

2018

CADERNO DE LOGÍSTICA

PAGAMENTO PELO FATO GERADOR

Orientações básicas para operacionalização do Pagamento pelo Fato Gerador nos termos da alínea “b” do item 1.1 do Anexo VII-B - Diretrizes Específica para elaboração do Ato Convocatório, da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017.

Normalização Bibliográfica: CODIN/CGPLA/SPO

B823p

Brasil. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Pagamento pelo fato gerador / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão. -- Brasília: MP, 2018. (Caderno de Logística).

80 p.: il.

Orientações básicas para operacionalização do Pagamento pelo Fato Gerador nos termos da alínea “b” do item 1.1 do Anexo VII-B - Diretrizes Específica para elaboração do Ato Convocatório, da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017

1. Contrato administrativo 2. Contrato de serviço 3. Fato gerador I. Título.

CDU 351.712.2

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Michel Temer

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO - MP

Esteves Pedro Colnago Junior

SECRETARIA DE GESTÃO - SEGES

Antonio Paulo Vogel de Medeiros

Secretário

Cassiano de Souza Alves

Secretário-Adjunto de Gestão

DEPARTAMENTO DE NORMAS E SISTEMAS DE LOGÍSTICA – DELOG

Wesley Rodrigo Couto Lira

COORDENAÇÃO-GERAL DE NORMAS - CGNOR

Andréa Ache

EQUIPE TÉCNICA - COORDENAÇÃO-GERAL DE NORMAS

Elaboradores:

Andréa Ache

Maria Arcângela Silva Casagrande

Marina do Bé Nascentes Marcondes de França Ferreira

Scheyla Cristina de Souza Belmiro do Amaral

Colaboradores:

Fernando Simões de Carvalho Chagas

Kadu Freire de Abreu

Manuela Deolinda dos Santos da Silva Pires

Priscila Rayane de Menezes Silva Machado

SUMÁRIO

1. Apresentação	4
2. O que é Pagamento pelo Fato Gerador?	5
3. Operacionalização do Pagamento pelo Fato Gerador	9
3.1. Planejamento	9
3.2. Seleção do Fornecedor	11
3.3. Gestão do Contrato	11
3.4. Fluxo modelar do pagamento pelo Fato Gerador	13
4. Saldo Orçamentário	15
5. Exemplos Práticos quanto às liberações: ocorrência ou não de fato ou conjunto de fatos que ensejam obrigação de pagamento pela Administração.	17
5.1. Observações importantes:	17
5.2. Estrutura do documento:	18
5.3. Aplicação da metodologia	19
5.4. Pontos de Atenção	66
6. Previsões legais úteis para utilização do Pagamento pelo Fato Gerador	68
6.1. Férias e Adicional de Férias	68
6.1.1. Férias proporcionais	69
6.2. 13º Salário	71
6.3. Rescisão do contrato de trabalho	73
6.3.1. Dispensa por justa causa.	74
6.3.2. Dispensa sem justa causa.	75
6.3.2.1 Aviso Prévio	75
a) Aviso prévio trabalhado	75
b) Aviso prévio indenizado	75
6.3.2.2. Multa do FGTS e Contribuição Social	77
6.4. Ausências Legais e a Reposição do Profissional Ausente	77

1. APRESENTAÇÃO

Este caderno apresenta informações para a operacionalização do Pagamento pelo Fato Gerador, destinando-se, assim, a orientar os gestores de compras acerca dos procedimentos para sua utilização bem como para movimentação das rubricas que compõem os custos da mão de obra com dedicação exclusiva.

Essa ferramenta nasce como uma nova proposta do governo federal que prioriza o pagamento pelo resultado e se preocupa com a alocação eficiente de recursos públicos, de forma que os encargos assumidos pela Administração, enquanto contratante, sejam mensurados por meio de modelos de medição de resultados mais efetivos, com fixação de parâmetros e critérios para a avaliação e melhoria da qualidade da prestação de serviços sob o regime de execução indireta.

Assim, o Pagamento pelo Fato Gerador advém dessa visão de melhor aproveitamento dos recursos públicos e da utilização lógica do orçamento que é distribuído a cada unidade, o que, por seu turno, diz respeito à implementação de pagamentos pela Administração ligados intimamente a padrões de desempenho, especialmente considerando os custos inerentes a cada processo licitatório, sejam de recursos humanos (que hoje são escassos), da escolha da melhor solução, de oportunidade ou de dispêndios monetários diretos.

Ademais, essa nova metodologia do Pagamento pelo Fato Gerador se insere como um dos controles internos que podem ser adotados para o tratamento dos riscos relativos ao descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS, quando se propõe que a Administração se responsabilize tão somente pelo pagamento dos custos decorrentes de eventos efetivamente ocorridos, mitigando pagamentos dos custos que muitas vezes não se realizam e que oneram em demasia os contratos de prestação de serviço em regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a exemplo de valores para rescisão, ausências legais, auxílio maternidade e paternidade, dentre outros. Ou seja, caso não comprovados os eventos trabalhistas, dentre outros futuros e incertos, que dariam ensejo ao pagamento pela Administração, tais eventos não comporão os custos finais para pagamento do contrato, de modo que os respectivos recursos permanecem nos cofres públicos.

Por fim, anotamos ainda que este material se destina ainda a fornecer modelos e exemplos didáticos elaborados à luz da nova reforma trabalhista, Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, e da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, para aplicação do Pagamento pelo Fato Gerador, buscando minimizar eventuais dúvidas e dificuldades em sua implementação.

Antonio Paulo Vogel de Medeiros

Secretário de Gestão

2. O QUE É PAGAMENTO PELO FATO GERADOR?

O Pagamento pelo Fato Gerador, previsto na alínea “a” do inciso V do art. 8º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, é um **dos instrumentos de garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, das verbas rescisórias, dentre outros eventos**, nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra.

Decreto nº 9.507, de 2018

“Art.6º Para a execução indireta de serviços, no âmbito dos órgãos e das entidades de que trata o art. 1º, as contratações deverão ser precedidas de planejamento e o objeto será definido de forma precisa no instrumento convocatório, no projeto básico ou no termo de referência e no contrato como exclusivamente de prestação de serviços.

(...)

Art. 8º Os contratos de que trata este decreto conterão cláusulas que:

V - prevejam, com vistas à garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra:

a) que os valores destinados ao pagamento de férias, décimo terceiro salário, ausências legais e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão efetuados pela contratante à contratada somente na ocorrência do fato gerador; ou

b) que os valores destinados ao pagamento das férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão depositados pela contratante em conta vinculada específica, aberta em nome da contratada, e com movimentação autorizada pela contratante;”

Com o advento da Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, essa metodologia, definida no Anexo I da referida IN, como “situação de fato ou conjunto de fatos, prevista na lei ou contrato, necessária e suficiente a sua materialização, que gera obrigação de pagamento do contratante à contratada”, passa a compor um dos mecanismos de controle interno, conforme preleciona o art. 18 e Anexo VII-B da IN nº 5, de 2017, que deve ser adotado pela Administração nos contratos de prestação de serviço com dedicação exclusiva de mão de obra.

IN nº 5, de 2017

“Art. 18. Para as contratações de que trata o art. 17, o procedimento sobre Gerenciamento de Riscos, conforme especificado nos arts. 25 e 26, obrigatoriamente contemplará o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS da contratada.

§ 1º Para o tratamento dos riscos previstos no caput, poderão ser adotados os seguintes controles internos:

I - Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; ou

II - Pagamento pelo Fato Gerador, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 2º A adoção de um dos critérios previstos nos incisos I e II do parágrafo anterior deverá ser justificada com base na avaliação da relação custo-benefício.

§ 3º Só será admitida a adoção do Pagamento pelo Fato Gerador após a publicação do Caderno de Logística a que faz referência o inciso II do § 1º deste artigo.

§ 4º Os procedimentos de que tratam os incisos do § 1º deste artigo estão disciplinados no item 1 do Anexo VII-B.”

ANEXO VII-B DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA ELABORAÇÃO DO ATO CONVOCATÓRIO

“1. Dos mecanismos de controle interno:

*1.1. Para atendimento do disposto no art. 18, o ato convocatório **deverá conter uma das seguintes regras:***

a) Conta-Depósito Vinculada — bloqueada para movimentação; ou

b) Pagamento pelo Fato Gerador;”

Tal metodologia visa garantir que a **Administração se responsabilize tão somente pelo pagamento dos custos decorrentes de eventos efetivamente ocorridos**, mitigando pagamentos dos custos estimados existentes nas propostas de prestação de serviços que muitas vezes não se realizam, a exemplo de valores para rescisão, ausências legais, e os auxílios maternidade e paternidade, dentre outros.

Caso não sejam comprovados os eventos trabalhistas, dentre outros futuros e incertos, que dariam ensejo ao pagamento pela Administração, esses não comporão os custos finais para pagamento do contrato.

O Pagamento pelo Fato Gerador tem como indicador intrínseco permitir com mais efetividade que a Administração quantifique os serviços e afira seus resultados, ocasionando, por sua vez a possibilidade de redimensionamento de valores a serem pagos à contratada.

O que isso quer dizer? Como já assinalado neste Caderno, com essa nova metodologia, o pagamento pela Administração somente ocorrerá quando houver uma **situação de fato ou conjunto de fatos, prevista na lei ou contrato, necessária e suficiente à sua materialização**, que gera obrigação de pagamento pela Administração.

Por outro lado, para o **fornecedor**, a efetivação de seu direito **somente nasce quando da comprovação ou realização de evento** programado na sua composição de custos. **Se esses não ocorrem, o direito não se consolida**. Cita-se como exemplo, a não ocorrência das seguintes rubricas (i) licenças maternidade e paternidade; (ii) óbitos na família; (iii) verbas de rescisão; (iv) ausências legais.

Portanto, a metodologia de Pagamento pelo Fato Gerador prima - para além da fiscalização da avaliação qualitativa na execução do objeto contratado - pela verificação do nascimento de cada situação que possa ensejar o pagamento pela Administração, tendo em vista que o contratado tem mera expectativa de direitos sobre o recebimento pela sua prestação de serviço considerando que, enquanto esta não se realiza e é devidamente aferida pelo fiscal, não gera direito adquirido pelo seu recebimento.

Fortalece essa assertiva, quando a IN nº 5, de 2017, em seu Anexo VII-B (Diretrizes específicas para elaboração do ato convocatório), traz expressamente que a não ocorrência dos fatos geradores, ou enquanto não houver a comprovação de determinadas rubricas que compõem a prestação de serviços não for demonstrada pelo contratado, estes não comporão os pagamentos mensais, nem gerarão direito adquirido a essas verbas ao final da vigência do contrato.

IN nº 5, de 2017

ANEXO VII-B

DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA ELABORAÇÃO DO ATO CONVOCATÓRIO

“1.7 No caso do Pagamento pelo Fato Gerador, os órgãos e entidades deverão adotar os seguintes procedimentos:

.....

b) Os valores referentes a férias, 1/3 (um terço) de férias previsto na Constituição, 13º (décimo terceiro) salários, ausências legais, verbas rescisórias, devidos aos trabalhadores, bem como outros de evento futuro e incerto, não serão parte integrante dos pagamentos mensais à contratada, devendo ser pagos pela Administração à contratada somente na ocorrência do seu fato gerador;

1.8. A não ocorrência dos fatos geradores discriminados na alínea “b” acima não gera direito adquirido para a contratada das referidas verbas ao final da vigência do contrato, devendo o pagamento seguir as regras previstas no instrumento contratual e anexos.”

3. OPERACIONALIZAÇÃO DO PAGAMENTO PELO FATO GERADOR

A operacionalização do Pagamento pelo Fato Gerador percorre as três fases do procedimento de contratação (planejamento, seleção do fornecedor e gestão do contrato), de modo que, os órgãos e entidades, quando da sua adoção (nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra), deverão observar o que segue:

3.1. PLANEJAMENTO

A operacionalização do Pagamento pelo Fato Gerador já se inicia na fase de planejamento da contratação, observando-se:

a) Gerenciamento de Riscos: incluir no Mapa de Riscos o Pagamento pelo Fato Gerador como mecanismo de controle interno utilizado para tratar os possíveis riscos de descumprimentos das obrigações trabalhistas e verbas rescisórias dos trabalhadores por parte da contratada, mitigando a responsabilidade subsidiária da Administração.

b) Termos de Referência ou Projeto Básico: incluir no item “modelo de gestão do contrato e critérios de medição de pagamento” que será utilizado o Pagamento pelo Fato Gerador como mecanismo de controle interno da contratação.

c) Ato convocatório:

c.1. Prever expressamente a adoção do Pagamento pelo Fato Gerador (Anexo VII-B – Diretrizes Específicas para Elaboração do Ato Convocatório – IN nº 5, de 2017), posto que a publicidade desta escolha, ainda na fase inicial, tem o objetivo de garantir a isonomia das propostas por parte das empresas interessadas, uma vez que as regras são uniformes a todos os partícipes.

c.2. Incluir as seguintes disposições:

(i) Obrigação do fornecedor de apresentar a proposta contemplando o valor total/global dos custos da contratação, inclusive aqueles estimados para as ocorrências de fatos geradores, conforme Anexo VII-D da IN nº 5, de 2017, que trata do Modelo de Planilha de Custos e Formação de Preços;

(ii) Demonstração de como se dará o pagamento e as liberações quando da ocorrência dos eventos, conforme abaixo segue (subitem 1.7 do item 1 do Anexo VII-B – Diretrizes Específicas para Elaboração do Ato Convocatório – IN nº 5, de 2017):

(ii.a) Serão objeto de pagamento mensal pela Administração à contratada, a depender da especificidade da contratação, o somatório dos seguintes módulos que compõem a planilha de custos e formação de preços, disposta no Anexo VII-D:

- 1. Módulo 1:** Composição da Remuneração;
- 2. Submódulo 2.2:** Encargos Previdenciários e FGTS;
- 3. Submódulo 2.3:** Benefícios Mensais e Diários;
- 4. Submódulo 4.2:** Substituto na Intra jornada;
- 5. Módulo 5:** Insumos; e
- 6. Módulo 6:** Custos Indiretos, Tributos e Lucro (CITL), que será calculado tendo por base as alíneas acima.

