

SAAB

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO
Secretaria de Administração e Abastecimento

ESTUDO TÉCNICO DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS

Prestação de serviços de ascensorista ou cabineiros
AGOSTO | 2024 |



Sumário

Introdução	3
1. Tabela de Valores Referenciais - Agosto/2024.....	4
2. Fonte de Pesquisa	4
3. Jornada de Trabalho	5
4. Intervalo para Descanso	5
5. Parâmetros de Cálculo	5
6. Remuneração* (Salário + Adicionais)	6
7. Encargos Previdenciários e Trabalhistas.....	6
7.1 Módulo I - Encargos Previdenciários e FGTS.....	6
7.2 Módulo II - 13º Salário e Adicional de Férias.....	7
7.3 Módulo III - Afastamento Maternidade	8
7.4 Módulo IV - Provisão para Rescisão	9
7.5 Módulo V - Multa de FGTS	10
7.6 Módulo VI - Custo de Reposição do Profissional Ausente 11	
8. Módulo VII - Insumos e Obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva	13
8.1 Vale Refeição	13
8.2 Vale Transporte	13
8.3 Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica Familiar 14	
8.4 Cesta Básica	14
8.5 Benefício Social Familiar	15
8.6 Auxílio Creche	15
8.7 Norma Regulamentadora N° 07	16
8.8 Uniformes, Equipamentos e Complementos.....	16
9. Benefício e Despesas Indiretas (BDI)	17
9.1 Custos e Despesas Indiretas	17
9.2 Lucro Bruto	18
9.3 Despesas Fiscais	18
10. Desconto dia útil não trabalhado e desconto por falta sem reposição	20
11. Quantidade de Dias Úteis Estimados por Mês.....	22



EQUIPE DE PLANEJAMENTO DO ESTUDO TÉCNICO

Rodnei Pinto Fernandes

Diretor de Licitações e Suprimentos

Viviane das Neves Fernandes Costa

Coordenadora de Análise de Requisições e Pesquisa de Preços

Viviane Aparecida de Almeida

Supervisora de Processamento de Análise de Requisições

Carolina Doi Yamamoto

Chefe de Seção Judiciário de Processamento de Análise de Requisições, Orçamentos e Catalogação

Marjorie Graniso Beck

Escrevente Técnico Judiciário - Serviço de Processamento de Análise de Requisições, Orçamentos e Catalogação

Jose Jader Peixoto Soares Filho

Escrevente Técnico Judiciário - Serviço de Processamento de Análise de Requisições, Orçamentos e Catalogação

3 DE FEVEREIRO DE 1874

Introdução

O presente estudo técnico tem por finalidade apresentar os custos unitários referente à prestação de serviços de Ascensoristas no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

O estudo técnico de composição de custos foi desenvolvido com base nas especificações técnicas estabelecidas no Estudo Técnico Preliminar e no Termo de Referência, produzidos pela coordenadoria responsável pelo planejamento e gestão dos contratos de prestação de serviços de ascensoristas.

Para os parâmetros de cálculo foram utilizados a convenção coletiva da categoria profissional (SINDIFÍCIOS) e **Caderno Técnico de Recepcionistas - Volume 19**, data-base Janeiro/2023, versão 1: Maio/2023, publicados pelo Governo do Estado de São Paulo, e demais índices estabelecidos na legislação em vigor.



1. Tabela de Valores Referenciais – Agosto/2024

Código	Descrição	Unidade	Periodicidade	Valor Unitário
55.0853	Ascensorista – 30 horas semanais – segunda a sexta	Posto	Mensal	R\$ 5.422,77

2. Fonte de Pesquisa

O presente estudo técnico trata da elaboração dos preços estimativos para a contratação de **Ascensoristas/Cabineiros**, empregados que conduzem o elevador, zelam pelo seu bom funcionamento e cuidam da limpeza interna da cabine, transmitindo ao zelador qualquer defeito que possam notar no desempenho mecânico ou eletrônico do equipamento, bem como qualquer irregularidade que possam alterar o bom funcionamento deste.

Para os cálculos de composição de preços foram considerados os valores referentes aos pisos normativos da categoria profissional conforme acordo coletivo em vigor firmado entre o **SINDIFICIOS** – Sindicato dos Condomínios de Prédios e Edifícios Comerciais, Industriais Residenciais e Mistos Do Estado de São Paulo (CNPJ 03.547.186/0001-91) e o Sindicato Emp de Edif Sp Zel Port Cab Vig Fax Serv e Outros (CNPJ 43.070.481/0001-14), para o período de 2023/2024, **a vigorar a partir de 01 de Outubro de 2023 a 30 de Setembro de 2024** e a data base da categoria em **1º de Outubro**.

