

Elaboração de planilha de custos e formação de preços para serviços continuados de terceirização de mão de obra.

FACILITADOR: Marcos Antonio Barbosa de Lima
marcosb98@uol.com.br

**O temor do SENHOR é o princípio do conhecimento;
os loucos desprezam a sabedoria e a instrução.
Provérbios 1:7**

ÍNDICE POR ASSUNTO	PÁG.
A TERCEIRIZAÇÃO	3
1 Origem	3
2 Conceito	3
2.1 Terminologia	4
2.2 Razões para terceirizar	4
3 Características gerais da terceirização no Brasil	5
4 A terceirização no Brasil em números	6
5 Legislação	9
5.1 O Projeto de Lei nº 4.330/2004	10
A PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS	12
1 A planilha de custos e formação de preços	12
1.1 Módulo 1 – Composição da remuneração	15
1.1.1 Salário base	15
1.1.2 Adicional de periculosidade	16
1.1.3 Adicional de insalubridade	16
1.1.4 Adicional noturno	16
1.1.5 Adicional de horas extras	17
1.1.6 Intervalo intrajornada	18
1.1.7 Outros itens que compõem a remuneração	19
1.1.8 Média mensal de dias de trabalho - MMDT	19
1.2 Módulo 2 – Benefícios mensais e diários	20
1.2.1 Transporte	20
1.2.2 Auxílio alimentação (vales, cesta básica, etc.)	21
1.2.3 Assistência médica familiar - AMF	21
1.2.4 Auxílio creche	22
1.2.5 Seguro de vida, invalidez e funeral	22
1.2.6 Outros	22
1.3 Módulo 3 – Insumos Diversos	22
1.3.1 Uniformes	23
1.3.2 Materiais	23
1.3.3 Equipamentos	24
1.4 Módulo 4 – Encargos sociais e trabalhistas	24
1.4.1 Submódulo 4.1 – Encargos previdenciários e FGTS	25
1.4.2 Submódulo 4.2 – 13º Salário e Adicional de Férias	26
1.4.3 Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade	26
1.4.4 Submódulo 4.4 – Provisão para rescisão	27
1.4.5 Submódulo 4.5 – Custo de reposição do profissional ausente	29
1.5 Módulo 5 – Custos indiretos, tributos e lucro	30
Exercício 1 - resolvido	33
Exercício 2	55
Exercício 3	56
REFERÊNCIAS	57

A TERCEIRIZAÇÃO

"Na terceirização os riscos devem ser gerenciados de forma constante, pois as ameaças são frequentes." Arthur Pedro Bicudo

1 Origem

- A terceirização tem sua origem na II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas e também o Japão. As indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção.

- Essa necessidade demonstrou que a concentração industrial deveria voltar-se para a produção, e as atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros, o que, sem dúvida, gerou um maior número de empregados na época.

- No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. As empresas que têm por atividade limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização de serviços no Brasil, pois existem desde, aproximadamente, 1967.

- O objetivo dessas empresas era conseguir mão-de-obra com menores custos, sem se furtar às disposições tutelares da legislação trabalhista, a qual visa a proteger o hipossuficiente da relação de trabalho.

- A adoção do processo de terceirização no Brasil foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises.

- Após esse período, ainda que a terceirização tenha assumido dimensões significativas, sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho, a presença do tema no debate nacional diminuiu gradativamente. Os efeitos negativos que a questão exerce sobre as condições de trabalho, em vez de provocarem reflexão e discussão, incorporaram-se ao cotidiano das empresas.

2 Conceito

- Não há legislação que defina a terceirização, cabendo apenas à doutrina a tarefa da conceituação.

- A expressão 'terceirização' é um neologismo utilizado pela ciência da Administração, significando uma forma de reestruturação administrativa, pela qual uma empresa transfere para outra determinadas atividades produtivas, em regra, não relacionadas diretamente a sua atividade produtiva principal.

- Terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa.

- Nesse processo, a empresa que terceiriza é chamada “empresa-mãe ou contratante” e a empresa que executa a atividade terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada”.

2.1 Terminologia

- Atualmente, a terceirização é um fenômeno mundial nas sociedades capitalistas e, apesar de conservar características gerais que se reproduzem em todos os países nos quais é adotada, apresenta particularidades nas diferentes localidades onde se desenvolve.

- O termo terceirização usado no Brasil não é uma tradução, mas o equivalente ao inglês *outsourcing*, cujo significado literal é *fornecimento vindo de fora*. Em português, é possível que terceirizar tenha como origem a ideia de um trabalho realizado por terceiros, no sentido amplo em que se usa a expressão como referência a algo feito por outros.

- Empresa-mãe ou empresa contratante é aquela que contrata de outra empresa a produção de um bem ou a prestação de um serviço. Empresa terceira ou empresa contratada é aquela que fabrica o componente ou presta o serviço para a empresa-mãe.

- O que é terceirizado é a atividade e não a empresa ou o trabalhador. A empresa terceira contrata o trabalhador, que não é terceirizado, mas faz parte do processo de terceirização.

- Atividade-fim é aquela que faz parte do processo específico de produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa. Por exemplo, a produção dos motores destinados a veículos produzidos em uma montadora de veículos. As atividades-fim podem ser executadas pela própria empresa ou podem ser terceirizadas.

- Atividade-meio é aquela que faz parte do processo de apoio à produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa. Por exemplo, a limpeza da fábrica em uma montadora de veículos. As atividades-meio podem ser executadas pela própria empresa ou podem estar terceirizadas.

2.2 Razões para terceirizar

- De acordo com as empresas, as principais razões que justificam a terceirização são:
- ✓ é procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas;
 - ✓ o processo permite concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu *core business*, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas;
 - ✓ redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis;
 - ✓ simplificação dos processos produtivos e administrativos;
 - ✓ a empresa terceira sempre encontra soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, o que elimina parte do desperdício e do comodismo que, segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe.

3 Características gerais da terceirização no Brasil

- Como em toda a parte, no Brasil, a terceirização tem como uma das características genéricas a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como fatores diferenciais para a competitividade.

- Entretanto, em nosso país, a redução dos custos de produção por meio de sua transformação em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos, acaba se transformando - ou transparece ser - o principal objetivo da terceirização.

- Segundo os empresários, as empresas buscam com a terceirização:

- ✓ maior eficiência, com a adequação da relação volume produzido X retorno obtido em cada fase do processo produtivo, de forma a atingir o volume de produção ideal em cada etapa, e terceirizando as etapas que não atingem a escala mínima;
- ✓ atingir outros clientes potenciais do mercado e não se restringir a atender os processos internos à empresa, através de "unidades focalizadas", que se dedicam ao desempenho de uma atividade exclusiva;
- ✓ facilitar a gestão empresarial, reduzindo quantidade e diversidade das atividades para organização da produção;
- ✓ fôlego para sobreviver às crises, dadas a facilidade e a rapidez para o cancelamento dos serviços terceirizados, em contraposição à dificuldade e morosidade em se desfazer de ativos;
- ✓ diminuir gastos por meio de parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas contratantes e fornecedoras;
- ✓ redução de custos e melhor controle de desempenho e qualidade, dada a redução da quantidade de processos envolvidos na produção;
- ✓ enfraquecer a organização dos trabalhadores, através da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho, o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos;
- ✓ burlar conquistas sindicais através da terceirização de atividades, de forma a fragmentar a organização e representação dos trabalhadores e diversificar a negociação e abrangência de direitos.

- Ênfase do modelo de terceirização no Brasil:

=> Nos regimes de terceirização, o cliente paga apenas o valor contratado pela quantidade de bens ou serviços solicitada e efetivamente recebida.

=> O custo fixo da atividade de produção antes da sua terceirização, que por ser fixo não dependia do volume de negócios, converte-se em custo variável, ou seja:

$$\mathbf{X \text{ volume} = X \text{ custo} \Rightarrow \text{custo proporcional ao volume}}$$
$$\mathbf{\text{Nenhum Volume} = \text{Nenhum Custo!}}$$

- Resultados presentes em todos os processos de terceirização, segundo as empresas:

- diminuição do desperdício
- melhor qualidade
- maior controle de qualidade
- aumento de produtividade
- melhor administração do tempo da empresa
- agilização de decisões
- otimização de serviços
- liberação da criatividade
- redução do quadro direto de empregados
- um novo relacionamento sindical

- desmobilização dos trabalhadores para reivindicações
- desmobilização para greves
- eliminação das ações sindicais
- eliminação das ações trabalhistas

- Atividades ou setores nos quais, segundo as empresas, é possível cortar ou diminuir gastos com a terceirização:

- área física da empresa
- investimentos em instalações
- manutenção das instalações
- água, energia e telefone
- investimentos em equipamentos e softwares
- manutenção e calibragem de equipamentos
- substituição e upgrade de equipamentos
- aquisição, armazenamento e controle de insumos
- problemas com fornecedores diversos
- seguros
- administração burocrática da atividade
- seleção, contratação e demissão de pessoal
- encargos trabalhistas
- treinamento de pessoal
- férias, faltas, doenças e licenças de pessoal, 13º salário, gratificações e horas extras
- problemas sindicais, negociações, greves
- problemas judiciais com pessoal

- No Brasil, em virtude da ênfase dada aos aspectos relacionados à diminuição de custos nos processos de terceirização, as grandes empresas enxugaram suas atividades, principalmente, por meio de corte de postos de trabalho, e mantiveram uma proporção pequena de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto nas atividades fim da produção. As demais ocupações passaram por uma diversificação de contratos de trabalho – quase sempre levando a relações precárias - propiciada pela terceirização.

Um importante objetivo da terceirização, não exclusiva do processo brasileiro, mas também presente em nosso país é a descentralização dos riscos de produção e de distribuição de bens e serviços.

4 A terceirização no Brasil em números

TABELA 1 - Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

- Na Tabela 1, verifica-se que os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados.

- Na Tabela 2, observam-se três indicadores relevantes das condições de trabalho: o primeiro dado, sobre a remuneração, demonstra que, em dezembro de 2013, ela foi 24,7% menor para os trabalhadores terceirizados; o segundo se refere à jornada de trabalho 7,5% maior que a do trabalhador do quadro permanente da empresa; e o tempo de emprego no qual os terceirizados possuem 53,5% menos tempo de emprego.

TABELA 2 - Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/ Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

- Vê-se na Tabela 3 que há uma concentração nas faixas até três salários mínimos, que perfazem 78,5% do total de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados.

TABELA 3 - Distribuição percentual dos trabalhadores contratados direto e dos terceirizados por faixa de remuneração, 2013

Faixa de remuneração	Setores Tipicamente terceirizados	Setores Tipicamente contratantes
Até 2 salários mínimos	57,1	49,3
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	21,4	18,1
De 3,01 a 4,00 salários mínimos	8,3	9,5
De 4 a 7 salários mínimos	7,8	12,4
De 7,01 a 10,00 salários mínimos	2,4	4,5
Acima de 10 salários mínimos	2,9	6,1
Total	100,0	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. As faixas foram alteradas em relação ao estudo de 2011, devido à nova configuração apresentada pelo MTE.

