



Anexo

ANEXO III

MEMÓRIA DE CÁLCULO E DEFINIÇÕES SALARIAIS

1. Para elaboração das Planilhas de Custos e Formação de Preços da mão de obra envolvida na contratação, serão considerados, como estimativa de custos, os salários mínimos indicados na presente Memória de Cálculo, os quais decorrem da pesquisa dos preços praticados no mercado, consideradas outras contratações públicas estudadas, bem como as Portaria SGD/MGI nº 750/2023 e Portaria SGD/MGI nº 1.070/2023, e posteriores alterações.

1.1. Os demais benefícios serão os estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho do SINDPD-DF (SIND TRAB EMPRESAS E ORGAOS PUBL PROC DAD S I S DO DF) - DF000717/2025, vigente no período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 (1909104). Em caso de aprovação de nova Convenção Coletiva, a contratada poderá solicitar a repactuação de preços, nos termos do Contrato.

1.2. As licitantes deverão apresentar as Planilhas de Custo e Formação de Preços com base em Convenção Coletiva de Trabalho, ou outra norma coletiva, aplicável à categoria envolvida na contratação e à qual a licitante esteja obrigada.

1.3. Caso a licitante utilize instrumento coletivo distinto do adotado nesta contratação, deverá indicar em sua proposta a Convenção Coletiva de Trabalho ou a norma coletiva a que esteja obrigada. Portanto, não existe obrigação de a empresa licitante/contratada se vincular à Convenção coletiva utilizada como referência.

1.4. As planilhas deverão ser individualizadas por perfil profissional. No entanto, a proposta para a contratação terá que ser consolidada, devendo conter a identificação da empresa, preços unitários, mensais e globais, indicação dos Sindicatos, Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho, Quantidade de Pessoal, relação dos equipamentos (depreciação), memória de cálculo e outras informações que julgar importantes.

1.5. A carga horária exigida dos profissionais é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem excluir a possibilidade de trabalho extraordinário, conforme definido no Termo de Referência.

1.6. Os tributos (ISS, PIS e COFINS) foram considerados com base no regime de tributação do Lucro Real, que implica a incidência não cumulativa de PIS/COFINS.

1.6.1. As empresas sujeitas ao regime de tributação de incidência não cumulativa de PIS e COFINS deverão comprovar que as alíquotas dos referidos tributos adotados no Módulo 5 (Custos Indiretos, Lucro e Tributos) correspondem à média dos percentuais efetivos recolhidos em virtude do direito de compensação dos créditos previstos nos arts. 3º das Leis nº 10.637/2002 e nº 10.833/2003, de forma a garantir que os preços contratados pela administração pública reflitam os benefícios tributários concedidos pela legislação tributária. A comprovação de que trata este item poderá ser feita pelo cálculo da média dessas contribuições dos últimos 12 (doze) meses disponíveis, mediante a apresentação dos recibos de entrega de escrituração fiscal digital.

1.6.2. A Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) foi tratada conforme o disposto na Lei nº 12.546/2011, com as alterações promovidas pela Lei nº 14.973/2024, que trata da reoneração gradual da folha de pagamento para o ano de 2026.

1.7. A licitante deve elaborar sua proposta e, conseqüentemente, sua Planilha de Custos e Formação de Preços, com base no regime de tributação efetivamente aplicável à sua realidade durante a execução contratual, conforme entendimento consolidado no Acórdão TCU-Plenário nº 2.647/2009.

1.8 Com fulcro na Instrução Normativa SEGES/MGI nº 176/2024, a licitante deverá cotar em sua planilha os custos mínimos relevantes iguais ou superiores ao salário e ao auxílio alimentação definidos no orçamento estimado para esta licitação.

2. DA DEFINIÇÃO DO SALÁRIO:

2.1. Segundo a jurisprudência do TCU, desde que apresentadas justificativas técnicas, há possibilidade de a Administração Pública estipular valores mínimos de patamares salariais, com vistas a atingir nível de qualificação suficiente para a execução dos serviços demandados com a qualidade necessária às finalidades institucionais.

2.2. Aponte-se que, em se tratando de contratação de equipe de infraestrutura de TIC, a definição de salários mínimos para os perfis profissionais exigidos é uma prática recorrente, como se pode observar, por exemplo, do Contrato nº 07/2023 do TCU, do Contrato nº 35/2023 do CNJ, bem como do PE nº 121/2023 do STJ, entre outras contratações, as quais definem salários mínimos mesmo quando não adotam o modelo contratação baseado em postos de trabalho.

2.3. A necessidade de fixação salarial se fundamenta para os postos de trabalho, no perfil técnico exigido, para assegurar a manutenção da qualidade dos serviços e na compatibilidade com os salários praticados no mercado para esse tipo de profissional.

2.4. Existem posicionamentos do TCU, como o voto do Ministro Marcos Vinícios Vilaça no Acórdão nº 256/2015 TCU-Plenário, no qual destacou que: *“o pagamento de salários mais baixos tende, naturalmente, a seleção de pessoas menos capacitadas ou, no mínimo, contribui para o descontentamento dos contratados, afetando a sua eficiência e produtividade”*.

2.5. A respeito, veja-se o trecho do voto revisor do Acórdão nº 614/2008 TCU-Plenário que discorre sobre a conveniência da fixação destes patamares salariais mínimos (superiores aos valores convencionados em acordos laborais patronais):

“31.A dinâmica da economia capitalista induz as empresas a objetivarem constante aumento nos seus lucros. O que se verifica com as licitantes prestadoras de serviços terceirizados, portanto, é que, tendenciosamente, buscam majorar seus ganhos por meio da diminuição nos valores da remuneração de seus empregados, que constituem o mais relevante custo desse tipo de contrato. 32.Ao contratar empresas que remuneram mal seus empregados, a Administração Pública corre o risco de que os profissionais terceirizados não possuam experiência e qualificação

suficientes para prestar serviços com o nível de qualidade adequado. 33. **Importante ressaltar que a gradação dos salários praticados no mercado está associada à experiência acumulada e à qualificação adquirida no desempenho da atividade laboral. Assim, o que se verifica é que profissionais que se prestam a receber salário inferior à média da área em que atuam, em geral, têm pouca experiência e baixa especialização.** 34. **Nesse contexto, cumpre ao órgão licitante definir o perfil do profissional prestador de serviços. Se há necessidade de se garantir o emprego de mão-de-obra capacitada, o estabelecimento de uma política de remuneração mínima pode ser uma solução.** 35. Acrescente-se que estudos de aproveitamento de mão-de-obra têm detectado que o descontentamento do profissional com sua remuneração repercute em baixa eficiência e pouca produtividade. Nesse sentido, a visão gerencial de administração que vem sendo implementada no serviço público desde o início da década de noventa não comporta a desvalorização do empregado prestador de serviços que pode ocasionar ineficiência, contratação de pessoas sem a qualificação necessária e a indesejável rotatividade de mão de obra (o turnover). 36. O intuito de obter a contratação mais barata para a Administração Pública não deve prevalecer a qualquer custo, ou, ainda, a terceirização de mão-de-obra no setor público não deve estar associada à utilização de trabalhadores mal remunerados. 37. Em consonância com o processo de valorização dos servidores públicos que vem ocorrendo no âmbito da Administração Pública Federal, o trinômio qualidade da mão-de-obra, alta produtividade e boa remuneração deve ser observado também para os trabalhadores terceirizados, aos quais deve ser garantida uma remuneração mínima, condizente com as atribuições que lhe são impostas." (grifo não é do original)

2.6. Para tanto, alguns aspectos são centrais para que o colaborador atinja os requisitos necessários, tais quais: a formação acadêmica, a experiência laboral e a qualificação técnica adquiridas em sua atuação. São fatores determinantes para fixação da remuneração dos profissionais que deverão ser contratados para execução dos serviços que atendam às necessidades do órgão contratante.

