MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
AUDITORIA INTERNA
SECRETARIA DE ORIENTAÇÃO E AVALIAÇÃO

PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 643/2020

Referência	:	Correio Eletrônico, de 17/06/2020. PGEA nº 0.02.000.000098/2020-82.
Assunto	:	Administrativo. Redução do percentual do Aviso Prévio.
Interessado	:	Secretária Estadual. Procuradoria da República no Rio de Janeiro.

O Senhor Secretário Estadual da Procuradoria da República no Rio de Janeiro solicita orientação desta Auditoria Interna do Ministério Público da União acerca dos índices das rubricas destinadas a cobrir as despesas com o aviso prévio, no Contrato PRRJ nº 02/2019, com a empresa Kantro Empreendimentos Apoio e Serviços LTDA., referente aos serviços de copeiragem, com fornecimento de materiais, nas dependências da PR-RJ e PRMs vinculadas.

2. Informa o Consulente que, tendo em vista o iminente fim da vigência do Contrato PRRJ nº 02/2019, as partes iniciaram uma negociação com relação às rubricas do aviso prévio, isso porque a contratada alegou que a redução de 90% de tais rubricas inviabilizaria a continuidade contratual, justificando que o valor provisionado no primeiro ano de contrato não se demonstrou suficiente para cobrir as despesas numa eventual rescisão trabalhista, considerando um cenário de aviso prévio trabalhado.

3. Na tentativa de elucidar a situação, a Unidade debruçou-se nas orientações do Módulo 3 – Provisão para Rescisão do Referencial Técnico de Custos, 2ª Edição, desta Auditoria Interna do MPU, e no Acórdão nº 1.904/2007 – Plenário, do Tribunal de Contas da União, e considerando o disposto no item 9 do Anexo IX da IN 5/2017, acordou com a contratada a redução das rubricas de provisão do aviso prévio em 50% em vez de 90%, como recomendava a norma contratual e a jurisprudência do TCU, assinando o Termo Aditivo nº 02/2020, o qual prorrogou o contrato de copeiragem por mais 12 meses

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

4. Nesses termos, a Unidade, vislumbrando que o assunto impacta outras contratações da PR/RJ e demanda ajustes na matriz de riscos do órgão, indaga a esta Audin-MPU se procedeu corretamente ao reduzir em 50% e não em 90% os percentuais das rubricas referentes ao aviso prévio, bem como se poderia proceder de forma semelhante em casos futuros, quando evidenciado que o valor provisionado não satisfaz a quitação da despesa a título de aviso prévio.

5. Em exame, preliminarmente à análise do mérito, cabe consignar que as consultas direcionadas a esta Auditoria Interna devem observar as disposições do Ofício Circular nº 002/2016/Audin-MPU, de 14/6/2016, que em seu item 4, alínea "b", estabelece que "as consultas devem ser formuladas de forma clara e objetiva, com a indicação precisa do seu objeto, após esgotados os estudos e discussões internas" sobre a dúvida suscitada, no âmbito da Unidade consulente. Embora haja a necessidade de submissão da matéria à assessoria jurídica, com a finalidade de colaborar com os trabalhos da Unidade, manifestaremos, em caráter excepcional, sobre a questão apresentada.

6. Quando da publicação da 2º Edição do Referencial Técnico de Custos, esta Audin-MPU já se manifestou sobre o assunto em questão no Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 431/2019, esclarecendo a origem do percentual de profissionais demitidos em determinado ano que impactaria a rubrica do aviso prévio, conforme segue:

> 4. Passando à análise das questões suscitadas, importa notar, quanto ao aviso prévio trabalhado, que o custo estimado refere-se à remuneração do empregado substituto que cobrirá a redução da jornada em 2 horas ou as faltas por 7 dias corridos, durante o período de aviso prévio do empregado demitido sem justa causa.
>
> 5. Desse modo, na metodologia utilizada na planilha anterior, o cálculo para se obter o percentual para compor a planilha de custo relativamente ao aviso prévio trabalhado, era efetuado com base na seguinte fórmula: [(20,19%) x (7/30)/12] x 100, onde 7 era o número de dias de ausência no aviso prévio, 30, o número de dias do mês, 12, o número de meses do ano e 20,19%, percentual estatístico apurado com base em dados estatísticos fornecido pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), dividindo-se 2.264 desligamentos por demissão sem justa causa por 11.213 total de desligamentos, no período de janeiro de 2013 a março de 2018. Frise-se que toda a metodologia de cálculo dos componentes da planilha de custo constou do então Referencial de Encargos (atualmente com o nome de Referencial Técnico de Custos) disponível no sítio eletrônico desta Auditoria interna, já informado anteriormente.