TABELA 4 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por estado, 2013

Estado	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Rondônia	288.589	81,1	67.125	18,9	355.714	100,0
Acre	103.425	82,1	22.535	17,9	125.960	100,0
Amazonas	480.664	75,0	160.257	25,0	640.921	100,0
Roraima	78.842	86,9	11.902	13,1	90.744	100,0
Pará	847.914	79,1	224.085	20,9	1.071.999	100,0
Amapá	100.563	80,0	25.152	20,0	125.715	100,0
Tocantins	208.710	87,1	30.813	12,9	239.523	100,0
Maranhão	559.250	80,0	139.392	20,0	698.642	100,0
Piauí	351.021	80,7	84.111	19,3	435.132	100,0
Ceará	1.032.965	70,3	437.321	29,7	1.470.286	100,0
Rio Grande do Norte	463.113	76,9	139.325	23,1	602.438	100,0
Paraíba	519.522	80,5	126.092	19,5	645.614	100,0
Pernambuco	1.254.924	73,2	459.251	26,8	1.714.175	100,0
Alagoas	421.409	84,3	78.197	15,7	499.606	100,0
Sergipe	300.645	76,4	92.805	23,6	393.450	100,0
Bahia	1.635.308	73,6	585.089	26,4	2.220.397	100,0
Minas Gerais	3.499.676	73,1	1.288.285	26,9	4.787.961	100,0
Espírito Santo	670.998	72,9	249.934	27,1	920.932	100,0
Rio de Janeiro	3.239.371	71,0	1.325.312	29,0	4.564.683	100,0
São Paulo	9.518.370	69,5	4.171.146	30,5	13.689.516	100,0
Paraná	2.276.875	75,5	738.409	24,5	3.015.284	100,0
Santa Catarina	1.559.691	72,0	606.777	28,0	2.166.468	100,0
Rio Grande do Sul	2.239.125	74,7	760.108	25,3	2.999.233	100,0
Mato Grosso do Sul	447.026	78,7	121.240	21,3	568.266	100,0
Mato Grosso	550.493	79,5	141.626	20,5	692.119	100,0
Goiás	1.101.238	77,6	318.491	22,4	1.419.729	100,0
Distrito Federal	998.694	77,2	295.766	22,8	1.294.460	100,0
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	47.448.967	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

TABELA 5 - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por Região Natural, 2013

Estado	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Região Norte	2.108.707	79,6	541.869	20,4	2.650.576	100,0
Região Nordeste	6.538.157	75,3	2.141.583	24,7	8.679.740	100,0
Região Sudeste	16.928.415	70,6	7.034.677	29,4	23.963.092	100,0
Região Sul	6.075.691	74,3	2.105.294	25,7	8.180.985	100,0
Região Centro Oeste	3.097.451	77,9	877.123	22,1	3.974.574	100,0
Total	34.748.421	73,2	12.700.546	26,8	47.448.967	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

5 Legislação

- A terceirização no Brasil é regulada basicamente pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que determina que a terceirização no Brasil só deve ser dirigida a atividades-meio. Apresenta quatro grupos:

I- Trabalho Temporário (Súmula 331, I, TST);

II- Serviços de Vigilância (Súmula 331, III, TST);

III- Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, I, TST);

IV- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, I, TST).

- O primeiro grupo refere-se a situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário. São situações contidas expressamente na Lei nº 6.019/74 e trata-se da necessidade decorrente de acréscimo extraordinário de serviços na empresa ou de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular ou permanente da empresa tomadora como, por exemplo, a substituição nas férias ou na licença maternidade.

- Já o segundo grupo é regido pela Lei nº 7.102/83 e trata-se de serviços de vigilância. A Súmula 331, TST veio alargar o tipo legal, pois a Súmula 256 do mesmo Tribunal referia-se exclusivamente aos casos previstos na lei supracitada, e hoje, a nova Súmula menciona, de forma ampla, atividades de vigilância. Qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviço de vigilância mediante empresa especializada, poderá servir-se do instrumento jurídico da terceirização.

- O terceiro grupo é o que compreende as atividades de conservação e limpeza. Essas atividades foram uma das pioneiras ao ter iniciado práticas terceirizantes no âmbito privado em nosso País. A conservação e limpeza pode ser de bens ou monumentos, por exemplo, e o serviço efetuado pode ser faxina, desinsetização, limpeza de vidros, serviços de copeira, jardinagem, etc.

- O quarto e último grupo de situações passíveis de terceirização refere-se aos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Essas atividades-meio não são expressamente discriminadas, entretanto, nada mais são, que atividades que não estão no núcleo da atividade do tomador de serviços, ou seja, são diferentes da atividade-fim.

- As relações entre empregadores e empregados são disciplinadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); Constituição Federal de 1988 (com artigo específico para direito dos trabalhadores); por leis esparsas e portarias governamentais.

- A CLT, na opinião da maioria dos juristas brasileiros impõe na relação capital/trabalho, uma espécie de “protecionismo” em favor dos empregados, por serem considerados a parte mais fraca da relação.

5.1 O Projeto de Lei nº 4.330/2004

- O Projeto de Lei 4330, de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), regulamenta a contratação de serviços terceirizados no Brasil e permite que toda e qualquer atividade possa ser terceirizada. Um substitutivo foi apresentado pelo deputado Arthur Maia (SD-BA) em 2013, sem alterar os principais pontos.

- O referido projeto de lei já foi aprovado pela Câmara dos Deputados e aguarda votação no Senado Federal.

O que diz o projeto de lei 4330	O que muda na prática
O contrato de prestação de serviços abrange todas as atividades, sejam elas inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.	Proposta permite que qualquer atividade de uma empresa possa ser terceirizada, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica. Segundo o relator, o objetivo é evitar que a empresa funcione apenas como intermediadora de mão de obra, como um “guarda-chuva” para diversas funções.
A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos funcionários da prestadora de serviços/devedora.	O terceirizado só pode cobrar o pagamento de direitos da empresa tomadora de serviços quando a contratada não cumpre as obrigações trabalhistas e após ter respondido, previamente, na Justiça. Ou, quando a empresa contratante não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. A contratante terá de fiscalizar mensalmente o pagamento de salários, horas-extras, 13º salário, férias, entre outros direitos.
A administração pública pode contratar prestação de serviços de terceiros, desde que não seja para executar atividades exclusivas de Estado, como regulamentação e fiscalização.	A administração pública pode contratar terceirizados em vez de abrir concursos públicos e será corresponsável pelos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas. Sempre que o órgão público atrasar sem

	<p>justificativa o pagamento da terceirizada, será responsável solidariamente pelas obrigações trabalhistas da contratada.</p> <p>O texto somente não se aplica à administração pública direta, autarquias e fundações.</p>
<p>O recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito ao sindicato da categoria correspondente à atividade do terceirizado e não da empresa contratante.</p>	<p>Os terceirizados não serão representados por sindicatos das categorias profissionais das tomadoras de serviços. O argumento é que isso favorecerá a negociação e a fiscalização em relação à prestação de serviços.</p> <p>O terceirizado será representado pelo sindicato dos empregados da empresa contratante quando a terceirização for entre empresas com a mesma atividade econômica, o que possibilitará que o trabalhador receba as correções salariais anuais da categoria.</p>

A PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

"A diferença entre precificação convencional e precificação estratégica é a diferença que existe entre apenas reagir às condições do mercado e gerenciá-las de maneira proativa."
John Hogan sócio-diretor do Monitor Group em Boston

1 A planilha de custos e formação de preços

- A planilha de custos e formação de preços presente neste material é a adotada pela União, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, prevista na Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008 e alterações posteriores.

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS

Discriminação dos Serviços (dados referentes à contratação)

A	Data de apresentação da proposta	
B	Município / UF	
C	Ano Acordo, Convenção ou Sentença Normativa e Dissídio Coletivo	
D	Nº de meses de execução contratual	

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

TIPO DE SERVIÇO	UNIDADE DE MEDIDA	QUANTDE TOTAL A CONTRATAR

MÃO-DE-OBRA

Mão-de-obra vinculada à execução contratual

Dados complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra		
1	Tipo de serviço	
2	Salário Normativo da Categoria Profissional	
3	Categoria Profissional	
4	Data base da categoria(dd/mm/aaaa)	

- A Estrutura desse modelo de planilha é constituída por módulos, submódulos, e quadros resumos.

- Os módulos agrupam itens de custo de mesma natureza ou que de alguma forma estejam relacionados. Os submódulos agregam itens que comporão o módulo. Os quadros resumo, por sua vez, agruparão os módulos.

- Os módulos que compõem este modelo de Planilha são os seguintes:

- ✓ Módulo 1 – Composição da Remuneração;
- ✓ Módulo 2 – Benefícios Mensais e Diários;
- ✓ Módulo 3 – Insumos diversos;
- ✓ Módulo 4 – Encargos Sociais e Trabalhistas;
- ✓ Módulo 5 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro.

MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	
B	Adicional de periculosidade	
C	Adicional de insalubridade	
D	Adicional noturno	
E	Hora noturna adicional	
F	Adicional de hora extra	
G	Intervalo Intrajomada	
H	Outros(a especificar)	
Total da Remuneração		-

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	
C	Assistência médica familiar	
D	Auxílio creche	
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	
F	Outros(a especificar)	
Total de Benefícios Mensais e Diários		-

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	
B	Materiais	
C	Equipamentos	
D	Outros (especificar)	
Total de Insumos Diversos		-

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS		-
B	SESI ou SESC		-
C	SENAI ou SENAC		-
D	INCRA		-
E	Salário Educação		-
F	FGTS		-
G	Seguro acidente do trabalho		-
H	SEBRAE		-
Total		0,00%	-

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário		-
B	Adicional de Férias		-
Subtotal			-
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias		-
Total			-

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade		-
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade		-
Total			-

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado		-
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado		-
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado		-
D	Aviso prévio trabalhado		-
E	Incidência do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado		-
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado		-
Total			-

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias		-
B	Ausência por doença		-
C	Licença Paternidade		-
D	Ausências legais		-
E	Ausência por acidente de trabalho		-
F	Outros		-
Subtotal			-
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição		-
Total			-

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias		-
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS		-
4.3	Afastamento maternidade		-
4.4	Custo de rescisão		-
4.5	Custo de reposição do profissional ausente		-
4.6	Outros		-
Total			-

MÓDULO 5.: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS ELUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos		-
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS		-
	COFINS		-
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS		-
C	Lucro		-
Total			-

- Os quadros resumos consolidam os dados dos módulos para determinar o valor global dos serviços a serem prestados.

QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)	%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		-
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		-
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		-
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		-
	Subtotal (A + B + C + D)		-
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		-
Valor total por empregado			-

QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)

QUADRO-RESUMO - VALOR GLOBAL DOS SERVIÇOS

	Descrição	Valor (R\$)
A	Valor proposto por unidade de medida	
B	Valor mensal do serviço	
C	Valor global da proposta (valor mensal do serviço multiplicado pelo número de meses do contrato).	

- Ressalta-se que a planilha de custos deve ser adaptada às necessidades da entidade e às especificidades do serviço a ser prestado. Cada empresa poderá criar a sua própria planilha de custos. O importante é que contemple todos os elementos que compõem o serviço a ser prestado.