(ii.b.) Os valores referentes a férias, 1/3 (um terço) de férias previsto na Constituição, 13º (décimo terceiro) salários, ausências legais, verbas rescisórias, devidos aos trabalhadores, bem como outros de evento futuro e incerto, **não serão parte integrante dos pagamentos mensais à contratada, devendo ser pagos pela Administração à contratada somente na ocorrência do seu fato gerador, seguindo estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados previstas em edital**, observando inclusive o que dispõe o Anexo XI da IN nº 5, de 2017, que trata do processo de pagamento (vide alínea “d” do item 3.3);

(ii.c.) As verbas discriminadas na forma do **subitem ii.b. somente** serão liberadas nas seguintes condições:

- 1.** pelo valor correspondente ao 13º (décimo terceiro) salário proporcional ao tempo em que os empregados estão vinculados ao contrato, quando devido;
- 2.** pelo valor correspondente às férias e a 1/3 (um terço) de férias previsto na Constituição, quando do gozo de férias pelos empregados vinculados ao contrato, em razão proporcional ao tempo vinculado ao contrato com a Administração;
- 3.** pelo valor correspondente ao 13º (décimo terceiro) salário proporcional, férias proporcionais e à indenização compensatória porventura devida sobre o FGTS, quando da dispensa de empregado vinculado ao contrato;
- 4.** pelos valores correspondentes às ausências legais efetivamente ocorridas dos empregados vinculados ao contrato; e
- 5.** outras de evento futuro e incerto, após efetivamente ocorridas, pelos seus valores correspondentes.

(ii.d.) A não ocorrência dos fatos geradores discriminados nas alíneas do **subitem i.c** acima não gera direito adquirido para a contratada das referidas verbas ao final da vigência do contrato, devendo o pagamento seguir as regras previstas no instrumento contratual e anexos.

c.3. Na elaboração da planilha de custos e formação de preços para contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, **o órgão ou entidade deverá:**

(i) Prever estimativa orçamentária para a perfeita execução do objeto contratado;

(ii) Considerar, dentre outras medidas:

a. O tipo de contratação e do resultado do serviço almejado (posto, m², chamado, ponto de função, entre outros) **face ao custo unitário dos trabalhadores;**

b. O valor de remuneração, benefícios, encargos, rescisões, custos de reposição do profissional ausente, além do necessário pagamento de custos indiretos, tributos e lucros, devem ser contabilizados com base nas legislações vigentes, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT);

c. O montante para a cobertura dos dias de ausência do empregado alocado na prestação de serviço, bem como dos insumos, deve ser o mais fidedigno possível, com base no histórico de contratações anteriores, permitindo assim a melhor previsão orçamentária para fazer face ao pagamento dos custos quando necessário.

3.2. SELEÇÃO DO FORNECEDOR

Nesta fase o órgão ou entidade deve, **obrigatoriamente**, quando do julgamento das propostas, **verificar se estas contemplam o valor total dos custos da contratação**, inclusive aqueles estimados para as ocorrências de fatos geradores.

3.3. GESTÃO DO CONTRATO

Cumpridos os procedimentos de adjudicação/homologação, o órgão ou entidade deverá observar as seguintes diretrizes para a **realização dos pagamentos**:

a) Realizar o empenho da despesa para pagamento do fornecedor (denominado “Nota de Empenho”), consoante arts. 58 a 70 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964;

b) Observar que a liquidação da despesa depende de prévia comprovação dos serviços prestados pelo contratado.

b.1 Essa comprovação será com base nas regras contratuais e nos comprovantes da efetiva prestação do serviço realizado.

c) Verificados os requisitos legais da emissão de empenho e liquidação, a fase de pagamento será realizada pela Administração com base no **resultado apresentado**, portanto, **serão destacadas do valor mensal do contrato aquelas rubricas da planilha de formação de preços que não foram comprovadas a sua ocorrência** (conforme subitem (ii) do item c.2 do 3.1 – Planejamento deste Caderno);

d) A autorização pela Administração para o pagamento dos valores referentes a férias, 1/3 (um terço) de férias previstas na Constituição, 13º (décimo terceiro) salários, ausências legais, verbas rescisórias, devidos aos trabalhadores, bem como outros de evento futuro e incerto, **somente será expedida após a comprovação efetiva** (documentação comprobatória) **das ocorrências pelo contratado, momento esse que** se dará o direito adquirido ao recebimento;

d.1. Para o pagamento pela Administração das rubricas acima, a empresa deverá apresentar ao órgão ou entidade contratante os documentos comprobatórios **das ocorrências e seus respectivos prazos de vencimento**, para que se possa providenciar a quitação das referidas verbas.

d.2. Após a confirmação da ocorrência da situação que enseja pagamento, o órgão ou entidade contratante expedirá a autorização para quitação, a qual **deverá seguir estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados, previstas em edital**, observando inclusive o que dispõe o Anexo XI da IN nº 5, de 2017, que trata do processo de pagamento.

e) Depois da **emissão da Nota de Empenho no valor correspondente ao resultado comprovado pelo fornecedor** (Nota Fiscal pelo valor exato dimensionado), o **saldo remanescente permanece disponível para assumir os compromissos mensais do contrato**, sempre observando que **deverá ser diminuído do valor para pagamento mensal àquelas rubricas que não ocorreram**, observando o inciso II do art. 50 e o Anexo XI (processo de pagamento) da IN nº 5, de 2017:

IN nº 5, de 2017

“Art. 50. (...)

(...)

II - o recebimento definitivo pelo gestor do contrato, ato que concretiza o ateste da execução dos serviços, obedecerá às seguintes diretrizes:

(...)

c) comunicar a empresa para que emita a Nota Fiscal ou Fatura com o valor exato dimensionado pela fiscalização com base no Instrumento de Medição de Resultado (IMR), observado o Anexo VIII-A ou instrumento substituto, se for o caso.

(...)

ANEXO XI

DO PROCESSO DE PAGAMENTO

4.2. Observado o disposto na alínea “c” do inciso II do art. 50 desta Instrução Normativa, quando houver glosa parcial dos serviços, a contratante deverá comunicar a empresa para que emita a nota fiscal ou fatura com o valor exato dimensionado, evitando, assim, efeitos tributários sobre valor glosado pela Administração.”

3.4. FLUXO MODELAR DO PAGAMENTO PELO FATO GERADOR

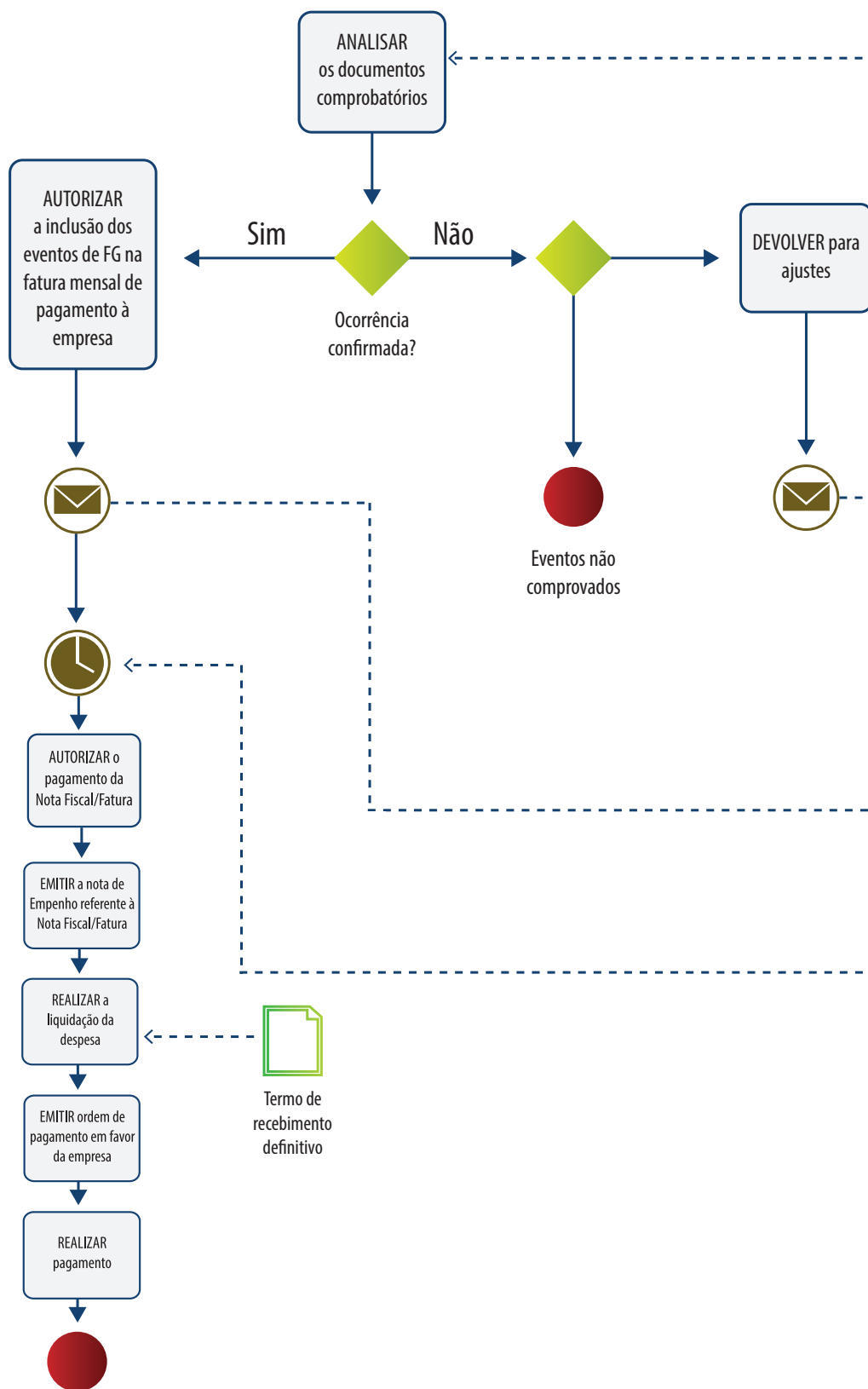
Objetivando facilitar a compreensão de como se dará a dinâmica de Pagamento pelo Fato Gerador, apresenta-se o fluxo modelar abaixo contendo os principais marcos do processo. Trata-se que se trata de desenho referencial, cabendo a cada órgão ou entidade se organizar conforme suas características e especificidades.

Cabe esclarecer, ainda, que o órgão ou entidade contratante poderá, **considerando o caso concreto**, receber os documentos comprobatórios dos eventos (subitem (ii) do item c.2 do 3.1 – Planejamento deste Caderno) **antes de sua efetiva ocorrência, ou seja, quando da programação mediante a solicitação da contratada.**

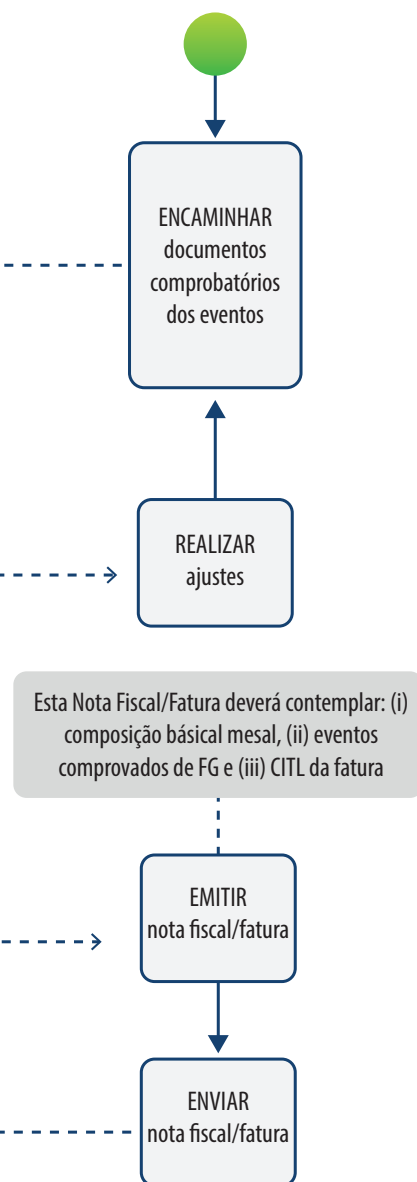
Tal medida deve considerar, dentre os balizadores para a decisão administrativa, **a necessidade da empresa de aporte antecipado dos recursos para a efetiva quitação dos fatos geradores.**

Nessa situação, **a empresa deverá** apresentar ao órgão ou entidade contratante, **no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados do pagamento, o comprovante da quitação dos eventos.**

PROCESSO DE PAGAMENTO PELO FATO GERADOR



EMPRESAS VENCEDORAS DO CERTAME



4. SALDO ORÇAMENTÁRIO

A metodologia de Pagamento pelo Fato Gerador, como mencionado ao longo deste Caderno Técnico, prima - para além da fiscalização da avaliação qualitativa na execução do objeto contratado - pela verificação do nascimento de cada situação que possa ensejar o pagamento pela Administração. Assim, o contratado tem apenas mera expectativa de direitos sobre o recebimento pela sua prestação de serviço, de modo que, enquanto esta não se realiza e é devidamente aferida pelo fiscal, **não gera direito adquirido pelo seu recebimento.**

Portanto, eventual **saldo orçamentário no encerramento do exercício, ou ao final da vigência do contrato com a empresa prestadora de serviço, não será objeto de liberação ou repasse à empresa**, considerando inclusive o que preconiza o art. 63 da lei nº 4.320, de 1964, a seguir *in verbis*, em que a verificação do **direito adquirido pelo credor tem por base os títulos e documentos que comprovem o respectivo crédito.**

Lei nº 4.320, de 1964

*“Art. 63. A liquidação da despesa consiste na **verificação do direito adquirido pelo credor tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito.***

§ 1º Essa verificação tem por fim apurar:

I - a origem e o objeto do que se deve pagar;

II - a importância exata a pagar; (Vide Medida Provisória nº 581, de 2012)

III - a quem se deve pagar a importância, para extinguir a obrigação.

*§ 2º **A liquidação da despesa por fornecimentos feitos ou serviços prestados terá por base:***

I - o contrato, ajuste ou acôrdo respectivo;

II - a nota de empenho;

*III - os **comprovantes** da entrega de material ou da **prestação efetiva do serviço.**”*

Importa destacar que, ao longo da execução contratual, haverá meses em que não ocorrerão eventos passíveis de pagamento pelo fato gerador, de modo que estes não serão contabilizados. Assim, **apesar de existir o aporte orçamentário de todos os custos previstos na proposta inicial do licitante, não há direito adquirido de pagamento sem comprovação das ocorrências.** Para estes meses deverá ser realizado somente o pagamento, conforme item 1.7 do Anexo VII-B da IN nº 5, de 2017, tais como a remuneração, encargos, benefícios, insumos necessários à execução da atividade e o CITL sobre os mesmos.

5. EXEMPLOS PRÁTICOS QUANTO ÀS LIBERAÇÕES: OCORRÊNCIA OU NÃO DE FATO OU CONJUNTO DE FATOS QUE ENSEJAM OBRIGAÇÃO DE PAGAMENTO PELA ADMINISTRAÇÃO.

