

1. Documento: 3643-2018-8

1.1. Dados do Protocolo

Número: 3643/2018

Situação: Ativo

Tipo Documento: Comunicação Interna - CI

Assunto: Terceirização

Unidade Protocoladora: SLSTE - Secao de Liq.de Desp.de Serv. Terc.

Data de Entrada: 08/02/2018

Localização Atual: SEAA - SECRETARIA DE APOIO ADMINISTRATIVO

Cadastrado pelo usuário: LEONARDL

Data de Inclusão: 06/03/2018 11:25

Descrição: Estudo sobre custos não renováveis nas planilhas de custo e formação de preços - contratos de terceirização da SEAA

1.2. Dados do Documento

Número: 3643-2018-8

Nome: CI SELPD-SLST-021-2018.pdf

Incluído Por: Secao de Liq.de Desp.de Serv. Terc.

Cadastrado pelo Usuário: CAROLINC

Data de Inclusão: 19/02/2018 18:46

Descrição: CI SELPD-SLST-021-2018

1.3. Assinaturas no documento

Assinador/Autenticador	Tipo	Data
Carolina de Castro Nacif	Login e Senha	19/02/2018 18:46

Documento Gerado em 30/10/2023 02:49:58

As informações acima não garantem, por si, a validade da assinatura e a integridade do conteúdo dos documentos aqui relacionados. Para tanto, acesse a opção de Validação de Documentos no sistema e-PAD.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

COMUNICAÇÃO INTERNA N. SELPD/SLSTE/021/2018.

Contratos de Terceirização

Ref.: Custos Não Renováveis.

e-PAD: 3.643/2018

Belo Horizonte, 19 de fevereiro de 2018.

Senhora Diretora de Orçamento e Finanças,

Esta Secretaria recebeu, em 29/12/2017, a Comunicação Interna SEAA/755/2017, referente a custos não renováveis, identificado em sua epígrafe o assunto: "Solicitação de análise das planilhas de formação de preços dos contratos de serviço terceirizado, com dedicação exclusiva de mão de obra, para verificação de existência e glosa de custos não renováveis. Locupletamento sem causa. Ressarcimento ao erário, pelas contratadas, de quantias recebidas indevidamente. Observância do Acórdão 2.747/2015-TCU-Plenário".

A análise foi solicitada para todos os contratos sob a gestão daquela unidade, quais sejam: 14SR020, 14SR021, 14SR022, 14SR023, 15SR017 e 16SR023.

Segundo a legislação e a jurisprudência, custos não renováveis são aqueles que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação e que a incidência da obrigação que os gera não ocorrerá para o segundo período ou seu custo será reduzido.

Trata-se de matéria que traz diversas polêmicas quanto à conceituação e identificação do que são custos não renováveis, bem como, requer um trabalho de apontamento de cada custo componente das planilhas de custos e formação de preços de todos os postos de trabalho envolvidos, caso a caso.

Neste contexto, ante as polêmicas, foi realizada uma reunião, em 15/01/2018, em que ficou decidido que num primeiro momento a SEAA iria determinar quais os custos seriam retidos/glosados dos faturamentos vindouros e esta Secretaria iria



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

realizar os cálculos com base nos termos aditivos vigentes e informar à SEAA. Posteriormente, tendo aprofundado o estudo sobre a matéria, esta seria promovida pela SEAA à Diretoria-Geral para saber quais as providências a serem tomadas, inclusive quanto aos aspectos da retroatividade.

Ato contínuo, esta Secretaria recebeu, em 19/01/2018, a Comunicação Interna SEAA/034/2018, com o seguinte teor:

Em aditamento à Comunicação Interna N. SEAA/755/2017 (doc. 40384-2017-1), a Secretaria de Apoio Administrativo solicita que essa SELPD efetue, já nos faturamentos dos serviços terceirizados prestados no corrente mês, a glosa dos custos abaixo discriminados, presentes nas respectivas planilhas de formação de preços, sem prejuízos das demais medidas solicitadas na referida Comunicação Interna.

Esta Secretaria, então, realizou os cálculos solicitados, apresentando demonstrativo das diferenças a serem retidas/glosadas nos faturamentos vindouros, conforme descrito na CI/SELPD/SLSTE/019/2018 (documento e-PAD 40384-2017-22), enviada à SEAA em 29/01/2018.

Em decorrência dos questionamentos suscitados na reunião realizada em 15/01/2018, acima mencionada, e com o objetivo de auxiliar na elaboração da promoção a ser feita pela SEAA à Diretoria-Geral sobre custos não renováveis, esta Secretaria realizou um estudo da matéria e passa, abaixo, a descrever o resultado deste estudo.