2.7. Assim sendo, caberá ao CONTRATANTE definir claramente o perfil exigido do profissional que melhor atenda ao interesse público relacionado ao cumprimento do objeto a ser licitado, fixando, para isso, a remuneração com base em parâmetros de mercado. O Anexo I do TR contém os perfis profissionais exigidos.

2.8. Dessa forma, atendidos determinados procedimentos, há amparo para a fixação salarial superiores aos pisos da categoria, desde que evidenciado o interesse público no caso concreto e a compatibilidade com os preços praticados no mercado.

2.9. Além da fixação de remuneração dos profissionais, esta contratação conta com outros critérios para garantir que os serviços sejam prestados com a qualidade desejada, entre os quais a exigência de habilitação técnico-operacional da empresa e os níveis mínimos de serviço, para a mensuração das entregas que se pretende obter da CONTRATADA mediante atendimento de indicadores objetivos de qualidade.

2.10. Ressalta-se que a fixação salarial superior ao piso da categoria se deu apenas para o posto de "Técnico de Conservação de Urnas", uma vez que não há este tipo de cargo em nenhuma categoria profissional do Distrito Federal com Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

2.10.1. E, dada a peculiaridade deste cargo, que exerce atividades exclusivas à Justiça Eleitoral, buscou-se salários em bases territoriais próximas, como Tocantins e Goiás (TRE-TO e TRE-GO, respectivamente) para a composição do piso salário para a presente contratação.

2.10.2. Ademais, de forma a compor a cesta de salários para este posto, foi utilizada a referência TECMAN-02 - Técnico em manutenção de equipamentos de informática Pleno, da Portaria SGD/MGI nº 6.880/2024, uma vez que este profissional indicado pelo normativo possui atribuições muito similares ao requerido para o posto em questão.

2.10.3. Já para o cargo de "Técnico de Urna", foi utilizado o piso salarial estabelecido por Convenção Coletiva de Trabalho vigente (CCT SINDPD DF 2025/2026).

2.10.4. Da mesma forma, para o cargo de "Supervisor", foi utilizado o piso salarial estabelecido por Convenção Coletiva de Trabalho vigente (CCT SINDSERVIÇOS DF 2025/2026).

2.11. Com isso, a definição dos salários das categorias envolvidas na contratação se deu com base em pesquisa de contratos vigentes na Administração Pública que possuem profissionais alocados com características semelhantes ao deste documento, de consultas obtidas junto a sites especializados em salários de profissionais, da Portaria SGD/MGI nº 750/2023 e da Portaria SGD/MGI nº 1.070/2023, alterada pela Portaria SGD/MGI nº 6.880/2024.

2.12. Destaque-se que, embora ocorra aparente semelhança técnica entre os cargos pesquisados, não é possível afirmar equidade absoluta, visto que cada órgão tem aspectos específicos de exigências de serviço, bem como diferentes formas de divisão dos serviços de Tecnologia da Informação.

2.12.1. Apesar da constatação da impossibilidade de aderência completa às necessidades do TRE-DF, buscou-se verificar uma semelhança razoável nos cargos pesquisados em outros contratos (comparando-se, por exemplo, aos salários praticados para o posto de "Supervisor" em outros Regionais), além de observar os parâmetros das já citadas Portaria SGD/MGI nº 750/2023 e Portaria SGD/MGI nº 1.070/2023, alterada pela Portaria SGD/MGI nº 6880/2024, bem como as pesquisas em sites especializados.

2.12.2. Todas as contratações utilizadas como base estão anexas ao PA de Planejamento da Contratação.

2.13. Diante do apresentado, a média salarial é definida como o salário mínimo a ser pago pela Contratada aos profissionais, conforme se segue:

ID	Perfil Profissional	FONTE 1		FONTE 2		FONTE 3		Média Salarial
		Salário	Referência	Salário	Referência	Salário	Referência	
1	Técnico de Conservação de Urnas Eletrônicas	R\$ 2.776,98	CT 32/2024 TRE/GO	R\$ 2.505,12	TECMAN-02 PORTARIA SGD 6880	R\$ 3.008,33	CT 44/2022 TRE/TO	R\$ 2.763,48
2	Técnico de Urna	R\$ 1.728,89	CCT SINDPD DF 2025/2026	##	##	##	##	R\$ 1.728,89

3	Supervisor	R\$ 3.542,54	CCT SINDISERVIÇOS DF 2025/2026	##	##	##	##	R\$ 3.542,54
---	-------------------	-----------------	--------------------------------------	----	----	----	----	---------------------

2.14 DAS HORAS EXTRAS:

2.14.1. A estimativa de horas extraordinárias para o período eleitoral foi prevista em 170 (cento e setenta) horas por colaborador, tendo por base a experiência prévia dos períodos eleitorais anteriores, conforme memorial de cálculo apresentado no item 5.9 do Termo de Referência.

2.14.2. A Planilha de Composição de Custos constante no Anexo II contém a estimativa de custos para as horas extraordinárias em período eleitoral.

2.14.3. As regras aplicáveis estão previstas no Termo de Referência, sendo de obrigação da Contratada sua observância estrita.

2.14.4. Os valores exatos a serem pagos em virtude das horas extraordinárias dependerão da sua efetiva utilização, em consonância com a aferição realizada durante a execução contratual.

2.14.5. Para o cálculo das horas extras, foi considerada a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte horas) horas.

2.14.6. Considerando que as horas extras, caso venham a ser autorizadas, não se caracterizam como habituais, não deve haver impacto nas rubricas de férias, 13º salário e encargos para rescisão.

2.14.7. Também devem ser zerados todos os custos que já são suportados integralmente pelo valor mensal habitual do contrato, tais como: plano de saúde, auxílio funeral, insumos (se houver), equipamentos.

2.15 DO REAJUSTE SALARIAL:

2.15.1. Para o posto de "Técnico de Conservação de Urnas Eletrônicas", que tem a fixação salarial superior ao piso da categoria, será sempre assegurado o índice de reajuste salarial previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a partir da data-base fixada, para fins de recomposição salarial, nos termos da lei vigente.

2.15.2. Não será concedido o reajuste proporcional por tempo de serviço para fins de recomposição salarial, ainda que haja previsão expressa na CCT da categoria. Assim, tanto o TRE-DF quanto a empresa CONTRATADA deverão atualizar o salário-base da categoria de acordo com o índice de reajuste previsto, de modo a preservar a isonomia na tabela de salário da empresa.

2.15.3. O empregado admitido para substituir outro fará jus ao mesmo salário percebido pelo profissional substituído.

2.15.4. Para os cargos de "Técnico de Urna" e "Supervisor", será aplicado o piso salarial da categoria, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho.

2.15.5. Na hipótese de o salário-mínimo nacional vigente superar os valores dos pisos salariais previstos, será aplicado o valor mais benéfico ao trabalhador.