Para melhor compreensão sobre o processo de liberação de valores quando da adoção do Pagamento pelo Fato Gerador, serão apresentados modelos/cálculos que abordarão a sistemática dos pagamentos referentes a 13º salário, Férias, 1/3 constitucional, bem como os eventos futuros e incertos como, por exemplo, a necessidade de um repositor.

5.1. OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- a) A metodologia utilizada será a estabelecida pela Secretaria de Gestão (Seges) no que diz respeito aos cálculos nas planilhas de custo e formação dos preços;
- b) Os exemplos serão demonstrados de acordo com as efetivas ocorrências que darão ensejo aos pagamentos pela Administração, durante a prestação do serviço pelo contratado (mês a mês);
- c) Será adotado como padrão 22 (vinte e dois) dias úteis;
- d) A simulação do contrato de prestação de serviço terceirizado, contará com as seguintes características:
 - Vigência a partir de 1º de junho de 2011.
 - Alocação de mão de obra: **3 empregados (nomes fictícios: Jorge, Fernanda e Augusto);**
 - Jornada de trabalho de 44h semanais;
- e) Observar que a Administração **não arcará** com os equívocos de dimensionamento apresentados na proposta, consoante **art. 63 da IN nº 5, de 2017;**
- f) Observar que a Administração não arcará com valores que se vinculem às situações ocorridas fora do contrato, a exemplo de quando um empregado for realocado em outro contrato e após esse fato ser demitido. A obrigação do pagamento de todas as verbas proporcionais, depois da realocação, é tão somente do fornecedor;
- g) Haverá disponibilização de **arquivo eletrônico** utilizado para simulação dos cálculos no Portal de Compras do Governo Federal no link <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/orientacoes-e-procedimentos>.

5.2. ESTRUTURA DO DOCUMENTO

a) Planilha de custos: demonstração dos custos que envolvem a contratação com dedicação de mão de obra exclusiva apresentada pelo fornecedor vencedor (preço homologado), a qual será utilizada ao longo de toda a gestão do contrato como parâmetro obrigatório para avaliação de aspectos relacionados à prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação de sanções, dentre outros;

b) Execução Contratual: exemplos práticos das liberações dos pagamentos, dentro de cada situação de ocorrência, tais como:

b.1. Pagamento mínimo mensal - sem ocorrência dos eventos futuros e incertos, bem como do 13º salário, férias e adicional de férias;

b.2. Pagamentos quando das ocorrências das ausências legais - necessidade do profissional repositor/substituto;

b.3. Pagamento no mês de dezembro - pagamento da verba do 13º salário;

b.4. Pagamentos nos meses em que o empregado residente tem o direito ao período concessivo de férias - necessidade do profissional repositor/substituto;

b.5. Pagamento dos meses nos quais existe rescisão contratual entre o empregado e o empregador, mas com reflexo nos contratos da Administração em que está alocada a mão de obra - (i) Aviso Prévio Trabalhado; (ii) Aviso Prévio Indenizado; e (iii) Demissão a pedido.

c) Simulação de um ano de contrato: consiste na consolidação dos pagamentos realizados mês a mês apresentados nos exemplos da execução contratual;

d) Simulação ano a ano até o 5º ano de contrato: consiste na consolidação de pagamentos ao longo dos sessenta meses possíveis de duração do contrato, com todas as rubricas, utilizando-se dos mesmos exemplos do item “b” do 5.3, organizados na seguinte estrutura:

d.1. Consolidação do 1º ano

d.2. Consolidação do 2º ano

d.3. Consolidação do 3º ano

d.4. Consolidação do 4º ano

d.5. Consolidação do 5º ano

d.6. Análise dos valores efetivamente pagos x valor homologado

5.3. APLICAÇÃO DA METODOLOGIA

a) Planilha de custos

Após formalizado o contrato, a planilha de custo e formação de preços deverá ser objeto de consulta mensal para efeito de pagamento, quando da ocorrência dos eventos que compõe o custo da mão de obra alocada na prestação de serviço de natureza exclusiva.

CUSTO MENSAL DO EMPREGADO	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	1.521,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	291,67
13º Salário	125,00
Férias e Adicional de Férias	166,67
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	659,33
GPS	516,00
FGTS	143,33
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	570,00
Vale Transporte	130,00
Vale Alimentação	440,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	176,04
API com Probabilidade	140,21
Aviso Prévio Indenizado - API	208,75
Multa do FGTS do API	71,67
APT com Probabilidade	35,83
Multa do FGTS do APT	71,67
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	310,82
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	965,29
TOTAL	4.773,16

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 – Composição da Remuneração
Salário Base: R\$ 1.500,00. Obs: Para efeito de estudo do presente caderno foi considerado somente salário base, sem adicionais. Total do Módulo 1: R\$ 1.500,00.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias
<p>13º Salário: R\$ 1.500,00 ÷ 12 meses = R\$ 125,00.</p> <p>Férias: R\$ 1.500,00 ÷ 12 meses = R\$ 125,00.</p> <p>Adicional de férias (1/3 Constitucional): R\$ 125,00 ÷ 3 = 41,67.</p> <p>Total do Submódulo 2.1: R\$ 125,00 + R\$ 125,00 + R\$ 41,67 = R\$ 291,67.</p>
Submódulo 2.2 - GPS, FGTS e outras contribuições
<p>Guia da Previdência Social – Base de cálculo: composição da remuneração + 13º salário, férias e adicional de férias - R\$ 1.500,00 + R\$ 291,67 = R\$ 1.791,67 GPS: R\$ 1.791,67 x 28,80% = R\$ 516,00.</p> <p>Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – Base de cálculo: composição da remuneração + 13º salário, férias e adicional de férias. R\$ 1.500,00 + R\$ 291,67 = R\$ 1.791,67 FGTS: R\$ 1.791,67 x 8,00% = R\$ 143,33.</p> <p>Obs: a título de exemplificação, para o cálculo da GPS foi utilizado o percentual de Seguro Acidente do Trabalho (SAT) de 3% (três por cento).</p> <p>Total do Submódulo 2.2: R\$ 516,00 + R\$ 143,33 = R\$ 659,33.</p>
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários
<p>Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Vales por dia: 2 (dois). Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois). Valor do vale Transporte: R\$ 5,00 x 2 x 22 = R\$ 220,00. Desconto do vale transporte: R\$ 1.500,00 x 6% = R\$ 90,00. Custo Efetivo do Transporte: R\$ 220,00 – R\$ 90,00 = R\$ 130,00.</p> <p>Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois). Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: R\$ 20,00 x 22 = R\$ 440,00. Obs: a título de exemplificação, não foi considerado desconto do auxílio refeição.</p> <p>Total do Submódulo 2.3: R\$ 130,00 + R\$ 440,00 = R\$ 570,00.</p>
Total do Módulo 2: R\$ 291,67 + R\$ 659,33 + R\$ 570,00 = R\$ 1.521,00.

Módulo 3 – Provisão para Rescisão

Submódulo 3.1 – Aviso Prévio Indenizado - API

Aviso Prévio Indenizado – API - Direitos do empregado quando da rescisão contratual sem justa causa por Aviso Prévio Indenizado:

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
 - 13º Salário, Férias e Adicional de Férias Proporcional: R\$ 291,67.
 - FGTS: R\$ 143,33.
 - Benefícios: R\$ 570,00.
 - Multa do FGTS e Contribuição Social sobre o valor dos depósitos do FGTS: R\$ 71,67.
- Total: R\$ 2.505,00

Direito: Remuneração de um mês indenizado: R\$ 2.505,00.

$R\$ 2.505,00 \div 12 \text{ meses} = R\$ 208,75.$

Multa sobre o saldo do FGTS e Contribuição Social: $R\$ 143,33 \text{ (FGTS)} \times 50\% = R\$ 71,67.$

Valor Total do Aviso Prévio Indenizado apresentado na proposta (considerada a probabilidade de ocorrência em 50% dos casos):

$R\$ 208,75 + R\$ 71,67 = R\$ 280,42 \times 50\% \text{ (probabilidade de rescisão por API)} = R\$ 140,21$

Submódulo 3.2 – Aviso Prévio Trabalhado - APT

Aviso Prévio Trabalhado – APT - Direitos do empregado quando da rescisão contratual sem justa causa por Aviso Prévio Trabalhado:

Direito: Remuneração do mês trabalhado.

Multa sobre o saldo do FGTS e Contribuição Social: $R\$ 143,33 \text{ (FGTS)} \times 50\% = R\$ 71,67.$

Valor Total do Aviso Prévio Trabalhado apresentado na proposta (considerada a probabilidade de ocorrência em 50% dos casos):

$R\$ 71,67 \times 50\% \text{ (probabilidade de rescisão por APT)} = R\$ 35,83.$

Obs: A metodologia utilizada neste Caderno para o Aviso Prévio Trabalhado considerou que o empregado trabalha os 30 dias, saindo 2 (duas) horas antes do posto de trabalho. Todavia, nada impede que o órgão/entidade utilize metodologia diferente, como por exemplo, o valor a mais de um empregado por 7 dias de trabalho, quando o empregado residente optar por sair sete dias antes do Aviso Prévio, entre outras.

Total do Módulo 3: R\$ 140,21 + R\$ 35,83 = R\$ 176,04.

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente

Direito do empregado substituto:

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
- Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários: R\$ 1.521,00.
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04.

Total: R\$ 3.197,04

Custo diário do empregado substituto: $R\$ 3.197,04 \div 30 \text{ dias} = R\$ 106,57$.

Necessidade da empresa, de acordo com as probabilidades consignadas em sua proposta, de um repositor durante o ano (**em dia**) = 35 dias.

Provisão mensal para o Custo da Reposição do Profissional: $R\$ 106,57 \times 35 \div 12 \text{ meses} = R\$ 310,82$.

Total do Módulo 4: R\$ 310,82.

Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra

A apresentação da proposta deverá conter relação detalhada de itens que compõem a cesta de insumos e seu custo mensal. Para fins de exemplificação, considera-se no presente Caderno o custo mensal de R\$ 300,00.

Total do Módulo 5: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL

Supondo a apresentação de proposta com os percentuais abaixo detalhados, tem-se:

Percentuais apresentados:

6% de Custos Indiretos

8,65% de Tributos

6,79% de Lucro

$CITL = (1 + 6\%) / (1 - 8,65\% - 6,79\%) - 1 = 25,35\%$

Custo Direto consiste no somatório de todos os módulos que compõe o custo do trabalhador:

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
- Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários: R\$ 1.521,00.
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04.
- Custo de Reposição do Profissional Ausente: R\$ 310,82.
- Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Total: R\$ 3.807,87.

Valor do CITL: R\$ 3.807,87 x 25,35% = R\$ 965,29.

Total do Módulo 6: R\$ 965,29.

Custo Total do Empregado

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
- Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários: R\$ 1.521,00.
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04.
- Custo de Reposição do Profissional Ausente: R\$ 310,82.
- Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.
- Custos Indiretos Tributos e Lucro: R\$ 965,29.

Custo mensal do Empregado: R\$ 4.773,16.

Custo anual por empregado: R\$ 4.773,16 x 12 meses = R\$ 57.277,91.

O contrato consiste na alocação de **3 empregados**. Assim, o valor global da proposta será da seguinte forma:

Custo anual do empregado (custo mensal x 12 meses) x nº de empregados que serão alocados no contrato de trabalho:
R\$ 57.277,91 x 3 empregados = R\$ 171.833,72.

b) Execução Contratual

b.1. Pagamento mínimo mensal - sem ocorrência dos eventos futuros e incertos, bem como do 13º salário, férias e Adicional de férias.

Ao longo da execução contratual, haverá meses em que **não ocorrerão eventos passíveis de pagamento pelo fato gerador**, consoante já explicado neste Caderno. Assim, não serão contabilizados no exemplo abaixo os seguintes pagamentos: ausências legais, pagamento de 13º salário, férias e rescisões contratuais.

Apesar de existir o aporte orçamentário de todos os custos previstos na proposta inicial do licitante, não há direito adquirido de pagamento sem comprovação das ocorrências. Para estes meses, deverá ser realizado somente o pagamento, conforme item 1.7 do Anexo VII-B da IN nº 5, de 2017, dos custos com a remuneração, benefícios, insumos necessários à execução da atividade e o CITL sobre os mesmos.

PAGAMENTO MÍNIMO MENSAL - SEM OCORRÊNCIA	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	1.122,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	0,00
13º Salário	0,00
Férias e Adicional de Férias	0,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	552,00
GPS	432,00
FGTS	120,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	570,00
Vale Transporte	130,00
Vale Alimentação	440,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	0,00
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	740,73
TOTAL	3.662,73

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 552,00 + R\$ 570,00 = **R\$ 1.122,00.**

Guia da Previdência Social - GPS: R\$ 1.500,00 x 28,80% = **R\$ 432,00.**

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: R\$ 1.500,00 x 8,00% = **R\$ 120,00.**

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 432,00 + R\$ 120,00 = **R\$ 552,00.**

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Vales por dia: 2 (dois). Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois).

Valor do vale Transporte: R\$ 5,00 x 2 x 22 = R\$ 220,00.

Desconto do vale transporte: R\$ 1.500,00 x 6% = R\$ 90,00.

Custo Efetivo do Transporte: R\$ 220,00 – R\$ 90,00 = **R\$ 130,00.**

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: R\$ 20,00 x 22 = **R\$ 440,00.**

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 130,00 + R\$ 440,00 = **R\$ 570,00.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: R\$1.500,00 + R\$ 1.122,00 + R\$ 300,00 = **R\$ 2.922,00 x 25,35% = R\$ 740,73.**

Custo mensal por empregado: R\$1.500,00 + R\$ 1.122,00 + R\$ 300,00 + R\$ 740,73 = **R\$ 3.662,73.**

Custo mensal do Contrato: R\$ 3.662,73 x 3 empregados = 10.988,18.

b.2. Pagamentos quando das ocorrências das ausências legais - necessidade do profissional repositor/substituto.

O pagamento mensal para a contratada depende da efetiva prestação do serviço atrelada às condições dos empregados alocados durante o mês. Para o primeiro exemplo, considere que um empregado ausenta-se do posto de trabalho, por um dos motivos previstos no art. 473 da CLT e, portanto, “sem prejuízo do salário”. Nestes casos, haverá a necessidade de a empresa disponibilizar um empregado substituto de forma a não haver descontinuidade na prestação do serviço.

