

PARECER 204/2022



AUDIN

Auditoria Interna do
Ministério Público da União

PARECER AUDIN-MPU Nº 204/2022

Referência : Ofício nº 79/2022/SA. PGEA nº 0.02.000.000019/2022-03.
Assunto : Administrativo. Exclusão da multa do FGTS. Metodologia de Cálculo. Planilha de custos.
Interessado : Secretaria de Administração. Ministério Público Federal.

O Senhor Secretário de Administração Adjunto do Ministério Público Federal, mediante o Ofício em epígrafe, solicita manifestação desta Auditoria Interna do Ministério Público da União acerca da metodologia de cálculo utilizada nos modelos de planilhas de custos e formação de preço desenvolvidos pela Audin-MPU e adotadas pela PGR no processo de contratação que culminou no Contrato nº 52/2020, referente à prestação de serviços com mão de obra residente de apoio administrativo e outros, nas dependências da PGR, seus Anexos e na edificação compartilhada com a Procuradoria da República no Distrito Federal – PR/DF, em Brasília.

2. Informou que, após divergências de entendimento no momento da prorrogação/repactuação do contrato em questão, acordaram as partes que o reexame da metodologia de cálculo de alguns itens das Planilhas de Custos e Formação de Preços ficaria para um momento posterior. Assim, a Contratante solicitou à Contratada o cumprimento do parágrafo quarto da cláusula décima terceira do Termo de Contrato nº 52/2020, qual seja:

Parágrafo Quarto - As parcelas mensais a título de “**Provisão para Rescisão**”, constantes dos Encargos Sociais e Trabalhistas, terão seus percentuais **reduzidos para 1/10 do apresentado na planilha da CONTRATADA a partir do 13º mês de contratação**, mediante formulação do aditivo de repactuação deste Contrato.

3. Ocorre que a Contratada, baseando-se na Nota Técnica nº 652/2017-MP, enumerou o que entende serem custos não renováveis, assim como custos renováveis, correspondentes ao Módulo de Provisão para Rescisão na Planilha de Custos referencial da contratação, e alegou serem estes custos partes integrantes do ciclo remuneratório do trabalhador, computados sobre todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho, incidente sobre a provisão da rescisão, portanto, não passíveis de exclusão nos moldes solicitados pela PGR.

4. Por fim, a PGR detectou que o imbróglio decorre, na verdade, da diferença na metodologia de cálculo utilizada entre ela e a Contratada na elaboração da planilha de custo e formação de preço, uma vez que a Administração utilizou-se dos modelos desenvolvidos pela Audin-MPU, que calcula os valores do Submódulo 2.2 (GPS, FGTS e Outras Contribuições) com base no Módulo 1 (Composição da Remuneração), ao passo que a Contratada justificou seguir a Nota 3 do Submódulo 2.2, Anexo VII-D da Instrução Normativa nº 05/2017 (incluído pela IN 07/2018) e o item 5.3.2 do Caderno Técnico do STJ (Manual de Preenchimento do Modelo de Planilhas de Custos e de Formação de Preços do Superior Tribunal de Justiça), aplicando os percentuais sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1, o Módulo 3, o Módulo 4 e o Módulo 6, para compor Submódulo 2.2 da sua planilha de custo.

5. Assim sendo, o Consulente questiona pontualmente o seguinte:

- a. quais os itens de despesa deverão ser considerados “custos não renováveis” e “custos renováveis”, ou seja, quais os itens e rubricas das planilhas de custos e formação de preços devem ser reduzidos e os que podem ser mantidos?
- b. o cálculo do Submódulo 2.2 (GPS, FGTS e Outras Contribuições) deve incidir sobre o Módulo 1 e Submódulo 2.1 (13º Salário, Férias e Adicional de Férias)?