Inicialmente, é necessário fazer o destaque da previsão constante da Instrução Normativa nº 02/2008, SLTI/MPOG, quanto aos custos não renováveis:

Art. 19. Os instrumentos convocatórios devem conter o disposto no art. 40 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, indicando ainda, quando couber:

*XVII – **regra estabelecendo que**, nas eventuais prorrogações contratuais, **os custos não renováveis** já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação deverão ser eliminados como condição para a renovação; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)
[...]*



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

*Art. 30-A Nas contratações de serviço continuado, **o contratado não tem direito subjetivo à prorrogação contratual**, que objetiva a obtenção de preços e condições mais vantajosas para a Administração, conforme estabelece o art. 57, inciso II da Lei nº 8.666, de 1993. (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)*

*§ 4º A administração deverá realizar **negociação contratual** para a redução e/ou eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação. (Incluído pela Instrução Normativa nº 6, de 23 de dezembro de 2013) (Grifou-se)*

A Instrução Normativa nº 02/2008 determina que haja regras para que no momento da prorrogação contratual a administração deva realizar a negociação para a redução e/ou eliminação dos custos fixos ou variáveis ou não renováveis que já tenham sido pagos no primeiro ano da contratação.

Fazendo um estudo sobre os editais e termos de referência dos contratos de terceirização acima relacionados, foi verificado que os contratos 14SR020, 14SR021, 14SR022, 14SR023 e 15SR017 decorrem dos Pregões 45 e 46 de 2013 e que o contrato 16SR023 decorre do Pregão 04 de 2016.

Nos documentos editalícios desses pregões, constantes nos documentos e-PAD 31233-2013-5, 31244-2013-5 e 7463-2016-2, podem-se constatar as seguintes normas:

Para os pregões 45 e 46 de 2013:

13.2 - Haverá a negociação contratual para redução/eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação, sob pena de não renovação do contrato.

Para o pregão 04/2016:

12.2 - Haverá a negociação contratual para redução/eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação, sob pena de não renovação do contrato.

13.6 - Nas eventuais prorrogações contratuais, os custos não renováveis já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação, ou no ano da



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

renovação imediatamente anterior, deverão ser eliminados como condição para a renovação.

Ante tal constatação, fica a dúvida se ficou ausente o estabelecimento de qual a regra, conforme exigido pela IN MPOG 02/2008, para identificação de quais são os custos não renováveis e como será feita sua redução/eliminação, ou se basta a regra expressa nos editais, que apenas menciona que haverá a negociação, sem definição dos critérios para se definir quais os custos que são renováveis e quais os custos que não o são.

Sendo assim, ficou para o momento da prorrogação a identificação de quais os custos que, conforme a gestão do contrato, já foram pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação, para que houvesse, assim, a negociação junto às contratadas.

À luz dos acórdãos do TCU sobre os custos não renováveis, foi realizado um estudo detalhado, utilizando a sequência padrão de módulos, sobre quais os itens das planilhas de custos e formação de preços dos contratos de terceirização são passíveis de serem classificados como não renováveis e se, assim o sendo, devem ser eliminados ou reduzidos na negociação no momento da prorrogação.

Módulo 1 (COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO): os itens desse módulo são decorrentes diretamente dos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), não sendo uma matéria pertinente ao estudo aqui proposto.

Módulo 2 (BENEFÍCIOS MENSAIS E DIÁRIOS): em regra, os itens desse módulo são decorrentes diretamente dos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), não sendo uma matéria pertinente ao estudo aqui proposto. Contudo, deve ser verificado se há custos que não sejam decorrentes de CCTs e que sejam passíveis de negociação no momento da prorrogação.

Módulo 3 (INSUMOS DIVERSOS): em relação a este módulo 3, entende-se que pode ser um custo não renovável e, dependendo da gestão contratual, pode ser verificada a sua eliminação e/ou redução no momento da renovação.

No momento da prorrogação contratual, pode ser verificado pelo detalhamento de cada custo, como uniformes, materiais, equipamentos e outros insumos,



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

se o prazo de depreciação/amortização foi completado ou se haverá a necessidade de nova aquisição pela empresa contratada, de acordo com a periodicidade apresentada na proposta que embasou o contrato inicial. É esse o entendimento esposado pelo PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 688/2014:

Ademais, como exemplo de custo não renovável, podemos citar o relativo aos equipamentos, de sorte que quando o prazo de depreciação/amortização é completado, esse item de custo deve ser retirado da planilha.

Neste termo, conforme já mencionado CI/DSAOC/103/2014, constante do e-PAD 3.169/2014:

Em relação aos Insumos Diversos, não fazem parte do escopo de análise dessa Diretoria os valores atribuídos aos Uniformes, Materiais, Equipamentos e Reciclagem de Pessoal por serem preços de mercado. Qualquer verificação a ser feita depende de outros documentos, tais como orçamentos ou valores de compras atuais.

Assim, tem-se que o detalhamento desses custos não faz parte da análise desta Secretaria, uma vez que nas planilhas de custos e formação de preços há um valor atribuído mensalmente e com base nesse valor unitário mensal que se forma o valor do posto.

Com base nas informações constantes nas planilhas de custos e formação de preços, foram construídos os quadros em anexo, que apresentam o valor mensal dos componentes do módulo 3 de insumos por posto, dentro de cada contrato, e têm como objetivo subsidiar a análise da unidade gestora sobre sua manutenção a partir das prorrogações contratuais.

