



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
CAMPUS COARI  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO



NOTA TÉCNICA Nº 04/2025 – CIARRC/DAP/CCO/IFAM

**PROCESSO LICITAÇÃO:** 23443.002569/2022-10

**PROCESSO CONTRATAÇÃO:** 23389.000160/2024-22

**PREGÃO:** 20/2022 SRP UASG 158142 - REITORIA

**EMPRESA:** LIDERANCA LIMPEZA E CONSERVACAO LTDA - CNPJ: 00.482.840/0001-38

**OBJETO:** CONTRATAÇÃO DE SERVIÇO TERCEIRIZADO DE APOIO ADMINISTRATIVO COM MÃO DE OBRA CONTINUADA

**CONTRATO:** 01/2024 – IFAM CAMPUS COARI (UASG: 158447)

**ASSUNTO:** ORIENTAÇÃO DA REDUÇÃO DO VALOR CONTRATUAL

Em observância aos princípios constitucionais da Administração Pública, em especial os da Legalidade Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, bem como as disposições da Lei nº 8.666/1993, Termo de Referência do Pregão nº 20/2022 e demais dispositivos constitucionais aplicáveis, a Comissão Interna de Análise de Repactuações e das Renovações de Contratos do IFAM CAMPUS COARI no exercício de 2025 tem por finalidade apresentar esclarecimentos e/ou explicações sob a redução do valor contratual que versa o Contrato nº 01/2024.

Analisando o que disciplina o item 1.2 do Anexo VII F, da IN 05, de 25 de maio de 2017, o qual estabelece regras para a que Administração Pública aplique-as nas eventuais prorrogações dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, uma vez que os **custos não renováveis já pagos ou amortizados no primeiro ano de contratação deverão ser eliminados como condição para a prorrogação.**

Como é cediço, **os custos não renováveis são aqueles itens da planilha de formação de preços que já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de contratação** de forma que ensejam a exclusão da planilha de custos e formação de preços, ex vi, Anexo IV da IN nº 05, de 16 de maio de 2017, a seguir, *ipsis litteris*.

IN 05/2017

ANEXO IX – DA VIGÊNCIA E DA PRORROGAÇÃO

9. A Administração deverá realizar negociação contratual para a redução e/ou eliminação dos custos fixos ou variáveis não renováveis que já



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
CAMPUS COARI  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO



tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano da contratação.

Corroborando com tal menção, Marçal Justem Filho, ao lecionar sobre o assunto, assenta que para os contratos que envolvem a prestação de serviços contínuos, "o preço avençado entre as partes para o primeiro período contratual compreende diversas despesas não renováveis. Ou seja, **o preço pago pela Administração durante o primeiro período compreenderá custos que, uma vez amortizados, não necessitam ser novamente compensados. Então, a renovação do contrato significa, sob prisma econômica, a redução dos custos necessários à execução daquela prestação. Portanto, é procedente afirmar que a manutenção da mesma remuneração originalmente estabelecida corresponderia a um enriquecimento do particular - eis que ele continuaria a ser remunerado por despesas que não incidem sobre a execução do contrato**".

O supracitado instrumento normativo de Direito Administrativo, corrobora que o instituto não pode ser levantado quando da repactuação de preços dos contratos, mas sim nos casos de prorrogação, haja vista que a repactuação tem insita restabelecer o equilíbrio econômico-financeiro do contrato administrativo, ou seja, de todos os seus custos, de modo que seria contraditório qualquer supressão de itens da Planilha de custos e Formação de Preços. Conseqüentemente, interpreta-se que na repactuação, não se retira valores, mas há a correção destes de acordo com preços praticados no mercado. Contudo, na prorrogação deve haver a retirada dos custos não renováveis.

No item 17 da Nota Técnica 652/2017 - MPDG, de forma explícita, é apresentado um rol exemplificativo dos itens que devem ser excluídos e são considerados não renováveis, dentre eles: provisionamento para maternidade, provisionamento para paternidade, ausências legais, aviso prévio trabalhado e indenizado, dentre outros, a depender da especificidade da contratação.