3. MEMÓRIA DE CÁLCULO PARA A PLANILHA DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS:

3.1. MÓDULO 1: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

MÓDULO 1 - REMUNERAÇÃO					
Perfil Profissional	A - Salário	B - Adicional de Periculosidade	C - Adicional de Insalubridade	D - Triênio	Total da Remuneração
Técnico de Conservação de Urnas (contínuo)	R\$ 2.763,48	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.763,48
Técnico de Conservação de Urnas (6 meses)	R\$ 2.763,48	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 2.763,48
Técnico de Urnas (60 dias)	R\$ 1.728,89	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 1.728,89
Supervisor (60 dias)	R\$ 3.542,54	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 3.542,54

3.1.1. Salário base definido em acordo com os critérios do item 2 e seguintes deste Anexo.

3.1.2. O salário disposto será o mínimo aceito, em acordo com níveis de qualidade exigidos e explicação constante no item 2 e seguintes deste Anexo.

3.1.3. Considerando que, em regra, os empregados são contratados no início da vigência do contrato administrativo, não foi cotado, na planilha estimativa, valores referentes ao triênio. Desde já, fica esclarecido que o licitante poderá cotar este item conforme a sua realidade.

3.1.4. Dessa forma, somente após passados três anos da vigência contratual, poderá ser deferida, mediante solicitação, repactuação para atender cláusula da CCT vigente, se houver, que conceda triênio ao trabalhador. Antes deste período não será concedida a repactuação por este motivo.

3.2. MÓDULO 2: BENEFÍCIOS MENSIS E DIÁRIOS

MÓDULO 2: BENEFÍCIOS MENSIS E DIÁRIOS	
2 - Benefícios Mensais e Diários	Valor (R\$)
A - Transporte (Tarifa: R\$ 5,50; Qtde. diária: 2; Qtde dias úteis mês: 20,16) - 6% de participação do empregado	R\$
B - Auxílio alimentação (Valor diário CCT Cláusula 13ª, §2º - R\$ 39,00; Qtde dias úteis: 20,16 dias * percentual de desconto do empregado variável de 0% a 15%)	R\$

C - Plano de Saúde (Cláusula 16ª, §7º, inciso I e II)	R\$ 184,85
D - Auxílio Morte/Funeral (Cláusula 17ª) - estimado em 1% ou 0,5%	R\$
E - Outros	R\$
Total de Benefícios mensais e diários	R\$

3.2.1. Submódulo 2.A - Transporte:

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $(20,16 \times 5,50 \times 2) - (RE \times 0,06)$, em que:

R\$ 20,16: Quantidade estimada de dias úteis no mês;

R\$ 5,50: Valor unitário da Tarifa de transporte;

2: Quantidade diária estimada (ida e volta);

RE: remuneração do empregado (salário básico);

0,06: desconto de 6% (seis por cento) previsto em lei sobre o salário básico do empregado.

Fundamento legal: Art. 106 e seguintes do Decreto nº 10.854/2021 e Decreto do Distrito Federal nº 40.381/2020.

3.2.1.1 Conforme previsto no Termo de Referência, **não** será pago à Contratada a rubrica relativa ao Vale Transporte no tocante aos colaboradores que não fizerem a opção pelo recebimento ou possuem a isenção do transporte público ou ainda se estiverem em teletrabalho, sem o deslocamento ao TRE-DF;

3.2.1.2 Tendo em vista que **não** há previsão de substituição para férias ou afastamentos de até 15 (quinze) dias para os postos de "Técnico de Conservação de Urnas" (contínuo ou sazonal), também **não** haverá o pagamento da rubrica referente ao Vale Transporte nestas hipóteses, salvo se houver cláusula na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho vigente prevendo, expressamente, o pagamento do benefício para o titular do posto, mesmo nos afastamentos. Para os postos de "Técnicos de Urna" e "Supervisor", em que a recomposição do posto é obrigatória e de imediato, e o pagamento do Vale Transporte terá como referência o profissional substituído, e não profissional substituto.

3.2.1.3 Para a estimativa deste Órgão foi utilizado a linha classificada como Metropolitana 2 do Distrito Federal. Desta forma, a Contratada deverá indicar em sua memória de cálculo o seu custo com vale transporte e indicação da fundamentação legal, **pois tais parâmetros serão mantidos durante toda a contratação.**

3.2.2. Submódulo 2.B - Auxílio Alimentação:

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $(R\$ 39,00 \times 20,16 \times Y)$, em que:

R\$ 39,00: valor diário estabelecido na CCT do SINDPD-DF 2025/2026, Cláusula Décima Terceira.

20,16: Quantidade estimada de dias úteis no mês;

Y: Participação do empregador, variável entre 1 a 0,85 (desconto de 0% a 15% do empregado) conforme faixas salariais definidas no parágrafo segundo, da Cláusula Décima Terceira da CCT do SINDPD-DF 2025/2026. Somente as empresa que aderirem ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) poderão promover o desconto de acordo com a tabela progressiva estabelecida pela CCT.

Fundamento legal: Artigo 458, §§ 2º e 3º, da CLT, Lei nº 6.321/1976, CCT e Decreto nº 10.854/2021.

3.2.2.1 **Não haverá o desconto da rubrica referente ao Auxílio Alimentação nas hipóteses de férias e afastamentos médicos de até 15 (quinze) dias dos colaboradores**, nos termos da CCT do SINDPD-DF 2025/2026, a qual prevê, nos §§4º e 5º da Cláusula Décima Terceira que as empresas concederão o vale-refeição ou alimentação durante as férias dos trabalhadores no mesmo quantitativo dos dias de férias do empregado, à partir da data-base 2025, e que não haverá desconto no pagamento do vale-refeição ou alimentação nos afastamentos médicos até 15 (quinze) dias, salvo se a licitante utilizar instrumento coletivo distinto do adotado nesta contratação dispendo de modo diverso.

3.2.3. Submódulo 2.C - Plano de Saúde:

Valor de R\$ 184,85 (cento e oitenta e quatro reais e oitenta e cinco centavos) definido pela CCT do SINDPD-DF 2025/2026.

Fundamento Legal: Art. 458, inciso IV, da CLT, e CCT, Cláusula Décima Sexta, parágrafo sétimo.

3.2.3.1. O benefício será custeado pelos empregadores que repassarão mensalmente a importância fixada pela CCT a título de plano de Saúde Ambulatorial sem coparticipação, por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, sendo mantida a obrigação de repasse da parte da empresa ao Sindicato Laboral, mesmo para o trabalhador que optar por não aderir ao plano.

3.2.3.1.1. O Plano de Saúde somente foi cotado para os postos de "Técnicos de Conservação de Urnas" (inclusive para os sazonais de 6 meses);

3.2.3.1.2. Para os postos de "Técnicos de Urnas" e "Supervisor", o prazo de 60 (sessenta) dias de execução é incompatível com a implementação do plano de saúde, visto que a ativação do benefício somente seria possível a partir do primeiro dia do mês subsequente, nos termos da alínea "d" do inciso I do parágrafo sétimo.

3.2.3.2. Tendo em vista que CCT do SINDPD-DF 2025/2026 trouxe duas formas para o fornecimento do auxílio saúde, **é facultado à licitante optar pela forma que melhor lhe atende, sendo que tais parâmetros serão mantidos durante toda a contratação, salvo se houver alteração/supressão da regra por uma nova CCT.**

3.2.3.2.1. Caso a Contratada opte pela forma de auxílio saúde prevista no caput e parágrafos primeiro ao sexto da Cláusula Décima Sexta da CCT do SINDPD-DF 2025/2026 (valor de mercado), é necessário que a licitante apresente de forma detalhada como se chegou ao valor cotado, para que se possibilite a aplicação de reequilíbrio dos valores durante a gestão contratual pelo índice do IPCA.