Importante ressaltar que esse quadro não detalha como se chegou a cada custo, pois o mesmo deve ser subsidiado por uma planilha discriminativa, conforme determinam os editais de licitação, e que é necessária para o acompanhamento da gestão contratual, a exemplo dos equipamentos EPI utilizados.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

Quanto ao item equipamentos, a Comunicação Interna SEAA/755/2017 propôs a supressão desse custo da seguinte forma:

CUSTOS	CATEGORIA	CONTRATO	MOMENTO DA SUPRESSÃO
Equipamentos	ascensorista, recepcionista, contínuo, encarregado, porteiro 44h (este, somente em relação ao Interior), copeira e garçom	14SR020, 14SR021, 14SR023	Desde o início da vigência do contrato, vez que os respectivos postos de trabalho não utilizam equipamentos

Nesses termos, a indicação de supressão desse custo deve ser revista quanto ao momento (início da vigência) e quanto à manutenção de todos os demais insumos constantes do módulo 3 das planilhas de custos e formação de preços a partir da prorrogação de cada contrato.

Módulo 4 (ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS): dividido em submódulos:

Submódulo 4.1 (ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS): as alíquotas desse custo dependem do enquadramento da empresa, sendo renovável.

Submódulo 4.2 (13º SALÁRIO E ADICIONAL DE FÉRIAS): esses itens são calculados diretamente sobre a remuneração, de acordo com a remuneração determinada no módulo 1, não sendo uma matéria pertinente ao estudo aqui proposto.

Submódulo 4.3 (AFASTAMENTO MATERNIDADE): Conforme Manual de Orientações para Preenchimento da Planilha de Custos e Formação de Preços, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o item Afastamento maternidade é o custo final do afastamento maternidade, calculado considerando férias, adicional de férias, 13º salário, encargos previdenciários, FGTS, bem como benefícios como a assistência médica (se prevista em norma coletiva de trabalho), que continuam a cargo do empregador no período de licença maternidade da empregada.

Por sua própria natureza eventual, o item referente a afastamento maternidade é um custo de caráter estimativo e continuado. As mesmas considerações



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

podem ser feitas em relação aos itens licença paternidade, faltas legais e acidente de trabalho, previstos no Submódulo 4.5.

Isso porque, a empresa apresenta o valor desses custos com base em estatísticas, considerando taxas de fecundidade, percentuais de participação feminina/masculina, médias anuais de ausências legais, médias anuais de acidentes de trabalho etc.

Decerto, as estimativas apresentadas não se realizarão de forma exata, nem se esgotarão no primeiro ano de execução contratual. Ou seja, tais tipos de custos podem (ou não) ocorrer nos 12 primeiros meses do contrato e continuar ocorrendo (com frequência maior ou menor) em todos os demais anos de execução contratual. Logo, é questionável a obrigatoriedade da sua supressão, uma vez que esses custos não necessariamente estariam integralmente amortizados ou pagos no primeiro ano do Contrato.

No relatório de auditoria do ACÓRDÃO Nº 1186/2017 – TCU – Plenário, tem-se que esses itens estimativos representam um risco inerente ao negócio não gerando, assim, direito a aumento ou diminuição de valores:

*[...] a contratação prevê um pagamento mensal e os valores dos encargos trabalhistas indicados estão sujeitos a variações que escapam ao controle das partes contratantes (v.g., aviso prévio indenizado, auxílio doença, faltas legais, licença maternidade/paternidade, faltas legais, etc.). Desta forma, os valores correspondentes aos encargos são meras estimativas apresentadas pela licitante, de forma que **eventuais divergências entre o apresentado e o efetivamente ocorrido devem ser considerados como inerente aos riscos do negócio**, impactando positivamente ou negativamente sobre o lucro da contratada. (Grifou-se).*

No entanto, sob outra perspectiva, os itens da planilha de custos e formação de preços que dependam de estatística poderiam ser negociados quando da prorrogação, com respaldo no art. 23, § 2º da IN MPOG 02/2008: “caso a proposta apresente eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos que favoreça a contratada, este será revertido como lucro durante a vigência da contratação, mas poderá ser objeto de negociação para a eventual prorrogação contratual.”.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

Dessa forma, se verificado que a despesa da Contratada com os afastamentos ocorridos foi inferior ao previsto, seria possível negociar uma redução da estimativa no próximo ano de vigência.

Foi esse o entendimento do relatório de auditoria do ACÓRDÃO Nº 2746/2015 – TCU Plenário:

[...]

3.34 Falhas na repactuação

Situação encontrada

478. Por meio do ofício de requisição 2-567/2014, foi solicitado o mecanismo de controle gerencial dos contratos 1/2009 e 155/2012 utilizado pela fiscalização para renegociar, a cada prorrogação, a redução de valores nas provisões relativas às licenças maternidade e paternidade, faltas legais e acidente de trabalho.