- A seguir, sempre que possível, será indicada a fundamentação legal dos diversos itens que compõem a Planilha, inclusive jurisprudências dos Superiores Tribunais.

- Será apresentado, também, os parâmetros e as memórias de cálculos referentes aos itens da planilha.

1.1 Módulo 1 – Composição da remuneração

- O módulo 1 – Composição da Remuneração: é composto pelo salário normativo da categoria profissional acrescido dos adicionais previstos em lei ou em acordo, convenção ou dissídio coletivo.

MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	
B	Adicional de periculosidade	
C	Adicional de insalubridade	
D	Adicional noturno	
E	Hora noturna adicional	
F	Adicional de hora extra	
G	Intervalo Intrajornada	
H	Outros(a especificar)	
Total da Remuneração		-

- Inicialmente lembre-se que remuneração é gênero, do qual salário é espécie, que por sua vez é a parcela mais importante.

Salário	Remuneração
É a parcela central devida ao trabalhador.	É um conjunto de parcelas, incluindo-se a parcela referente ao salário.
É espécie.	É gênero.
Corresponde ao valor econômico pago diretamente pelo empregador.	É o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiros.
É a contraprestação devida e paga diretamente ao trabalhador.	Compreende salário e mais o que o empregado recebe de terceiros em virtude do contrato de trabalho.
Abrange apenas o pagamento feito diretamente pelo empregador, não alcançando aqueles efetuados por terceiros (gorjeta).	É um conceito mais amplo que o de salário, pois engloba tanto o pagamento feito pelo empregador (salário), quanto o recebido de terceiros (gorjetas).

1.1.1 Salário base

- É o valor do piso salarial da categoria estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho (CCT), conforme disposto no art. 7º, inc. V, da Constituição Federal do Brasil (CFB), ou inexistindo piso salarial estabelecido para a categoria, será considerado o salário mínimo constante em lei (art. 7º, VI da CFB e arts. 81, 82 e 458 da CLT).

- Não integram o salário:

- ✓ ajuda de custo (não habitual) (art. 457, § 2º da CLT)
- ✓ diárias para viagens que não excedam 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, § 2º da CLT)
- ✓ vestuário (art. 458, § 2º, I, da CLT)
- ✓ equipamentos (art. 458, § 2º, I, da CLT)
- ✓ educação (art. 458, § 2º, II, da CLT)
- ✓ transporte (art. 458, § 2º, III, da CLT)
- ✓ assistência à saúde (art. 458, § 2º, IV, da CLT)
- ✓ seguro de vida e de acidentes pessoais ((art. 458, § 2º, V, da CLT)
- ✓ previdência privada (art. 458, § 2º, VI, da CLT)

- ✓ participação nos lucros e resultados (PLR) (art. 7º, XI da CFB e Lei nº 10.101/2000)
- ✓ gorjetas.

Estes itens não integram o salário, porém são considerados custos. Logo, integrarão a planilha de custos no módulo relativo aos benefícios mensais e diários ou em insumos diversos.

1.1.2 Adicional de periculosidade

- Consiste em um adicional previsto em legislação ou Acordo Coletivo decorrente de trabalho em condições de periculosidade, ou seja, que impliquem em condições de risco a saúde do trabalhador ou integridade física.

Legislação: art. 193 e 194 da CLT, art. 7º inciso XXIII da CFB, Portaria nº 1.885, de 2 de dezembro de 2013, aprova o Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, Súmula nº 132 – TST, Súmula nº 191 – TST. Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012, Orientação Jurisprudência nº 406 da SDI-1- do TST.

- Percentual: 30%.

1.1.3 Adicional de insalubridade

- Consiste em um adicional previsto em legislação ou Acordo Coletivo decorrente de trabalho em condições de insalubridade, ou seja, que impliquem em exposição dos empregados à agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância considerados adequados. (art. 189 a 192 da CLT, art. 7º inciso XXIII da CFB, Súmula nº 139 e 228 do TST).

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

- A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Quando incidir insalubridade e periculosidade simultaneamente, deverá ser escolhida uma ou outra, a mais vantajosa.

1.1.4 Adicional noturno

- É o adicional conferido ao trabalhador ao trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, sendo remunerado com adicional de pelo menos 20% (vinte por cento). (art. 73 da CLT, art. 7º inciso IX da Constituição Federal, Súmula nº 60 do TST, Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1 do TST).

- Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20 horas às 4 horas do dia seguinte.

Cálculo adicional noturno:

Valor da hora normal: R\$ 6,00

Valor da hora noturna: R\$ 7,20 (6,00 x 120%)

Observação:

Cada hora noturna efetivamente trabalhada equivale a 1,1429 hora diurna: $8 / 7 = 1,1429$. Isso significa que para determinar o valor da hora noturna deve-se multiplicar o valor da hora diurna pelo coeficiente 1,1429 e, em seguida, acrescentar 20%. Em outras palavras, a hora noturna tem um acréscimo final de 37,15% ($1,1429 \times 120\%$). Assim, caso se um empregado trabalha até as 2 horas da madrugada, ele terá 4 horas no período considerado noturno. O cálculo será: $4 \times 1,1429 = 4,6$ horas noturnas.

1.1.5 Adicional de horas extras

- Consiste no tempo laborado além da jornada diária estabelecida pela legislação, contrato de trabalho ou norma coletiva de trabalho. Deve ser efetuado no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, caso o trabalho seja efetuado em dias da semana (de segunda a sábado), e de 100% aos domingos e feriados. (art. 59 da CLT, art. 7º inciso XVI da Constituição Federal, Súmula nº 423 do TST).



- A jornada padrão de trabalho é de 8 horas ao dia, com a consequente duração semanal de trabalho de 44 horas. (art. 7º inciso XIII da Constituição Federal).

- A duração mensal padrão do trabalho é de 220 horas, já incluída o repouso semanal remunerado.

☞ Para cálculo dos adicionais de horas extras, todos os demais adicionais previstos em Acordo Coletivo (inclusive de trabalho noturno) devem ser adicionados ao salário-base, obtendo-se um salário de referência para horas extras.

Cálculo da hora extra:

a) hora extra 50%

Valor do salário: R\$ 880,00

Valor da hora normal: R\$ 4,00 (880 / 220)

Valor da hora extra: R\$ 6,00 (4 + 50%)

Quantidade de horas extras no mês: 15

Valor das horas extras no mês: R\$ 90,00 (15 X R\$ 6,00)

Atenção! O valor das horas extraordinárias deve ser computado no cálculo do Descanso Semanal Remunerado - DSR. A fórmula é a seguinte:

DSR = $\frac{\text{valor das horas extras mês}}{\text{número de dias úteis}}$ x domingos e feriados do mês

O sábado é considerado dia útil, exceto se recair em feriado.

Cálculo do DSR

Número de domingos e feriados: 5

Dias úteis: 25

Valor DSR: R\$ 18,00 (90 / 25 X 5)

b) hora extra noturna

Valor do salário: R\$ 900,00

Valor da hora normal: R\$ 4,09 (880 / 220)

Valor da hora noturna: R\$ 4,91 (4,09 + 20%)

Valor da hora extra: R\$ 7,37 (4,91 + 50%)

Quantidade de horas extras no mês: 10

Valor das horas extras no mês: R\$ 73,70 (10 X R\$ 7,37)

Cálculo do DSR

Número de domingos e feriados: 4

Dias úteis: 26

Valor DSR: R\$ 11,34 (73,70 / 26 X 4)

1.1.6 Intervalo intrajornada

- Corresponde ao intervalo para repouso ou alimentação em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas. Nos casos em que o intervalo para repouso ou alimentação não for concedido, o empregador ficará obrigado a remunerar este período nos termos da lei ou convenção coletiva. (art. 71 da CLT, Súmula nº 437 do TST (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1)).

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

1.1.7 Outros itens que compõem a remuneração

- Corresponde a itens da composição da remuneração não previstos anteriormente. Podem ser adicionais legais restritos, ou seja, aqueles que se aplicam a categorias profissionais específicas e delimitadas a algumas funções dessa mesma categoria. Exemplo: Adicional de risco de vida.

- A Constituição Federal em seu art. 7º inciso XXIII estabelece ainda que os empregados submetidos à atividades consideradas penosas farão jus a um adicional nos termos da Lei. Lembrando que ainda não foi editada lei regulamentando esse adicional. Portanto a norma não é autoaplicável.

1.1.8 Média mensal de dias de trabalho - MMDT

- Os regimes semanais de trabalho mais comuns definem os seguintes divisores:

$$(44 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 220 \text{ horas}$$
$$44 \text{ horas} \times 5 = 220 \text{ horas}$$

$$(42 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 210 \text{ horas}$$
$$42 \text{ horas} \times 5 = 210 \text{ horas}$$

$$(40 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 200 \text{ horas}$$
$$40 \text{ horas} \times 5 = 200 \text{ horas}$$

$$(36 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 180 \text{ horas}$$
$$36 \text{ horas} \times 5 = 180 \text{ horas}$$

$$(35 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 175 \text{ horas}$$
$$35 \text{ horas} \times 5 = 175 \text{ horas}$$

$$(30 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 150 \text{ horas}$$
$$30 \text{ horas} \times 5 = 150 \text{ horas}$$

$$(25 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 125 \text{ horas}$$
$$25 \text{ horas} \times 5 = 125 \text{ horas}$$

$$(24 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 120 \text{ horas}$$
$$24 \text{ horas} \times 5 = 120 \text{ horas}$$

$$(20 \text{ horas} \div 6 \text{ dias}) \times 30 \text{ dias} = 100 \text{ horas}$$
$$20 \text{ horas} \times 5 = 100 \text{ horas}$$

- Geralmente, a média mensal de dias de trabalho – MMDT adotada nos cálculos trabalhista é de 22 dias úteis por mês.

Polêmica:

- Por determinação legal têm-se: 8 feriados nacionais, 1 feriado estadual, 4 feriados municipais, incluindo a sexta-feira da paixão. Destes 10 são com data fixa que poderão cair em final de semana.

- Probabilidade de feriados com data fixa em final de semana (semana de 5 dias de trabalho): $10 \times 5/7 = 7,1429$

- Somando-se aos feriados com data móvel (3):

$$7,1429 + 3 = 10,1429 \text{ (por ano)}$$

$$365 / 7 = 52,1429 \text{ (semanas no ano)}$$

$$52,1429 \times 2 = 104,2858 \text{ (dias de final de semana no ano)}$$

$$104,2858 + 10,1429 = 114,4287 \text{ (dias não trabalhados no ano)}$$

$$365 - 114,4287 = 250,5713 \cong 251 \text{ dias trabalhados no ano}$$

$$251 / 12 = 20,92 \text{ média mensal de dias de trabalho (MMDT)}$$

1.2 Módulo 2 – Benefícios mensais e diários

- São os custos relativos aos benefícios concedidos aos empregados estabelecidos na legislação e/ou Acordos/Convenções Coletivas, tais como, transporte, auxílio alimentação, assistência médica e familiar, seguro de vida, invalidez e funeral, entre outros.

- O custo dos benefícios diários acordados é composto pela soma do custo do vale transporte, do auxílio transporte e do vale refeição e outros estabelecidos em lei ou convenção coletiva.