6. Em exame, preliminarmente, observa-se que a IN SEGES/MPDG nº 7/2018 foi omissa na definição do que seriam os custos renováveis e não renováveis. Contudo, a Nota Técnica nº 652/2017-MP teve o condão de enfrentar a “aparente dissonância” de entendimento entre a Coordenação-Geral de Normas do Departamento de Normas e Sistemas de Logística da Secretaria de Gestão/MP e o Tribunal de Contas da União, em sede do Acórdão TCU nº 2.214/2016 – Plenário, avaliando a supressão do aviso prévio trabalhado da planilha de custos da empresa contratada para prestação de serviços de mão de obra terceirizada, após o primeiro ano de vigência, quando da prorrogação contratual.

7. Para isso, a NT nº 652/2017-MP concluiu, no parágrafo 33.2, quanto aos itens da planilha de custo que podem ser objeto de eliminação total ou parcial (custos não renováveis) no que tange ao módulo da rescisão na iminente prorrogação contratual, a saber Aviso Prévio Indenizado, Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado, Aviso Prévio Trabalhado e

Incidência dos encargos do submódulo 4.1 sobre o aviso prévio trabalhado, desde que verificado pelo gestor quais itens foram pagos e amortizados no primeiro ano contratual. Ademais, no parágrafo 33.3, definiu como sendo custos renováveis a multa do FGTS trabalhado ou indenizado, e acrescentou, no parágrafo 33.4, que definir os custos fixos não renováveis no normativo legal, “mesmo que em rol exemplificativo, pode enqessar o gestor, dada as especificidades presentes quando da contratação de serviços terceirizados.”

8. Entretanto, com o advento da Lei nº 13.932/2019, conforme o disposto em seu art. 12, foi extinta a contribuição de 10% sobre o FGTS, prevista no art. 1º da LC nº 110/2001.

9. Diante desse cenário, coube a esta Auditoria Interna reformar seu Referencial Técnico de Custos e seus modelos de planilhas de custos disponibilizados para auxílio dos gestores nas contratações no âmbito do Ministério Público da União.

10. Sendo assim, no Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 153/2020 discutiu-se a mudança de metodologia de cálculo nas planilhas modelo desta Auditoria, ao longo das edições do Referencial Técnico de Custos. Esclareceu-se que, anteriormente à elaboração da 2ª Edição do Referencial Técnico de Custos, a Audin-MPU utilizava a concepção horizontal de bases de cálculo, onde um adicional não incidia sobre o outro, e, nesse sentido, o salário-base deveria ser a única base de incidência dos adicionais da remuneração. Quando do advento da 2ª Edição do Referencial, alterou-se a metodologia de cálculo para se estimar o valor máximo para contratação, adotando a concepção vertical de bases de cálculo, a mesma utilizada nos cadernos técnicos disponibilizados pela Secretaria de Gestão (SEGES) do Ministério da Economia, e, nessa concepção, um adicional de remuneração pode incidir sobre o outro.

11. Ocorre que, com a mudança de metodologia de horizontal para vertical, fazia-se necessário expurgar os itens 3.B – incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado e 3.E – incidência do GPS, FGTS e Outras Contribuições sobre o Aviso Prévio Trabalhado do Referencial Técnico de Custos, assim como das planilhas de custos e formação de preços disponibilizadas pela Audin-MPU, para que não houvesse a ocorrência de duplicidade na

incidência de tributos no cálculo dos avisos prévios, fato que culminou na versão da 3ª Edição do Referencial Técnico de Custos desta Auditoria Interna.

12. Quanto aos outros itens que compõem o Módulo 3 – Provisão para Rescisão, remete-se ao Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 962/2020, que bem explica as alterações sofridas nos itens 3.C. Multa do FGTS do Aviso Prévio Indenizado e 3.F. Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado.

15. Em que pesem as empresas licitantes consignarem nas suas propostas planilhas referenciadas por esta Auditoria Interna, constando os itens 3.B, 3.C, 3.E e 3.F e disso tenha resultado na formação de seus preços, é cediço que a planilha de custos serve para detalhar a composição de todos os custos de uma contratação, isto é, ela deve representar a realidade fática da prestação do serviço, posto constar ali o detalhamento dos custos contratuais incorridos a ser liquidado pelo gestor contratante.