479. Em resposta, enviada por meio do ofício 1553/Audint/Dnit, item u (peça 40, p. 7), a organização informou que tal prática não é adotada pela administração.

480. Os valores das provisões representam reservas para fatos incertos que podem ocorrer durante a execução contratual, tais como afastamentos de colaboradores por licença maternidade, licença paternidade e acidente de trabalho, por exemplo.

481. Nesse sentido, a administração pode verificar periodicamente, qual a frequência de ocorrência desses fatos, a fim de negociar, a cada prorrogação, uma redução nos valores das provisões, e consequente, no valor total do contrato. Contratos que contêm, por exemplo, parcelas de provisões para licença maternidade, mas que não possuem colaboradores do sexo feminino alocados, apresentam uma justificativa razoável para renegociação quando da sua prorrogação.

Causas do achado

482. Grande quantidade de procedimentos dispersos na legislação associado à inexistência de lista de verificação para atuação do fiscal na fase de gestão do fornecedor.

Efeitos/Consequências do achado

483. Pagamento de valores indevidos nas provisões (potencial).

Critérios

484. IN-SLTI 2/2008, art. 40, § 1º.

Evidências

485. Ofício 1553/Audint/Dnit, item u (peça 40, p. 7).

Conclusão da equipe



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

486. A organização não utiliza informações gerenciais para propor redução das provisões relativas às licenças maternidade e paternidade, faltas legais e acidente de trabalho nas prorrogações dos contratos 1/2009 e 155/2012.

Proposta de encaminhamento

487. Recomendar ao Dnit que, no modelo de processo de aquisições para a contratação de bens e serviços, e a gestão dos contratos decorrentes que vierem a ser elaborados em atenção ao item a) do encaminhamento do achado 3.14, inclua o seguinte controle interno na etapa de gestão do contrato:

a) quando da realização de prorrogações ou repactuações, utilizar informações gerenciais do contrato para negociar valores consentâneos com a realidade da respectiva execução contratual.

(Grifou-se)

Para isso, entende-se que seria necessário exigir a apresentação de atestado médico, de certidão de nascimento de filhos ou de óbito de parentes, de comunicados de afastamento emitidos pela Previdência Social, de declaração de doação de sangue emitida pelo laboratório e de demais comprovantes que justifiquem as estimativas de faltas apresentadas na planilha original e/ou embasem uma negociação para redução da estimativa.

A Nota Técnica nº 652/2017 – MP do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), por sua vez, traz procedimento um pouco diferente:

*Já na prorrogação do contrato, entende-se que atinge a exclusão de itens não renováveis, a exemplo dos provisionamentos para maternidade, paternidade, ausências legais, aviso prévio trabalhado e indenizado, dentre outros, a depender da especificidade da contratação. Explica-se: se esses custos forem provisionados e não utilizados no decorrer do primeiro ano de contrato, quando da prorrogação, se não excluídos, serão considerados custos bis in idem, haja vista que estar-se-á provisionando novamente o mesmo custo. Por outro lado, se esses custos forem utilizados serão computados novamente. À vista disso, **quando da prorrogação contratual, o gestor do contrato deve avaliar todos os custos que não foram utilizados e fazer a supressão. Caso tenham sido utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar/proporcional.** (Grifou-se).*

Depara-se, portanto, com três manifestações diferentes em relação ao item afastamento maternidade, que também se aplicam aos itens licença paternidade, faltas



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

legais e acidente de trabalho. É possível considerá-los como risco do negócio, impactando sobre o lucro da contratada, sem conseqüente diminuição/exclusão. Conforme outro entendimento, seria necessário submetê-los a uma verificação periódica para possibilitar uma negociação a cada prorrogação. Por fim, é também proposta a supressão daqueles custos que não foram utilizados e manutenção de forma complementar/proporcional daqueles que tenham sido utilizados, mesmo que parcialmente.

Submódulo 4.4 (PROVISÃO PARA RESCISÃO): deve ser analisado item a item.

Itens C e F do submódulo 4.4 (multa do FGTS sobre o aviso prévio trabalhado e sobre o aviso prévio indenizado): esses itens são calculados diretamente sobre a remuneração, de acordo com a remuneração determinada no módulo 1, não sendo uma matéria pertinente ao estudo aqui proposto.

Itens A e D do submódulo 4.4 (Aviso Prévio Indenizado e Aviso Prévio Trabalhado): Quanto a esses itens, faz-se necessário tecer as seguintes considerações:

Conforme Manual de Orientações para Preenchimento da Planilha de Custos e Formação de Preços, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Aviso Prévio Trabalhado se refere à indenização de sete dias corridos devida ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e conceder aviso prévio, conforme disposto no art. 488 da CLT.

Já o Aviso Prévio Indenizado, de acordo com o mesmo Manual, 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.