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSAIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	
C	Assistência médica familiar	
D	Auxílio creche	
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	
Total de Benefícios Mensais e Diários		-

1.2.1 Transporte

- Valor referente aos custos de transporte do empregado, proporcionado pelo empregador por meio de transporte próprio ou por meio de fornecimento de vales transportes.

- Nos termos do art. 2º do Decreto 95.247/87 a empresa deverá fornecer vale transporte de forma antecipado ao mês trabalhado.

- O Vale transporte não tem natureza salarial, não constitui base de incidência da contribuição previdenciária ou do FGTS e também não é considerado para efeito de pagamento do 13º Salário conforme dispõe o art. 2º da Lei 7.418/85, art. 6º do Decreto 95.247/87.

- O Vale transporte será custeado pelo beneficiário na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens. art. 4º parágrafo único da Lei 7.418/85 , (art. 9º do Decreto 95.247/87).

Cálculo do valor do transporte

VT = Valor unitário do VT X nº diário de vales X MMDT – (até 6% do Salário Base)

1.2.2 Auxílio alimentação (vales, cesta básica, etc.)

- Consiste em auxílio geralmente previsto nos Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

- O auxílio alimentação não tem natureza salarial nos casos de empresas integrantes dos programas de alimentação do trabalhador (PAT) previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

- O Custo da cesta básica, quando previsto em Acordo Coletivo, é dado por:

(custo da cesta básica) = (custo mensal da cesta básica) X (1 – alíquota de compartilhamento).

- A alíquota de compartilhamento se refere ao percentual do custo arcado pelo trabalhador, sendo o restante a parcela arcada pela empresa contratada.

- O valor do auxílio alimentação, em grande parte, é determinado em convenções coletivas de trabalho da categoria ou acordo coletivos.

- Nos casos de programas de alimentação do trabalhador a participação do trabalhador no custeio do auxílio está limitada a 20% do custo direto da refeição (art. 2º § 1º do Decreto nº 5/1991).

Cálculo do vale alimentação:

Valor do vale: R\$ 15,00

MMDT: 22

Valor total dos vales: R\$ 330,00

Desconto do empregado: R\$ 66,00 (330,00 X 20%)

Custo efetivo para a empresa: R\$ 264,00 (330,00 – 66,00)

1.2.3 Assistência médica familiar - AMF

- Consiste em auxílio geralmente previsto nos Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

- Nos casos em que a assistência médica, hospitalar e odontológica for prestada diretamente pelo empregado ou mediante seguro-saúde não tem caráter salarial (art. 458, IV da CLT).

- Quando previstos em Acordo Coletivo, a assistência médica e familiar e seguro de vida, invalidez e funeral também compõe o custo total dos benefícios mensais acordados.

(custo da AMF) = (custo mensal AMF por empregado) – (compartilhamento da AMF). ou

custo da AMF = custo anual de AMF por empregado / 12 meses

1.2.4 Auxílio creche

- Consiste em um auxílio para que a mãe possa manter o seu filho em local apropriado e recebendo assistência, enquanto ela estar em atividade laboral (art. 389 §§ 1º e 2º da CLT).

Art. 389 – Toda empresa é obrigada:

[...]

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharemos pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

- A inclusão na planilha observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

Custo do AC = custo mensal total de auxílio creche / nº de empregados

1.2.5 Seguro de vida, invalidez e funeral

- Consiste em um auxílio para custear despesas decorrentes de seguro de vida, invalidez e funeral.

- Os seguros de vida e de acidentes pessoais não serão considerados como salários. (art. 458, inciso V da CLT).

- A inclusão na planilha observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

Custo do SVIF = custo anual por empregado de SVIF / 12 meses

1.2.6 Outros

- Correspondem a outros itens dos benefícios mensais e/ou diários não previstos anteriormente, normalmente, estabelecidos nos acordos/convenções coletivas. Exemplo: auxílio ao filho excepcional, prêmio assiduidade, entre outros.

- A inclusão na planilha observará disposição prévia em Acordos, Convenções ou Sentenças Normativas em Dissídios Coletivos.

1.3 Módulo 3 – Insumos Diversos

- É composto pelos custos relativos a materiais, utensílios, suprimentos, máquinas, equipamentos, entre outros, utilizados diretamente na execução dos serviços.

- Integram a composição dos insumos diversos os seguintes itens: uniformes, materiais, equipamentos e outros necessários à execução dos serviços.

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	
B	Materiais	
C	Equipamentos	
D	Outros (especificar)	
Total de Insumos Diversos		-

1.3.1 Uniformes

- O custo dos uniformes inclui todos os itens que compõem o uniforme do empregado.
- Fundamentação legal: Jurisprudência – TST – PN-115 Uniformes (positivo).

Precedentes Normativos nº 115 UNIFORMES (positivo)

Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

- **Memória de cálculo:**

Custo Mensal = (custo unitário X nº de mudas X 12 / vida útil em meses) / 12

- Levando em consideração que os componentes de uniforme têm vida útil diferente e, também, quantidades necessárias diferentes, é aconselhável que se faça o detalhamento em separado.

- Sugestão de planilha com o detalhamento do custo de uniformes:

Item	Custo Unit.	Nº de mudas	Vida útil	Custo mensal *
Total				

* o custo mensal será calculado de acordo com a fórmula constante na memória de cálculo acima.

1.3.2 Materiais

- Quando o uso de materiais se faz necessário para a execução dos serviços, deve-se fazer semelhante aos uniformes, detalhando-os numa planilha à parte para em seguida transcrever o resultado para o módulo 3, item B.

- **Memória de cálculo:**

Custo Mensal = (custo unitário X quant. mensal X 12 / vida útil em meses) / 12

Item	Custo Unit.	Vida útil	Quant. mensal por empregado	Custo mensal *
Total				

- Nesta rubrica de materiais deve-se incluir peças, acessórios, materiais de manutenção, mão-de-obra de manutenção, combustível, lubrificantes, toner, papel, etc.

- Comportam-se como custos variáveis.

1.3.3 Equipamentos

- São os bens necessários à execução dos serviços (os custos fixos).

- Deve-se contemplar a depreciação dos bens e equipamentos necessários à execução dos serviços; licenciamento, IPVA, e seguro obrigatório de veículos; entre outros.

Custo Mensal = [(valor do investimento / vida útil em meses) + CFMI] X quant. por empregado

CFMI => custo financeiro mensal do investimento

CFMI = valor do investimento X % mensal do custo financeiro

Item	Investimento [a]	Vida útil (meses) [b]	Investimento mensal [c]= [a / b]	CFMI [d]	Quant. por empregado [e]	Custo mensal por empregado [c + d] X [e]
Total						

1.4 Módulo 4 – Encargos sociais e trabalhistas

- São os custos de mão de obra decorrentes da legislação trabalhista e previdenciária, estimados em função das ocorrências verificadas na empresa e das peculiaridades da contratação.

- O Módulo 4 é composto pelos seguintes submódulos: Encargos Previdenciários, FGTS, 13º Salário, Afastamento Maternidade e Rescisão e Custo do Profissional Ausente.

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	
4.3	Afastamento maternidade	
4.4	Custo de rescisão	
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	
4.6	Outros	
Total		

1.4.1 Submódulo 4.1 – Encargos previdenciários e FGTS

- Compõe o submódulo 4.1 os seguintes encargos sociais: INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro acidente do trabalho e SEBRAE.

- O quadro a seguir apresenta a composição e os respectivos percentuais.

Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	
B	SESI ou SESC	1,50%	
C	SENAI ou SENAC	1,00%	
D	INCRA	0,20%	
E	Salário Educação	2,50%	
F	FGTS	8,00%	
G	Seguro acidente do trabalho	1%, 2%, 3%	
H	SEBRAE	0,60%	
Total		34,80%, 35,80% ou 36,80%	

- Estes percentuais são previamente definidos em lei.

Item	%	Fundamento
A – INSS	20,000%	Art. 2º, § 3º, da Lei 11.457, de 16 de março de 2007.
B – SESI/SESC	1,500%	Art. 30, Lei 8.036, de 11 de maio de
C – SENAI/SENAC	1,000%	Art. 1º, <i>caput</i> , Decreto-Lei 6.246, de 1944 (SENAI) e art. 4º, <i>caput</i> do Decreto-Lei 8.621, de 1946. (SENAC).
D – INCRA	0,200%	Art. 1º, I, 2 c/c art. 3º, ambos do Decreto-Lei 1.146, de 31 de dezembro de 1970.
E – Sal. Educação	2,500%	Art. 3º, Inciso I, Decreto 87.043, de 22 de março de 1982.
F – FGTS	8,000%	Art. 15, Lei nº 8.036/90 e Art. 7º, III, CF.
G – RAT(SAT) X FAP	Variável*	art. 22, inciso II, alíneas “b” e “c” da Lei nº 8.212/91, Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, Súmula nº 351 – STJ.
H – SEBRAE	0,600%	Art. 8º, Lei 8.029, de 12 de abril de 1990.

* Exemplo:

Copeiragem, Serviços Gerais, Limpeza, Jardinagem, Manutenção Predial e Vigilância: RAT – 3% (Serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais- código **8111-7/00**; Limpeza em prédios e em domicílios - código **8121-4/00**; Atividades Paisagísticas - código **8130-3/00**; Serviços de manutenção predial - código **8111-7/00**; Atividades de Vigilância – código **8011-1/01**, todos do Anexo V do Decreto n.º 3.048/1999);

Recepção: RAT – 2% (Serviços combinados de escritório e apoio administrativo - código **8211-3/00** do Anexo V do Decreto n.º 3.048/1999).

FAP – 1,000 (Padrão)

- ✓ **RAT x FAP = 3 x 1,000 = 3,000% - Copeiragem, Serviços Gerais, Limpeza, Jardinagem, Manutenção Predial e Vigilância.**
- ✓ **RAT x FAP = 2 x 1,000 = 2,000% - Recepção.**

1.4.2 Submódulo 4.2 – 13º Salário e Adicional de Férias

- O submódulo 4.2 corresponde à gratificação natalina e ao adicional de férias.

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	
B	Adicional de Férias	2,78%	
	Subtotal	11,11%	
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	4,09%	
Total		15,20%	

- **13º salário:** Corresponde ao valor da remuneração mensal percebida no mês de dezembro. Nos casos em que o empregado não trabalhou o ano todo, este receberá o valor proporcional aos meses de serviços, na ordem de 1/12 por mês, considerando-se a fração igual ou superior a 15 dias como mês inteiro, desprezando-se a fração menor. Fundamento: art. 7º, VIII, CF/88.

- Percentual: $8,333\% = [(1/12) \times 100]$

- Para o cálculo do décimo terceiro salário são computadas todas as parcelas de natureza salarial, tais como gratificações habituais, horas extras habituais, abonos, etc.

- Deverá ser efetuado em duas parcelas: a primeira metade é paga entre os meses de fevereiro e novembro. A segunda metade é paga até o dia 20 de dezembro, e equivale à remuneração do mês de dezembro, compensando-se (subtraindo-se) a importância paga na primeira parcela, sem nenhuma correção monetária.