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

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) x 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*

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

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% x (1 / 12) x 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) x 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

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

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*** ***<u>o não pagamento do aviso prévio</u>****, 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.

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

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****.*

9. Mister consignar, ainda, que, nos novos modelos de planilhas disponibilizadas na página da Audin-MPU na internet (http://www.auditoria.mpu.mp.br/), os percentuais atribuídos para aviso prévio trabalho e indenizado são, respectivamente, de 1,16% e 0,29% para vigilância e 1,03% e 0,26% para limpeza, obtidos com base no percentual apurado de 62,93% de demitidos sem justa causa de vigilantes e 56,24% de

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

demitidos sem justa causa de faxineiros, obtidos por meio do CAGED. Os referidos percentuais resultam da divisão de 89.882 desligamentos por demissão sem justa causa por 142.818 total de desligamentos, em 2018, para os vigilantes e 310.549 desligamentos sem justa causa por 552.175 total de desligamentos, para o mesmo período, relativamente aos faxineiros.

10. Esclareça-se também que o cálculo para obtenção dos percentuais atribuídos ao aviso prévio trabalho e indenizado foi alterado e considerou que 5,55% de empregados recebem o aviso prévio indenizado (mesmo percentual adotado pelo STF) e 94,45% de empregados recebem o aviso prévio trabalhado, tendo em vista que a soma deve resultar em 100% de demissões.

11. Assim, os percentuais serão obtidos da seguinte forma:

Vigilância

Aviso Prévio Trabalhado

[(62,93%) x 94,45% x (7/30)/12] x 100 = 1,16%

Aviso Prévio Indenizado

[(62,93%) x 5,55% x (1/12)] x 100 = 0,29%

Limpeza

Aviso Prévio Trabalhado

[(56,24%) x 95,45% x (7/30)/12] x 100 = 1,03%

Aviso Prévio Indenizado

[(56,24%) x 5,55% x (1/12)] x 100 = 0,26%

7. Da leitura dos excertos acima, releva notar que os modelos não têm o condão de contemplar as especificidades de todos os objetos ou realidades das Unidades nos diferentes Estados da Federação, razão pela qual poderão ser adaptados ao que requer cada situação. Assim, a adoção do modelo de referencial desta Auditoria Interna, baseado em dados estatísticos, ou do TCU, baseado na hipótese de que todos os empregados serão demitidos ao final do contrato, ou, ainda, de outros modelos, deverá ser objeto de estudo interno da Unidade Gestora.

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

8. Nesse contexto, esclarecemos que o Referencial Técnico de Custos, agora na 3ª Edição, e os Modelos de Planilhas de Custos disponibilizados no sítio desta Auditoria Interna do MPU foram desenvolvidos em decorrência de estudos internos realizados no âmbito desta Unidade de Auditoria Interna e servem de parâmetro como ferramenta de consulta e base de conhecimento aos gestores públicos do Ministério Público da União para auxiliá-los nas contratações, bem como na compreensão da origem e fundamento de cada item de custo.

9. Em que pese a escolha do referencial a ser adotado para provisionar as rescisões contratuais nos processos licitatórios, há que se observar os normativos referentes aos custos não renováveis após o primeiro ano de contratação. Apropriado, então, trazer ao debate o Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 565/2020, que sintetiza as explicações da rubrica do aviso prévio após a prorrogação contratual.