Destes conceitos infere-se que a concessão de aviso prévio indenizado ou aviso prévio trabalhado aos seus funcionários gera custo adicional à empresa que é parte nos contratos de terceirização. Isto ocorre porque no aviso prévio trabalhado o empregado tem direito a 7 dias de ausência ao trabalho, sem prejuízo do salário integral. Sendo assim, justifica-se o provisionamento desse custo na Planilha de Custos, uma vez que haverá o custo de substituição desse empregado faltante pelo período de 7 dias ora mencionado.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

Já no aviso prévio indenizado o empregado recebe o salário integral sem que haja prestação de serviços à empresa durante o período de 30 dias. Portanto, o custo de substituição desse empregado faltante durante os 30 dias onera a Contratada, sendo, por sua vez, provisionado na Planilha de Custos.

Vale ressaltar ainda que a Lei 12.506/2011 veio trazer alterações na concessão do Aviso Prévio e previu que este será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contêm até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e a ele serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.

Conforme Parecer nº 260/2017 do MPU, o aviso prévio não constitui, por sua própria natureza, uma despesa permanente relacionada à exclusão do objeto acordado entre as partes, mas, sim, um custo decorrente de eventual rescisão do contrato de trabalho mantido entre a empresa e seus trabalhadores. De acordo com o Parecer, trata-se, pois, de um custo não renovável da Planilha de Custos e Formação de Preços do contrato administrativo, e que, portanto, deverá ser excluído da Planilha de Custo, a partir do 13º mês de vigência do contrato.

Nesse contexto, consoante posicionamento do TCU, o aviso prévio trabalhado deve ser excluído da Planilha de Preços e Formação de Custos após o primeiro ano de vigência contratual. Os Acórdãos a seguir elencados evidenciam esse entendimento:

ACÓRDÃO TCU Nº 1.904/2007 – PLENÁRIO

[...]

RELATÓRIO

O item 'Aviso Prévio Trabalhado' (inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal e art. 487 da CLT), corresponde ao valor repassado para pagar o funcionário enquanto este não trabalha. Apesar de não haver lei complementar para disciplinar essa matéria, a doutrina e a jurisprudência aconselham que o funcionário seja avisado de sua dispensa e, a partir de então, ele passa a receber seu último salário referente a 30 dias de serviço, dos quais 7 ele tem direito a ausentar-se do trabalho para ter tempo de procurar por outro emprego ou, se preferir, trabalhar 2 horas a menos por



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

dia durante o período de 30 dias. Neste tempo em que o empregado não presta serviço, a Contratada terá de pagar, ao mesmo tempo, o funcionário que está saindo mais aquele que está entrando no posto e, por isso, há de constar esse item da planilha de custos. O percentual mais adequado a este item da planilha é 1,94%, mas que deve ser pago apenas no primeiro ano do contrato, devendo ser excluído da planilha a partir do segundo ano, uma vez que só haverá uma demissão e uma indenização por empregado. O cálculo está demonstrado a seguir:

$$[(100\% / 30) \times 7] / 12 = 1,94\%$$

Onde:

100% = salário integral

30 = número de dias no mês

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar

12 = número de meses no ano

ACÓRDÃO TCU Nº 3.006/2010 – PLENÁRIO

[...]

RELATÓRIO

[...]

Evidências 5: Encargos Sociais.

8.5. Os percentuais dos encargos sociais utilizados nos cálculos dos Grupos 'A' e 'B' das planilhas de custos estão de acordo com os índices regularmente praticados no mercado.

8.5.1. Contudo, é imperioso destacar que o cálculo referente ao percentual cobrado para fazer face ao Aviso Prévio Trabalho (Grupo B), estabelecido em 1,94 % na proposta da Contratada, destinado à indenização pela dispensa de todos os funcionários ao término da vigência do contrato, considera-se integralmente pago no primeiro ano do Contrato, devendo ser zerado nos anos subsequentes, nos termos do cálculo demonstrado quando da apreciação do Acórdão TCU nº 1904/2007-Plenário.

ACÓRDÃO TCU Nº 1.633/2014 – PLENÁRIO

[...]

1.8.1. Dar ciência à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Ministério das Comunicações (SPOA/MC) de que, na presente fiscalização, foram observadas as seguintes irregularidades:

1.8.1.4. manutenção de custos não renováveis referentes a aviso prévio (aviso prévio trabalhado) e aviso prévio indenizado, após um ano de vigência do Contrato 9/2010-MC, em descumprimento ao artigo 30-A, §1º, inciso II, da IN-SLTI/MPOG 2/2008.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

ACÓRDÃO TCU Nº 3.030/2015 – PLENÁRIO

[...]

9.2. *determinar ao Tribunal Regional Federal da 2ª Região, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, c/c o art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, que:*

9.2.1. *no prazo de 60 (sessenta) dias, com fulcro na Constituição Federal, art. 71, IX, e assegurando aos interessados o exercício do contraditório e da ampla defesa, adote as medidas necessárias à:*

9.2.1.1. *exclusão da parcela 'aviso prévio trabalhado' após o primeiro ano de vigência contratual, da planilha de custos e formação de preços dos Contratos 47/2013 e 70/2013, conforme o previsto na Jurisprudência desta Corte (Acórdão 3006/2010-TCU-Plenário, item 9.2.2);*

ACÓRDÃO TCU Nº 2.747/2015 – PLENÁRIO

[...]