Para exemplificar, abaixo estão exemplos de cálculo para pagamento em meses onde ocorre a necessidade do Repositor/ Substituto:

EMPREGADO JORGE

Supondo que o empregado Jorge tenha se ausentado 1 (um) dia de trabalho para acompanhar o filho em consulta médica, consoante com o inciso XI d art. 473 da CLT. Nesse mês, será necessário que a empresa contratada disponibilize um empregado substituto. Abaixo está detalhada a formação do custo com uma ausência legal no mês:

PAGAMENTO NO MÊS EM QUE JORGE ESTEVE AUSENTE DURANTE 1 (UM) DIA DE TRABALHO	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	1.092,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	0,00
13º Salário	0,00
Férias e Adicional de Férias	0,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	552,00
GPS	432,00
FGTS	120,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	540,00
Vale Transporte*	120,00
Vale Alimentação*	420,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	106,57
Custo diário do Repositor	106,57
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	760,14
TOTAL	3.758,71

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Obs: o empregado pelos termos da CLT não tem prejuízo salarial nos casos de ausência legal.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 552,00 + R\$ 540,00 = R\$ 1.092,00.

Guia da Previdência Social - GPS: R\$ 1.500,00 x 28,80% = R\$ 432,00.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: R\$ 1.500,00 x 8,00% = R\$ 120,00.

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 432,00 + R\$ 120,00 = R\$ 552,00.

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Vales por dia: 2 (dois). Quantidade de dias trabalhados: 21 (vinte e um).

Valor do vale Transporte: R\$ 5,00 x 2 x 21 = R\$ 210,00

Desconto do vale transporte: R\$ 1.500,00 x 6% = R\$ 90,00.

Custo Efetivo do Transporte: R\$ 210,00 – R\$ 90,00 = R\$ 120,00.

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 21 (vinte e um).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: R\$ 20,00 x 21 = R\$ 420,00.

Obs: Os benefícios, conforme determina a legislação vigente, serão pagos pelos dias efetivamente trabalhados. Uma vez que o empregado se ausentou da prestação do serviço, este não receberá os valores correspondentes aos benefícios dos dias ausentes. No exemplo, houve desconto de vale transporte e alimentação do empregado residente.

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 120,00 + R\$ 420,00 = R\$ 540,00.

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente: R\$ 106,57 x 1 = R\$ 106,57.

Direitos do empregado substituto conforme apresentação da proposta:

- Remuneração: R\$ 1.500,00
- Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários: R\$ 1.521,00
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04

Total: R\$ 3.197,04

Custo diário do empregado substituto: R\$ 3.197,04 ÷ 30 (trinta) dias = R\$ 106,57.

Dias que foram necessários o substituto: **1 dia.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: R\$1.500,00 + R\$ 1.092,00 + R\$ 106,57 + R\$ 300,00 = R\$ 2.998,57 x 25,35% = R\$ 760,14.

Custo do mês em que Jorge se ausentou: R\$1.500,00 + R\$ 1.092,00 + R\$ 106,57 + R\$ 300,00 + R\$ 760,14 = R\$ 3.758,71.

EMPREGADA FERNANDA

Supondo que a empregada Fernanda venha se ausentar 2 (dois) dias consecutivos de trabalho pelo motivo de falecimento de um ascendente, consoante o inciso I do art. 473 da CLT. Nesse mês, será necessário a empresa disponibilizar o empregado substituto para manutenção da atividade contratada. Conforme segue explicação:

PAGAMENTO NO MÊS EM QUE FERNANDA ESTEVE AUSENTE POR 2 (DOIS) DIAS CONSECUTIVOS DE TRABALHO	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	1.062,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	0,00
13º Salário	0,00
Férias e Adicional de Férias	0,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	552,00
GPS	432,00
FGTS	120,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	510,00
Vale Transporte*	110,00
Vale Alimentação*	400,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	213,14
Custo diário do Repositor	106,57
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	779,55
TOTAL	3.854,69

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Obs: a empregada pelos termos da CLT não tem prejuízo salarial nos casos de ausência legal.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 552,00 + R\$ 510,00 = R\$ 1.062,00.

Guia da Previdência Social - GPS: R\$ 1.500,00 x 28,80% = **R\$ 432,00.**

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: R\$ 1.500,00 x 8,00% = **R\$ 120,00.**

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 432,00 + R\$ 120,00 = R\$ 552,00.

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Vales por dia: 2 (dois). Quantidade de dias trabalhados: 20 (vinte).

Valor do vale Transporte: R\$ 5,00 x 2 x 20 = R\$ 200,00

Desconto do vale transporte: R\$ 1.500,00 x 6% = R\$ 90,00.

Custo Efetivo do Transporte: R\$ 200,00 – R\$ 90,00 = **R\$ 110,00.**

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 20 (vinte).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: R\$ 20,00 x 20 = **R\$ 400,00.**

Obs: Os benefícios, conforme determina a legislação vigente, serão pagos pelos dias efetivamente trabalhados. Uma vez que a empregada se ausentou da prestação do serviço, esta não receberá os valores correspondentes **aos benefícios** dos dias ausentes.

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 110,00 + R\$ 400,00 = R\$ 510,00.

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente: R\$ 106,57 x 2 = R\$ 213,14.

Direitos do empregado substituto conforme apresentação da proposta:

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
- Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários: R\$ 1.521,00.
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04.

Total: R\$ 3.197,04

Custo diário do empregado substituto: R\$ 3.197,04 ÷ 30 (trinta) dias = **R\$ 106,57.**

Dias que foram necessários o substituto: **2 (dois) dias.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: R\$1.500,00 + R\$ 1.062,00 + R\$ 213,14 + R\$ 300,00 = R\$ 3.075,14 x 25,35% = R\$ 779,55.

Custo do mês em que Fernanda se ausentou: R\$1.500,00 + R\$ 1.062,00 + R\$ 213,14 + R\$ 300,00 + R\$ 779,55 = R\$ 3.854,69.

EMPREGADO AUGUSTO

Supondo que o empregado Augusto venha se ausentar 3 (três) dias consecutivos de trabalho pelo motivo de casamento, consoante o inciso II do art. 473 da CLT. Nesse mês, faz-se necessário o pagamento a maior uma vez que paga-se o empregado substituto. **Conforme explicação a seguir:**

PAGAMENTO NO MÊS EM QUE AUGUSTO ESTEVE AUSENTE 3 (TRÊS) DIAS CONSECUTIVOS DE TRABALHO	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	1.032,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	0,00
13º Salário	0,00
Férias e Adicional de Férias	0,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	552,00
GPS	432,00
FGTS	120,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	480,00
Vale Transporte*	100,00
Vale Alimentação*	380,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	319,71
Custo diário do Repositor	106,57
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	798,96
TOTAL	3.950,67

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Obs: o empregado pelos termos da CLT não tem prejuízo salarial nos casos de ausência legal.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 552,00 + R\$ 380,00 = R\$ 1.032,00.

Guia da Previdência Social - GPS: R\$ 1.500,00 x 28,80% = R\$ 432,00.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: R\$ 1.500,00 x 8,00% = R\$ 120,00.

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 432,00 + R\$ 120,00 = R\$ 552,00.

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Vales por dia: 2 (dois). Quantidade de dias trabalhados: 19 (dezenove).

Valor do vale Transporte: R\$ 5,00 x 2 x 19 = R\$ 190,00

Desconto do vale transporte: R\$ 1.500,00 x 6% = R\$ 90,00.

Custo Efetivo do Transporte: R\$ 190,00 – R\$ 90,00 = R\$ 100,00.

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 19 (dezenove).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: R\$ 20,00 x 19 = R\$ 380,00.

Obs: Os benefícios, conforme determina a legislação vigente, serão pagos pelos dias efetivamente trabalhados. Uma vez que o empregado se ausentou da prestação do serviço, este não receberá os valores correspondentes aos benefícios dos dias ausentes.

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 100,00 + R\$ 380,00 = R\$ 480,00.

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente: R\$ 106,57 x 3 = R\$ 319,71.

Direitos do empregado substituto conforme apresentação da proposta:

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
- Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários: R\$ 1.521,00.
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04.

Total: R\$ 3.197,04

Custo diário do empregado substituto: R\$ 3.197,04 ÷ 30 (trinta) dias = R\$ 106,57.

Dias que foram necessários o substituto: **3 (três) dias.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: R\$1.500,00 + R\$ 1.032,00 + R\$ 319,71 + R\$ 300,00 = R\$ 3.151,71 x 25,35% = R\$ 798,96.

Custo do mês em que Augusto se ausentou: R\$1.500,00 + R\$ 1.032,00 + R\$ 319,71 + R\$ 300,00 + R\$ 798,96 = R\$ 3.950,67.

b.3. Pagamento no mês de dezembro - pagamento da verba do 13º salário;

A legislação trabalhista brasileira vigente prevê o direito à percepção de pagamento de um salário adicional ao fim de cada ano. Habitualmente os valores são disponibilizados em duas parcelas, entretanto, para fins deste Caderno, será considerado apenas o pagamento de uma parcela integral, equivalente ao 13º Salário, no mês de dezembro de 2011. Relembrando que, nesta simulação, o contrato foi iniciado em 1º de junho de 2011.

No presente caso, os empregados terão direito ao 13º Salário proporcional aos 7 (sete) meses de trabalho (junho a dezembro). Será pago à empresa então 7/12 (sete doze avos) do valor do 13º salário.

MÊS DO PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO PROPORCIONAL

Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	2.319,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	875,00
13º Salário	875,00
Férias e Adicional de Férias	0,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	874,00
GPS	684,00
FGTS	190,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	570,00
Vale Transporte	130,00
Vale Alimentação	440,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	0,00
Custo diário do Repositor	0,00
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	1.044,17
TOTAL	5.163,17

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 875,00 + R\$ 874,00 + R\$ 570,00 = R\$ 2.319,00.

13º Salário: $R\$ 1.500,00 \div 12 = R\$ 125,00 \rightarrow R\$ 125,00 \times 7 \text{ meses} = R\$ 875,00$.

Obs: Conforme legislação vigente, a cada mês de serviço no qual seja laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, o empregado tem direito à percepção de 1/12 (um doze avos) da remuneração. Uma vez que os empregados laboraram os meses de junho a dezembro completos, estes receberão em dezembro a respectivas frações correspondentes aos sete meses laborados.

Submódulo 2.1 – 13º Salário: R\$ 875,00.

Guia da Previdência Social - GPS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 875,00 = R\$ 2.375,00 \times 28,80\% = R\$ 684,00$.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 875,00 = R\$ 2.375,00 \times 8,00\% = R\$ 190,00$.

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 684,00 + R\$ 190,00 = R\$ 874,00.

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Vales por dia: 2 (dois). Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois).

Valor do vale Transporte: $R\$ 5,00 \times 2 \times 22 = R\$ 220,00$.

Desconto do vale transporte: $R\$ 1.500,00 \times 6\% = R\$ 90,00$.

Custo Efetivo do Transporte: $R\$ 220,00 - R\$ 90,00 = R\$ 130,00$.

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: $R\$ 20,00 \times 22 = R\$ 440,00$.

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 130,00 + R\$ 440,00 = R\$ 570,00.

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: $R\$ 1.500,00 + R\$ 2.319,00 + R\$ 300,00 = R\$ 4.119,00 \times 25,35\% = R\$ 1.044,17$.

Custo mensal por empregado no mês dezembro de 2011: $R\$ 1.500,00 + R\$ 2.319,00 + R\$ 300,00 + R\$ 1.044,17 = R\$ 5.163,17$.

Custo mensal do Contrato no mês dezembro de 2011: $R\$ 5.163,17 \times 3 \text{ empregados} = 15.489,50$.

b.4. Pagamentos nos meses em que o empregado residente tem o direito ao período concessivo de férias - necessidade do profissional repositor/substituto;

MÊS DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Módulo 1 – Composição da Remuneração	0,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	2.736,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	2.000,00
13º Salário	0,00
Férias e Adicional de Férias	2.000,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	736,00
GPS	576,00
FGTS	160,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	0,00
Vale Transporte	0,00
Vale Alimentação	0,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	3.197,10
Custo diário do Repositor	106,57
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	1.580,09
TOTAL	7.813,19

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 2.000,00 + R\$ 736,00 = **R\$ 2.736,00.**

Férias: R\$ 1.500,00.

1/3 Constitucional: R\$ 1.500,00 ÷ 3 = **R\$ 500,00.**

Submódulo 2.1 – Férias e 1/3 Constitucional: R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = **R\$ 2.000,00.**

Guia da Previdência Social - GPS: R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = R\$ 2.000,00 x 28,80% = **R\$ 576,00.**

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = R\$ 2.000,00 x 8,00% = **R\$ 160,00.**

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 576,00 + R\$ 160,00 = **R\$ 736,00.**

Obs: Os benefícios, conforme determina a legislação vigente, serão pagos pelos dias efetivamente trabalhados. Uma vez que o empregado se ausentou da prestação do serviço, este não irá receber os valores correspondentes aos benefícios dos dias ausentes a título de férias.

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: **R\$ 0**

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente: R\$ 106,57 x 30 = **R\$ 3.197,10.**

Direitos do empregado substituto conforme apresentação da proposta:

- Remuneração: R\$ 1.500,00
- Encargos e Benefícios anuais, mensais e diários: R\$ 1.521,00
- Provisão para Rescisão: R\$ 176,04

Total: R\$ 3.197,04

Custo diário do empregado substituto: R\$ 3.197,04 ÷ 30 (trinta) dias = **R\$ 106,57.**

Dias que necessitam um substituto: **30 (trinta) dias.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: **R\$ 300,00.**

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: R\$ 2.736,00 + R\$ 3.197,10 + R\$ 300,00 = R\$ 6.233,10 x 25,35% = **R\$ 1.580,09.**

Custo do mês de um empregado quando se ausenta por motivo de férias: R\$ 2.736,00 + R\$ 3.197,10 + R\$ 300,00 + R\$ 1.580,09 = **R\$ 7.813,19.**

b.5. Pagamento dos meses nos quais existe rescisão contratual entre o empregado e o empregador, mas com reflexo nos contratos da Administração em que está alocada a mão de obra.

(i) Demissão a Pedido

Nesse exemplo, o empregado mantém uma relação de contrato de trabalho com a licitante (formalizado) desde o dia em que foi estabelecido o contrato com a Administração, ou seja, dia 1º de junho de 2011. Na data da finalização do contrato (30 de maio de 2012), o empregado Jorge, por motivos pessoais, decide pedir demissão.

Destas circunstâncias extraem-se o seguinte:

- O contrato de trabalho entre a empresa e o empregado foi rescindido em 30 de maio de 2012.
- Foi cumprido o período aquisitivo de férias de 1º/06/2011 a 30/05/2012.
- O empregado nos casos de demissão a pedido tem direito tão somente aos direitos adquiridos e proporcionais durante a execução do contrato quando devido.

A rescisão em tela, gera obrigações proporcionais para Administração ao pagamento de parcelas na qual o empregado tem direito.

No final do mês de maio de 2012, a empresa terá que arcar com os seguintes pagamentos:

- 5 meses proporcionais referentes ao 13º Salário do ano de 2012;
- Férias e 1/3 Constitucional Integrais (uma vez que o empregado cumpriu integralmente o período aquisitivo de Férias).
- Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições, incidentes sobre férias, 1/3 Constitucional e 13º Salário.