- **Adicional de férias (terço constitucional):** É um direito do trabalhador, garantido na Constituição, ao gozar férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Fundamentação: art. 7º, XVII, CF/88.

- Percentual: $2,778\% = [(1/3) / 12 \times 100]$

- **Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal. e Adic. de Férias**

$$4,09\% = [(8,333\% + 2,778\%) \times 36,80\%]$$

1.4.3 Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade

- Consiste em um direito constitucional garantido à mulher, especialmente à gestante.

- No afastamento por maternidade, o INSS reembolsa o salário da pessoa licenciada. Entretanto, continuam sendo contados os demais encargos, como férias, adicional de

férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em Acordo Coletivo).

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,075%	
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,028%	
Total		0,10%	

- Memória de cálculo:

a) Férias sobre o Salário Maternidade

$$\text{SMF} = [(1/12) \times 0,02 \times (4/12) \times 100] = 0,056\%$$

*Estimativa de 2% (dois por cento) dos empregados usufruindo de 4 (quatro) meses de licença por ano.

b) Cálculo do terço de férias sobre o Salário Maternidade

$$\text{SMTF} = \{[(1/3)/12] \times 0,02 \times (4/12) \times 100\} = 0,019\%$$

c) Cálculo do Afastamento Maternidade Total

$$\text{Afastamento Maternidade Total} = \text{SMF} + \text{SMTF} = 0,075\%$$

Polêmica:

- Há benefícios mensais e diários que deveriam ser incluídos no cálculo do Afastamento Maternidade.

$$[(\text{BMD} - \text{VT}) \times 4 \times \% \text{aa Afastamento Maternidade}] / 12$$

Com isso, a fórmula ficaria assim:

$$\text{AMT} = \text{SMF} + \text{SMTF} + [(\text{BMD} - \text{VT}) \times 4 \times \% \text{aa Afastamento Maternidade}] / 12$$

- Incidência do Submódulo 4.1 sobre o afastamento maternidade

$$0,028\% = 0,075\% \times 36,80\%$$

1.4.4 Submódulo 4.4 – Provisão para rescisão

- É composto pelo custo de aviso prévio indenizado e do custo de aviso prévio trabalhado e respectiva multa do FGTS. Deve-se acrescentar quando devidas as incidências dos encargos previdenciários e FGTS.

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,71%	
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	
Total		7,41%	

Aviso prévio indenizado: O aviso prévio indenizado ocorre quando a rescisão do contrato se dá imediatamente, ou seja, sem a comunicação de aviso. Fundamentação legal: Art. 7º, XXI, CF/88, 477, 487 e ss CLT.

Aviso Prévio Indenizado – Estudos CNJ – Resolução 98/2009

Aviso Prévio indenizado – Trata-se de valor devido ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e sem lhe conceder aviso prévio, conforme disposto no § 1º do art. 487 da CLT. De acordo com levantamento efetuado em diversos contratos, cerca de 5% do pessoal é demitido pelo empregador, antes do término do contrato de trabalho. Cálculo $((1/12) \times 0,05) \times 100 = 0,42\%$.

Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado: basta aplicar o percentual do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado.

Cálculo: $0,03\% = 0,42\% \times 8\%$

Multa do FGTS do aviso prévio indenizado: é o valor da multa do FGTS indenizado (40%) + contribuição social s/FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre o custo de referência do aviso prévio indenizado.

Fundamentação Legal – Art. 18 § 1º da Lei nº 8.036/90 com redação dada pela Lei nº 9.491/97 e art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001.

- Corresponde ao valor da multa do FGTS (40%) + a Contribuição Social sobre o FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre salário, férias e 13º salário.

- Segundo a RAIS, o empregado permanece mais ou menos 3 anos no emprego, dependendo do serviço pesquisado. Então, ao longo de 60 meses (prazo máximo que o contrato administrativo pode ser prorrogado) metade dos empregados já receberam aviso-prévio indenizado; motivo pelo qual se fazer a provisão com uma **ponderação de 50%**.

- No manual da Secretaria de Logística do Ministério do Planejamento, é dito que 10% (dez por cento) dos empregados pedem demissão, portanto eles não tem direito à multa nem ao saque do FGTS e daí a fórmula da provisão deve recair sobre os 90% (0,9) que recebem.

- Eis a fórmula:

(Remuneração + 13º salário + Férias + Adic. de férias) x 50% x 8% x 90% =

(1 + 1 / 12 + 1 / 12 + [1/3 / 12]) x 50% x 8% x 90% =

(1 + 0,0833 + 0,0833 + 0,0278) x 0,50 x 0,08 x 0,9 = 4,30%

⇒ 4,30% x 50% de ponderação = 2,15%

Aviso Prévio Trabalhado: Quando o empregado é comunicado (aviso prévio) da futura rescisão, denomina-se aviso prévio trabalhado e, portanto, com relação a esse período, são pagos normalmente os salários e sobre esses incidem as contribuições previdenciárias.

- Custa 7 (sete) dias de trabalho. O empregado recebe o salário integral e tem direito a 7 (sete) dias de licença para procurar emprego. 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, mas o valor do custo dos 7 (sete) dias que deverá ser coberto por outro empregado. Fundamentação: art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal e parágrafo único do art. 488 da CLT.

- Fórmula: **[(1 remuneração integral / 30 dias) x 7 dias] / 12 meses = 1,94%**

Incidência do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado: basta aplicar o percentual de 36,80% sobre o Aviso Prévio Trabalhado.

Cálculo: $0,71\% = 1,94\% \times 36,80\%$

Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado: corresponde ao valor da multa do FGTS indenizado (40%) + contribuição social s/FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre salário, férias e 13º salário.

- Segundo a pesquisa RAIS, o empregado permanece mais ou menos 3 anos no emprego, dependendo do serviço pesquisado. Então, ao longo de 60 meses (prazo máximo que o contrato pode ser prorrogado) metade dos empregados já receberam aviso-prévio indenizado, daí fazemos a provisão da outra metade com a **ponderação de 50%**.

- No manual da Secretaria de Logística do Ministério do Planejamento é dito que 10% (dez por cento) dos empregados pedem demissão, portanto eles não tem direito à multa nem ao saque do FGTS e daí a fórmula da provisão deve recair sobre os 90% (0,9) que recebem.

- Eis a fórmula:

(Remuneração + 13º salário + Férias + Adic. de férias) x 50% x 8% x 90% =

(1 + 1 / 12 + 1 / 12 + [1/3 / 12]) x 50% x 8% x 90% =

(1 + 0,0833 + 0,0833 + 0,0278) x 0,50 x 0,08 x 0,9 = 4,30%

⇒ **4,30% x 50% de ponderação = 2,15%**

1.4.5 Submódulo 4.5 – Custo de reposição do profissional ausente

- O Custo de referência para cálculo da reposição do profissional ausente deve levar em conta todos os custos para manter um profissional no posto de trabalho, ou seja, o salário base acrescido dos adicionais e encargos, uniformes, custo de rescisão, etc, com exceção dos equipamentos.

- Com base no cálculo do período não trabalhado, é calculado o custo de reposição de profissional ausente.

- O custo de reposição do profissional ausente é composto pelas férias, ausência por doença, licença paternidade, ausências legais, ausências por acidente de trabalho, e outras ausências sem perda de remuneração prevista em lei, acordos ou convenções coletivas.

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	
B	Ausência por doença	1,66%	
C	Licença Paternidade	0,02%	
D	Ausências legais	0,82%	
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	
F	Outros	0,00%	
	Subtotal	11,10%	
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	4,08%	
Total		15,18%	

Férias: são o exemplo clássico de interrupção de contrato de trabalho, sem prejuízo da remuneração, da contagem do tempo de serviço para todos os fins e os depósitos do FGTS e recolhimentos previdenciários. Fundamentação legal: art. 7º, XVII, CF/88.

- Cálculo: $8,33\% = [(1/12) \times 100]$

Auxílio por doença: custo relacionado à ausência do profissional pelos dias não trabalhados em virtude de enfermidade ficando a contratada obrigada em fazer a sua

substituição conforme cláusulas contratuais celebradas. Fundamentação legal: art. 59 e ss. da Lei n.º 8.213/91 e art. 131, 133 e 476 da CLT.

- Cálculo: $(5,96 \text{ dias}^*/30 \text{ dias}) \times (1/12 \text{ meses}) = 0,0166 = 1,66\%$

* Dados do IBGE: 5,96 dias/ano é a estatística de afastamento por doença.

Licença paternidade: corresponde ao custo de ausência do trabalhador no período de 5 (cinco) dias corridos iniciados na data de nascimento da criança e com previsão constitucional. Fundamentação Legal: art. 7º inciso XVII e art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CFB.

- Cálculo: $(5/30)/12) \times 0,015^* \times 100 = 0,02\%$.

* De acordo com o IBGE, nascem filhos de 1,5% dos trabalhadores no período de um ano.

Ausências legais: são aquelas previstas na legislação vigente que é composta por um conjunto de casos em que o funcionário pode se ausentar sem perda remuneração. Fundamentação legal: arts. 473 e 83 da CLT.

- Cálculo: $(2,96 \text{ dias}^*/30 \text{ dias}) \times (1/12 \text{ meses}) = 0,0082\% = 0,82\%$.

* O MP informou que há em média 2,96 faltas por ano nesta rubrica.

Ausências por acidente do trabalho: custo referente aos 15 (quinze) primeiros dias em que o empregado não pode exercer suas atividades devido a algum acidente de trabalho e a empresa contratada de remunerá-lo. Após esse período a incumbência desse ônus é do INSS. Fundamentação legal: art. 19 a 23 da Lei n.º 8.213/91, Lei nº 6.367/76 e art. 473 da CLT.

- Cálculo: $(0,91 \text{ dias}^* / 30 \text{ dias}) \times (1/12 \text{ meses}) = 0,0027 = 0,27\%$.

* O MP informou que considera que cada empregado falta 0,91 dias por ano nesta rubrica.

Outras ausências: custos relacionados às ausências não previstas anteriormente. Geralmente essas faltas ou ausências estão prevista em Acordos ou Convenções Coletivas. Exemplo: ausência para reunião da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - ausências para treinamento.

Incidência do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição: basta aplicar o percentual de 36,80% sobre o subtotal do custo de reposição.
Cálculo: $4,08\% = 11,10\% \times 36,80\%$

1.5 Módulo 5 – Custos indiretos, tributos e lucro

- Correspondem aos dispêndios relativos aos custos indiretos, tributos e lucros (CITL).

MÓDULO 5.: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos		-
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS		-
	COFINS		-
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS		-
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro		-
Total			-

Custos Indiretos: são os custos envolvidos na execução contratual decorrentes dos gastos da contratada com sua estrutura administrativa, organizacional e gerenciamento de seus contratos, tais como as despesas relativas a:

- funcionamento e manutenção da sede, tais como aluguel, água, luz, telefone, o Imposto Predial Territorial Urbano – IPTU, dentre outros;
- peçoal administrativo;
- material e equipamentos de escritório;
- supervisão de serviços;
- seguros.

- Os custos indiretos são calculados mediante incidência de um percentual sobre o somatório da remuneração, benefícios mensais e diários, insumos diversos, encargos sociais e trabalhistas.