9.2. *determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, c/c o art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, que:*

9.2.7. *em atenção ao art. 71, inciso IX, da Constituição Federal, adote as medidas para excluir na Planilha de Custos e Formação de Preços dos Contratos 104/2011 e 36/2013 a parcela "Aviso Prévio Trabalhado", após 12 meses de contrato, em consonância com o item 9.2.2 do Acórdão 3006/2010-TCU-Plenário;*

ACÓRDÃO TCU Nº 1.186/2017 – PLENÁRIO

[...]

RELATÓRIO

[...]

9.1. *determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com fulcro no art. 43, inciso I, da Lei 8.443/1992, c/c o art. 250, inciso II, do Regimento Interno do TCU, assegurando aos interessados o exercício do contraditório e da ampla defesa, que, no prazo de sessenta dias, adote as medidas a seguir, informando a este Tribunal as providências adotadas ao fim do prazo estipulado:*

9.1.1. *exclua a parcela referente ao aviso prévio trabalhado, após o primeiro ano de vigência contratual, da planilha de custos e formação de preços de todos os contratos de terceirização de mão de obra, conforme o previsto na jurisprudência desta Corte (Acórdãos 1904/2007-TCU-Plenário e 3006/2010-TCU-Plenário, item 9.2.2), admitindo-se, a cada ano adicional*



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

de execução desses contratos, parcela mensal no percentual máximo de 0,194%, a título de aviso prévio trabalhado, nos termos da Lei 12.506/2011;

Dos Acórdãos acima mencionados, dois ainda chamam atenção por estenderem alguns entendimentos:

O Acórdão TCU nº 1633/2014 - Plenário menciona como irregularidade a manutenção de custos não renováveis referentes a aviso prévio trabalhado e aviso prévio indenizado, após um ano de vigência do Contrato.

Percebe-se, portanto, que esse instrumento ampliou o conceito de custo não renovável ao Aviso Prévio Indenizado, não se atendo, apenas, ao aviso prévio trabalhado. Sendo assim, depreende-se que, conforme esse posicionamento, os dois itens teriam a mesma natureza, não constituindo despesa permanente, mas, sim, um custo decorrente de eventual rescisão do contrato do trabalho mantido entre a empresa e seus trabalhadores.

Vale salientar que a Nota Técnica nº 652/2017 – MP também externou o entendimento de que a exclusão abrange tanto o Aviso Prévio Trabalhado (APT) quanto o Aviso Prévio Indenizado (API), haja vista que ambos compõem o submódulo 4.4, anexo IIIA da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008 (modelo de planilha de formação de preços), que trata do custo total para a provisão para rescisão, que envolve o Aviso Prévio como um todo, independentemente de ser indenizado ou não.

Conforme essa Nota Técnica, o Custo do Aviso Prévio, seja trabalhado ou indenizado, previsto na planilha de custos, que não for utilizado no primeiro ano de contratação deverá ser eliminado, para que não caracterize custos bis in idem, pois já foi pago ou amortizado no primeiro ano de vigência do contrato. Caso o gestor do contrato avalie que esses custos foram utilizados, mesmo que parcialmente, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar.

O documento ainda explica que, como esses custos são estimados de forma proporcional e pagos antecipadamente (antes da sua ocorrência), descabe a provisão desses custos nas sucessivas prorrogações, em caso da sua não incidência, pois estar-se-ia asseverando que a não incidência desses custos seria revertida na forma de lucro



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

para a contratada, porquanto nas prorrogações posteriores tais custos serão novamente programados, ensejando, por sua vez, um enriquecimento do particular.

Por fim, considerando as previsões trazidas pela Lei 12.506/2011, a Nota esclarece que, caso no primeiro ano de contratação não haja incidência desses custos (aviso prévio trabalhado e indenizado), os 30 (trinta dias) deverão ser excluídos, havendo contabilização de somente mais 3 (três) dias nas prorrogações. E assim sucessivamente com os anos posteriores. Pode-se considerar que isto representa 10% (dez por cento) do valor originalmente apresentado na proposta. Dessa forma, esclarece-se que o valor apresentado na proposta deve ser “zerado”, considerando para o ano seguinte apenas o valor correspondente a 10% (dez por cento), ou seja 3/30 do valor original.

No entanto, é possível observar que a determinação de que a manutenção do Aviso Prévio Indenizado nas Planilhas de Custos e Formação de Preços é irregular não consta nos outros Acórdãos do TCU anteriormente citados.

Já o Acórdão TCU nº 1186/2017 - Plenário admite que, a cada ano adicional de execução desses contratos, seja mantida parcela mensal no percentual máximo de 0,194%, a título de aviso prévio trabalhado, nos termos da Lei 12.506/2011.