Abaixo estão descritos os pagamentos devidos no mês de maio ao empregado Jorge pela rescisão contratual:

PAGAMENTO NO MÊS EM QUE OCORRE A RESCISÃO CONTRATUAL DE JORGE	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	4.143,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	2.625,00
13º Salário	625,00
Férias e Adicional de Férias	2.000,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	1.518,00
GPS	1.188,00
FGTS	330,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	0,00
Vale Transporte	0,00
Vale Alimentação	0,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	0,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00

Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	0,00
Custo diário do Repositor	0,00
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	1.506,55
TOTAL	7.449,55

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 2.625,00 + R\$ 1.518,00 = R\$ 4.143,00.

Férias integrais: **R\$ 1.500,00.**

13º Salário: $R\$ 1.500,00 \div 12 \text{ meses} = R\$ 125,00 \rightarrow R\$ 125,00 \times 5 \text{ meses} = R\$ 625,00.$

1/3 Constitucional = $R\$ 1.500,00 \div 3 = R\$ 500,00.$

Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias: R\$ 625,00 + R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = R\$ 2.625,00.

Guia da Previdência Social - GPS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 2.625,00 = R\$ 4.125,00 \times 28,80\% = R\$ 1.188,00.$

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 2.625,00 = R\$ 4.125,00 \times 8,00\% = R\$ 330,00.$

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 1.188,00 + R\$ 330,00 = R\$ 1.518,00.

Obs: Os benefícios, conforme determina a legislação vigente, serão pagos pelos dias efetivamente trabalhados. Uma vez que o empregado não estará prestando o serviço, este não irá receber os valores correspondentes aos benefícios.

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 0

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: R\$1.500,00 + R\$ 4.143,00 + R\$ 300,00 = R\$ 5.943,00 x 25,35% = R\$ 1.506,55.

Custo no mês em que há a rescisão do contrato com Jorge: R\$1.500,00 + R\$ 4.143,00 + R\$ 300,00 + R\$ 1.506,55 = R\$ 7.449,55.

(ii) Aviso Prévio Trabalhado

A empregada Fernanda mantém uma relação de contrato de trabalho com a licitante desde o dia em que foi firmado o contrato da Administração, ou seja, dia 1º de junho de 2011. Uma vez que o contrato da Administração com a licitante não será renovado, a empresa optou por demiti-la, sem justa causa, comunicando-a 30 (trinta) dias antes de finalizar o contrato da empresa com a Administração, 30 de maio de 2012.

A demissão da empregada pela empresa, sem justa causa, antes do encerramento do contrato, gera obrigações proporcionais para Administração contadas de acordo com sua disponibilização ao contrato.

Destas circunstâncias apresentadas, extrai-se as seguintes informações:

- O contrato de trabalho entre a empresa e a empregada foi rescindido em 30 de maio de 2012;
- Foi cumprido o período aquisitivo de férias de 1º/06/2011 a 30/05/2012;
- A empregada, nos casos de demissão sem justa causa, tem direito aos pagamentos proporcionais adquiridos, como também à Multa sobre o FGTS recolhido. A empresa também terá que pagar a Contribuição Social sobre o FGTS durante a execução do contrato.

No final do mês de maio de 2012, a empresa terá que arcar com os seguintes pagamentos:

- 5 meses proporcionais referentes ao 13º Salário do ano de 2012;
- Férias e 1/3 Constitucional **Integrais** (uma vez que a empregada cumpriu integralmente o período aquisitivo de Férias);
- Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições, incidentes sobre férias, 1/3 Constitucional e 13º Salário;
- 40% da Multa sobre o saldo do FGTS + 10% de Contribuição Social do montante de todos os depósitos do FGTS já realizados para o trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho.

Abaixo estão descritos os pagamentos devidos no mês de maio à empregada Fernanda pela rescisão contratual:

PAGAMENTO NO MÊS EM QUE OCORRE A RESCISÃO CONTRATUAL DE FERNANDA	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	4.713,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	2.625,00
13º Salário	625,00
Férias e Adicional de Férias	2.000,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	1.518,00
GPS	1.188,00
FGTS	330,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	570,00
Vale Transporte	130,00
Vale Alimentação	440,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	430,00
API com Probabilidade	0,00
Aviso Prévio Indenizado - API	0,00
Multa do FGTS do API	0,00
APT com Probabilidade	430,00
Multa do FGTS do APT	860,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	0,00
Custo diário do Repositor	0,00

Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	1.760,05
TOTAL	8.703,05

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 2.625,00 + R\$ 1.518,00 + R\$ 570,00 = **R\$ 4.713,00.**

13º Salário: R\$ 1.500,00 ÷ 12 meses = R\$ 125,00 → R\$ 125,00 x 5 meses = **R\$ 625,00.**

Férias integrais: R\$ 1.500,00.

1/3 Constitucional: R\$ 1.500,00 ÷ 3 = **R\$ 500,00.**

Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias: R\$ 625,00 + R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = R\$ **2.625,00.**

Guia da Previdência Social - GPS: R\$ 1.500,00 + R\$ 2.625,00 = R\$ 4.125,00 x 28,80% = **R\$ 1.188,00.**

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: R\$ 1.500,00 + R\$ 2.625,00 = R\$ 4.125,00 x 8,00% = **R\$ 330,00.**

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: R\$ 1.188,00 + R\$ 330,00 = **R\$ 1.518,00.**

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois). Vales por dia: 2 (dois).

Valor do vale Transporte: R\$ 5,00 x 2 x 22 = R\$ 220,00.

Desconto do vale transporte: R\$ 1.500,00 x 6% = R\$ 90,00.

Custo Efetivo do Transporte: R\$ 220,00 – R\$ 90,00 = **R\$ 130,00.**

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: R\$ 20,00 x 22 = **R\$ 440,00.**

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: R\$ 130,00 + R\$ 440,00 = **R\$ 570,00.**

Módulo 3 – Rescisão: R\$ 430,00.**Multa e Contribuição Social sobre o FGTS de Fernanda:**

Sobre a liberação do valor correspondente a Multa do FGTS e Contribuição Social, esclarece-se que é necessário saber o montante dos depósitos realizados no FGTS.

Segue abaixo visão geral de todos os valores pagos à trabalhadora Fernanda durante a vigência do contrato e seus devidos depósitos no FGTS.

PAGAMENTOS REALIZADOS À FERNANDA DURANTE CONTRATO DE TRABALHO DENTRO DO CONTRATO ADMINISTRATIVO		
Anos	2011	2012
	Meses devidos	Meses devidos
Remuneração	7 meses integrais de Remuneração	5 meses integrais de Remuneração + 1 mês indenizado
13º Salário	Proporcional a 7 meses de Trabalho	5 meses integrais de Remuneração + 1 mês indenizado
Férias e 1/3 Constitucional		Férias integrais + 1 mês indenizado

Considerando que a Remuneração **não** foi alterada ao longo do contrato, extrai-se:

12 meses de Remuneração Integral = R\$ 1.500,00 x 12 meses = **R\$ 18.000,00**

13º Salário integral (7 meses em 2011 + 5 meses em 2012) = **R\$ 1.500,00**

Férias e 1/3 Constitucional Integral:

Férias = **R\$ 1.500,00**

1/3 Constitucional = R\$ 1.500,00 ÷ 3 = **R\$ 500,00**

R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = **R\$ 2.000,00**

Durante todo o Contrato de Trabalho, considerados somente os meses de serviços prestados à Administração, foi pago à empregada Fernanda o valor de R\$ 21.500,00 (R\$ 18.000,00 + R\$ 1.500,00 + R\$ 2.000,00), o qual foi objeto de incidência do FGTS (8%), ou seja, durante a vigência do contrato de trabalho foi depositado no **FGTS do trabalhador R\$ 1.720,00 (R\$ 21.500,00 x 8% = R\$ 1.720,00).**

Tendo em vista que o pagamento da Multa do FGTS e da Contribuição Social incide sobre o montante dos depósitos realizados, conclui-se que o valor da Multa do FGTS e da Contribuição Social de Fernanda a ser pago pelo seu serviço prestado será:

Depósito realizado: R\$ 1.720,00

Multa e Contribuição Social = 50%

Valor da Multa = R\$ 1.720,00 x 50% = R\$ 860,00.

Considerando que na proposta a empresa apresentou que a probabilidade por empregado de rescindir o contrato na forma de Aviso Prévio Trabalhado era de 50%, sobre o valor da Multa será aplicado esse percentual.

Valor efetivo a ser pago da Multa e Contribuição do FGTS = R\$ 860,00 x 50% = **R\$ 430,00.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: $R\$1.500,00 + R\$ 4.713,00 + R\$ 430,00 + R\$ 300,00 = R\$ 6.943,00 \times 25,35\%$
= R\$ 1.760,05.

Custo no mês em que há a rescisão do contrato com Fernanda: $R\$1.500,00 + R\$ 4.713,00 + R\$ 430,00 + R\$ 300,00 + R\$ 1.760,05 = R\$ 8.703,05.$

(iii) Aviso Prévio Indenizado

O empregado Augusto mantém uma relação de contrato de trabalho com o fornecedor desde o dia em que foi firmado o contrato da Administração, ou seja, dia 1º de junho de 2011. Uma vez que o contrato da Administração com o fornecedor não será renovado, o empregado Augusto será demitido, sem justa causa, na data em que findar o contrato da empresa com a Administração, 30 de maio de 2012.

A demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, antes do encerramento do contrato, gera obrigações proporcionais para Administração contadas de acordo com sua disponibilização ao contrato.

Destas circunstâncias, extraem-se o seguinte:

- O contrato de trabalho entre a empresa e o empregado foi rescindido em 30 de maio de 2012.
- Foi cumprido o período aquisitivo de férias de 1º/06/2011 a 30/05/2012.
- O empregado, nos casos de demissão sem justa causa, tem direito aos pagamentos proporcionais adquiridos, como também à Multa sobre o FGTS recolhido. A empresa também terá que pagar a Contribuição Social sobre o FGTS durante a execução do contrato.

No final do mês de maio de 2012, a empresa terá que arcar com os seguintes pagamentos:

- 5 meses proporcionais referentes ao 13º Salário do ano de 2012;
- Férias e 1/3 Constitucional **Integrais** (uma vez que o empregado cumpriu integralmente o período aquisitivo de Férias).
- Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições, incidentes sobre férias proporcionais, 1/3 Constitucional proporcional e 13º Salário proporcional.
- 40% da Multa do FGTS + 10% de Contribuição Social do montante de todos os depósitos do FGTS já realizados para o trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho.
- Um mês **indenizado** com direito a todos os proporcionais.

Abaixo estão descritos os pagamentos devidos no mês de maio ao empregado Augusto pela rescisão contratual:

PAGAMENTO NO MÊS EM QUE OCORRE A RESCISÃO CONTRATUAL DE AUGUSTO	
Módulo 1 – Composição da Remuneração	1.500,00
Módulo 2 - Encargos e Benefícios	4.713,00
Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias	2.625,00
13º Salário	625,00
Férias e Adicional de Férias	2.000,00
Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciário de FGTS	1.518,00
GPS	1.188,00
FGTS	330,00
Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários	570,00
Vale Transporte	130,00
Vale Alimentação	440,00
Módulo 3 – Provisão para Rescisão	1.718,33
API com Probabilidade	1.718,33
Aviso Prévio Indenizado - API	2.505,00
Multa do FGTS do API	931,67
APT com Probabilidade	0,00
Multa do FGTS do APT	0,00
Módulo 4 – Custo de Reposição do Profissional Ausente	0,00
Custo diário do Repositor	0,00
Módulo 5 – Insumos de Mão de Obra	300,00
Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro - CITL	2.086,64
TOTAL	10.317,98

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Seguem as memórias de Cálculo:

Módulo 1 - Remuneração: R\$ 1.500,00.

Módulo 2 – Encargos e Benefícios: R\$ 2.625,00 + R\$ 1.518,00 + R\$ 570,00 = R\$ 4.713,00.

13º Salário: $R\$ 1.500,00 \div 12 \text{ meses} = R\$ 125,00 \rightarrow R\$ 125,00 \times 5 \text{ meses} = R\$ 625,00.$

Férias integrais: R\$ 1.500,00.

1/3 Constitucional: $R\$ 1.500,00 \div 3 = R\$ 500,00.$

Submódulo 2.1 – 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias: $R\$ 625,00 + R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 = R\$ 2.625,00.$

Guia da Previdência Social - GPS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 2.625,00 = R\$ 4.125,00 \times 28,80\% = R\$ 1.188,00.$

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 2.625,00 = R\$ 4.125,00 \times 8,00\% = R\$ 330,00.$

Submódulo 2.2 – Encargos Previdenciários e FGTS: $R\$ 1.188,00 + R\$ 330,00 = R\$ 1.518,00.$

Transporte: Valor da passagem R\$ 5,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois). Vales por dia: 2 (dois).

Valor do vale Transporte: $R\$ 5,00 \times 2 \times 22 = R\$ 220,00.$

Desconto do vale transporte: $R\$ 1.500,00 \times 6\% = R\$ 90,00.$

Custo Efetivo do Transporte: $R\$ 220,00 - R\$ 90,00 = R\$ 130,00.$

Auxílio-Refeição/Alimentação: Valor do auxílio alimentação R\$ 20,00. Quantidade de dias trabalhados: 22 (vinte e dois).

Custo Efetivo do Auxílio-Refeição/Alimentação: $R\$ 20,00 \times 22 = R\$ 440,00.$

Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e diários: $R\$ 130,00 + R\$ 440,00 = R\$ 570,00.$

Módulo 3 – Rescisão: R\$ 1.718,33.

Mês de trabalho indenizado

Uma vez que o Aviso Prévio em tela remunera um mês a mais de trabalho com direito a todos os proporcionais seguem os itens da planilha que o empregado faz jus:

- Remuneração: R\$ 1.500,00.
 - 13º Salário: $R\$ 1.500,00 \div 12 \text{ meses} = R\$ 125,00.$
 - Férias: $R\$ 1.500,00 \div 12 \text{ meses} = R\$ 125,00.$
 - 1/3 Constitucional: $R\$ 125,00 \div 3 = R\$ 41,67.$
 - FGTS: $R\$ 1.500,00 + R\$ 291,67 = R\$ 1.791,67 \times 8,00\% = R\$ 143,33.$
 - Transporte: $R\$ 220,00 - R\$ 90,00 = R\$ 130,00.$
 - Auxílio-Refeição/Alimentação: $R\$ 20,00 \times 22 = R\$ 440,00.$
- Total: R\$ 2.505,00

Multa e Contribuição Social sobre o FGTS de Augusto:

Sobre a liberação do valor correspondente a Multa do FGTS e Contribuição Social, esclarece-se que é extremamente necessário saber o montante dos depósitos realizados no FGTS.