**Explica-se:** se esses custos foram provisionados e não utilizados no decorrer do primeiro ano de contrato, quando da prorrogação (se for o caso), se não excluídos, serão considerados custos *bis in idem*, haja vista que estar-se-á pagando novamente o mesmo custo. À vista disso, quando da prorrogação do contrato, o gestor do contrato deve avaliar todos os custos que não foram utilizados e fazer a supressão. Caso tenham sido utilizados, mesmo que parcial, deverão compor novamente a planilha para fins de prorrogação, de forma complementar/proporcional.

Feito esses breves apontamentos, os quais são necessários para digressão do tema, o cerne da questão reside no posicionamento formal, mas afinal, quais são os custos não renováveis? Para este questionamento, esta Comissão Interna de Análise de Repactuações e das Renovações de Contratos os Módulos presentes nas Planilhas de Custos, que possuem caráter não renováveis para efeito de prorrogação contratual, dentre os quais:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
CAMPUS COARI  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO



a) **Módulo 3:**

- Aviso Prévio Indenizado;
- Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado;
- Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado;
- Aviso Prévio Trabalhado;
- Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado;
- Multo do FGTS sobre o Aviso Prévio Trabalhado;

b) **Módulo 4.1**

- Substituto na cobertura de férias;
- Incidência do Submódulo 2.2 sobre o custo da reposição;
- Substituto na cobertura de Ausências Legais;
- Substituto na cobertura de Licença Paternidade;
- Substituto na cobertura de Ausência por acidente de trabalho;
- Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade;
- Substituto na cobertura de Outras ausências (especificar);

c) **Módulo 5**

- Uniformes (Ref. Custo dos Uniformes/12 meses);
- Materiais (Ref. Custo materiais por profissional/12 meses);
- Utensílios (Ref. Custo materiais por profissional/12 meses);
- EPI e Depreciação de equipamentos (Ref. Depreciação equip. do posto/12 meses ou vida útil).

O item 9 daquela Instrução Normativa orienta que a **Administração deverá realizar negociação contratual para a redução e/ou eliminação dos cursos fixos ou variáveis não renováveis que já tenham sido amortizados ou pagos no primeiro ano de contratação.**

Para esta Comissão Interna de Análise de Repactuações e das Renovações de Contratos do IFAM CAMPUS COARI no exercício de 2025, fica claro que nas prorrogações contratuais, entende-se que os custos não renováveis já foram pagos ou amortizados no primeiro ano de contratação. Não é que a Administração pode, no cumprimento do seu papel constitucional, é seu dever eliminá-los da Planilha de Custos e Formação de Preços.

E se o item for utilizado?

- De forma integral → renovar-se-á de forma integral;
- De forma parcial → renovar-se-á de forma parcial e proporcional.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
CAMPUS COARI  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO



E se o item não foi utilizado?

- Não se renova.

Sanado tal temática, passa-se a explicar e exemplificar o questionamento da contratada LIDERANCA LIMPEZA E CONSERVACAO LTDA no que tange os custos não renováveis do Módulo 3.

#### **AVISO PRÉVIO**

Aviso prévio tornar-se-ão custos não renováveis a depender do caso concreto

O Tribunal de Contas da União por meio do Acórdão TCU 1586/2018-Plenário firmou entendimento que o Aviso Prévio não é renovável para os próximos períodos da contratação. Vale ressaltar, que o entendimento do TCU faz menção apenas ao Aviso Prévio Trabalhado, uma vez que este Tribunal já havia feito uma orientação através do Acórdão TCU 1.186/2018Plenário.

Por sua vez, o antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPDG, por meio da Portaria 652/2017, também se manifestou a respeito de tal temática, nesta ocasião o antigo MPDG, deixa claro que essa não renovação atinge tanto o Aviso Prévio Trabalhado, quanto o Aviso Prévio Indenizado, uma vez que os dois são espécie do gênero Aviso Prévio.

Feito essa ressalva, o MPDG segue o mesmo raciocínio e entendimento dos Acórdãos daquele Tribunal com relação à renovação do aviso prévio Indenizado ou Trabalhado. No qual esclarece-se que no primeiro ano de contratação a Administração pagará por 30 dias de Aviso Prévio, a partir do segundo ano de contratação, esta pagará apenas por 3 (três) dias de aviso prévio a cada prorrogação contratual. Esse entendimento de levar 10% do valor do primeiro ano para as próximas prorrogações se dá com base na Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, a qual concede ao trabalhador a cada ano trabalhado mais 03 (três) dias de aviso prévio, considerando o limite máximo de 90 (noventa) dias.