O mencionado julgado traz à tona questionamentos quanto à aplicabilidade da Lei 12.506/2011. Isto porque, conforme Parecer nº 260/2017 do MPU, dos Acórdãos proferidos pelo TCU pode-se concluir que os valores reservados no primeiro ano de execução contratual são destinados para cobrir os 7 dias de trabalho a serem realizados por empregado substituto. Dessa forma, a manutenção ou não da provisão para aviso prévio trabalhado nos anos seguintes ao primeiro ano de vigência contratual estaria diretamente relacionada à aplicabilidade da Lei.

De acordo com posicionamento exarado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio das Notas Técnicas 35/2012 e 184/2012, a lei nº 12.506/2011 em nada alterou o art. 488 da CLT, que trata do cumprimento de jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho durante o período de aviso prévio. Isto porque, na citada lei, nenhum critério de proporcionalidade foi expressamente regulado pelo



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

legislador. Assim, conforme o MTE, continuariam em vigência redução de duas horas diárias, bem como a redução de 7 (sete) dias durante todo o aviso prévio.

Nesse sentido, não haveria motivação para manutenção de provisão para o aviso prévio trabalhado nos anos seguintes ao primeiro ano de vigência contratual, uma vez que, a proporcionalidade prevista na lei só alcançaria o número de dias de aviso prévio trabalhado, mas, a ausência legal de 7 dias seria mantida, independente do número de dias de aviso prévio concedido.

Portanto, no primeiro ano de contratação, os custos com essa rubrica já teriam sido considerados pagos e não haveria que se falar em provisionamento para aviso prévio trabalhado nos anos seguintes.

Contudo, decisão proferida pela 5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte determinou que o empregador deverá conceder a redução dos dias trabalhados de forma proporcional ao tempo de aviso. Essa interpretação ensejaria a manutenção de provisão para aviso prévio trabalhado no percentual mensal máximo de 0,194%, dado que os 7 dias de ausências legais, que geram o custo provisionado na planilha, teriam acréscimo proporcional ao número de dias de aviso prévio concedidos, excedentes aos 30 dias.

Por fim, discutisse sobre a regularidade da exclusão do aviso prévio trabalhado da Planilha de Custos e Formação de Preços, após o primeiro ano de vigência contratual, nos contratos em que o valor provisionado é inferior ao percentual de 1,94%. A questão é pertinente, porquanto em alguns contratos de terceirização de mão de obra, dos quais este Tribunal é parte, são observados percentuais inferiores a 1,94% para a mencionada rubrica. Segue detalhamento do cálculo:

O percentual de 1,94% é apurado conforme a seguir:

$$[(100\% / 30) \times 7] / 12 = 1,94\%$$

Onde:

100% = salário integral

30 = número de dias no mês

7 = número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar

12 = número de meses no ano



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

É possível observar que o cálculo supracitado não se utiliza de nenhuma estimativa ou estatística, o que permite concluir que o percentual de 1,94 seria destinado ao custo com a concessão do aviso prévio trabalhado a todos os funcionários alocados pela contratada, o que justificaria o fato de esses custos serem considerados integralmente pagos pela contratada para o período de 12 meses.

Já nos contratos em que o percentual previsto na planilha é inferior ao referenciado acima, pode-se inferir que houve utilização de alguma estimativa ou critério estatístico. Na situação relatada questiona-se se os custos em pauta teriam sido integralmente pagos e se haveria regularidade na realização de exclusão desses percentuais da planilha, uma vez que, ao utilizar-se de estimativas, a realidade observada posteriormente pode superar ou apresentar-se aquém do que havia sido previsto.

Por fim, o uso de estimativas ou critérios estatísticos também é comumente observado na apuração do custo correspondente ao aviso prévio indenizado. Nessa acepção, seria igualmente questionável a exclusão desse custo da planilha, após o primeiro ano de contratação.

Para o fim da análise sobre a possibilidade de exclusão ou diminuição dos custos com Aviso Prévio Trabalhado e Aviso Prévio Indenizado foi elaborado o quadro abaixo com a situação atual dos contratos de serviços terceirizados vigentes:

Empresa	Contrato	Aviso Previo Indenizado	Aviso Previo Trabalhado	Base Contratual
Conservadora Campos e Serv. Gerais Eireli	14SR020	0.42%	0.04%	16º TA
Liderança PE45/2013	14SR022	7.37%	1.94%	11º TA
Liderança PE46/2013	14SR023	7.37%	1.94%	12º TA
Liderança MOTORISTAS	16SR023	0.42%	0.56%	2º TA
Santa Fé Serviços Eireli	14SR021	0.42%	1.94%	14º TA
Santa Fé Serviços Eireli	15SR017	2.00%	0.04%	11º TA

Itens B e E do submódulo 4.4 (Incidência de FGTS s/Aviso Prévio Indenizado e incidência do submódulo 4.1 s/Aviso Prévio Trabalhado): serão



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

afetados diretamente por alterações nos subitens do Aviso Prévio seja trabalhado e/ou indenizado.

Submódulo 4.5 (COMPOSIÇÃO DO CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE): deve também ser analisado item a item.

Item A do submódulo 4.5 (Férias): é calculado diretamente sobre a remuneração, de acordo com a remuneração determinada no módulo 1, não sendo uma matéria pertinente ao estudo aqui proposto.