Segue abaixo visão geral de todos os valores pagos ao trabalhador Augusto durante a vigência do contrato e seus devidos depósitos no FGTS.

PAGAMENTOS REALIZADOS AO AUGUSTO DURANTE CONTRATO DE TRABALHO DENTRO DO CONTRATO ADMINISTRATIVO

Anos	2011	2012
	Meses devidos	Meses devidos
Remuneração	7 meses integrais de remuneração	5 meses integrais de remuneração + 1 mês indenizado
13º Salário	Proporcional a 7 meses de Trabalho	Proporcional a 5 meses de Trabalho + 1 mês indenizado
Férias e 1/3 Constitucional		Férias integrais + 1 mês indenizado

Considerando que a Remuneração **não** foi alterada ao longo do contrato, extrai-se:

12 meses de Remuneração Integral = R\$ 1.500,00 x 13 meses = **R\$ 19.500,00.**

13º Salário integral (7 meses em 2011 + 5 meses em 2012 + 1 mês indenizado) = **R\$ 1.625,00.**

Férias e 1/3 Constitucional Integral + 1 mês indenizado:

Férias = **R\$ 1.500,00.**

1/3 Constitucional = R\$ 1.500,00 ÷ 3 = **R\$ 500,00.**

Férias (1 mês indenizado): R\$ 1.500,00 ÷ 12 meses = **R\$ 125,00.**

1/3 Constitucional (1 mês indenizado): R\$ 125,00 ÷ 3 = **R\$ 41,67.**

R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 + R\$ 125,00 + R\$ 41,67 = **R\$ 2.166,67.**

Durante todo o Contrato de Trabalho, considerados somente os meses de serviços prestados à Administração, será pago ao empregado Augusto o valor de R\$ 23.291,67 (R\$ 19.500,00 + R\$ 1.625,00 + R\$ 2.166,67), o qual foi objeto de incidência do FGTS (8%), ou seja, durante a vigência do contrato de trabalho foi depositado no **FGTS do trabalhador R\$ 1.863,33 (R\$ 23.291,67 x 8% = R\$ 1.863,33).**

Tendo em vista que o pagamento da Multa do FGTS e da Contribuição Social incide sobre o montante dos depósitos realizados, conclui-se que o valor da Multa do FGTS e da Contribuição Social de Augusto a ser pago pelo seu serviço prestado será:

Depósito realizado: R\$ 1.863,33

Multa e Contribuição Social = 50%

Valor da Multa = R\$ 1.863,33 x 50% = R\$ 931,67.

Considerando que na proposta a empresa apresentou que a probabilidade por empregado de rescindir o contrato na forma de Aviso Prévio Indenizado era de 50%, sobre o valor do mês Indenizado e da Multa, será aplicado esse percentual.

Valor do Aviso Prévio, Multa e Contribuição do FGTS = R\$ 2.505,00 + R\$ 931,67 = **R\$ 3.436,67.**

Valor efetivo a ser pago de Aviso Prévio, Multa e Contribuição do FGTS = R\$ 3.436,67 x 50% = **R\$ 1.718,33.**

Módulo 5 – Insumos de mão de obra: R\$ 300,00.

Módulo 6 – Custos Indiretos, Tributos e Lucro: $R\$1.500,00 + R\$ 4.713,00 + R\$ 1.718,33 + R\$ 300,00 = R\$ 8.231,33 \times 25,35\%$
= R\$ 2.086,64.

Custo no mês em que há a rescisão do contrato com Augusto: $R\$1.500,00 + R\$ 4.713,00 + R\$ 1.718,33 + R\$ 300,00 + R\$ 2.086,64 = R\$ 10.317,98.$

c) Consolidação de um ano de Contrato de Trabalho

A tabela abaixo consolida os gastos mês a mês com cada um dos empregados do contrato de prestação de serviço, consoante a alínea “b” do item 5.3 deste Caderno.

CONSOLIDAÇÃO DE UM ANO DE CONTRATO DE TRABALHO				
	Jorge	Fernanda	Augusto	Total
Junho/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Julho/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Agosto/11	R\$3.758,71	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$11.084,16
Setembro/11	R\$3.662,73	R\$3.854,69	R\$3.662,73	R\$11.180,14
Outubro/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Novembro/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Dezembro/11	R\$5.163,17	R\$5.163,17	R\$5.163,17	R\$15.489,50
Janeiro/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Fevereiro/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Março/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$11.276,12
Abril/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Maio/12	R\$7.449,55	R\$8.703,05	R\$10.317,98	R\$26.470,58
Final do Contrato				R\$152.417,77

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Legenda:

- Mês em que ocorre ausências justificadas
- Mês em que ocorre o pagamento de 13º Salário.
- Mês em que ocorre a rescisão de contrato com a Administração.

Junho de 2011 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Julho de 2011 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Agosto de 2011 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de agosto teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Jorge que teve que se ausentar do posto de trabalho por motivos de consulta médica do filho.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.758,71** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 1 dia de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.758,71 = \textbf{R\$ 11.084,16.}$

Setembro de 2011 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de setembro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por motivos de falecimento de algum ascendente na família.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.854,69** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 2 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.854,69 = \textbf{R\$ 11.180,14.}$

Outubro de 2011 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Novembro de 2011 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Dezembro de 2011 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de dezembro é superior aos demais pois corresponde ao pagamento do 13º Salário proporcional dos empregados.

Como exemplificado, **R\$ 5.163,17** corresponde ao pagamento do mês de dezembro no qual cada empregado tem direito à percepção de 7 meses proporcionais de 13º salário.

• **R\$ 5.163,17** x 3 empregados = **R\$ 15.489,50.**

Janeiro de 2012 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Fevereiro de 2012 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Março de 2012 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de março teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Augusto que teve que se ausentar do posto de trabalho por motivo de licença-casamento.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.950,67** = **R\$ 11.276,12.**

Abril de 2012 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Mai de 2012 – Na hipótese da não prorrogação de contrato entre a contratada e a Administração, conforme explicações já demonstradas, no último mês da prestação do serviço, será repassado para a empresa os seguintes valores:

- **R\$ 7.449,55** para o pagamento da demissão a pedido do empregado Jorge.
- **R\$ 8.703,05** para o pagamento das verbas rescisórias que diz respeito à demissão sem justa causa por Aviso Prévio Trabalhado da empregada Fernanda.
- **R\$ 10.317,98** para o pagamento das verbas rescisórias que diz respeito à demissão sem justa causa por Aviso Prévio Indenizado do empregado Augusto.
- **R\$ 7.449,55** + **R\$ 8.703,05** + **R\$ 10.317,98** = **R\$ 26.470,58.**

c.1 Análise dos valores efetivamente pagos x valor homologado.

Passando-se à análise dos resultados obtidos durante a simulação do contrato de um ano, segue quadro consolidado:

ANÁLISE DOS VALORES DE UM ANO DE CONTRATO			
Mês	Despesa estimada para o Contrato (valor da proposta)	Despesa liquidada no Contrato (execução contratual)	Economia
Junho/11	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Julho/11	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Agosto/11	R\$14.319,48	R\$11.084,16	23%
Setembro/11	R\$14.319,48	R\$11.180,14	22%
Outubro/11	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Novembro/11	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Dezembro/11	R\$14.319,48	R\$15.489,50	(-8%) *
Janeiro/12	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Fevereiro/12	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Março/12	R\$14.319,48	R\$11.276,12	21%
Abril/12	R\$14.319,48	R\$10.988,18	23%
Maio/12	R\$14.319,48	R\$26.470,58	(-85%) *
TOTAL	R\$171.833,72	R\$152.417,77	11,30%

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Deste quadro, extraem-se as seguintes informações:

- (i) Quando não é comprovada a ocorrência dos fatos geradores apresentados na proposta, o valor pago à contratada deverá ser recalculado em função de não ter havido incidência que ensejasse pagamentos futuros;
- (ii) O valor economizado mensalmente nos meses de **não ocorrência** dos fatos geradores equivale a aproximadamente 70% (setenta por cento) do valor **de um posto** de trabalho:
 - Junho de 2011: R\$14.319,48 - R\$10.988,18 = **R\$3.331,30** (três mil trezentos e trinta e um reais e trinta centavos);
 - Valor da proposta por empregado é **R\$ 4.773,16** (quatro mil setecentos e setentas e três reais e dezesseis centavos), conforme alínea “a” do item 5.3 deste Caderno;
- (iii) O valor economizado mensalmente nos meses em que a Administração **pagou** pela **ocorrência** de fatos geradores variou de 21% (vinte e um por cento) a 22% (vinte e dois por cento) do **valor mensal** da proposta;
- (iv) Os meses de dezembro/2011 e maio/2012, por estarem presentes eventos que ensejam pagamentos **de grande vulto** (13º salário e a rescisão de todos os empregados, respectivamente), ultrapassaram o valor mensal estimado na proposta, todavia o valor para tal rubrica já fora objeto de empenho;

- (v) A economia total ao final do contrato perfaz 11,30% (onze inteiros e trinta centésimos por cento), o que equivale a **R\$ 19.415,95** (dezenove mil quatrocentos e quinze reais e noventa e cinco centavos), tendo considerado que houve a finalização do vínculo empregatício de todos os empregados;
- (vi) Destaca-se **que essa forma de pagamento** prioriza o resultado, viabilizando a otimização dos recursos públicos, bem como a execução adequada e econômica do **objeto** do contrato.

d) Simulação ano a ano até o 5º ano de contrato

Com vistas a garantir um melhor entendimento da metodologia de pagamento pelo Fato Gerador, serão apresentadas abaixo simulações ano a ano até o final do 5º ano, sendo considerado que haverá a prorrogação do contrato.

d.1. Consolidação do 1º ano

A tabela abaixo mostra, mês a mês, os gastos do 1º ano do contrato de prestação de serviço, considerando os valores utilizados na execução contratual, conforme alínea “b” do item 5.3 deste Caderno.

1º ANO				
	Jorge	Fernanda	Augusto	Total
Junho/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Julho/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Agosto/11	R\$3.758,71	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$11.084,16
Setembro/11	R\$3.662,73	R\$3.854,69	R\$3.662,73	R\$11.180,14
Outubro/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Novembro/11	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Dezembro/11	R\$5.163,17	R\$5.163,17	R\$5.163,17	R\$15.489,50
Janeiro/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Fevereiro/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Março/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$11.276,12
Abril/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Maió/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Final do 1º ano de Contrato				R\$136.935,37

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Legenda:

- Mês em que ocorre ausências justificadas
- Mês em que ocorre o pagamento de 13º Salário.

Junho de 2011 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Julho de 2011 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Agosto de 2011 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de agosto teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Jorge que teve que se ausentar do posto de trabalho por motivos de consulta médica do filho.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.758,71** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 1 dia de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.758,71** = **R\$ 11.084,16.**

Setembro de 2011 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de setembro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por motivos de falecimento de algum ascendente na família.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.854,69** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 2 dias de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.854,69** = **R\$ 11.180,14.**

Outubro de 2011 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Novembro de 2011 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Dezembro de 2011 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de dezembro é maior no qual corresponde ao pagamento do 13º Salário proporcional dos empregados.

Como exemplificado, **R\$ 5.163,17** corresponde ao pagamento do mês de dezembro no qual cada empregado tem direito a percepção de 7 meses proporcionais de 13º salário.

• **R\$ 5.163,17** x 3 empregados = **R\$ 15.489,50.**

Janeiro de 2012 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Fevereiro de 2012 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Março de 2012 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de março teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Augusto que teve que se ausentar do posto de trabalho por motivo de licença-casamento.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.950,67** = **R\$ 11.276,12.**

Abril de 2012 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Mai de 2012 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

d.2. Consolidação do 2º ano

A tabela abaixo mostra, mês a mês, os gastos do 2º ano do contrato de prestação de serviço prorrogado, considerando os valores utilizados na execução contratual, conforme alínea “b” do item 5.3 deste Caderno, destacando que **não houve aumento de remuneração.**

2º ANO

	Jorge	Fernanda	Augusto	Total
Junho/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Julho/12	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Agosto/12	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Setembro/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$15.138,64
Outubro/12	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.854,69	R\$11.180,14
Novembro/12	R\$3.950,67	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$11.276,12
Dezembro/12	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$18.704,73
Janeiro/13	R\$3.662,73	R\$3.758,71	R\$3.662,73	R\$11.084,16
Fevereiro/13	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Março/13	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Abril/13	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Mai/13	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Final do 2º ano de Contrato				R\$152.601,99

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Legenda:

- Mês em que ocorre ausências justificadas
- Mês em que ocorre o pagamento de 13º Salário.

Junho de 2012 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18**.

Julho de 2012 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de julho teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Jorge, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 7.813,19** = **R\$ 15.138,64**.

Agosto de 2012 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de agosto teve um aumento devido ao pagamento das férias da empregada Fernanda, bem como de um substituto para repor as férias da empregada ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Setembro de 2012 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de setembro teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Augusto, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Outubro de 2012 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de outubro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Augusto que teve que se ausentar do posto de trabalho por 2 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.854,69** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 2 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.854,69 = R\$ 11.180,14.$

Novembro de 2012 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de novembro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Jorge que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.950,67 = R\$ 11.276,12.$

Dezembro de 2012 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de dezembro é superior pois inclui o pagamento do 13º Salário integral dos empregados.

- **R\$ 6.234,91** corresponde ao pagamento do mês de dezembro no qual cada empregado tem direito à percepção do 13º salário Integral.
- $R\$ 6.234,91 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 18.704,73.$

Janeiro de 2013 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de janeiro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por 1 dia.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.758,71** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita a substituição do empregado por 1 dia de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.758,71 = R\$ 11.084,16$.

Fevereiro de 2013 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18$.

Março de 2013 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18$.

Abril de 2013 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18$.

Mai de 2013 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18$.

d.3. Consolidação do 3º ano

A tabela abaixo mostra, mês a mês, os gastos do 3º ano do contrato de prestação de serviço prorrogado, considerando os valores utilizados na execução contratual, conforme alínea “b” do item 5.3 deste Caderno, destacando que **não houve aumento de remuneração**.

3º ANO				
	Jorge	Fernanda	Augusto	Total
Junho/13	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Julho/13	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Agosto/13	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Setembro/13	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$15.138,64
Outubro/13	R\$3.854,69	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$11.180,14
Novembro/13	R\$3.662,73	R\$3.854,69	R\$3.662,73	R\$11.180,14
Dezembro/13	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$18.704,73
Janeiro/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Fevereiro/14	R\$3.662,73	R\$3.758,71	R\$3.662,73	R\$11.084,16
Março/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$11.276,12
Abril/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Mai/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Final do 3º ano de Contrato				R\$152.793,95

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Legenda:

- Mês em que ocorre ausências justificadas
- Mês em que ocorre o pagamento de 13º Salário.