- Esse percentual não pode incidir sobre o valor dos insumos diversos agregados ao serviço.

$$\begin{aligned} \text{Cálculo} &= (\text{Base de Cálculo}) \times (\text{Custos Indiretos})\% \\ &= (\text{Total dos Módulos 1, 2, 3 e 4}) \times (\text{Custos Indiretos})\%. \end{aligned}$$

Lucro: é o ganho decorrente da exploração da atividade econômica.

- O lucro é calculado mediante incidência de um percentual sobre o faturamento. Para fins de legislação do imposto de renda o lucro pode ser real, presumido ou arbitrado.

$$\text{Cálculo} = [(\text{Total dos Módulos 1, 2, 3 e 4}) + (\text{Custos indiretos})] \times (\text{Lucro})\%$$

Dica!

Para facilitar o cálculo recomenda-se o uso de uma tabela auxiliar.

COMPONENTES	%	VALOR (R\$)
Custos diretos (Σ módulos 1, 2, 3 e 4)	-	
Custos Indiretos		
Subtotal	-	
Lucro		
Total (valor mensal sem tributos)	-	

Tributos: São os valores referentes ao recolhimento de impostos, e contribuições.

- Os tributos são calculados mediante incidência de um percentual sobre o faturamento.

- No modelo de planilha de custos devem ser informados os tributos federais, estaduais e municipais, no que couber.

- A base de cálculo dos tributos é o Valor Total por Empregado incluindo os tributos.
- Cálculo = $(\text{Total dos Módulos 1, 2, 3 e 4}) + (\text{Custos indiretos}) + (\text{Tributos}) + (\text{Lucro}) =$
 $\text{Valor Total por Empregado}$
 $\{ [(\text{Total dos Módulos 1, 2, 3 e 4}) + (\text{Custos indiretos}) + (\text{Lucro})] / [1 -$
 $(\text{PIS}\% + \text{COFINS}\% + \text{ISS}\%)] \}$
ou
utilizar o Fator = $1 - (\text{SOMA DOS TRIBUTOS}\% / 100)$.
Exemplo: $1 - ((\text{PIS } 0,65\% + \text{Cofins } 3\% + \text{ISS } 5\%) / 100)$
 $= 1 - (8,65\% / 100) = 0,9135$.
- Daí, a base de cálculo dos tributos
 $= ((\text{Total dos Módulos 1, 2, 3 e 4}) + (\text{Custos indiretos}) + (\text{Lucro})) / \text{Fator}$

Dica!

Para o cálculo dos tributos é necessário o uso de uma tabela auxiliar.

a) para identificar o percentual total dos tributos:

TRIBUTOS	%
Federais	
PIS	
COFINS	
OUTROS	
Estaduais/Municipais	
ISS	
OUTROS	
Outros Tributos	
TOTAL DE TRIBUTOS	

b) para determinar o valor mensal do serviço, por empregado:

Valor total mensal do serviço	Valor (R\$)
Valor líquido do serviço, por empregado (sem os tributos)*	
Valor total mensal do serviço, por empregado = $\frac{\text{Valor líquido mensal}}{1 - (\% \text{tributos} / 100)}$	

*Valor final encontrado na tabela auxiliar utilizada para o cálculo dos Custos Indiretos e do Lucro.

Exercício 1 - resolvido

- Determinada entidade necessita contratar uma empresa fornecedora de mão de obra para os seguintes postos de serviço:

Tipo do posto	Quantidade
Assistente de apoio à gestão	24
Auxiliar administrativo	120
Auxiliar operacional de serviços diversos	30
Auxiliar técnico I	6
Copeiro	20
Encadernador	6
Garçom	4
Operador de Som	4

A convenção coletiva de trabalho das categorias acima é a mesma, cujas informações, resumidamente, são as seguintes:

Função	Salário (R\$)
Assistente de apoio à gestão	1.200,00
Auxiliar administrativo	950,00
Auxiliar operacional de serviços diversos	950,00
Auxiliar técnico I *	1.100,00
Copeiro	930,00
Encadernador	900,00
Garçom	950,00
Operador de Som	1.150,00

*possui um adicional de 30%, conforme CCT.

- Vale alimentação de R\$ 15,00, com desconto de 1% do empregado.
- A CCT prevê uma cesta básica no valor de R\$ 75,00, sem contrapartida para o empregado.
- Vale transporte, valor unitário de R\$ 2,75.
- RAT 1%, FAP 1
- A CCT prevê uma assistência médica de R\$ 80,00 por mês, com desconto de 10% do empregado.
- Seguro de vida – não há previsão na CCT.
- Regime de trabalho: 44h semanais
- Regime de Tributação: Lucro Presumido
- ISS: 5%
- Custos indiretos: 7%
- Lucro: 10%

- Contrato de 12 meses

- Uniforme:

Item	Peça	Valor Unitário (R\$)	Qtde. Anual
1	Calça	24,32	4
2	Blusa	92,15	4
3	Meia	10,80	4
4	Calçado	69,97	2

Resolução:

⇒ Deve-se elaborar uma planilha para cada posto.

⇒ **Planilha do Posto – Assistente de apoio à gestão.**

MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1	Composição da Remuneração	Valor (R\$)
A	Salário Base	1.200,00
B	Adicional de periculosidade	
C	Adicional de insalubridade	
D	Adicional noturno	
E	Hora noturna adicional	
F	Adicional de hora extra	
G	Intervalo Intra jornada	
H	Outros(a especificar)	-
Total da Remuneração		1.200,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	49,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	318,00
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		514,00

⇒ Memórias de cálculo

Cálculo do valor do transporte

VT = Valor unitário do VT X nº diário de vales X MMDT – (até 6% do Salário Base)

VT = 2,75 X 2 X 22 - (1.200,00 X 0,06) = **R\$ 49,00**

Cálculo do vale alimentação:

VA = Valor unitário do VT X nº diário de vales X MMDT – (1% do Salário Base)

VA = 15,00 X 1 X 22 – (1.200,00 X 1%) = **R\$ 318,00**

Cálculo da AMF:

AMF = custo mensal por empregado) –
(compartilhamento da AMF)

AMF = 80,00 – (80,00 X 10%) = **R\$ 72,00**

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros (especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

⇒ Memória de cálculo

Item	Peça	Valor Unitário (R\$)	Qtde. Anual	Valor Anual/ Empregado (R\$)	Valor Mensal/ Empregado (R\$)
1	Calça	24,32	4	97,28	8,11
2	Blusa	92,15	4	368,60	30,72
6	Meia	10,80	4	43,20	3,60
7	Calçado	69,97	2	139,94	11,66
TOTAL (R\$)				649,02	54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	240,00
B	SESI ou SESC	1,50%	18,00
C	SENAI ou SENAC	1,00%	12,00
D	INCRA	0,20%	2,40
E	Salário Educação	2,50%	30,00
F	FGTS	8,00%	96,00
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	12,00
H	SEBRAE	0,60%	7,20
Total		34,80%	417,60

⇒ Memória de cálculo

Total da Remuneração X % Encargos Previdenciários e FGTS
R\$ 1.200,00 X 34,80% = **R\$ 417,60**

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	100,00
B	Adicional de Férias	2,78%	33,34
Subtotal		11,11%	133,33
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	46,40
Total		14,98%	179,73

⇒ Memória de cálculo

13º salário:

Total da Remuneração X 8,33% = R\$ 1.200,00 X 8,33% = **R\$ 100,00**

1/3 de Férias

Total da Remuneração X 2,778% = R\$ 1.200,00 X 2,778% = **R\$ 33,34**

Encargos sobre o Submódulo 4.1

Subtotal do 4.1 X 34,80% = R\$ 133,34 X 34,80% = **R\$ 46,40**

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,075%	0,90
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,028%	0,34
Total		0,10%	1,24

⇒ Memória de cálculo

Total da Remuneração X 0,075% = R\$ 1.200,00 X 0,075% = **R\$ 0,90****Encargos sobre o Submódulo 4.1**Subtotal do 4.1 X 34,80% = R\$ 0,90 X 34,80% = **R\$ 0,34****Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão**

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	5,04
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,40
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	25,80
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	23,28
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	8,10
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	25,80
Total		7,37%	88,42

⇒ Memória de cálculo

Aviso Prévio Indenizado:Total da Remuneração X 0,42% = R\$ 1.200,00 X 0,42% = **R\$ 5,04****Incidência do FGTS s/ API**API X 8% = R\$ 5,04 X 8% = **R\$ 0,40**

Ou

Total da Remuneração X 0,03% = R\$ 1.200,00 X 0,03% = **R\$ 0,40****Multa do FGTS do API**Total da Remuneração X 2,15% = R\$ 1.200,00 X 2,15% = **R\$ 25,80****Aviso Prévio Trabalhado:**Total da Remuneração X 1,94% = R\$ 1.200,00 X 1,94% = **R\$ 23,28****Incidência dos Encargos s/ APT**APT X 34,80% = R\$ 23,28 X 34,80% = **R\$ 8,10**

Ou

Total da Remuneração X 0,68% = R\$ 1.200,00 X 0,68% = **R\$ 8,10****Multa do FGTS do APT**Total da Remuneração X 2,15% = R\$ 1.200,00 X 2,15% = **R\$ 25,80**

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	100,00
B	Ausência por doença	1,66%	19,92
C	Licença Paternidade	0,02%	0,24
D	Ausências legais	0,82%	9,84
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	3,24
F	Outros	0,00%	-
Subtotal		11,10%	133,24
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	46,37
Total		14,97%	179,60

⇒ Memória de cálculo

Férias:Total da Remuneração X 8,33% = R\$ 1.200,00 X 8,33% = **R\$ 100,00****Ausência por doença**Total da Remuneração X 1,66% = R\$ 1.200,00 X 1,66% = **R\$ 19,92****Licença Paternidade**Total da Remuneração X 0,02% = R\$ 1.200,00 X 0,02% = **R\$ 0,24****Ausências legais:**Total da Remuneração X 0,82% = R\$ 1.200,00 X 0,82% = **R\$ 9,84****Ausência por acidente de trabalho**Total da Remuneração X 0,27% = R\$ 1.200,00 X 0,27% = **R\$ 3,24****Incidência dos Encargos s/ CRPA**CRPA X 34,80% = R\$ 133,24 X 34,80% = **R\$ 46,37**

Ou

Total da Remuneração X 3,86% = R\$ 1.200,00 X 3,86% = **R\$ 46,37****Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas**

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	179,73
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	417,60
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	1,24
4.4	Custo de rescisão	7,37%	88,42
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	179,60
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,22%	866,59

MÓDULO 5.: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	184,43
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	22,07
	COFINS	3,00%	101,84
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	169,73
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	281,91
Total		25,65%	759,98

⇒ Memória de cálculo

COMPONENTES	%	VALOR (R\$)
Custos diretos (Σ módulos 1, 2, 3 e 4)	-	2.634,68
Custos Indiretos	7,00%	184,43
Subtotal	-	2.819,11
Lucro	10,00%	281,91
Total (valor mensal sem tributos)	-	3.101,02