16. Dessa maneira, cabe notar que as rubricas desses itens excluídos/alterados pela 3ª Edição do Referencial Técnico de Custos não alteram a composição da remuneração (Módulo 1) e os encargos e benefícios anuais, mensais e diários (Módulo 2), muito menos os percentuais dos custos indiretos, tributos e lucro, visto serem valores fixados contratualmente.

17. Nada obstante, os itens 3.C. Multa do FGTS do Aviso Prévio Indenizado e 3.F. Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado foram modificados na 3ª edição do Referencial, por força da Lei nº 13.932/2019, que extinguiu, desde 1º de janeiro de 2020, a contribuição social de 10% que compunha a fórmula dos itens acima; e conforme a jurisprudência do TST¹, que excluiu a multa de 40% do FGTS do cálculo do aviso prévio indenizado, acarretando exclusão integral do item 3.C e parcial do item 3.F, por ausência de previsão legal.

18. Assim, não devem constar nas planilhas de custos o percentual de 40% da multa do FGTS no aviso prévio indenizado e a incidência de 10% de contribuição social sobre a multa do FGTS nas duas formas de aviso prévio, trabalhado e indenizado, carecendo de ressarcimento dos valores pagos indevidamente, retroativos a data de início de vigência da Lei e publicação da jurisprudência do TST. Desse modo, é recomendável a imediata exclusão/correção das planilhas de custos e formação de preços, adequando-as à 3ª Edição do Referencial Técnico de Custos, por meio de termo aditivo, aos contratos em andamento.

¹ TST – 5ª Turma – RR - 632200-85.2009.5.12.0050 – Relator: Breno Medeiros – Publicação: 28/09/2018

13. Perceba que, no caso do citado Parecer, a contratada baseou-se na planilha modelo da 2ª edição do Referencial Técnico de Custos da Audin-MPU. Com o advento da 3ª edição, coube o reexame dos modelos utilizados pela empresa para se adequar à nova realidade legislativa incidente ao Módulo 3 – Provisão para Rescisão.

14. Do mesmo modo, o Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 431/2019 trabalhou o entendimento do aviso prévio no modelo de planilha utilizado pelo TCU em comparação aos modelos disponibilizados pela Audin-MPU. Ali, percebeu-se as diferentes interpretações do comportamento do aviso prévio e, por consequência, da provisão para rescisão com reflexo nessa rubrica, vejamos:

6. Já os estudos adotados pelo Tribunal de Contas da União, realizados pela Secretaria de Controle Interno do Supremo Tribunal Federal, consideraram para os cálculos do aviso prévio trabalhado a rescisão de todos os contratos dos trabalhadores da empresa ao término de um ano, com o gozo de 100% de aviso prévio trabalhado, não levando em conta, portanto, os dados estatísticos de demissões sem justa causa, como na nossa planilha, vejamos:

ACÓRDÃO Nº 1.904/2007 – PLENÁRIO

(...)

Relatório

(...)

5.3 Encargos Sociais

A presente análise foi elaborada de acordo com os parâmetros estabelecidos no estudo realizado pela Secretaria de Controle Interno do Supremo Tribunal Federal (fls. 187/199 - volume IV) sobre fixação de percentual máximo para encargos na terceirização de mão-de-obra na Administração Pública Federal, bem como em pesquisa às repactuações efetuadas pela Diretoria de Contratos (Dicad) e aos editais de terceirização elaborados pelo TCU, nos últimos 02 anos.

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

saindo mais aquele que está entrando no posto e, por isso, há de constar esse item da planilha de custos.