3.2.3.2.2. No caso de opção conforme o item 3.2.3.2.1., e consoante previsão no Termo de Referência, **não** será pago à Contratada a rubrica relativa ao Plano de Saúde no tocante aos colaboradores que não aderirem ao Plano.

3.2.4. Submódulo 2.D - Auxílio Morte/Funeral:

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $(R\$ 1.621,00 * 3 * 0,01 \text{ ou } 0,005 / Y)$, em que:

R\$ 1.621,00: valor do salário mínimo vigente em 2026;

3: Quantidade de salários mínimos estabelecida como valor a ser pago pela empresa (Cláusula Décima Sétima da CCT);

X: Probabilidade de falecimento estimada: 1% (0,01) para os postos de Técnico de Conservação de Urnas (contínuo e sazonal), e 0,5% (0,005) para os postos de Técnicos de Urna e Supervisor.

Y: número de meses de execução do contrato, para fins de obtenção do valor mensal. O valor vai variar de acordo com o posto de trabalho a ser contratado (se contínuo ou sazonal), podendo ser 12 meses, 6 meses ou 2 meses.

3.2.4.1. O pagamento do auxílio funeral é **obrigatório** para empresas com mais de 100 (cem) trabalhadores no caso de morte do trabalhador, cônjuge, filho, pai ou mãe, desde que comprovada a dependência destes, por meio de uma declaração antecipada do trabalhador ao departamento de pessoal.

3.2.4.1.1. Caso a empresa não possua mais de 100 (cem) trabalhadores, este custo poderá ser zerado na planilha de composição de preços.

3.2.4.1.2. Tendo em vista que o benefício se baseia no valor do Salário Mínimo vigente, juntamente com a repactuação será atualizado o valor do Salário Mínimo e, conseqüentemente, o valor da rubrica.

3.2.4.2. A probabilidade de falecimento considerada foi baseada em estimativas, sendo facultado à licitante alterar o percentual de incidência em sua planilha.

Fundamento Legal: Cláusula Décima Sétima da CCT do SINDPD 2025/2026.

3.3. MÓDULO 3: INSUMOS DIVERSOS E ABONO

MÓDULO 3: INSUMOS DIVERSOS E ABONO	
3 - Insumos Diversos	Valor (R\$)
A - Depreciação mensal (Equipamentos)	R\$
B - Ferramentas e Plano de Telefonia	R\$
C - Uniforme	R\$
D - Outros (especificar)	-
Total dos insumos diversos	R\$

3.3.1. Submódulo 3.A - Depreciação Mensal (Equipamentos):

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $[(VD/VU) * QF] / QP$, em que:

VD: Valor Depreciável (= valor total do equipamento - valor residual calculado em 10% conforme orientação 01/2010 SOF/TSE);

VU: Vida Útil de 120 meses, conforme orientação 01/2010 SOF/TSE;

QF: Quantidade a ser fornecida;

QP: Quantidade de postos (depreciação por empregado).

3.3.1.1. Conforme previsão no Termo de Referência, deverão ser entregues os seguintes equipamentos: armários, relógio de ponto biométrico, geladeiras e micro-ondas.

3.3.1.2. Considerando que os equipamentos poderão ser entregues de forma escalonada ao longo da execução do contrato (item 5.8.3. e seguintes do TR), na planilha de custos foram considerados os seguintes equipamentos para cada posto:

3.3.1.2.1. Para os postos de "Técnicos de Conservação de Urnas" (contínuo e sazonal) deverão ser entregues 1 (um) armário e 1 (um) ponto biométrico;

3.3.1.2.2. Para os postos de "Técnicos de Urnas" e "Supervisor" (60 dias), foram considerados o quantitativo de 6 (seis) armários, 1 (um) ponto biométrico, 8 (oito) micro-ondas e 3 (três) geladeiras.

3.3.1.3. A rubrica referente à depreciação dos equipamentos não sofrerá reajuste durante a vigência contratual.

3.3.1.4. Abaixo, seguem os links de pesquisa de preço para o valor dos equipamentos, com acesso em 24.03.2025. As páginas foram apensadas ao procedimento da contratação no SEI.

- Armário: [Link 1](#) e [Link 2](#);
- Geladeira: [Link 1](#) e [Link 2](#);
- Micro-ondas: [Link 1](#) e [Link 2](#);
- O valor estimado do relógio de ponto biométrico foi o mesmo utilizado pela SELIP na Informação nº 48/2024 (1640377), que resultou na contratação da empresa CONNECTCOM TELEINFORMÁTICA COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA., Contrato nº 18/2024 (1707345).

3.3.2. Submódulo 3.B - Ferramentas e Plano de Telefonia:

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $[(V * QF) / QM] / QP$, em que:

V: Valor do insumo;

QF: Quantidade a ser fornecida;

QM: Quantidade de meses;

QP: Quantidade de postos (custo mensal por empregado).

3.3.2.1. Conforme previsão no Termo de Referência, deverão ser disponibilizadas as seguintes ferramentas para cada profissional, além do plano de dados para aparelho *smartphone*: 1 (uma) chave para energia (chave teste), 1 (uma) chave de fenda (3/16" x 5) e 1 (uma) chave Phillips (1/4" x 4"), **ou** uma única chave combinada – fenda e Philips.

3.3.2.1.1. Na planilha de custos e formação de preços foram consideradas a entrega de 3 (três) ferramentas/chaves, ao invés da chave combinada.

3.3.2.2. Tendo em vista que o cálculo dos insumos leva em consideração a quantidade de meses de execução do contrato, o custo das ferramentas e plano de telefonia foi individualizado para cada tipo de posto, considerando que a execução pode ser contínua ou sazonal. Assim, para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" (contínuo - 3 postos) serão considerados 12 (doze) meses; para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" (sazonal - 4 postos) serão considerados 6 (seis) meses; para os postos de "Técnicos de Urnas" e "Supervisor" (60 dias - 135 postos) serão considerados 2 (dois) meses.

3.3.2.3. Abaixo, seguem os links de pesquisa de preço para o valor das ferramentas, com acesso em 24.03.2025. As páginas foram apensadas ao procedimento da contratação no SEI.

- Chave de fenda: [Link 1](#) e [Link 2](#);
- Chave teste: [Link 1](#) e [Link 2](#);
- Chave phillips: [Link 1](#) e [Link 2](#);
- Plano de telefonia: 1791347.

3.3.3. Submódulo 3.C - Uniforme:

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $[(VU \times X \times QP) / QM] / QP$, em que:

VU: Valor do uniforme;

X: quantidade a ser fornecida para cada empregado: 02 camisas / 01 crachá;

QP: Quantidade de postos;

QM: Quantidade de meses de execução do contrato;

QP: Quantidade de postos (custo mensal por empregado).

3.3.3.1. Conforme previsão no Termo de Referência, deverão ser fornecidas a cada funcionário 02 (duas) camisas por ano, além de 01 (um) crachá de identificação profissional.