Na ausência de Caderno Técnico – CADTERC para os serviços de Ascensoristas, adotamos como referência, para estimativa de alguns insumos, valores constantes no **Caderno Técnico de Recepcionistas - Volume 19**, data-base Janeiro/2023, versão 1: Maio/2023. O detalhamento destas premissas segue mais adiante neste estudo.

Por fim, vale recomendar que na elaboração da proposta a empresa não poderá cotar valor inferior ao piso normativo estabelecido para a categoria profissional envolvida.

Função	Valor Piso Salarial
Ascensorista / Cabineiros	R\$ 1.874,44

3. Jornada de Trabalho

É importante destacar que a Lei Nº 3.270 de 1957 fixa em seis (6) o número de horas de trabalho diário dos cabineiros de elevador.

Art. 1º É fixado em seis (6) o número de horas de trabalho diário dos cabineiros de elevador.

Parágrafo único. É vetado a empregador e empregado qualquer acordo visando ao aumento das horas de trabalho fixadas no art. 1º desta lei.

Art. 2º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, em 30 de setembro de 1957; 136º da Independência e 69º da República. JUSCELINO KUBITSCHEK

4. Intervalo para Descanso

Conforme Convenção Coletiva de Trabalho do SINDIFICIOS, em sua Cláusula 52ª haverá pausa para que o trabalhador descanse durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CABINEIROS - Os empregadores concederão aos Cabineiros intervalo de 20 (vinte) minutos durante a jornada de trabalho para descanso e lanche.

5. Parâmetros de Cálculo

Os percentuais utilizados são fixos e não devem ser alterados pela licitante quando da elaboração da proposta.

Para todos os cálculos foram utilizados o critério de **arredondamento matemático com 2 (dois) dígitos**.

A quantidade estimada de dias úteis no mês é de **21 (vinte e um) dias** conforme demonstrado mais adiante neste estudo.

6. Remuneração* (Salário + Adicionais)

Remuneração - Salário Base + Adicionais- R\$			
Código	Função	Salário	Adicionais
55.0853	Ascensorista – 30 horas semanais – segunda a sexta	R\$ 1.874,44	-

7. Encargos Previdenciários e Trabalhistas

O percentual de encargos previdenciários e trabalhistas de **72,88%** a ser aplicado ao total da remuneração está demonstrado nos itens 7.1 a 7.6.

7.1 Módulo I – Encargos Previdenciários e FGTS

Os percentuais dos encargos previdenciários e FGTS são estabelecidos pela legislação vigente e correspondem às obrigações que incidem diretamente sobre a folha de pagamento.

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Previdência Social	20,00%	Inciso I, da Lei nº 8.212/1991.
2	SESI/SESC	1,50%	Art. 30 da Lei nº 8.036/1990 e art. 1º da Lei nº 8.154/1990.
3	SENAI/SENAC	1,00%	Decreto Lei nº 2.318/1986.
4	INCRA	0,20%	Art. 1º, inciso I, do Decreto Lei nº 1.146/1970.
5	Salário Educação	2,50%	Art. 3º, inciso I, do Decreto nº 87.043/1982, Lei nº 9.424/1996.
6	FGTS	8,00%	Art. 15 da Lei nº 8.036/1990 e art. 7º, inciso III, da Constituição Federal.
7	(RAT x FAP) = RAT Ajustado	3,00%	Lei nº 8.212/91, Lei nº 10.666/2009 e Resolução MPS/CNPS nº 1.308/2009.
8	SEBRAE	0,60%	Lei nº 8.029/1990, alterada pela Lei nº 8.154/1990.
Total		36,80%	

RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) - representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei nº 8.212/91, e consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIIL-RAT). A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% (um por cento) se a atividade é de risco mínimo; 2% (dois por cento) se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e

trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor.

FAP (Fator Acidentário de Prevenção) - afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5) a dois inteiros (2), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT.

RAT Ajustado - A expressão RAT Ajustado foi criada pela Receita Federal do Brasil (RFB) e equivale à alíquota que as empresas terão de recolher sobre o total das remunerações pagas ou creditadas no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos a partir de janeiro/2010, para custear as Aposentadorias Especiais e os benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. O cálculo do RAT ajustado é feito mediante a fórmula (RAT x FAP), com aplicação da máxima ou mínima do FAP (0,5 a 2) sobre as alíquotas de RAT (1% a 3%), tendo como resultado um RAT ajustado entre 0,5% (zero vírgula cinco por cento) a 6% (seis por cento).