O percentual mais adequado a este item da planilha é 1,94%, mas que deve ser pago apenas no primeiro ano do contrato, devendo ser excluído da planilha a partir do segundo ano, uma vez que só haverá uma demissão e uma indenização por empregado. O cálculo está demonstrado a seguir:

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

Onde:

100% = salário integral

30 = número de dias no mês

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

12 = número de meses no ano

O item 'Aviso-Prévio Indenizado' (inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal e art. 487 da CLT), parece se confundir com o item 'Aviso Prévio Trabalhado', mas nesse o empregado não trabalha por mais 30 dias e é instantaneamente desvinculado do empregador. Assim, o funcionário tem direito a receber uma indenização e a contratada tem de arcar com esse ônus. O Dnit estimou tal valor em 1,64%, sendo que o ideal é 0,46%. Este percentual é oriundo de:

$$[100\% \times (1 / 12) \times 5,55\%] = 0,46\%$$

Onde:

100% = salário integral

1 = um mês não trabalhado

12 = número de meses do ano

5,55% = **percentual de empregados demitidos que não trabalham durante o aviso prévio**, de acordo com estudo do STF (fls. 187/199 - volume IV)

ACÓRDÃO Nº 1.186/2017– PLENÁRIO

Relatório

(...)

9.7. Análise:

9.7.3. A empresa terá, então, ao final do contrato, que demitir todos os empregados alocados na execução do contrato. Deverá, portanto, conceder o aviso prévio a todos eles, garantindo-se, porém, a prestação dos serviços, vale dizer: todos os postos deverão ser devidamente cobertos e os resultados pactuados serem alcançados.

9.7.4. O aviso prévio é um direito do trabalhador. No mínimo trinta dias antes do término do contrato de trabalho o empregador - considerando que a iniciativa seja dele - notifica o empregado do

término da relação. Ocorre o aviso prévio trabalhado quando o empregado continua trabalhando após o recebimento do aviso prévio.

9.7.5. Durante o período do aviso prévio, o trabalhador terá sua jornada de trabalho diária reduzida em duas horas, sem prejuízo do salário. O empregado pode, contudo, optar por, ao invés de ter a redução diária da sua jornada, faltar ao serviço sete dias corridos, sem prejuízo da remuneração.

9.7.6. O custo estimado no Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário (1,94%), cujos cálculos estão transcritos abaixo, refere-se à remuneração relativa a esses períodos de redução de jornada ou faltas acima mencionadas, pois, para não haver descontinuidade na prestação dos serviços, a empresa deverá pagar substitutos dos empregados em cumprimento de aviso prévio.

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

Onde:

100% = salário integral

30 = número de dias no mês

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

12 = número de meses no ano

9.7.7. Regra geral, é assim que este custo deve ser estimado (cálculo da provisão). Por ser provisão, nos cálculos constantes no Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário (1,94%), **considerou-se, hipoteticamente, que todos os empregados do contrato de prestadores de serviço seriam demitidos ao término de um ano.**

(...)

ACÓRDÃO

(...)

9.2.... nas futuras contratações de mão de obra terceirizada, esteja expressa na minuta do contrato que a parcela mensal a título de aviso prévio trabalhado será no **percentual máximo de 1,94% no primeiro ano, nos termos do Acórdão 1.904/2007-TCU-Plenário e 3.006/2010-TCU-Plenário**, e, em caso de prorrogação do contrato, o percentual máximo dessa parcela será de 0,194% a cada ano de prorrogação, a ser incluído por ocasião da formulação do aditivo da prorrogação do contrato, conforme ditames da Lei 12.506/2011.