3.3.3.2. Tendo em vista que o cálculo dos uniformes leva em consideração a quantidade de meses de execução do contrato, o custo dos uniformes foi individualizado para cada tipo de posto, considerando que a execução pode ser contínua ou sazonal. Assim, para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" (contínuo - 3 postos) serão considerados 12 (doze) meses; para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" (sazonal - 4 postos) serão considerados 6 (seis) meses; para os postos de "Técnicos de Urnas" e "Supervisor" (60 dias - 135 postos) serão considerados 2 (dois) meses.

3.3.2.3. Abaixo, seguem os links de pesquisa de preço para o valor dos uniformes, com acesso em 24.03.2025. As páginas foram apensadas ao procedimento da contratação no SEI.

- Uniformes: [Link 1](#) e [Link 2](#).

3.4. MÓDULO 4: ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

3.4.1. SUBMÓDULO 4.1: ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FGTS

MÓDULO 4: ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS (obs.: incidem somente sobre o total do MÓDULO 1)		
Submódulo 4.1: - Encargos previdenciários e FGTS		
4.1 - Encargos previdenciários e FGTS	Percentual	Valor (R\$)
A - INSS	10,00%	R\$ -
B - Sesi ou Sesc	1,50%	R\$
C - SENAI ou SENAC	1,00%	R\$
D - INCRA	0,20%	R\$
E - Salário Educação	2,50%	R\$
F - FGTS	8,00%	R\$
G - Contribuição Adicional (GILL/RAT)	1,44%	R\$
H - SEBRAE	0,60%	R\$
Total (Submódulo 4.1)	25,24%	R\$

3.4.1.1. Submódulo 4.1 A - INSS: Alíquota: 10%

Fundamento legal: Lei nº 12.546/2011, com as alterações trazidas pela Lei nº 14.973/2024 e IN SEGES/ME nº 5/2017.

3.4.1.1.1. Para fins de composição da memória de cálculo dos custos relacionados à contratação de serviços contínuos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), com dedicação exclusiva de mão de obra, observou-se o disposto na **Lei nº 14.973/2024**, que altera dispositivos da legislação tributária federal para fins de desoneração parcial da folha de pagamentos.

3.4.1.1.2. Nos termos do art. 1º da referida norma, foi prorrogada e ampliada a aplicação da **contribuição previdenciária sobre a receita bruta (CPRB)**, em substituição à contribuição patronal de 20% sobre a folha de salários, para determinados setores da economia, incluindo o setor de TIC, nos moldes definidos no art. 7º e no Anexo I da Lei nº 12.546/2011, com as alterações

promovidas pela nova legislação.

3.4.1.1.3. Importa ressaltar que a aplicação da alíquota reduzida da CPRB não é automática, dependendo do efetivo enquadramento da empresa prestadora nos critérios legais estabelecidos, inclusive quanto à atividade preponderante. Assim, para efeito desta memória de cálculo, adota-se a alíquota de encargos sociais patronais conforme a **condição presumida de desoneração**, devendo o efetivo percentual ser confirmado no momento da contratação e da execução contratual.

3.4.1.1.4. Dessa forma, a estimativa dos custos unitários foi ajustada para refletir o possível impacto da **desoneração da folha de pagamento**, em consonância com a Lei nº 14.973/2024, garantindo maior aderência à realidade tributária atual e à economicidade da contratação pública.

3.4.1.1.5. As alíquotas gradativas (5%, 10% e 15%) para a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) no regime de desoneração da folha de pagamento terão vigência entre 2025 e 2027.

3.4.1.1.6. Assim, para o período de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2026, a contribuição a cargo da empresa destinada à Seguridade Social corresponderá ao montante de **10%** (equivalente a 50% de 20%) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços.

3.4.1.1.7. A reoneração gradual da folha de pagamento será automática e progressiva a cada repactuação, nos termos da Lei, e poderão ser realizadas mediante simples apostila.

3.4.1.2. Submódulo 4.1. B - SESI OU SESC: Alíquota: 1,5%

Fundamento Legal: Anexo II da IN RFB nº 2.110/2022; art. 30 da Lei nº 8.036/1990; art. 1º da Lei nº 8.154/1990; art. 240 da Constituição Federal.

3.4.1.3. Submódulo 4.1. C - SENAI OU SENAC: Alíquota: 1%

Fundamento Legal: Anexo II da IN RFB nº 2.110/2022; Decreto nº 2.318/1986.

3.4.1.4. Submódulo 4.1. D INCRA: Alíquota: 0,20%

Fundamento Legal: Anexo II da IN RFB nº 2.110/2022; Lei nº 7.787/1989; DL nº 1.146/1970; Lei Complementar nº 11/1971.

3.4.1.5. 4.1. E - Salário Educação: Alíquota: 2,5%

Fundamento Legal: Anexo II da IN RFB nº 2.110/2022; art. 3º, inciso I do Decreto nº 87.043/1982; art. 15 da Lei nº 9.424/1996; art. 1º § 1º do Decreto nº 6.003/2006; art. 212 § 5º da Constituição Federal.

3.4.1.6. Submódulo 4.1. F - FGTS: Alíquota: 8%

Fundamento Legal: Art. 15 da Lei nº 8.036/1990 e Art. 7º, III, da Constituição Federal.

3.4.1.7. Submódulo 4.1. G - Contribuição Adicional (GIL/RAT): Alíquota: 1,44%

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: (RAT ajustado = RAT x FAP), em que:

GIL/RAT: Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho.

Fundamento Legal: Art. 22, II, Lei nº 8.212/1990, c/c o art. 10, Lei nº 10.666/2003; art. 202-A do RPS; Anexo V do Regulamento da Previdência Social – RPS (Decreto nº 3.048/1999) e regras de enquadramento dispostas na Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022 e/ou legislação superveniente.

3.4.1.7.1. A contribuição GIL/RAT é apurada por meio de um indicador criado pela Receita Federal: o RAT Ajustado. Sendo assim, em regra, considera-se para fins de definição da planilha modelo que $GIL/RAT = SAT = RAT \text{ Ajustado}$.

3.4.1.7.2. O cálculo do RAT ajustado é feito mediante aplicação da fórmula: $RAT \text{ ajustado} = RAT \times FAP$. A aplicação mínima ou máxima do FAP (0,5 a 2,00) sobre as alíquotas do RAT (1% a 3%) levará o percentual ajustado do RAT a uma variação entre 0,5% a 6%.

3.4.1.7.3. Foi considerada a contribuição de 1,44%, considerando a pesquisa mercadológica apresentada na Informação Nº 10/2026 - TRE-DF/PR/DG/SAO/COLOC/SELIP.

3.4.1.7.4. A licitante deve preencher o item G do Submódulo 4.1 da planilha de custos e formação de preços com o valor de seu RAT ajustado, comprovando o percentual indicado no momento da apresentação da proposta na forma prescrita no edital e nestas notas explicativas.

3.4.1.8. Submódulo 4.1. H - SEBRAE: Alíquota: 0,6%

Fundamento Legal: Anexo II da IN RFB nº 2.110/2022, art. 8º da Lei nº 8.029/1990 e Lei nº 8154/1990.

O **Salário Educação**, o **INCRA**, o **SEBRAE**, o **SESI** ou **SESC** e o **SENAI** ou **SENAC** foram estimados com base no FPAS 515, sendo que cada licitante deverá cotar de acordo com a sua realidade.