Somatório dos módulos 1,2,3 e 4

[M1 = R\$ 1.200,00] + [M2 = R\$ 514,00] + [M3 = R\$ 54,09] + [M4 = R\$ 866,59]
= **R\$ 2.634,68**

Custos Indiretos

(Σ módulos 1, 2, 3 e 4) X 7% = **R\$ 184,43**

Lucro

[(Σ módulos 1, 2, 3 e 4) + CI] X 10% = [R\$ 2.634,68 + R\$ 184,43] X 10% = **R\$ 281,91**

TRIBUTOS	%
Federais	<u>3,65</u>
PIS	0,65
COFINS	3,00
OUTROS	-
Estaduais/Municipais	<u>5,00</u>
ISS	5,00
OUTROS	-
Outros Tributos	
TOTAL DE TRIBUTOS	8,65

Valor total mensal do serviço	Valor (R\$)
Valor líquido do serviço, por empregado (sem os tributos)	3.101,02
Valor total mensal do serviço, por empregado = $VLM / 1 - (\% \text{ Tributos} / 100)$	3.394,66

Base de cálculo dos tributos

BC = Valor total mensal do serviço, por empregado =
 $VLM / 1 - (\% \text{ Tributos} / 100) = R\$ 3.101,02 / 1 - (8,65 / 100) = R\$ 3.101,02 / 0,9135 =$
= R\$ 3.394,66

- **PIS** = R\$ 3.394,66 X 0,65% = **R\$ 22,07** / - **ISS** = R\$ 3.394,66 X 5% = **R\$ 169,73**

- **COFINS** = R\$ 3.394,66 X 3% = **R\$ 101,84**

QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)	%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		1.200,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		514,00
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		866,59
	Subtotal (A + B + C + D)		2.634,68
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		759,98
	Valor total por empregado		3.394,66

QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	3.394,66	1	3.394,66

⇒ **Planilha do Posto – Auxiliar de administração.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	950,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intraornada		
H	Outros(a especificar)		
Total da Remuneração			950,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	64,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	320,50
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		531,50

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	190,00
B	SESI ou SESC	1,50%	14,25
C	SENAI ou SENAC	1,00%	9,50
D	INCRA	0,20%	1,90
E	Salário Educação	2,50%	23,75
F	FGTS	8,00%	76,00
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	9,50
H	SEBRAE	0,60%	5,70
Total		34,80%	330,60

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	79,16
B	Adicional de Férias	2,78%	26,39
Subtotal		11,11%	105,55
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	36,73
Total		14,98%	142,29

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,075%	0,71
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,026%	0,25
Total		0,10%	0,96

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	3,99
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,32
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	20,43
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	18,43
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	6,41
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	20,43
Total		7,37%	70,00

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	79,16
B	Ausência por doença	1,66%	15,77
C	Licença Paternidade	0,02%	0,19
D	Ausências legais	0,82%	7,79
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	2,57
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	105,48
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	36,71
Total		14,97%	142,19

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	142,29
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	330,60
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	0,96
4.4	Custo de rescisão	7,37%	70,00
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	142,19
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	686,04

MÓDULO 5.: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	155,51
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	18,61
	COFINS	3,00%	85,87
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	143,12
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	237,71
Total		25,65%	640,83

QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)		%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		950,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		531,50
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		686,04
	Subtotal (A + B + C + D)		2.221,63
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		640,83
Valor total por empregado			2.862,46

QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	2.862,46	1	2.862,46

⇒ **Planilha do Posto – AOSD.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	950,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intra jornada		
H	Outros(a especificar)		
Total da Remuneração			950,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	64,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	320,50
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		531,50

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	190,00
B	SESI ou SESC	1,50%	14,25
C	SENAI ou SENAC	1,00%	9,50
D	INCRA	0,20%	1,90
E	Salário Educação	2,50%	23,75
F	FGTS	8,00%	76,00
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	9,50
H	SEBRAE	0,60%	5,70
Total		34,80%	330,60

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	79,16
B	Adicional de Férias	2,78%	26,39
Subtotal		11,11%	105,55
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	36,73
Total		14,98%	142,29

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,08%	0,71
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,03%	0,25
Total		0,10%	0,96

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	3,99
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,32
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	20,43
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	18,43
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	6,41
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	20,43
Total		7,37%	70,00

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	79,16
B	Ausência por doença	1,66%	15,77
C	Licença Paternidade	0,02%	0,19
D	Ausências legais	0,82%	7,79
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	2,57
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	105,48
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	36,71
Total		14,97%	142,19

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	142,29
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	330,60
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	0,96
4.4	Custo de rescisão	7,37%	70,00
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	142,19
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	686,04

MÓDULO 5 .: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	155,51
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	18,61
	COFINS	3,00%	85,87
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	143,12
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	237,71
Total		25,65%	640,83

ANEXO II - B - QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregad	%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		950,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		531,50
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		686,04
	Subtotal (A + B + C + D)		2.221,63
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		640,83
Valor total por empregado			2.862,46

ANEXO II - C - QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	2.862,46	1	2.862,46

⇒ **Planilha do Posto – Auxiliar Técnico I.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	1.100,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intra jornada		
H	Outros(a especificar)	30,00%	330,00
Total da Remuneração			1.430,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSAIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	55,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	319,00
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		521,00

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	286,00
B	SESI ou SESC	1,50%	21,45
C	SENAI ou SENAC	1,00%	14,30
D	INCRA	0,20%	2,86
E	Salário Educação	2,50%	35,75
F	FGTS	8,00%	114,40
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	14,30
H	SEBRAE	0,60%	8,58
Total			34,80% 497,64

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	119,16
B	Adicional de Férias	2,78%	39,73
Subtotal			11,11% 158,89
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	55,29
Total			14,98% 214,18

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,08%	1,07
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,03%	0,37
Total			0,10% 1,45

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	6,01
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,48
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	30,75
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	27,74
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	9,65
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	30,75
Total		7,37%	105,37

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	119,16
B	Ausência por doença	1,66%	23,74
C	Licença Paternidade	0,02%	0,29
D	Ausências legais	0,82%	11,73
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	3,86
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	158,77
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	55,25
Total		14,97%	214,03

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	214,18
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	497,64
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	1,45
4.4	Custo de rescisão	7,37%	105,37
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	214,03
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	1.032,66

MÓDULO 5 .: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	212,64
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	25,44
	COFINS	3,00%	117,42
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	195,70
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	325,04
Total		25,65%	876,24

ANEXO II - B - QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)		%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		1.430,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		521,00
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		1.032,66
	Subtotal (A + B + C + D)		3.037,75
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		876,24
Valor total por empregado			3.914,00

ANEXO II - C - QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	3.914,00	1	3.914,00

⇒ **Planilha do Posto – Copeiro.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	930,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intrajornada		
H	Outros(a especificar)		-
Total da Remuneração			930,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	65,20
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	320,70
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		532,90

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	186,00
B	SESI ou SESC	1,50%	13,95
C	SENAI ou SENAC	1,00%	9,30
D	INCRA	0,20%	1,86
E	Salário Educação	2,50%	23,25
F	FGTS	8,00%	74,40
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	9,30
H	SEBRAE	0,60%	5,58
Total			34,80% 323,64

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	77,50
B	Adicional de Férias	2,78%	25,84
Subtotal			11,11% 103,33
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	35,96
Total			14,98% 139,29

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,08%	0,70
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,03%	0,24
Total			0,10% 0,94

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	3,91
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,31
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	20,00
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	18,04
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	6,28
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	20,00
Total		7,37%	68,53

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	77,50
B	Ausência por doença	1,66%	15,44
C	Licença Paternidade	0,02%	0,19
D	Ausências legais	0,82%	7,63
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	2,51
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	103,26
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	35,93
Total		14,97%	139,19

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	139,29
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	323,64
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	0,94
4.4	Custo de rescisão	7,37%	68,53
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	139,19
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	671,59

MÓDULO 5.: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	153,20
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	18,33
	COFINS	3,00%	84,60
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	140,99
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	234,18
Total		25,65%	631,30

ANEXO II - B - QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)		%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		930,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		532,90
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		671,59
	Subtotal (A + B + C + D)		2.188,58
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		631,30
Valor total por empregado			2.819,88

ANEXO II - C - QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	2.819,88	1	2.819,88

⇒ **Planilha do Posto – Encadernador.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	900,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		-
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intra jornada		
H	Outros(a especificar)		-
Total da Remuneração			900,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	67,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	321,00
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		535,00

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	180,00
B	SESI ou SESC	1,50%	13,50
C	SENAI ou SENAC	1,00%	9,00
D	INCRA	0,20%	1,80
E	Salário Educação	2,50%	22,50
F	FGTS	8,00%	72,00
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	9,00
H	SEBRAE	0,60%	5,40
Total		34,80%	313,20

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	75,00
B	Adicional de Férias	2,78%	25,00
Subtotal		11,11%	100,00
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	34,80
Total		14,98%	134,80

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,08%	0,68
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,03%	0,23
Total		0,10%	0,91

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	3,78
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,30
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	19,35
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	17,46
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	6,08
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	19,35
Total		7,37%	66,32

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	75,00
B	Ausência por doença	1,66%	14,94
C	Licença Paternidade	0,02%	0,18
D	Ausências legais	0,82%	7,38
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	2,43
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	99,93
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	34,77
Total		14,97%	134,70

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	134,80
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	313,20
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	0,91
4.4	Custo de rescisão	7,37%	66,32
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	134,70
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	649,93

MÓDULO 5.: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	149,73
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	17,91
	COFINS	3,00%	82,68
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	137,80
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	228,87
Total		25,65%	617,00

ANEXO II - B - QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)		%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		900,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		535,00
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		649,93
	Subtotal (A + B + C + D)		2.139,02
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		617,00
Valor total por empregado			2.756,02

ANEXO II - C - QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	2.756,02	1	2.756,02

⇒ **Planilha do Posto – Garçom.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	950,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intra jornada		
H	Outros(a especificar)		-
Total da Remuneração			950,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	64,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	320,50
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		531,50

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	190,00
B	SESI ou SESC	1,50%	14,25
C	SENAI ou SENAC	1,00%	9,50
D	INCRA	0,20%	1,90
E	Salário Educação	2,50%	23,75
F	FGTS	8,00%	76,00
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	9,50
H	SEBRAE	0,60%	5,70
Total			34,80% 330,60

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	79,16
B	Adicional de Férias	2,78%	26,39
Subtotal		11,11%	105,55
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	36,73
Total			14,98% 142,29

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,08%	0,71
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,03%	0,25
Total			0,10% 0,96

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	3,99
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,32
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	20,43
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	18,43
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	6,41
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	20,43
Total		7,37%	70,00

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	79,16
B	Ausência por doença	1,66%	15,77
C	Licença Paternidade	0,02%	0,19
D	Ausências legais	0,82%	7,79
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	2,57
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	105,48
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	36,71
Total		14,97%	142,19

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	142,29
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	330,60
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	0,96
4.4	Custo de rescisão	7,37%	70,00
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	142,19
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	686,04

MÓDULO 5 :: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	155,51
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	18,61
	COFINS	3,00%	85,87
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	143,12
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	237,71
Total		25,65%	640,83

ANEXO II - B - QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregad	%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		950,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		531,50
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		686,04
	Subtotal (A + B + C + D)		2.221,63
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		640,83
Valor total por empregado			2.862,46