Resumindo, tanto o Tribunal de Contas da União, quanto o antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPDG, atualmente denominado de Ministério da Economia – ME define que: se no primeiro ano de contratação foi previsto o percentual de 1,94% para aviso prévio trabalhado, a partir do segundo ano de contratação, a Administração deve levar apenas a 10ª parte desse percentual, o que corresponde a 0,194%.

Mas, matematicamente não faz sentido este raciocínio:

#### **Aviso prévio trabalhado**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS**  
**CAMPUS COARI**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO**



APT				
REMUNERAÇÃO	DIAS DO MÊS	DIAS DE AFASTAMENTO	MESES DO ANO	% DO APT
1	30	7	12	1,94%
<b>MEMÓRIA DE CÁLCULO:</b>		<b><math>(1/30) * 7/12</math></b>		

**Informações da Tabela 01: API**

**1:** Remuneração;

**30:** número de dias do mês;

**7:** número de dias de aviso prévio a que o empregado tem direito de se ausentar (base de cálculo);

**12:** número de meses do ano.

Após análise matemática, é possível perceber que levar 10% do percentual do aviso prévio trabalhado para os próximos anos, matematicamente não faz sentido, uma vez que a base de cálculo, composta pela quantidade de dias de afastamento e/ou dispensa do trabalhador, não foi alterado pela Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011. Esta Lei, apenas deu 3 (três) dias a mais por ano de aviso prévio, ou seja, o que a contratada deve fazer é avisar o seu colaborador com 3 (três) dias a mais a cada ano trabalhado.

**Exemplo:** se no primeiro ano a empresa demitir o trabalhador, ela tem a obrigação de avisar o trabalhador 30 dias antes do seu desligamento e liberá-lo 7 dias para que este tenha tempo de procurar um novo emprego ou similar. Já no segundo ano de contrato, a empresa deve avisar o trabalhador 33 (trinta e três) dias antes do seu desligamento e liberá-lo 07 (sete) dias antes para que este procure um novo emprego ou similar. No terceiro ano, a empresa deve avisar o trabalhador 36 (trinta e seis) dias antes do seu desligamento e liberá-lo 07 (sete) dias antes do seu desligamento e assim sucessivamente, não excedendo o limite de 90 (noventa) dias de aviso prévio.

E a base de cálculo para que a Administração pague a contratada pela ausência do colaborador é exatamente equivalente à quantidade de dias que este estará afastado e/ou dispensado de suas atividades laborais para com a contratada. Isso fica claro que os dias que o trabalhador fica dispensado não foram alterados pela Lei 12.506/2011, o que foi ratificado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria de Relações do Trabalho emitiu a Nota Técnica 184/2012, manifestando-se em relação ao assunto ratificando que os dias que os trabalhadores estarão liberados e/ou dispensados no período do aviso prévio não foram alterados pela Lei 12.506/11.

**Aviso Prévio Indenizado**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS**  
**CAMPUS COARI**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO**



É quando o empregador deseja que o empregado não continue trabalhando durante o aviso prévio, há uma dispensa do cumprimento deste ato.

Para efeitos de prorrogação contratual, faz sentido levar a 10ª parte do valor que consta inicialmente na Planilha de Custos e Formação de Preços, uma vez que a Lei 10.506, de 11 de outubro de 2011, traz em seu corpo constitucional a alteração exatamente da quantidade de dias do aviso prévio.

**Exemplo:** se no primeiro ano a empresa demitir o trabalhador e dispensá-lo de cumprir o aviso prévio trabalhado, haverá a indenização para tal ação. O empregador deverá indenizar o seu empregado por 30 dias. Se no segundo ano, a empresa demitir o trabalhador e dispensá-lo de cumprir o aviso prévio trabalhado, haverá a indenização para tal ação. O empregador deverá indenizar o seu empregado por 33 dias. Se no terceiro ano, a empresa demitir o trabalhador e dispensá-lo de cumprir o aviso prévio trabalhado, haverá indenização para tal ação. O empregador deverá indenizar o seu empregado por 36 dias e assim sucessivamente, considerando o limite máximo de 90 dias de indenização conforme os atos normativos de Direito Trabalhista.