Junho de 2013 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18**.

Julho de 2013 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de julho teve um aumento devido ao pagamento das férias da empregada Fernanda, bem como de um substituto para repor as férias da empregada ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 7.813,19** = **R\$ 15.138,64**.

Agosto de 2013 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de agosto teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Jorge, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Setembro de 2013 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de setembro teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Augusto, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Outubro de 2013 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de outubro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Jorge que teve que se ausentar do posto de trabalho por 2 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.854,69** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 2 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.854,69 = R\$ 11.180,14.$

Novembro de 2013 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de novembro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por 2 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.854,69** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 2 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.854,69 = R\$ 11.180,14.$

Dezembro de 2013 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de dezembro é superior aos demais pois inclui o pagamento do 13º Salário integral dos empregados.

- **R\$ 6.234,91** corresponde ao pagamento do mês de dezembro no qual cada empregado tem direito à percepção do 13º salário integral.
- $R\$ 6.234,91 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 18.704,73.$

Janeiro de 2014 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Fevereiro de 2014 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de fevereiro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por 1 dia.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.758,71** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 1 dia de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.758,71** = **R\$ 11.084,16.**

Março de 2014 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de março teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Augusto que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.950,67** = **R\$ 11.276,12.**

Abril de 2014 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Mai de 2014 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

d.4. Consolidação do 4º ano

A tabela abaixo mostra, mês a mês, os gastos do 4º ano do contrato de prestação de serviço prorrogado, considerando os valores utilizados na execução contratual, conforme alínea “b” do item 5.3 deste Caderno, destacando que **não houve aumento de remuneração.**

4º ANO

	Jorge	Fernanda	Augusto	Total
Junho/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Julho/14	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Agosto/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$15.138,64
Setembro/14	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Outubro/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Novembro/14	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Dezembro/14	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$18.704,73
Janeiro/15	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$11.276,12
Fevereiro/15	R\$3.950,67	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$11.276,12
Março/15	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$3.662,73	R\$11.276,12
Abril/15	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Mai/15	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Final do 4º ano de Contrato				R\$152.889,93

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Legenda:

- Mês em que ocorre ausências justificadas
- Mês em que ocorre o pagamento de 13º Salário.

Junho de 2014 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18**.

Julho de 2014 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de julho teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Jorge, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 7.813,19** = **R\$ 15.138,64**.

Agosto de 2014 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de agosto teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Augusto, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Setembro de 2014 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de setembro teve um aumento devido ao pagamento das férias da empregada Fernanda, bem como de um substituto para repor as férias da empregada ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Outubro de 2014 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18.$

Novembro de 2014 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18.$

Dezembro de 2014 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de dezembro é superior aos demais pois inclui o pagamento do 13º Salário integral dos empregados.

- **R\$ 6.234,91** corresponde ao pagamento do mês de dezembro no qual cada empregado tem direito à percepção do 13º salário Integral.
- $R\$ 6.234,91 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 18.704,73.$

Janeiro de 2015 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de janeiro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Augusto que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.950,67 = R\$ 11.276,12$.

Fevereiro de 2015 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de fevereiro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Jorge que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.950,67 = R\$ 11.276,12$.

Março de 2015 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de março teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.950,67 = R\$ 11.276,12$.

Abril de 2015 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18$.

Mai de 2015 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

- $R\$ 3.662,73 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 10.988,18$.

d.5. Consolidação do 5º ano

A tabela abaixo mostra, mês a mês, os gastos do 5º ano do contrato de prestação de serviço prorrogado, considerando os valores utilizados na execução contratual, conforme alínea “b” do item 5.3 deste Caderno, destacando que **não houve aumento de remuneração**.

5º ANO				
	Jorge	Fernanda	Augusto	Total
Junho/15	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Julho/15	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Agosto/15	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$7.813,19	R\$15.138,64
Setembro/15	R\$7.813,19	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$15.138,64
Outubro/15	R\$3.950,67	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$11.276,12
Novembro/15	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$3.662,73	R\$11.276,12
Dezembro/15	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$6.234,91	R\$18.704,73
Janeiro/16	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Fevereiro/16	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.950,67	R\$11.276,12
Março/16	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Abril/16	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$3.662,73	R\$10.988,18
Maio/16	R\$7.449,55	R\$11.535,95	R\$13.021,52	R\$32.007,02
Final do 5º ano de Contrato				R\$173.908,77

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Legenda:

- Mês em que ocorre ausências justificadas
- Mês em que ocorre o pagamento de 13º Salário.
- Mês em que ocorre a rescisão de contrato com a Administração.

Junho de 2015 – Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18**.

Julho de 2015 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de julho teve um aumento devido ao pagamento das férias da empregada Fernanda, bem como de um substituto para repor as férias da empregada ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 7.813,19** = **R\$ 15.138,64**.

Agosto de 2015 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de agosto teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Augusto, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Setembro de 2015 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de setembro teve um aumento devido ao pagamento das férias do empregado Jorge, bem como de um substituto para repor as férias do empregado ausente.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 7.813,19** corresponde ao pagamento do mês em que o empregado residente se ausenta pelo motivo de férias, necessitando, portanto, de substituição durante o período ausente.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 7.813,19 = R\$ 15.138,64.$

Outubro de 2015 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de outubro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Jorge que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.950,67 = R\$ 11.276,12.$

Novembro de 2015 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de novembro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para a empregada Fernanda que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- $R\$ 3.662,73 \times 2 \text{ empregados} = R\$ 7.325,45 + R\$ 3.950,67 = R\$ 11.276,12.$

Dezembro de 2015 – Observa-se que o pagamento à contratada no mês de dezembro é superior aos demais pois inclui o pagamento do 13º Salário integral dos empregados.

- **R\$ 6.234,91** corresponde ao pagamento do mês de dezembro no qual cada empregado tem direito à percepção do 13º salário integral.
- $R\$ 6.234,91 \times 3 \text{ empregados} = R\$ 18.704,73.$

Janeiro de 2016 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Fevereiro de 2016 - Observa-se que o pagamento à contratada no mês de fevereiro teve um aumento devido ao pagamento de um substituto para o empregado Augusto que teve que se ausentar do posto de trabalho por 3 dias.

Como exemplificado:

- **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.
- **R\$ 3.950,67** corresponde ao pagamento do mês no qual necessita da substituição do empregado por 3 dias de ausência.
- **R\$ 3.662,73** x 2 empregados = **R\$ 7.325,45** + **R\$ 3.950,67** = **R\$ 11.276,12.**

Março de 2016 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Abril de 2016 - Observa-se que o custo por empregado foi o mesmo, tendo por base os serviços habitualmente prestados.

Como exemplificado, **R\$ 3.662,73** corresponde ao pagamento do mês sem ocorrências eventuais de um empregado.

• **R\$ 3.662,73** x 3 empregados = **R\$ 10.988,18.**

Mai de 2016 – No encerramento do contrato entre a contratada e a Administração, após os 5 (cinco) anos de prestação de serviço, será repassado para a empresa os seguintes valores:

- **R\$ 7.449,55** para o pagamento da **demissão a pedido** do empregado Jorge.
- **R\$ 11.535,95** para o pagamento das verbas rescisórias que diz respeito à demissão sem justa causa por **Aviso Prévio Trabalhado** da empregada Fernanda.
- **R\$ 13.021,52** para o pagamento das verbas rescisórias que diz respeito à demissão sem justa causa por **Aviso Prévio Indenizado** do empregado Augusto.
- **R\$ 7.449,55** + **R\$ 11.535,95** + **R\$ 13.021,52** = **R\$ 32.007,02.**

Observação: Para o cômputo dos valores referentes ao Aviso Prévio Trabalhado e Indenizado foi levado em consideração a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, que acresce 3 (três) dias de Aviso Prévio a cada ano de serviço prestado na mesma empresa.

Seguem as memórias de cálculo referentes ao valor da **Rescisão** nos casos de Aviso Prévio Trabalhado e Aviso Prévio Indenizado:

Aviso Prévio Trabalhado (Fernanda):

- Lei nº 12.506, de 2011: **R\$ 107,61 x 12 = R\$ 1.291,32.**

R\$ 107,61 refere-se ao valor diário do emprego, incluídos o GPS e os benefícios;

12 dias equivale a 3 dias para cada ano a mais na empresa, no exemplo, o empregado passou 4 anos além do primeiro ano.

- Multa e Contribuição Social do FGTS: **R\$ 8.177,33 x 50% = R\$ 4.088,67.**

R\$ 8.177,33 refere-se ao FGTS total recolhido durante a execução contratual (5 anos)

50% equivale ao somatório do percentual do FGTS (40%) + Percentual da Contribuição Social (10%)

- Probabilidade de ocorrência de APT apresentada na proposta: **50%.**

Valor do Aviso Prévio Trabalhado, Multa e Contribuição do FGTS: R\$ 1.291,32 + R\$ 4.088,67 = **R\$ 5.379,99.**

Módulo 3: Rescisão da Empregada Fernanda: R\$ 5.379,99 x 50% = **R\$ 2.689,99.**

Aviso Prévio Indenizado (Augusto):

- 1 mês (30 dias) indenizado: **R\$ 2.505,00.**

- Lei nº 12.506, de 2011: **R\$ 90,41 x 12 = R\$ 1.084,92.**

R\$ 90,41 refere-se ao valor diário do emprego, excluído o GPS e incluídos os benefícios;

12 dias equivale a 3 dias para cada ano a mais na empresa, no exemplo, o empregado passou 4 anos além do primeiro ano.

- Multa e Contribuição Social do FGTS: **R\$ 8.320,67 x 50% = R\$ 4.160,33.**

R\$ 8.320,67 refere-se ao FGTS total recolhido durante a execução contratual (5 anos)

50% equivale ao somatório do percentual do FGTS (40%) + Percentual da Contribuição Social (10%)

- Probabilidade de ocorrência de API apresentada na proposta: **50%.**

Valor do Aviso Prévio Indenizado, Multa e Contribuição do FGTS: R\$ 2.505,00 + R\$ 1.084,92 + R\$ 4.160,33 = **R\$ 7.750,25.**

Módulo 3: Rescisão do Empregado Augusto: R\$ 7.750,25 x 50% = **R\$ 3.875,13.**

d.5. Análise dos valores efetivamente pagos x valor homologado

Passando-se à análise dos resultados obtidos durante a simulação do contrato de 5 (cinco) anos, segue quadro consolidado:

ANÁLISE DOS VALORES DE UM ANO DE CONTRATO

Mês	Despesa estimada para o Contrato (valor da proposta)	Despesa liquidada no Contrato (execução contratual)	Economia
1º ano	R\$171.833,72	R\$136.935,37	20,31%
2º ano	R\$171.833,72	R\$152.601,99	11,19%
3º ano	R\$171.833,72	R\$152.793,95	11,08%
4º ano	R\$171.833,72	R\$152.889,93	11,02%
5º ano	R\$171.833,72	R\$173.908,77	(-1,21%) *
TOTAL	R\$859.168,62	R\$769.130,03	10,48%

Nota: Diferenças nos valores dos cálculos referem-se às dízimas periódicas do Excel.

Deste quadro, extraem-se as seguintes informações:

(i) No primeiro ano não houve pagamento de férias aos empregados, motivo pelo qual a economia foi maior que nos demais anos, ou seja, 20,31% (vinte inteiros e trinta e um centésimos por cento), o que equivale a R\$ 34.898,35 (trinta e quatro mil, oitocentos e noventa e oito reais e trinta e cinco centavos);

(ii) No 2º, 3º e 4º anos, o percentual economizado decresceu por conta dos pagamentos de férias, pois, nestes eventos, paga-se o equivalente à remuneração do empregado residente e, ainda, os custos com o empregado o repositor;

(iii) No 5º ano, como é pressuposto desta Simulação, os empregados terão seus contratos de trabalho finalizados (Jorge a pedido, Fernanda com APT e Augusto com API), de modo que a despesa liquidada ultrapassou a despesa estimada em R\$ 2.075,05 (dois mil, setenta e cinco reais e cinco centavos), o que representa **apenas 1,21% (um inteiro e vinte e um centésimos por cento) do valor empenhado;**

(iv) Ao consolidar os 5 anos da Simulação, a economia perfaz 10,48% (dez inteiros e quarenta e oito centésimos por cento), o que equivale a R\$ 90.038,59 (noventa mil, trinta e oito reais e cinquenta e nove centavos);

(v) Destaca-se que essa forma de pagamento prioriza o resultado, viabilizando a otimização dos recursos públicos, bem como a execução adequada e econômica do objeto do contrato.

5.4 PONTOS DE ATENÇÃO

Para a correta interpretação da metodologia de Pagamento pelo Fato Gerador, o gestor público deve atentar-se para os seguintes pontos:

- Conforme estabelecido no art. 63 da IN nº 5, de 2017, abaixo transcrito, a Administração **não arcará** com os equívocos de dimensionamento apresentados na proposta, independentemente da ocorrência do evento que ensejar o Pagamento pelo Fato Gerador.

IN nº 5, de 2017

“Art. 63. A contratada deverá arcar com o ônus decorrente de eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos de sua proposta, devendo complementá-los caso o previsto inicialmente em sua proposta não seja satisfatório para o atendimento ao objeto da licitação, exceto quando ocorrer algum dos eventos arrolados nos incisos do § 1º do art. 57 da Lei nº 8.666, de 1993.

§ 1º O disposto no caput deve ser observado ainda para os custos variáveis decorrentes de fatores futuros e incertos, tais como os valores providos com o quantitativo de vale-transporte.

§ 2º Caso o eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos se revele superior às necessidades da contratante, a Administração deverá efetuar o pagamento seguindo estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados, concomitantemente com a realização, se necessário e cabível, de adequação contratual do quantitativo necessário, com base na alínea “b” do inciso I do art. 65 da Lei nº 8.666, de 1993.”

- A exceção à regra estabelecida no art. 63 da IN nº 5, de 2017, se dá no cálculo do Módulo 3 – Provisão para Rescisão, quando o empregado residente é demitido sem justa causa após o primeiro ano de contrato, uma vez que, além do custo previsto na proposta para a rescisão (30 dias), a Administração deverá arcar com as seguintes verbas **que não poderiam ser previstas** no início do contrato:

→ Valores referentes a **3 dias a mais para cada ano trabalhado na empresa**, consoante com a Lei nº 12.506, de 2011;

Lei nº 12.506, de 2011.

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

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

→ Pagamento da Multa e Contribuição Social do FGTS (50%), pois esta rubrica aumenta gradativamente conforme os depósitos de FGTS são realizados ao longo da prestação do serviço.

Lei nº 8.036, de 1990.

“Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. ”

Lei Complementar nº 110, 29 de julho de 2001.