ANEXO II - C - QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	2.862,46	1	2.862,46

⇒ **Planilha do Posto – Operador de som.****MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

1	Composição da Remuneração	%	Valor (R\$)
A	Salário Base	100,00%	1.150,00
B	Adicional de periculosidade		
C	Adicional de insalubridade		
D	Adicional noturno		
E	Hora noturna adicional		
F	Adicional de hora extra		
G	Intervalo Intra jornada		
H	Outros(a especificar)		-
Total da Remuneração			1.150,00

MÓDULO 2 - BENEFÍCIO MENSIS E DIÁRIOS

2	Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A	Transporte	52,00
B	Auxílio alimentação(vales, cesta básica, etc)	318,50
C	Assistência médica familiar	72,00
D	Auxílio creche	-
E	Seguro de vida, invalidez e funeral	-
F	Outros(a especificar) - Cesta básica	75,00
Total de Benefícios Mensais e Diários		517,50

MÓDULO 3 - INSUMOS DIVERSOS

3	Insumos Diversos	Valor (R\$)
A	Uniformes	54,09
B	Materiais	-
C	Equipamentos	-
D	Outros(especificar)	-
Total de Insumos Diversos		54,09

MÓDULO 4 - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**Submódulo 4.1 - Encargos previdenciários e FGTS**

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%	Valor (R\$)
A	INSS	20,00%	230,00
B	SESI ou SESC	1,50%	17,25
C	SENAI ou SENAC	1,00%	11,50
D	INCRA	0,20%	2,30
E	Salário Educação	2,50%	28,75
F	FGTS	8,00%	92,00
G	Seguro acidente do trabalho	1,00%	11,50
H	SEBRAE	0,60%	6,90
Total		34,80%	400,20

Submódulo 4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias

4.2	13º Salário e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	13º Salário	8,33%	95,83
B	Adicional de Férias	2,78%	31,95
Subtotal		11,11%	127,78
C	Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Sal e Adic. de férias	3,87%	44,47
Total		14,98%	172,24

Submódulo 4.3 - Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Valor (R\$)
A	Afastamento Maternidade	0,08%	0,86
B	Incidência do Submódulo 4.1 sobre afastamento maternidade	0,03%	0,30
Total		0,10%	1,16

Submódulo 4.4 - Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Valor (R\$)
A	Aviso Prévio Indenizado	0,42%	4,83
B	Incidência do FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	0,39
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	2,15%	24,73
D	Aviso prévio trabalhado	1,94%	22,31
E	Inc do submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,68%	7,76
F	Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado	2,15%	24,73
Total		7,37%	84,74

Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Valor (R\$)
A	Férias	8,33%	95,83
B	Ausência por doença	1,66%	19,09
C	Licença Paternidade	0,02%	0,23
D	Ausências legais	0,82%	9,43
E	Ausência por acidente de trabalho	0,27%	3,11
F	Outros	0,00%	-
	Subtotal	11,10%	127,68
G	Inc do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	3,86%	44,43
Total		14,97%	172,12

Quadro -resumo - Módulo 4 - Encargos sociais trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	%	Valor (R\$)
4.1	13º salário + adicional de férias	14,98%	172,24
4.2	Encargos Previdenciários e FGTS	34,80%	400,20
4.3	Afastamento maternidade	0,10%	1,16
4.4	Custo de rescisão	7,37%	84,74
4.5	Custo de reposição do profissional ausente	14,97%	172,12
4.6	Outros	0,00%	-
Total		72,21%	830,46

MÓDULO 5 .: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

5	Custos Indiretos, Tributos e Lucro	%	Valor (R\$)
A	Custos Indiretos	7,00%	178,64
B	B.1. Tributos Federais		
	PIS	0,65%	21,37
	COFINS	3,00%	98,65
	B.2. Tributos Estaduais		
	B.3. Tributos Municipais		
	ISS	5,00%	164,41
	B.4. Outros Tributos		
C	Lucro	10,00%	273,07
Total		25,65%	736,14

ANEXO II - B - QUADRO-RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

	Mão-de-obra vinculada à execução contratual(valor por empregado)	%	Valor (R\$)
A	Módulo 1 - Composição da Remuneração		1.150,00
B	Módulo 2 - Benefícios Mensais e Diários		517,50
C	Módulo 3 - Insumos Diversos (Uniformes, materiais, equiptos e outros)		54,09
D	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas		830,46
	Subtotal (A + B + C + D)		2.552,05
E	Módulo 5 - Custos indiretos, tributos e lucro		736,14
Valor total por empregado			3.288,20

ANEXO II - C - QUADRO-RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço(A)	Valor proposto por empregado(B)	Quantde de empregados por posto(C)	Valor proposto por posto(D)
Administrativo	3.288,20	1	3.288,20

- Demonstrativo do valor total da proposta

PLANILHA DE CUSTO DOS POSTOS ADMINISTRATIVOS					
Tipo do Posto (A)	Valor por empregado (B)	Qtde de empregados por posto (C)	Valor por posto (D) = (B X C)	Quantidade de postos (E)	Valor total serviço (F) = (D X E)
Assistente de apoio à gestão	3.394,66	1	3.394,66	24	81.471,88
Auxiliar administrativo	2.862,46	1	2.862,46	120	343.494,72
Auxiliar operacional de serviços diversos	2.862,46	1	2.862,46	30	85.873,68
Auxiliar técnico I	3.914,00	1	3.914,00	6	23.483,99
Copeiro	2.819,88	1	2.819,88	20	56.397,64
Encadernador	2.756,02	1	2.756,02	6	16.536,12
Garçom	2.862,46	1	2.862,46	4	11.449,82
Operador de Som	3.288,20	1	3.288,20	4	13.152,79
TOTAL MENSAL				-	631.860,64
TOTAL ANUAL				-	7.582.327,64

Exercício 2

- Vigilância – 18 postos de vigilância

Dados Hipotéticos

- Salário base: R\$ 1.750,00
- SAT/RAT – alto (FAP 1)
- Vale transporte – R\$ 2,75 (unitário)
- Vale alimentação – R\$ 22,50, com desconto de 3% do valor do benefício conforme CCT
- Assistência médica – R\$ 98,00 por empregado/mês, desconto de 20% do empregado.
- 1 falta legal por ano, por empregado
- Reciclagem anual R\$ 980,00 por empregado
- Munição R\$ 210,00 por revólver a cada 4 meses
- 8 faltas por doença ao ano, por empregado
- Licença paternidade: 3% dos empregados/ano
- Seguro de vida (grupo) prêmio de R\$ 3.888,00/ano (total)
- Acidente de trabalho 6 dias por empregado ao ano
- Lucro 7%
- Custos indiretos 8%
- ISS de 4%
- Lucro Presumido
- 2% do total de empregados tornam-se mães no ano
- 18 postos de vigilância
- 44 horas semanais diurnas, segunda a sexta-feira, sem intervalo para almoço, envolvendo um vigilante por posto
- Contrato de 12 meses
- Periculosidade conforme estabelecido em lei

EQUIPAMENTOS:

Item	Custo (R\$)	Vida útil
Revólver	3.200,00	10 anos
Colete balístico	1.400,00	4 anos
Cinto c/ coldre	90,00	2 anos
Lanterna LED	88,00	1 ano
Obs.: custo financeiro de 1,17% a.m.		

UNIFORME:

Item	Custo (R\$)	Vida útil	Quantidade
Calça	63,00	6 meses	2
Camisa	80,00	6 meses	2
Sapato	100,00	6 meses	1
Cinto	22,00	12 meses	1
Jaqueta	155,00	12 meses	1
Meia	9,00	6 meses	2

Exercício 3

- Serviço de Limpeza – 13 postos de trabalho

Dados hipotéticos

- Limpeza de 3.770 m² de área médico-hospitalar, das 22 às 6h, com intervalo de 1 hora, cinco dias por semana
- Produtividade – 290 m²/empregado
- Salário base – R\$ 1.250,00
- Insalubridade e RAT – altos (FAP 1,75)
- Insalubridade sobre salário base
- Vale transporte – R\$ 2,75 (unitário)
- Vale alimentação – R\$ 16,50, desconto de 20% do benefício conforme CCT
- Assistência médica – R\$ 86,00/mês por empregado, sem desconto conforme CCT
- Uniformes – 2 mudas – vida útil de 4 meses – R\$ 165,00 por uniforme
- 3 faltas legais por ano, por empregado
- Treinamento – R\$ 455,00 mensal (total)
- Equipamentos (total) – R\$ 42.000,00, com vida útil de 10 anos, e custo financeiro de 0,5314% ao mês
- 5 faltas por doença ao ano, por empregado
- Média de ausência por licença paternidade: 4,5% dos empregados/ano
- Seguro de vida prêmio total – R\$ 1.326,00/ano
- 2 crianças na creche – R\$ 213,98 por criança ao mês
- Acidente trabalho – 6 dias ao ano, por empregado
- 10% do total de empregadas se tornam mães ao ano
- Tributação – Simples Nacional (alíquota de 15,50%)
- Lucro – 10%
- Taxa de administração – 9%
- Contrato de 12 meses

MATERIAL DE LIMPEZA	
Item	Pesquisa de mercado
Materiais de limpeza	R\$ 62,40
	R\$ 54,60
	R\$ 50,70
	R\$ 58,50
	R\$ 55,90

REFERÊNCIAS

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008**. Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não. Disponível em: <<http://www.comprasgovernamentais.gov.br/paginas/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-02-de-30-de-abril-de-2008-1>>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. **Manual de orientação de preenchimento da planilha analítica de composição de custos e formação de preços constantes no Anexo III da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008 alterado pela Portaria Normativa 7, de 9 de março de 2011**. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. - Brasília: MP, 2011. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/publicacoes/manuais/manual_preenchimento_planilha_de_custo_-_27-05-2011.pdf>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

CAVALLINI, Marta. Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado na Câmara. **G1**, São Paulo, 08 abril 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html>>. Acesso em: 02 out. 2016.

COSTA, Genivaldo dos Santos. **Estudo sobre a composição da Planilha de Custo e Formação de Preços: Uma análise da composição da Planilha de Custo - Anexo III da Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008 e alterações posteriores**. Disponível em: <<http://licitacoes.ufsc.br/files/2014/10/Planilha-de-Forma%C3%A7%C3%A3o-de-Custos-e-Pre%C3%A7os-Servi%C3%A7os-Terceirizados.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2016.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade da Universidade Federal de Santa Maria**, edição especial, p.82-94, jul. 2005.

MAIA, Samantha. A terceirização do trabalho será liberada no Brasil? **Carta Capital**, 07 abril 2015, Economia. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/a-terceirizacao-do-trabalho-sera-liberada-no-brasil-3999.html>>. Acesso em: 02 out. 2016.

MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização**. Disponível <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2016.

SILVA, Anderson Cardoso. **Análise de planilha de custos e formação de preços.** Disponível <<http://licitacaocontratacao.net.br/book/export/html/987>>. Acesso em: 21 set. 2016.

VENTURA, Elisângela de Pieri; COSTA, José Manoel da; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, v.3, n.4, p.22-37, jan./jun. 2012.