> (...)
>
> 16. Ainda no sentido de sedimentar o entendimento acerca do enquadramento do aviso prévio indenizado e trabalhado, importa trazer à análise o Parecer SEORI/AUDIN-MPU Nº 6/2018. Transcrevem-se fragmentos a seguir:
>
> > 6. **Quanto ao cálculo dos avisos prévios indenizado e trabalhado**, no momento da prorrogação contratual, diante da manifestação do TCU, por meio do Acórdão 1.186/2017 - Plenário, **o qual, além de reafirmar a jurisprudência para excluir as rubricas dos custos não renováveis, permitiu a manutenção de 10% do valor estabelecido, a cada ano, tendo em vista as consequências da Lei nº 12.506/2011.** Nesse sentido, esta Auditoria assim se manifestou, vejamos:
> >
> > > PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 1.107/2017
> > >
> > > (...)
> > >
> > > 5. Vê-se, pois, que o referido Parecer demonstra a nova linha de interpretação da e. Corte de Contas da União sobre o item Aviso Prévio, aperfeiçoando os termos do Acórdão TCU nº 3.006/2010 – Plenário, mediante o novo Acórdão TCU nº 1.186/2017 – Plenário, **que demonstrou a possibilidade de se estabelecer em planilha de custos a rubrica Aviso Prévio Trabalhado no percentual máximo de 0.194%, ou seja, a aplicação de 10% sobre o percentual máximo admitido pelo TCU de 1,94% após o segundo ano, na prorrogação, a fim de propiciar o atendimento aos ditames da Lei nº 12.506/2011** (...)
> > > 6. **Observa-se que o capítulo da CLT referenciado pelo dispositivo da Lei nº 12.506/2011 – Capítulo VI do Título IV da CLT** –, **<u>consoante se observa na transcrição abaixo, trata tanto do aviso prévio trabalhado como do indenizado</u>.** Dessa forma, infere-se que o comando do art. 1º da Lei 12.506/2011 também tem efeitos sobre o aviso prévio indenizado, visto que essa verba se refere ao pagamento do período de aviso prévio a que teria direito o empregado, inclusive, obviamente, ao período

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

proporcional ao tempo de serviço – 3 (três) dias a cada ano, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo o máximo de até 90 (noventa) dias.

DECRETO-LEI Nº 5.452/1943 – CLT

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO VI

DO AVISO PRÉVIO

(...)

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.

§ 3º – Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º – É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º – O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º – O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Art. 488 – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

> 7. Desse modo, tem-se que, a partir da primeira prorrogação, assim como no aviso prévio trabalhado**, é possível a previsão de aviso prévio indenizado na planilha de custos e formação de preços, tendo em vista o disposto na Lei nº 12.506/2011 e na CLT. O percentual a ser incluído, considerando o acréscimo a cada ano de 3 dias ao aviso, deve ser no máximo de 10% da previsão inicial para essa rubrica, como estabeleceu o TCU para o caso do aviso prévio trabalhado.**
>
> 8. **Em face do exposto, no caso concreto, somos de parecer pela possibilidade de inclusão na rubrica "Aviso Prévio Indenizado", do percentual máximo de 0,042% por ano de prorrogação, considerando que inicialmente foi previsto o percentual de 0,42% a esse título.** (grifos nossos)

> 17. Da leitura dos referidos pareceres e da jurisprudência do TCU, extrai-se que, embora seja devida a exclusão dos valores de aviso prévio indenizado da planilha de custos da contratada após um ano de vigência do contrato, **é possível sim a sua inclusão na referida planilha considerando o acréscimo a cada ano de 3 dias ao aviso, no percentual máximo de 10% da previsão inicial para a rubrica, por ano adicional de prestação de serviços**, a exemplo da sistemática que ocorre com o aviso prévio trabalhado, detalhada no texto citado. Dessa maneira, entende-se ser possível, passado o primeiro ano do Contrato nº 76/2017, a inserção das rubricas de aviso prévio indenizado e trabalhado na planilha de custos do novo ajuste nas condições ora apresentadas junto à empresa remanescente, devendo tais custos serem balizados em percentual máximo de 10 % do previsto na contratação originária, a cada ano de prorrogação contratual, observando a legislação contida na CLT e o entendimento do TCU sobre o tema.

10. Importante notar, assim, que o percentual das provisões, quando da prorrogação contratual, estaria limitado a 10% do índice utilizado no ano anterior, nos termos do Acórdão TCU nº 1.186/2017 – Plenário. Ou seja, o gestor reduziria a rubrica do aviso prévio ao patamar de 90%, permanecendo o percentual de 10% após o anuênio contratual.