7. Assim, o que se pode inferir é que o principal motivo para a divergência existente na composição de determinados custos das planilhas repousa no fato de elas serem elaboradas com a utilização de metodologias diferenciadas. No caso do aviso prévio, por exemplo, o Tribunal de Contas da União trabalha com a hipótese de que todos os empregados serão demitidos ao final do contrato, fato que pode não ocorrer, pois alguns podem ser aproveitados ou realocados em outros contratos da empresa ou ainda absorvidos pela empresa que a suceder sem o pagamento de aviso prévio, conforme previsão em algumas convenções coletivas, como a Convenção

Coletiva dos vigilantes do Distrito Federal, registro no MTE DF000133/2019, vejamos:

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

(...)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

*Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, **fica estabelecido que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato, contratarão os empregados da anterior, limitado ao quantitativo do novo contrato, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e o não pagamento do aviso prévio**, porquê não caracteriza hipótese de despedida arbitrária. Em relação às demais verbas rescisórias, não haverá alteração.*

Parágrafo Primeiro – Caso a empresa sucedida entregue os avisos prévios aos seus empregados em razão da proximidade do término do contrato de prestação de serviço e por qualquer motivo seja dada continuidade ao contrato, caberá fazer a ela a retratação e o trabalhador não mais fará jus à rescisão, em razão da manutenção do contrato de emprego original.

Parágrafo Segundo – No encerramento do contrato entre o empregador e o Tomador de serviço, persistindo pendências de rescisões contratuais, poderá a empresa vencedora do contrato de prestação de serviços efetuar a assinatura do novo contrato de trabalho na CTPS do trabalhador reaproveitado, independentemente da devida baixa do contrato anterior, cujos ônus persistirão com a empresa sucedida.

Parágrafo Terceiro – A opção de permanecer na empresa que rescindiu o contrato com o tomador de serviço é do empregado, exceto quando a empresa sucedida tenha comprovadamente posto de serviço disponível, caso em que fica garantido o emprego do empregado por 90 (noventa) dias.

8. Nesse sentido, vale registrar que não prospera o argumento de que a empresa não terá condições de arcar com o custo do contrato, visto que os valores correspondentes aos encargos são meras estimativas apresentadas pela licitante, sendo as divergências entre o estimado e o efetivamente ocorrido inerentes aos riscos do negócio, consoante se observa da recomendação constante no Voto do Ministro Relator, no Acórdão 4.621/2009-2ª Câmara, vejamos:

ACÓRDÃO Nº 4.621/2009 – 2ª CÂMARA

VOTO

(...)

*Não é demais lembrar que a Administração não pagará diretamente pelos encargos trabalhistas indicados na planilha, pois são eles de responsabilidade da contratada. Não interessa para a contratante, por exemplo, se em determinado mês a contratada está tendo gastos adicionais porque muitos empregados estão em gozo de férias ou não. À contratante interessa que haja a prestação de serviços de acordo com o pactuado. Ou seja, a planilha de formação de custos de mão de obra constitui um útil ferramental para a análise do preço global ofertado, **mas não constitui em indicativos de serviços unitários a serem pagos de acordo com a sua execução**, como quando ocorre com os serviços indicados no projeto básico de uma obra pública, os quais são pagos de acordo com o fornecimento de cada item unitário.*

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

15. Logo, diante do exposto, vê-se que a mudança de metodologia afeta alguns itens do Módulo 3 – Provisão para Rescisão no sentido de excluí-los ou reduzi-los, dependendo da metodologia utilizada na planilha base para definição do aviso prévio.

16. Nesse sentido, em que pese as empresas contratadas lançarem mão de outros modelos de planilhas, que não os modelos disponibilizados pela Audin-MPU, há que se observar os dispositivos legais pertinentes a cada item da planilha modelo, como é o caso dos itens 3.C - Multa do FGTS e Contribuição Social sobre o Aviso Prévio Indenizado e 3.F - Multa do FGTS e Contribuição Social sobre o Aviso Prévio Trabalhado, que atendam o art. 12 da Lei nº 13.932/2019 e a Orientação Jurisprudencial nº 42 do TST, explicados na página 53 do 3º Referencial Técnico de Custos desta Auditoria Interna.