Observações:

- a) O percentual de 3% (três por cento) utilizado no item 7 - SAT (RAT x FAP) foi utilizado somente para estimativa.
- b) Para as empresas optantes pelo regime tributário SIMPLES, as contribuições incidentes são apenas a Previdência Social, FGTS e RAT ajustado.

7.2 Módulo II - 13º Salário e Adicional de Férias

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	13º Salário	8,93%	Art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, Lei nº 4.090/1962 e Lei nº 7.787/1989.
2	Abono de Férias	2,98%	Inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal e art. 142 da CLT.
3	Encargos sociais incidentes	4,38%	-
Total		16,29%	

13º Salário - Gratificação de Natal - pode-se determinar a provisão mensal considerando, que na duração do contrato de 60 (sessenta) meses, o empregado tem 5 (cinco) meses de férias e labora em 56 (cinquenta e seis) meses.

Cálculo: $(5/56) = 8,93\%$.

Abono de Férias - A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XVII, prevê que as férias sejam pagas com adicional de, pelo menos, 1/3 (um terço) da remuneração do mês.

Cálculo: $(1/3) * (5/56) = 2,98\%$.

Encargos incidentes: Aplicação dos encargos previdenciários e o FGTS sobre o 13º salário mais adicional de férias.

Cálculo: $(8,93\% + 2,98\%) * 36,8\% = 4,38\%$

7.3 Módulo III - Afastamento Maternidade

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Licença maternidade	0,03%	Art. 7º, inciso XVIII, da CF, regulado pelo art. 72 da Lei nº 8.213/1991.
2	Encargos sociais incidentes	0,01%	-
Total		0,04%	

Afastamento Maternidade: afastamento de 120 (cento e vinte dias) sem prejuízo da remuneração:

- O salário é custeado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.
- Cabem à empresa a Contribuição Patronal, o FGTS e as provisões relativas ao 13º Salário.
- A Lei nº 11.770/2008 preconiza a prorrogação por 60 (sessenta) dias. Nesse caso, a empresa paga o salário maternidade e compensa no pagamento do Imposto de Renda, não sendo necessário o desembolso pelo órgão.
- De acordo com dados estatísticos do IBGE, a taxa de natalidade brasileira é de 1,44% (um vírgula quarenta e quatro por cento). Estima-se que 10% (dez por cento) das empregadas engravidam em cada ano de execução contratual.
- Considerando-se o custo de encargos como sendo 43,41% (quarenta e três vírgula quarenta e um por cento) da remuneração (CPP 20,00% + SAT 3,00% + 13º Salário 8,93% + FGTS 8,00% + Multa Rescisória 3,48%) e que a licença-maternidade dure 6 meses, a provisão para este item corresponde a:

Cálculo: $(1,44\% * 10\% * 43,31\% * 6/12) = 0,03\%$

Encargos incidentes: Aplicação dos encargos previdenciários e o FGTS sobre o afastamento maternidade:

$$\text{Cálculo: } (36,80\%) * (0,03\%) = 0,01\%$$

7.4 Módulo IV - Provisão para Rescisão

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Aviso prévio indenizado	0,42%	§1º do art. 487 da CLT
2	Incidência FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,03%	-
3	Multa FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,01%	-
4	Aviso prévio trabalhado	0,04%	Art. 488 da CLT
5	Encargos sociais incidentes sobre aviso prévio trabalhado	0,01%	
6	Multa FGTS sobre o aviso prévio trabalhado	0,00%	
7	Indenização Adicional	0,08%	Art. 9 da lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984
Total		0,59%	

Aviso Prévio indenizado: trata-se de valor devido ao empregado caso o empregador rescinda o contrato sem justo motivo e sem lhe conceder aviso prévio, conforme disposto no §1º do art. 487 da CLT. De acordo com levantamento efetuado em diversos contratos, cerca de 5% (cinco por cento) do pessoal é demitido pelo empregador, antes do término do contrato de trabalho. (Estudo CNJ – Resolução 098/2009).

$$\text{Cálculo: } [(1/12) * 5\%] = 0,42\%$$

Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado: O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS. (Súmula TST nº 305).