3.4.2. SUBMÓDULO 4.2: 13º SALÁRIO E ADICIONAL DE FÉRIAS

Submódulo 4.2: - 13º Salário e Adicional de Férias	
4.2 - 13º Salário e Adicional de Férias	Valor (R\$)
A - 13º Salário	R\$
B - Adicional de Férias (terço constitucional de férias)	R\$
C.1 - Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º Salário	R\$
C.2 - Incidência do Submódulo 4.1 sobre Adicional de Férias	R\$
Total (Submódulo 4.2)	R\$

3.4.2.1. Submódulo 4.2. A - 13º Salário (Gratificação Natalina) :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $(RE/12)$, em que:

RE: Remuneração empregado;

12: número de meses no ano.

Fundamento Legal: Art. 7º, VIII, CF/1988, Decreto nº 10.854/2021 (Gratificação de Natal - art. 76 e seguintes).

3.4.2.1.1. Todos os postos receberão a gratificação correspondente a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. Será considerado como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

3.4.2.2. Submódulo 4.2. B - Adicional de Férias :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $= (RE/3)/12$, em que:

RE: Remuneração empregado;

3: Divisor para cálculo do adicional de 1/3 férias;

12: número de meses no ano.

Fundamento Legal: Art. 7º, XVII, CF/1988.

3.4.2.3. Submódulo 4.2.C.1 - Incidência do Submódulo 4.1 sobre 13º salário :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $[13^\circ \text{ salário} * (\text{total encargos submódulo 4.1} - \text{alíquota da alínea A do submódulo 4.1 INSS})]$, em que:

Total encargos submódulo 4.1 = 25,849%;

Alíquota da alínea A do submódulo 4.1 (INSS) = 10%

3.4.2.3.1. Conforme disciplina do §1º do art. 9º-A, da Lei 11.546/2011, alterada pela Lei nº 14.973/2024, a partir de 1º de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2027, para fins de cálculo do valor devido sob o regime da substituição parcial, as contribuições para o INSS não incidirão sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas a título de décimo terceiro salário.

Fundamento Legal: Decreto nº 3.048/1999, art. 214, I, §§ 6º e 7º; Lei 8.036/1990, art. 15 e Lei nº 14.973/2024 (desoneração da folha de pagamento).

3.4.2.4. Submódulo 4.2. C.2 - Incidência do Submódulo 4.1 sobre Adicional de Férias :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $[\text{encargos submódulo 4.1} * (\text{Adicional de Férias})]$, em que:

Total encargos submódulo 4.1 = 25,849%;

Fundamento Legal: Decreto nº 3.048/1999, art. 214, I, §§ 6º e 7º; Lei 8.036/1990, art. 15 e Lei nº 14.973/2024 (desoneração da folha de pagamento).

3.4.3. SUBMÓDULO 4.3: AFASTAMENTO MATERNIDADE

Submódulo 4.3: - Afastamento Maternidade	
4.3 - Afastamento Maternidade	Valor (R\$)
A - Afastamento Maternidade (estima-se que 2% dos prestadores de serviços gozarão licença maternidade no primeiro ano do contrato)	R\$
B - Incidência do Submódulo 4.1 sobre Afastamento Maternidade	R\$
Total (Submódulo 4.3)	R\$

3.4.3.1. Submódulo 4.3 - A: Afastamento Maternidade :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: $\{[(RE / 3 + RE) * 0,333 / 12] * 0,02\}$, em que:

RE: Remuneração empregado;

3: divisor para cálculo do adicional de férias (1/3 constitucional);

0,333: corresponde ao período, em um ano, das férias proporcionais do substituto;

12: número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal das férias (somente para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" - contínuo).

0,02: estima-se que 2% dos prestadores de serviço poderão usufruir licença maternidade no primeiro ano do contrato (somente para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" - contínuo).

Fundamento Legal: Art. 7º, XVIII da CF/1988 c/c o art. 392 da CLT

3.4.3.1.1. Durante a licença, o salário maternidade e a parcela do décimo terceiro salário correspondente ao período da licença é custeado pelo INSS (IN RFB nº 2110/2022). Cabe à empresa a provisão relativa a férias (1/12) e adicional de férias (1/3 x 1/12).

3.4.3.1.2. Não há previsão de Afastamento Maternidade para os postos de "Técnicos de Conservação de Urnas" (6 meses), "Técnico de Urnas" e "Supervisor" (60 dias), visto que são contratos temporários, em que o tempo de serviço é incompatível com o tipo de afastamento. A legislação trabalhista prevê a estabilidade para gestantes em contratos por prazo indeterminado, mas não há obrigatoriedade de prorrogação do contrato temporário além do prazo acordado.

3.4.3.2. Submódulo 4.3 - B: Incidência do Submódulo 4.1 sobre o Afastamento Maternidade :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: encargos submódulo 4.1 x afastamento maternidade (submódulo 4.3.), em que:

Total encargos submódulo 4.1 = 25,849%;

Fundamento Legal: Art. 214, I e §§ 6º e 7º do Decreto nº 3.048/1999; art. 15 da Lei 8.036/1990.

3.4.4. SUBMÓDULO 4.4.: PROVISÃO PARA RESCISÃO

Submódulo 4.4: - Provisão para rescisão		
4.4 - Provisão para rescisão	Percentual	Valor (R\$)
A - Aviso Prévio Indenizado - fim da execução contratual		
B - Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado		
C - Multa do FGTS do aviso prévio indenizado		
D - Aviso Prévio indenizado (estima-se que 5% dos prestadores de serviço poderão ser demitidos sem concessão do aviso prévio) - taxa de rotatividade		
E - Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado		
F - Multa do FGTS do Aviso Prévio Indenizado		
Total (Submódulo 4.4)		

3.4.4.1. Submódulo 4.4. A - Aviso Prévio Indenizado - fim da execução contratual :

3.4.4.1.1 Com fundamento na sistemática prevista na Portaria Presidência nº 183/2024, que institui a Política de Acesso aos Recursos de TIC (PARTIC) no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, em razão de medidas de segurança institucional e da natureza sensível dos serviços de Tecnologia da Informação prestados, bem como do acesso a dados institucionais, sistemas internos e informações potencialmente sigilosas, fica estabelecido que, nas hipóteses de desligamento de empregados vinculados à execução deste contrato em decorrência de seu encerramento, o aviso prévio será obrigatoriamente concedido na modalidade indenizada.

3.4.4.1.2 A presente sistemática visa assegurar a mitigação de riscos relacionados à segurança da informação, a adequada formação do preço contratual e a preservação do equilíbrio econômico-financeiro do contrato, nos termos da Lei nº 14.133/2021, permanecendo a Contratada como única empregadora e integral responsável pelos vínculos trabalhistas de seus empregados.

3.4.4.1.3 Nesses casos, a Contratada deverá promover o bloqueio imediato de acessos físicos e lógicos aos sistemas, redes e bases de dados da Contratante, no momento da comunicação do desligamento.

3.4.4.1.4 Em razão do disposto no item 3.4.4.1, a alínea D do submódulo 4.4 prevê, também, rubrica referente ao Aviso Prévio Indenizado decorrente do encerramento contratual.

3.4.4.1.5 No primeiro ano de vigência contratual, o cálculo será realizado da seguinte forma:

$$((RE + parcela\ 13^\circ + parcela\ terço\ de\ férias + parcela\ férias)/30)*30/12$$

onde:

RE = remuneração do terceirizado;

parcela 13º = uma parcela mensal do 13º salário

parcela terço de férias = uma parcela mensal do adicional de férias

parcela férias = uma parcela mensal da provisão para o pagamento de férias proporcionais indenizadas

30 = número de dias no mês;

30 = número mínimo de dias de aviso prévio no primeiro ano;

12 = número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal.