11. Da leitura do Contrato nº 02/2019 dessa PR/RJ, extrai-se do Parágrafo Sexto da Cláusula Décima Quinta – Da Repactuação, abaixo transcrita, que as partes estabeleceram um percentual máximo de 0,194% após o 13º mês de continuidade dos serviços contratados, conforme o limite admitido pelo TCU. Isso nos leva a crer que foi adotado um índice fixo sem a incidência de parâmetro estatístico. Senão vejamos:

> No caso de prorrogação da vigência do contrato, a partir do 13º mês, os valores dos postos de trabalho deverão ser repactuados, **admitindo-se um percentual máximo de 0,194% para as rubricas relativas ao Aviso Prévio**, em razão de tal provisão ser de natureza não renovável, uma vez trata-se de custo pago e amortizado no primeiro ano de vigência contratual, conforme decisões do Tribunal de Contas da União, propaladas nos Acórdãos nºs 1904/2007-TCU-Plenário; 3006/2010-TCU-Plenário e 1186/2017-TCU-Plenário.

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

12. Repisa-se, após o primeiro ano de serviços de mão de obra terceirizada, há que se observar a disposição da Lei nº 12.506/2011, acrescentando na planilha contratual a cada ano 3 dias ao Aviso Prévio, limitando-se ao percentual máximo de 10% da previsão inicial para a rubrica.

13. Não obstante o argumento de que o valor provisionado no primeiro ano de contrato não se demonstra suficiente para cobrir as despesas numa eventual rescisão trabalhista, considerando um cenário de aviso prévio trabalhado, tal alegação não deve persistir.

14. A uma, porque os normativos jurídicos não diferenciam o instituto do aviso prévio em trabalhado ou indenizado, correspondendo, sim, à forma como serão processadas as comunicações aos interessados; a duas, porque a provisão para aviso prévio não é, via de regra, objeto para repactuação, vez que, não tendo natureza renovável, deve ser tratada como custo pago e amortizado no primeiro ano de vigência contratual e eliminado da planilha de custos e formação de preços no momento da prorrogação contratual (Nota Técnica nº 652/2017-MP).

15. Importante lembrar, ainda, que a Administração não pode descumprir as condições estabelecidas no edital e contrato a que se acha vinculada, 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**;

16. Em face do exposto, somos de parecer que:

a) as metodologias de cálculos para a rubrica Aviso Prévio constantes do Referencial Técnico de Custos desta Auditoria Interna poderão ser preteridas

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

por outro balizador, desde que devidamente justificadas nos autos, conforme item 7 deste Parecer;

b) o percentual de aviso prévio nas planilhas contratuais de prorrogação deverá limitar-se ao máximo de 10% do índice adotado para o primeiro ano de vigência, nos termos das diretrizes do Acórdão TCU nº 1.186/2017 – Plenário, conforme item 12 deste Parecer;

c) pelas razões colacionadas no item 8 do Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 431/2019, acima parcialmente transcrito (item 6), o argumento da empresa não deve prosperar, restando, pois, prejudicado o procedimento em casos futuros;

d) deve a Administração homenagear os princípios da isonomia e da vinculação ao instrumento convocatório, nos termos da lei, conforme item 15 deste parecer.

É o Parecer que submetemos à consideração superior.

Brasília, 23 de julho de 2020.

GLEICE VALERIA DA SILVA
Técnica do MPU/Administração

JOSÉ GERALDO DO E. SANTO SILVA
Coordenador de Orientação de Atos de Gestão

De acordo com o Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 643/2020.
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

MARILIA DE OLIVEIRA TELLES
Secretária de Orientação e Avaliação Substituta

Aprovo o Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 643/2020.
Encaminhe-se à SE/PR/RJ/MPF e à SEAUD.
Em, 23/7/2020.

EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO
Auditor-Chefe Adjunto

RONALDO DA SILVA PEREIRA
Auditor-Chefe

Assinado digitalmente em 27/07/2020 13:52. Para verificar a autenticidade acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00002058/2020 PARECER nº 643-2020**

Signatário(a): **EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO**
Data e Hora: **27/07/2020 13:52:04**
Assinado com login e senha

Signatário(a): **JOSE GERALDO DO ESPIRITO SANTO SILVA**
Data e Hora: **24/07/2020 16:50:58**
Assinado com login e senha

Signatário(a): **RONALDO DA SILVA PEREIRA**
Data e Hora: **24/07/2020 15:48:45**
Assinado com login e senha

Acesse http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento. Chave 12CD524A.8987F029.5D2DCB89.661EC009