17. Quanto à incidência do Submódulo 2.2, impende informar que, na metodologia adotada nas planilhas disponibilizadas no sítio desta Auditoria, o Submódulo 2.2 incidirá apenas sobre o Módulo 1 e o Submódulo 2.1, conforme a 3ª Edição do Referencial Técnico de Custos. Para esclarecimentos adicionais que por ventura se façam necessários, recomenda-se retornar ao parágrafo 16 do Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 962/2020, transcrito acima. Cabe

acrescentar que, ao consultar o sítio do Portal de Compras do Governo Federal, no detalhamento à IN nº 5/2017, encontra-se a Nota 3, atualizada com a IN nº 7/2018, nos mesmos moldes do nosso 3º Referencial Técnico de Custos, vejamos:

Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições.

2.2 GPS, FGTS e outras contribuições Percentual (%) Valor (R\$)

A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
Total		

Nota 1: Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

Nota 2: O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave.

~~**Nota 3:** Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1, o Módulo 3, Módulo 4 e o Módulo 6.~~

Nota 3: Esses percentuais incidem sobre o Módulo 1, o Submódulo 2.1. **(Redação dada pela Instrução Normativa nº 7, de 2018)**

18. Importante lembrar, ainda, que as partes não podem descumprir as condições estabelecidas no edital ao qual se encontra vinculado, nos termos dos arts. 3º, 41 e 55, inc. XI, da Lei nº 8.666/1993, abaixo transcritos:

Art. 3º A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da **isonomia**, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da **vinculação ao instrumento convocatório**, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos.

[...]

Art. 41. A **Administração não pode descumprir as normas e condições do edital**, ao qual se acha estritamente vinculada.

[...]

Art. 55. São cláusulas necessárias em todo contrato as que estabeleçam:

[...]

XI - a **vinculação ao edital de licitação** ou ao termo que a dispensou ou a inexigiu, ao convite e à **proposta do licitante vencedor**;

19. Nesse sentido, cabe à Administração buscar o ressarcimento dos valores pagos indevidamente, que correspondam ao percentual de 40% da multa do FGTS no aviso prévio indenizado e a incidência de 10% de contribuição social sobre a multa do FGTS nas duas formas de aviso prévio, trabalhado e indenizado, no caso de a empresa não aceitar a exclusão desses valores constantes de suas planilhas de custos.

20. Em face do exposto, somos de parecer que, observadas as especificidades do caso concreto e independente das diferenciações de metodologia adotadas nas planilhas dos contratos:

- a) os itens de despesa que deverão ser considerados “custos não renováveis” e “custos renováveis” dependerão da análise do gestor contratual para verificar a realização da despesa no primeiro ano de contratação, bem como dos dispositivos legais vigentes e das cláusulas contratuais pactuadas; e
- b) a composição da remuneração (Módulo 1) e dos encargos e benefícios anuais, mensais e diários (Submódulo 2.1) são valores fixados contratualmente. Desse modo, servem de base de incidência do Submódulo 2.2, a fim de representar a realidade fática da prestação de serviço.

É o Parecer.

Brasília, 2 de maio de 2022.

GLEICE VALERIA DA SILVA
Técnica do MPU/Administração

De acordo.

Encaminhe-se ao Diretor de Auditoria de Gestão Administrativa.

JOSÉ GERALDO DO E. SANTO SILVA
Chefe da Divisão de Consultoria e Orientação

De acordo com o Parecer AUDIN-MPU nº 204/2022.
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

MICHEL ÂNGELO VIEIRA OCKÉ
Diretor de Auditoria de Gestão Administrativa

De acordo com o Parecer AUDIN-MPU nº 204/2022.
Encaminhe-se à SA/MPF, para as providências cabíveis.

EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO
Auditor-Chefe em exercício



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00000745/2022 PARECER nº 204-2022**

.....
Signatário(a): **MICHEL ANGELO VIEIRA OCKE**

Data e Hora: **03/05/2022 15:54:06**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **GLEICE VALERIA DA SILVA**

Data e Hora: **03/05/2022 16:00:02**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO**

Data e Hora: **03/05/2022 16:54:35**

Assinado com login e senha

.....
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 4ae47a0a.2255595e.a9199e85.d20fe97b