“ Art. 1º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas. ”

- Ao final do contrato, caso o valor empenhado seja inferior ao da quitação das rubricas, o gestor público poderá:

→ Realizar (reforço) **empenho de contrato continuado**; ou

→ Registrar em **restos a pagar o remanescente do empenhado no ano anterior**, seguindo o que dispõe a Seção VIII do Capítulo III do Decreto nº 93.872, de 23 de dezembro de 1986.

Obs.: A título de exemplificação, retoma-se a simulação do item **d.5 deste Caderno**, em que a diferença entre a despesa estimada (empenhada para execução do 5º ano) e a liquidada foi de **R\$ 2.075,05** (dois mil e setenta e cinco reais e cinco centavos), ou seja, **1,21%** (um inteiro e vinte e um centésimos por cento) do valor empenhado. Nesta situação, o gestor, a seu critério, poderá realizar (reforçar) o empenho de contrato continuado ou registrar, em restos a pagar, o remanescente do empenhado no ano anterior.

6. PREVISÕES LEGAIS ÚTEIS PARA UTILIZAÇÃO DO PAGAMENTO PELO FATO GERADOR

6.1. FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS

Trata-se de direito do trabalhador que consiste no afastamento do trabalho por 30 (trinta) dias, após o período de 12 meses de vigência do seu contrato de trabalho. Previsto no artigo 7º da Constituição Federal, as 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, dos depósitos do FGTS e de recolhimentos previdenciários.

Constituição Federal

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;”

Da leitura deste artigo, extrai-se que o direito às férias remuneradas é acrescido de, ao menos, um terço sobre o valor do salário normal, comumente nominado **adicional de férias**.

As Férias representam um direito irrenunciável do trabalhador, por se tratar de um período de descanso para a conservação de sua saúde física e mental, razão pela qual delas não se pode abrir mão. Para ter direito às férias, há necessidade de cumprir o período aquisitivo correspondente a 12 meses de vigência de contrato, conforme dispõe o art. 130 da CLT.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;*
 - II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;*
 - III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;*
 - IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.*
- § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.*
- § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.”*

Sobre a remuneração de férias e o adicional de 1/3 constitucional, haverá a incidência da contribuição previdenciária, e esta incidirá sobre a remuneração no mês a que se referir, mesmo quando pagas antecipadamente na forma da legislação trabalhista (§ 14 do art. 214 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999 – Regulamento da Previdência Social).

Decreto 3.048, de 1999

“Art. 214 – Entende-se por salário-de-contribuição:

(...)

§ 14. A incidência da contribuição sobre a remuneração das férias ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente na forma da legislação trabalhista. ”

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a quitação dos valores ao empregado deve ser realizada com 2 (dois) dias de antecedência ao período em que o mesmo irá gozá-la (art. 145 da CLT).

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 145 – O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. ”

6.1.1. FÉRIAS PROPORCIONAIS

O direito ao pagamento das **férias proporcionais** decorre de período aquisitivo incompleto no momento da rescisão do contrato de trabalho. Ou seja, é o pagamento proporcional ao tempo de efetivo labor.

Nos termos do art. 147 da CLT, o empregado tem direito ao pagamento proporcional correspondente aos meses de trabalho, somente em duas hipóteses: na rescisão sem justa causa ou no término do contrato a prazo determinado.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 147 – O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. ”

Complementarmente, o art. 487 da CLT estabelece o pagamento do aviso prévio na despedida indireta, enquanto o art. 502 estabelece quando da extinção da empresa.

Assim, o empregado, com menos de 12 meses de serviço, tem direito às férias proporcionais nas seguintes hipóteses:

- a) dispensa sem justa causa;
- b) dispensa indireta;
- c) término do contrato a prazo determinado;
- d) extinção da empresa.

Observe-se que, nos casos das alíneas “b” e “d”, o empregado não concorre com culpa para a cessação do contrato.

Por outro lado, o art. 146 da CLT estabelece única hipótese em que o empregado não terá direito ao pagamento das férias proporcionais: a dispensa com justa causa. Portanto, se o empregado for dispensado por justa causa não fará jus às férias proporcionais. Porém, em casos de rescisão sem justa causa, aposentadoria, término do contrato a prazo determinado, o pagamento das férias proporcionais é sempre devido.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 146 – Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único – Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. ”

Há, ainda, os casos em que a rescisão é por **culpa recíproca do empregado e empregador**. Nesta situação, o empregado fará jus a 50% (cinquenta por cento) das férias proporcionais (art. 484 da CLT).

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 484 – Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto **por acordo entre empregado e empregador**, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

6.2. 13º SALÁRIO

O 13º Salário é um direito com origem no art. 7º da Constituição Federal de 1988, que consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador, correspondente ao valor total da remuneração percebida no mês de dezembro, também conhecido como **gratificação natalina**.

Os valores relativos ao 13º salário possuem natureza salarial e são de pagamento obrigatório a todos os trabalhadores legalmente registrados, bem como aos aposentados, pensionistas e aos trabalhadores avulsos. Em linhas gerais, o cálculo do 13º salário deverá computar todas as parcelas de natureza salarial, tais como gratificações habituais, horas extras habituais, abonos e etc.

Constituição Federal

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;”

Exclusivamente em casos de o trabalhador não haver completado os 12 (doze) meses de efetivo labor, o valor poderá ser pago proporcionalmente na ordem de 1/12 (um duodécimo) por mês trabalhado. A contagem dos meses deverá ser feita em fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, considerando-se, caso ultrapasse esta fração, o mês na integralidade, conforme regulamentação constante da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

Lei nº 4.090, de 1962

“Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.”

Por regra, o pagamento do 13º salário é realizado em duas parcelas: a primeira, a título de antecipação, correspondente à metade do valor da remuneração do trabalhador sem descontos, devendo ser quitada até o fim do mês de novembro; já a segunda parcela equivale à remuneração no mês de dezembro (incluindo salário base, gratificações, horas extras e outros adicionais), descontados encargos previdenciários, imposto de renda, o FGTS e o valor antecipado, e deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

O empregado também poderá requerer o pagamento da primeira parcela do 13º por ocasião de suas férias. Neste caso, o valor será equivalente à metade do salário do empregado no mês anterior ao do pagamento. O pedido tem que ser requerido pelo empregado ao empregador dentro do mês de janeiro, de acordo com o artigo 4º do Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965.

Decreto 57.155, de 1965

“Art. 4º o adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.”

Ressalte-se que sobre a primeira metade do 13º salário, paga até 30 de novembro, não cabe o pagamento da contribuição previdenciária. Tal contribuição incidirá quando do pagamento da segunda parcela, calculada em separado na tabela sobre o valor total do 13º salário.

O empregado também terá direito ao décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados no ano, nos seguintes casos:

- Na dispensa sem justa causa;
- Na dispensa indireta;
- Pelo término do contrato a prazo determinado;
- Pela aposentadoria;
- Pela extinção da empresa; ou
- Pelo pedido de demissão.

Por fim, cabe frisar que, nos casos de demissão com justa causa, o empregado perde o direito à percepção do 13º salário proporcional. Se ele, porventura, recebeu o valor referente à primeira parcela, este custo deverá ser descontado do cálculo da rescisão ou compensado com qualquer outro crédito trabalhista, tais como saldo de salário e férias vencidas.

6.3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A possibilidade de encerramento do contato de trabalho dos empregados terceirizados alocados em contratos de prestação de serviços com a Administração **insere-se em uma das hipóteses de custos decorrentes de eventos futuros e incertos**.

Diversos são os tipos de rescisão do contrato de trabalho, todavia, neste Caderno, serão tratados somente dois:

- **Dispensa por justa causa; e**
- **Dispensa sem justa causa.**

6.3.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O desligamento por justa causa encontra-se fundamentado no art. 482 da CLT:

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;*
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;*
- f) embriaguez habitual ou em serviço;*
- g) violação de segredo da empresa;*
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*
- i) abandono de emprego;*
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
- l) prática constante de jogos de azar.*
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.*

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.”

O empregado demitido por justa causa somente terá direito ao saldo de salários correspondente aos dias efetivamente trabalhados no mês e ao pagamento de férias vencidas.

6.3.2. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

O empregador poderá realizar o encerramento do contrato de trabalho, sem motivo a ser atribuído à outra parte.

Não se pode deixar de apontar que essa decisão, desligamento sem justa causa, **deverá** sempre ser previamente comunicada, por meio do instrumento denominado **Aviso Prévio**. Esta garantia está regulamentada no art. 487 da CLT, conforme abaixo segue:

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

*“Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá **avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima** de:*

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

*§ 1º - A **falta do aviso prévio por parte do empregador** dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.*

*§ 2º - A **falta de aviso prévio por parte do empregado** dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.”*

6.3.2.1. AVISO PRÉVIO

A aviso prévio encontra-se regulamentado na CLT, que define a obrigatoriedade da concessão do aviso prévio na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador.

O art. 487 da CLT traz a previsão de concessão do aviso prévio para os contratos por prazo indeterminado. Já o art. 481 traz a previsão que para “os contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado”.

A concessão do aviso prévio “projeta” o contrato de trabalho pelo respectivo período. Isso quer dizer que o contrato de trabalho não se extingue com a comunicação do aviso prévio. Pelo contrário, a comunicação do aviso prévio garante a continuidade do contrato até o término do respectivo período. Somente no término do período do aviso prévio é que ocorre a cessação do contrato de trabalho, devendo esse prazo ser incorporado ao tempo de serviço do empregado para todos os efeitos econômicos, inclusive para a contagem de mais 1/12 (um duodécimo) das férias e 13º Salário proporcionais.

A duração do aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias. A **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**, trouxe a regra de proporcionalidade do aviso prévio em relação ao tempo de serviço, ou seja, para cada ano de serviço prestado na mesma empresa deve-se acrescentar 3 (três) dias do período mínimo - 30 (trinta) dias.

Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011

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

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

a) Aviso prévio trabalhado

Denomina-se **aviso prévio trabalhado** aquele período em que, ciente da iminente rescisão do contrato de trabalho e por acordo entre as partes, o empregado permanece exercendo suas atividades pelo prazo previsto em lei. Nesta situação, o empregado receberá normalmente sua remuneração, descontados os valores relativos à previdência social e ao fundo de garantia por tempo de serviço, e todos os benefícios a que faz jus, de acordo com o estabelecido em seu contrato e na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de sua categoria. Além disso, este tempo continuará contado como tempo de efetivo serviço, inclusive para efeitos de aposentadoria.

Encerrado efetivamente o contrato, além dos valores relativos ao período trabalhado, o empregado ainda terá direito à suas verbas rescisórias, aos valores proporcionais de férias, ao adicional de férias e ao 13º salário, além do resgate do FGTS acrescido de multa de 40% e Contribuição Social de 10% sobre o saldo existente.

Assim, quando o empregado estiver alocado em contrato de prestação de serviços com a Administração Pública, esta deverá arcar com os custos da remuneração do empregado e das verbas rescisórias.

b) Aviso prévio indenizado

O aviso prévio indenizado é aquele em que, após comunicado sobre o encerramento da relação de trabalho, o empregado afasta-se imediatamente de suas funções. Não haverá, portanto, prestação de serviço no decurso do mês. Todavia, mantém-se, a título de indenização, a remuneração que seria devida.

Encerrado efetivamente o contrato, além dos valores relativos ao período indenizado, o empregado ainda terá direito à suas verbas rescisórias, aos valores proporcionais de férias, ao adicional de férias e ao 13º salário, além do resgate do FGTS acrescido de multa de 40% e Contribuição Social de 10% sobre o saldo existente, entretanto, sem o desconto de encargos previdenciários.

Assim, quando o empregado estiver alocado em contrato de prestação de serviços com a Administração Pública, esta deverá arcar com os custos da remuneração do empregado e das verbas rescisórias.

6.3.2.2. MULTA DO FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

A Multa do FGTS e Contribuição Social, seja para aviso prévio trabalhado ou indenizado, representa a importância de 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos já realizados durante a vigência do contrato de trabalho mais 10% (dez por cento), a título de Contribuição Social, consoante previsão do § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, 29 de julho de 2001. Consequentemente, não pode ser objeto de exclusão da planilha de formação de preços quando das prorrogações contratuais, ou seja, considera-se custo renovável, tendo em vista que sua composição deve ser combinada por duas vertentes: ciclo remuneratório e prazo do contrato administrativo.

Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990

“Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.”

Lei Complementar nº 110, 29 de julho de 2001

“Art. 1º Fica instituída contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de dez por cento sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas.”

6.4. AUSÊNCIAS LEGAIS E A REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

O custo de reposição do profissional ausente aparece como **uma estimativa da necessidade de cobertura do posto ou da atividade em realização por outro empregado quando da ocorrência das ausências legais previstas regularmente**, tais como: férias do profissional residente, atestados de saúde, licenças maternidade e paternidade, óbitos na família, entre outros.

A Instrução Normativa nº 5, de 2017, trouxe em seu Anexo I a definição aplicável sobre o Custo de reposição do profissional ausente:

IN nº 5, de 2017

“V - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE: custo necessário para substituir, no posto de trabalho, o profissional que está em gozo de férias ou em caso de suas ausências legais, dentre outros.”

A principal razão de afastamento do empregado residente é a necessidade de gozo do período de férias, com duração total de 30 (trinta) dias corridos. Nesse caso, haverá a alocação de outro profissional com habilidades equivalentes que permita a continuidade da prestação dos serviços. Assim, no período de gozo do direito às férias do profissional residente, a empresa contratada disponibilizará outro empregado para a manutenção das atividades, fazendo-se necessário o pagamento por parte do órgão contratante nesse custo adicional.

Além das férias, a legislação trabalhista prevê outros momentos de ausência legalmente justificada. A CLT apresenta o rol de ausências justificáveis e sua duração, em seus artigos 131 e 473, a saber:

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

“Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado

I - nos casos referidos no art. 473;

(...)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133”

(...)

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.”

Em caso de enfermidade grave ou acidente de trabalho, há que se observar o disposto no § 2º do art. 43 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que prevê que, durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário, sendo, por conseguinte, ônus para o órgão contratante. Passado nesse prazo e persistindo a causa do afastamento, o empregado passará a receber a remuneração mediante regras do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), cessando a obrigação do órgão em permanecer com os pagamentos, mantendo somente o custo do empregado agora alocado em substituição.

Lei nº 8.213, de 1991

“Art. 43 (...)

§ 2º Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de invalidez, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o salário. ”

Por fim, há ainda a possibilidade de **ausência durante a concessão de licenças maternidade e paternidade:**

- **Afastamento Maternidade** - inciso I do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Lei nº 11.770, de 2008

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;”

- **Afastamento Paternidade** - inciso II do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Lei nº 11.770, de 2008

“Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

(...)

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016).”