3.4.4.1.6 Nos termos do art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal c/c o art. 1º, caput e parágrafo único, da Lei nº 12.506/2011, a provisão observará a proporcionalidade legal, acrescendo-se 3 (três) dias por ano subsequente de vigência contratual.

3.4.4.1.7 Assim, a partir do segundo ano de execução contratual, o cálculo mensal correspondente ao acréscimo anual será:

$$((RE + parcela\ 13^\circ + parcela\ terço\ de\ férias + parcela\ férias)/30)*3/12$$

onde:

RE = remuneração do terceirizado;

30 = número de dias no mês;

3 = número de dias de aviso prévio acrescidos por ano de contrato;

12 = número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal.

3.4.4.1.8 A base de cálculo do aviso prévio indenizado é composta pela remuneração + 13º, férias, adicional de férias, sobre a qual incide-se o FGTS e multa de 40%.

Fundamento Legal: Arts. 487 e 488 da CLT, c/c art. 7º, XXI, CF/1988.

3.4.4.2. Submódulo 4.4. B - Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: Valor do submódulo 4.4 A*0,08, em que:

0,08: Alíquota do FGTS de 8%

Fundamento Legal: Art. 15 da Lei nº 8.036/1990.

3.4.4.3. Submódulo 4.4. C - Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: (RE*0,08)*0,4, em que:

RE: Remuneração empregado;

0,08: 8% (alíquota FGTS);

0,4: 40% multa sobre os depósitos no FGTS.

3.4.4.4. Submódulo 4.4. D - Aviso Prévio Indenizado - taxa de rotatividade:

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: ((RE + parcela 13º + parcela terço de férias + parcela férias)/12)*0,05, em que:

RE: Remuneração empregado;

12: número de meses no ano, para fins de apuração do custo mensal (somente para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" contínuo).

0,05: estima-se que 5% dos prestadores de serviço poderão ser demitidos sem concessão do aviso prévio (somente para o posto de "Técnicos de Conservação de Urnas" contínuo).

Fundamento Legal: Art. 487, § 1º, CLT, c/c art. 7º, XXI, CF/1988

3.4.4.4.1. Para os postos de "Técnicos de Conservação de Urnas" (6 meses), "Técnico de Urnas" e "Supervisor" (60 dias), **não** há provisão de pagamento do Aviso Prévio Indenizado, tampouco há base normativa ou jurisprudencial que imponha o pagamento em contratos com prazo determinado. A própria CLT, em seu art. 487, caput, aduz que o Aviso Prévio é destinado somente para contratos em que não há prazo estipulado de duração.

3.4.4.4.2. Caso ocorra rescisão unilateral antes do término, eventuais indenizações serão tratadas conforme cláusulas contratuais e legislação aplicável, sem a figura do aviso prévio indenizado.

3.4.4.4.3. As incidências de 13º, férias, adicional de férias, FGTS e multa de 40% são calculadas sobre o aviso prévio indenizado previsto nesta cláusula.

3.4.4.5. Submódulo 4.4. E- Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: Valor do submódulo 4.4 D*0,08, em que:

0,08: Alíquota do FGTS de 8%

Fundamento Legal: Art. 15 da Lei nº 8.036/1990.

3.4.4.6. Submódulo 4.4. F - Multa do FGTS do Aviso Prévio Indenizado :

O cálculo se dá pela seguinte fórmula: FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado (submódulo 4.4.E)*0,40, em que:

0,4: Multa sobre os depósitos no FGTS de 40%;

Obs.: O art. 12 da Lei nº 13.932/2019 extinguiu a cobrança da contribuição de 10% devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa (art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001).

Fundamento Legal: Art. 18, § 1º, Lei nº 8.036/1990.

3.4.5. SUBMÓDULO 4.5: CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Submódulo 4.5: - Custo de reposição do profissional ausente	
4.5 - Custo de reposição do profissional ausente	Valor (R\$)
A - Férias	R\$ RE/12
B - Ausência por doença	R\$
C - Licença paternidade	R\$
D - Ausências legais	R\$
E - Ausência por acidente de trabalho	R\$
F - Outros (especificar)	R\$
Subtotal	R\$

E - Incidência do Submódulo 4.1 sobre o custo de reposição	R\$
Total (Submódulo 4.5)	R\$

3.4.5.1. Submódulo 4.5. A - Férias:

3.4.5.1.1. A Contratada somente fica obrigada a recompor o posto de trabalho "Técnico de Conservação de Urnas" (contínuo e sazonal - 6 meses) em caso de ausência de profissional motivada por afastamentos de qualquer natureza (exceto férias) por período superior a 15 (quinze) dias. Em caso de férias dos profissionais que prestam serviços contínuos, as quais deverão preferencialmente coincidir com o recesso de fim de ano ou serem parceladas ao longo do ano, não deverá haver substituição do profissional. Logo, para os postos de "Técnico de Conservação de Urnas" (contínuo e sazonal), não há previsão de reposição do profissional ausente, e, para os postos contínuos, a rubrica referente às férias será excluída automaticamente após o primeiro ano de execução contratual.

3.4.5.1.1.1. A justificativa para a não exigência de reposição do profissional ausente por período igual ou inferior a quinze dias ou de férias para o posto de "Técnico de Conservação de Urnas Eletrônicas" encontra-se prevista no item 6.19.1.12.1. do Termo de Referência.

3.4.5.1.1.2. No caso de a Contratada alocar substituto referente às ausências cobertas pelo INSS (atestados acima de 15 dias, licença maternidade, etc.), o custo deverá estar previsto no item "Custos Indiretos".

3.4.5.1.1.2.1. Embora não haja substituição do profissional durante o gozo de férias, a previsão da respectiva rubrica na planilha de custos tem por finalidade assegurar a recomposição dos encargos suportados pela contratada com o pagamento das férias remuneradas ao término do contrato. Isso porque, no primeiro período de 12 (doze) meses de execução (período aquisitivo), os empregados não usufruem, em regra, das férias, de modo que, por ocasião da rescisão contratual, faz-se necessária a indenização correspondente, garantindo-se, assim, o adequado equilíbrio econômico-financeiro do ajuste. Por essa razão, o seu pagamento limita-se ao primeiro ano de execução contratual.

3.4.5.1.2. Somente poderão usufruir férias durante a execução contratual os profissionais alocados nos postos de prestação continuada. Os postos sazonais de "Técnico de Conservação de Urnas Eletrônicas" (6 meses), "Técnico de de Urnas" e "Supervisor" (60 dias), cujo contrato de trabalho é por tempo determinado, farão jus ao recebimento de férias indenizadas proporcionais ao período de execução dos serviços, conforme arts. 146, 443, §2º, e 445 da CLT, e item 6.19.1.21 do TR.

3.4.5.1.2.1. A contratação de trabalhadores por prazo determinado encontra amparo nos arts. 443, §2º, e 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo admitida quando a natureza do serviço ou a transitoriedade da necessidade justifiquem a predeterminação do prazo contratual. No presente caso, os postos previstos para execução em período de 6 (seis) meses e 2 (dois) meses destinam-se ao atendimento de demanda temporária e excepcional (período eleitoral), vinculada a atividades de caráter sazonal e com duração previamente definida.