Itens B, C, D e E do submódulo 4.5 (Auxílio Doença, Licença Paternidade, Faltas Legais e Acidente de Trabalho): tratam-se de itens que dizem respeito a custos relacionados à ausência do profissional por dias não trabalhados em virtude de enfermidade, de nascimento de filho, de previsão legal e dos 15 primeiros dias do afastamento por acidente de trabalho.

Conforme já observado, as mesmas considerações feitas quanto ao submódulo 4.3 – afastamento maternidade são aqui aplicáveis.

Item G do submódulo 4.5 (Incidência do submódulo 4.1 sobre o custo de reposição): será afetada diretamente por alterações neste subitem.

Módulo 5 (CUSTO INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO): os itens desse módulo serão afetados diretamente por alterações nos custos que compõem a planilha.

Em um primeiro momento, a glosa está sendo realizada de forma prudencial nos faturamentos vindouros, contudo é imprescindível uma análise jurídica quanto à natureza não renovável de cada item da planilha de custos e formação de preços, para que, se for o caso, se decida também quanto à abrangência temporal da recuperação dos valores pagos indevidamente e à aplicação aos contratos já rescindidos com este Regional.

Haja vista a sugestão de informar as demais unidades gestoras de contratos de serviços terceirizados, foram enviadas à Secretaria de Segurança a Comunicação Interna CI/SELPD/SLSTE/012/2018 (documento e-PAD 1687-2018-1) e à Secretaria de



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

Comunicação Social, a Comunicação Interna CI/SELPD/SLSTE/013/2018 (documento e-PAD 1722-2018-1).

Cumprida a primeira etapa, em que a apuração ficou restrita aos contratos vigentes da SEAA, considerando o último termo aditivo, para aplicação a partir do faturamento de janeiro/2018, conforme e-PAD 40.384/2017.

Em que pese o estudo acima, conforme acordado na reunião realizada em 15/01/2018, a próxima etapa será de elaboração de promoção pela SEAA, a ser submetida à análise da Assessoria de Análise Jurídica da Diretoria-Geral para emissão de parecer quanto à legalidade do tema e sua aplicação, bem como, quanto à extensão temporal aos contratos vigentes, já encerrados e em prorrogação extraordinária.

Há que se ressaltar que no presente expediente foi sugerida a aplicação apenas aos contratos vigentes, porém a matéria trata de possíveis irregularidades que podem ter sido ocorridas em contratações já encerradas. Dessa forma, é necessário verificar até quando deve-se retroagir, considerando os aspectos jurídicos de prescrição e os de viabilidade operacional para identificação e apuração dos custos não renováveis mais pretéritos. Isto porque esse processo de identificação e apuração geraria significativas demandas internas administrativas.

Nesse sentido, importante destacar as peculiaridades dos contratos de prestação de serviços terceirizados neste Egrégio Tribunal, uma vez que diversos contratos foram encerrados por motivos de culpa da empresa contratada, decorrentes de falência. Há, ainda, outros contratos cujas empresas, devido ao lapso temporal de seu término, podem ter encerrado as suas atividades.

Em outra etapa, caso se conclua à retroatividade da aplicação da redução do valor contratual, o processo será devolvido à SEAA e demais unidades gestoras de contratos de prestação de serviços terceirizados neste Regional, para identificação de quais os contratos, quais custos e quais os períodos irão ser afetados pela decisão, para, então, sejam retornados os autos a esta Secretaria para apuração dos valores.

Diante dessas e outras questões a serem analisadas, entende-se que cabe à Administração analisar cada item da planilha de custos e formação de preços dos seus



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Liquidação e Pagamento de Despesas

contratos e decidir acerca de sua natureza renovável e das suas regras de negociação quando das prorrogações contratuais.

Ante os fatos apresentados e as alterações trazidas pela Instrução Normativa n.º 05 de 26 de maio de 2017, da secretaria de gestão do MPDG, esta SELPD sugere que seja criado no âmbito deste Tribunal um grupo de estudos, ligado à Secretaria de Licitações e Contratos, formado por servidores que representem aquela Secretaria, as unidades gestoras de contratos de serviços terceirizados e esta Secretaria, no sentido de adequar os procedimentos internos para licitação e contratação de empresas de prestação de serviços terceirizados, criando modelos padrão de editais e anexos. E, após, fazer novos pregões para que todos os contratos de serviços terceirizados fiquem de acordo com a nova IN 05/2017.

Desde já, sugere-se a normatização da matéria no âmbito deste Regional, como o exemplo do ocorrido na Universidade Federal do Triângulo Mineiro, que, ao estudar a situação interna das demandas com os custos não renováveis nos contratos de prestação de serviços terceirizados, veio a normatizar a matéria numa decisão, a qual foi juntada no documento e-PAD: 3643-2018-7.

Atenciosamente,

PEDRO LAMOUNIER DE CARVALHO
Secretário de Liquidação e Pagamento de Despesas