$$\text{Cálculo: } 0,42\% * 8\% = 0,03\%$$

Multa do FGTS sobre aviso prévio indenizado: no cálculo dos valores limites o custo do aviso prévio indenizado 0,42% (zero vírgula quarenta e dois por cento) é acrescido da multa do FGTS indenizado 40% (quarenta por cento), que incide sobre a alíquota do FGTS 8% (oito por cento) aplicada sobre o custo de referência para o aviso indenizado 0,42% (zero vírgula quarenta e dois por cento).

$$\text{Cálculo: } 0,42\% * 8\% * 40\% = 0,01\%$$

Aviso prévio trabalhado: corresponde ao valor repassado para pagar ao funcionário enquanto este não trabalha, pois ele percebe o salário referente a 30 dias

de serviço, dos quais sete ele tem direito a ausentar-se para procurar outro emprego ou, se preferir, trabalhar duas horas a menos por dia durante o mês. Aproximadamente 2,00% (dois por cento) dos trabalhadores cumprem dispensa por aviso-prévio trabalhado.

Cálculo: $1/30/12*7*2\%= 0,04\%$

Encargos sociais incidentes: Aplicação dos encargos previdenciários e o FGTS sobre o aviso prévio trabalhado:

Cálculo: $(0,04\%) * (36,80\%) = 0,01\%$

Multa FGTS sobre o aviso prévio trabalhado: no cálculo dos valores limites o custo do aviso prévio trabalhado 0,04% (zero vírgula quatro por cento) é acrescido da multa do FGTS trabalhado 40% (quarenta por cento), que incide sobre a alíquota do FGTS 8% (oito por cento) aplicada sobre o custo de referência para o aviso indenizado 0,01% (zero vírgula um por cento).

Cálculo: $0,04\%*8\%*40\%=0,0013\%$ com arredondamento de 2 dígitos, o valor é de 0,00%

Indenização Adicional: Art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984 - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal. O índice de ocorrência deste fato é cerca de 1% dos trabalhadores.

Cálculo: $1\%*(1/12) = 0,08\%$

7.5 Módulo V - Multa de FGTS

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Remuneração	2,88%	§ 1º, artigo 18, da Lei 8.036/90
2	Férias + Adicional de Férias	0,34%	-
3	13º Salário	0,26%	-
Total		3,48%	

O § 1º do artigo 18, da Lei nº 8.036/90 estabelece que na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Estima-se que 10% (dez por cento) dos empregados pedem demissão (rescisão a pedido do trabalhador), assim essa penalidade recai sobre os 90% (noventa por cento) remanescentes. (Estudo CNJ – Resolução nº 098/2009).

Remuneração

Cálculo: $(1 * 8% * 40% * 90%) = 2,88%$

Férias + Adicional de Férias

Cálculo: $(8,93% + 2,98%) * 8% * 40% * 90% = 0,34%$

13º Salário

Cálculo: $8,93% * 8% * 40% * 90% = 0,26%$

7.6 Módulo VI - Custo de Reposição do Profissional Ausente

O valor de referência para o cálculo de reposição do profissional ausente deve levar em conta todos os custos para manter o funcionário no posto de trabalho, tais como: salário base acrescido dos adicionais e encargos, uniformes, custo de rescisão etc., com exceção dos equipamentos.

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Férias	8,93%	-
2	Ausência por doença	1,66%	Art. 18 da Lei nº 8.212/1991 e art. 476 da CLT
3	Licença paternidade	0,02%	-
4	Faltas legais	0,82%	-
5	Ausência por acidente de trabalho	0,03%	Art. 131 da CLT
6	Encargos sociais incidentes	4,22%	-
Total		15,68%	

Férias: a cada ano são pagos ao empregado, além da remuneração mensal, o pagamento de 13º salário e de um mês de férias. Pode-se determinar a provisão mensal considerando que na duração do contrato de 60 (sessenta) meses o empregado tem 5 (cinco) meses de férias e labora em 56 (cinquenta e seis) meses.

Cálculo: $(5/56) = 8,93%$.

Ausência por doença: esta parcela refere-se aos dias em que o empregado fica doente e a contratada deve providenciar sua substituição. O inciso III, art. 131, da CLT, onera a empresa com até 15 (quinze) ausências do empregado por motivo de acidente ou doença atestada pelo INSS. Entende-se que devem ser adotados 5,96 (cinco vírgula noventa e seis) dias, conforme consta do memorial convertendo esses dias em mês e depois dividi-lo pelo número de meses no ano.

Cálculo: $(5,96/30) * (1/12) = 1,66\%$

Licença Paternidade: custo de ausência do trabalhador pelo período de cinco dias. Criada pela CF, art. 7º, inciso XIX, combinado com o art. 10, §1º, ADCT. Taxa de natalidade de 1,42% (um vírgula quarenta e dois por cento) conforme dados do IBGE ano de 2015.