3.4.5.1.2.2. Nos termos da legislação trabalhista vigente, o contrato por tempo determinado extingue-se automaticamente ao término do prazo estipulado, restando assegurado ao trabalhador o pagamento das férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional, de forma indenizada, quando da rescisão contratual, nos termos do art. 146 da CLT, bem como entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista.

3.4.5.1.2.3. Dessa forma, para fins de formação do preço, deverá ser prevista provisão para o pagamento de férias proporcionais indenizadas e do respectivo adicional constitucional, não ensejando, porém, o custo referente à reposição do profissional ausente durante a execução contratual.

3.4.5.1.3. A recomposição do posto motivada por outros afastamentos de qualquer natureza **é obrigatória e de imediato** para os postos de "Técnico de de Urnas" e "Supervisor" (60 dias), conforme quadro a seguir:

Benefícios	Fundamento	Memória de Calculo	Observações
A. Férias	Arts. 129-153, CLT, c/c art. 7º, XVII, CF/88	=RE/12	Para os postos contínuos, a rubrica referente à férias será excluída automaticamente após o primeiro ano de execução contratual, considerando que não haverá substituição de profissional. A rubrica prevista para todos os postos se justifica em razão do pagamento das férias indenizadas e/ou proporcionais ao fim da execução contratual. RE=remuneração do empregado 12= número de meses do contrato, para apuração do custo mensal (para todos os postos deverão ser considerados 12 meses, para o cálculo das férias proporcionais)
B. Ausência por doença	Arts. 59-64 da Lei 8.213/91, c/c arts. 71-80, RPS	=(RE/30*1)/2	"Técnico de de Urnas" e "Supervisor": RE: remuneração empregado 30: número de dias no mês, para apuração do salário/dia 1: estima-se 1 falta no período por motivo de doença; 2: número de meses do contrato, para apuração do custo mensal (60 dias).
C. Licença paternidade	Art. 473, III, CLT, c/c art. 7º, XIX e art. 10, §1º, II, ADCT, CF/88	=(RE/30*5)/2*0,005	"Técnico de de Urnas" e "Supervisor": RE: remuneração empregado 30: número de dias no mês, para apuração do salário/dia. 5: números de dias da licença paternidade. 2: número de meses do contrato, para apuração do custo mensal da despesa (60 dias). 0,005: estima-se que 0,5% dos prestadores de serviço poderão usufruir de licença paternidade no período.

Benefícios	Fundamento	Memória de Cálculo	Observações
D. Ausências legais	Art. 473, CLT	$= (RE/30*0,5)/2$	"Técnico de de Urnas" e "Supervisor": RE: remuneração empregado 30: número de dias no mês, para apuração do salário/dia. 0,5: estima-se 0,5 falta justificada no período; 2: número de meses do contrato, para apuração do custo mensal da despesa (60 meses).
E. Ausência por acidente de trabalho	Arts. 19-23 e 60, Lei 8.213/91, c/c art. 75, RPS	$= (RE /30*0,1)/2$	"Técnico de de Urnas" e "Supervisor": RE: remuneração empregado 30: número de dias no mês, para apuração do salário/dia 0,1: estima-se 0,1 falta no período por motivo de doença acidentária ou acidente de trabalho; 2: número de meses do contrato, para apuração do custo mensal (60 dias).
F. Outros			
G. Incidência do Submódulo 4.1 sobre o custo reposição	Art. 15 da Lei 8.036/90, e art. 214 do RPS	$=(\text{encargos submódulo } 4.1 * \text{valor total do custo de reposição})$	Em que: percentual do submódulo 4.1 = 25,849%

4. MÓDULO 5: CUSTOS INDIRETOS, LUCRO E TRIBUTOS

MÓDULO 5: CUSTOS INDIRETOS, LUCRO E TRIBUTOS		
Submódulo 5.1: - Custos indiretos (incidem sobre a soma dos Módulos de 01 a 04)		
5.1 - Custos indiretos	Percentual	Valor (R\$)
A - Custos indiretos	2,76%	R\$
Submódulo 5.2: - Lucro (incide sobre a soma dos Módulos de 01 a 04 + Submódulo 5.1)		
5.2 - Lucro	Percentual	Valor (R\$)
A - Lucro	2,39%	R\$
Submódulo 5.3: - Tributos (incidem sobre a soma dos Módulos de 01 a 04 + Submódulo 5.1 e 5.2)		
5.3 Tributos	Valor (R\$)	
A - Tributos Federais (Considerando que a empresa tem regime contábil pelo lucro real)	%	
PIS	1,65%	
COFINS	7,60%	
B - Tributo Municipal	%	
ISS	5,00%	
C - Outros tributos	%	
Especificar (CPRB) - art. 7-A da Lei 12.546/2011, alterada pela Lei nº 14.973/2024	2,70%	
TOTAL DE TRIBUTOS (tributos federais + tributo municipal + outros tributos)	16,95%	
(Total de Tributos /100) - 1 = To =	0,1695	
(Módulos de 01 a 04 + Submódulos 5.1 e 5.2) =	Po	
(1-To)=	0,8305	
Po / (1-To) =	P1	
Total dos Tributos		

4.1. Submódulos 5.1. e 5.2.: Custos Indiretos e Lucro :

4.1.1. O percentual máximo de 2,76% para alíquota de custos indiretos conforme definido pela área técnica responsável pela Pesquisa de Preços nos autos do PA SEI nº 0001056-43.2025.6.07.8100.

4.1.2. Percentual máximo de 2,39% para margem de lucro conforme definido pela área técnica responsável pela Pesquisa de Preços nos autos do PA SEI nº 0001056-43.2025.6.07.8100.

4.1.1. Os percentuais previstos para os Custos Indiretos e Lucro podem ser modificados após manifestação da área técnica responsável pela pesquisa de preços.

4.2. Submódulo 5.3.: Tributos

4.2.1. Os tributos (ISS, PIS e COFINS) foram considerados com base no regime de tributação do Lucro Real, que implica a incidência não cumulativa de PIS/COFINS. A Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) foi tratada conforme o disposto na Lei nº 12.546/2011, com as alterações promovidas pela Lei nº 14.973/2024, que trata da reoneração gradual da folha de pagamento.

4.2.2. A licitante deve elaborar sua proposta e, conseqüentemente, sua planilha de custos e formação de preços com base no regime de tributação efetivamente aplicável à sua realidade durante a execução contratual, conforme entendimento consolidado no Acórdão TCU-Plenário nº 2.647/2009.

PIS: Alíquota de 1,65%

Fundamentação legal: Lei nº 10.147/2000.

COFINS: Alíquota de 7,60%

Fundamentação legal: Lei nº 10.147/2000.

ISS: Alíquota de 5%

Fundamentação legal: artigo 156, III, da CF/1988, Lei Complementar nº 116/2003 e Decreto nº 25.508/2005 - Distrito Federal.

CPRB: Alíquota de 2,70%

Fundamentação legal: Lei nº 12.546/2011, com as alterações promovidas pela Lei nº 14.973/2024 (reoneração gradual da folha de pagamento), equivale a 60% de 4,5% para o ano de 2026.



Documento assinado eletronicamente por **Áurea Maíra Ganem, Chefe de Seção**, em 26/03/2026, às 11:57, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-df.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **2006611** e o código CRC **94E3CDC9**.

0001056-43.2025.6.07.8100

2006611v25