API			
REMUNERAÇÃO	MÊS DO ANO	% DE EMPREGADOS. API	RESULTADO
1	30	5%	0,42%
<b>MEMÓRIA DE CÁLCULO:</b>		<b>(1/12)*5%</b>	

**Informações da Tabela 02: API**

**1:** Um mês de remuneração não trabalhado;

**12:** Número de meses do ano;

**5%:** percentual de empregados demitidos que não trabalham durante o aviso prévio.

Estudos do Conselho Nacional de Justiça, publicados através da Resolução 98/2009, apontam que 5% dos trabalhadores são demitidos e são dispensados de cumprir o aviso prévio trabalhado.

Após interpretar e analisar matematicamente o que consta na Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, é possível concluir que nos casos de prorrogação contratual, deve-se levar a 10ª parte do aviso prévio indenizado para o próximo período.

No que tange o Item B do Módulo 3 – Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado, este deverá ser proporcional, de acordo com a metodologia do Item A, para as prorrogações. Desta forma, faz mais sentido levar proporcionalmente o aviso prévio indenizado para os próximos anos e não o aviso prévio trabalhado, uma vez que este tem por base 7 dias e é dever da Administração arcar com os custos que a empresa tem durante o período que esta deverá liberar o seu empregado, o que não foi alterado pela Lei 12.506/11º.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
CAMPUS COARI  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO



Encerrando este questionamento e explicando a próxima contestação da contratada **LIDERANCA LIMPEZA E CONSERVACAO LTDA** quanto à análise dos Módulos que versam sobre Materiais, Utensílios e EPIS.

No Módulo 5, geralmente, é composto pelos custos relativos a materiais, Uniformes, Suprimentos, Equipamentos de Proteção Individual - EPI, Equipamentos, Máquinas e Insumos que podem ser utilizados pela Contratada na execução contratual, sendo comum que os valores correspondentes aos itens estarão diluídos no custo mensal de cada profissional por determinado critério de rateio.

Mas, quais os itens deste Módulo podem ser considerados como custos não renováveis a depender do caso concreto?

a) EPIS: normalmente não são considerados como custos não renováveis (a depender do caso concreto). Portanto, é necessário que seja verificada a existência do EPI e sua condição de uso.

Obs: se a Contratada não substituir o item, o valor deste não deverá ser renovado para o próximo período.

b) Materiais: o valor referente ao fornecimento mensal para o item material deve ser rateado pelo número de empregados alocados no respectivo contrato.

c) Equipamentos: os valores referentes às despesas com equipamentos, diferentemente dos itens anteriores, não estão sujeitos ao reajustamento de preços, aplicando-se um processo de depreciação.

Analisando o que disciplina o art. 1º da Instrução Normativa SRF n° 162, de 31 de dezembro de 1998, ex vi:

**IN SRF n° 162**

**Art. 1º** A quota de depreciação a ser registrada na escrituração da pessoa jurídica, como custo ou despesa operacional, será determinada com base nos prazos de vida útil e nas taxas de depreciação constantes dos anexos:

**I** - Anexo I: bens relacionados na Nomenclatura Comum do MERCOSUL - NCM

**II** - Anexo II: demais bens.

Para fins da prorrogação contratual, esta Comissão Interna de Análise de Reactuações e das Renovações de Contratos do IFAM CAMPUS COARI no exercício



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS  
CAMPUS COARI  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEAMENTO



de 2025 irá analisar os itens do Módulo 5 de forma individualizada, após a conclusão da análise de porte de documentos que corroborem com a veracidade das informações, será emitido Parecer e sugerido o devido ajuste necessário.

---

**RONEISON BATISTA RAMOS**

**Presidente**

**Portaria n°**

**049/GDG/CCO/IFAM, 13.03.25**

---

**ROMEU SANTOS DE SOUZA**

**Membro**

**Portaria n°**

**049/GDG/CCO/IFAM, 13.03.25**

---

**JOSIAS SOUZA DE ALMEIDA**

**Membro**

**Portaria n°**

**049/GDG/CCO/IFAM, 13.03.25**