Cálculo: $((5/30) / 12) * 1,42\% = 0,02\%$

Ausência por acidente de trabalho: o Regulamento Geral da Previdência obriga o empregador a assumir o ônus financeiro pelo prazo de 15 dias no caso de acidente de trabalho previsto no art. 131 da CLT. De acordo com o anuário estatístico de acidentes de trabalho publicado pela Secretaria de Previdência Social (2021, mais recente) para o estado de São Paulo, seguindo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) – 8111 (conforme CADTERC Recepcionistas Volume 19), a ocorrência de acidentes de trabalho foi de 0,6110%.

Pág 52 – CADTERC – Recepcionistas – Volume 19

Afastamento do Emprego – Acidente de Trabalho	Jornada 44 Horas (2ª a 6ª Feira)	Jornada 44 Horas (2ª Feira a Domingo)	Jornada 12 x 36 Horas	Fonte	Metodologia
Dias não trabalhados por afastamento por acidente de trabalho ≤ 15 dias	15,00	15,00	15,00	Artigo 19 da Lei nº 8.213/1991; art. 5º, § 2º da Lei nº 6.367/1976; art. 131, CLT; Lei nº 13.467/2017; Decr. nº 3.048/1999	O empregador tem o dever de arcar com a remuneração dos trabalhadores nos 15 primeiros dias de afastamento por acidente de trabalho
Fator de dias de trabalho por dias corridos	0,6794	0,8106	0,5000	Cálculo	Ciclo semanal
Dias não trabalhados por afastamento por acidente de trabalho ≤ 15 dias, não coincidentes com o repouso semanal	10,1907	12,1590	7,5000	Cálculo	Dias não trabalhados por acidente de trabalho ≤ 15 dias, multiplicados pelo fator de dias trabalhados por dias corridos
Ocorrência de acidente de trabalho	0,6110%	0,6110%	0,6110%	Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho	Dado apurado de acordo com CNAE 8111 para o Estado de São Paulo, referente ao ano de 2021 (o mais recente)
Dias de afastamento por acidente de trabalho no ano, com base no Anuário Estatístico de Acidente de Trabalho 2019	0,0623	0,0743	0,0458	Cálculo	Dias não trabalhados por acidente de trabalho ≤ 15 dias multiplicados pela ocorrência de acidente de trabalho
Dias não trabalhados por afastamento por acidente de trabalho > 15 dias	0,0600	0,0600	0,0600	Cálculo	Parâmetro atribuído ao setor

Cálculo: $((15/30)/12) * 0,6110\% = 0,03\%$

8. Módulo VII - Insumos e Obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva

Os critérios de cálculo dos itens que compõem as obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva, que por representar patamares mínimos não podem apresentar preços inferiores pela proposta da licitante.

8.1 Vale Refeição

Conforme Convenção Coletiva de Trabalho do SINDIFICIOS, em sua Cláusula 23ª haverá pagamento de Vale Refeição aos empregados no valor de **R\$ 14,79 / dia**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – VALE REFEIÇÃO - Os empregadores se obrigam a conceder aos empregados um Vale Refeição, mensalmente, no valor de R\$ 14,79 (quatorze reais e setenta e nove centavos) por dia de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Os condomínios concederão o vale-refeição inclusive aos empregados afastados por razões legais do trabalho, em cumprimento ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 102/2023(I, item 3.), referente ao IC nº 002558.2019.02.000/6 – MPT-2ª Região. Parágrafo Segundo: Os condomínios pagarão o vale-refeição somente nos dias efetivamente trabalhados pelo empregado, e poderão pagar de forma proporcional em casos da dispensa do empregado não corresponderem ao mês integral, e poderão ainda, fazer o desconto também de forma proporcional, em caso de faltas não justificadas, com desconto do(s) dia(as) correspondentes.

Quantidade de Refeições por dia: 1

Valor Unitário: Conforme CCT da Categoria

Função	Valor Diário	Dias Úteis por Mês	Total Valor VR
Ascensorista 30h semanais seg a sexta	14,79	21	310,59

8.2 Vale Transporte

Valor Unitário da condução do profissional: Valor da Passagem do ônibus na cidade

Valor unitário: R\$ 4,83 (quatro vírgula oitenta e três) - São Paulo

Quantidade de tarifas diárias: 2 (dois)

Parcela do Trabalhador: Desconto de 6% (seis por cento) do salário-base do profissional.

Valor Vale Transporte - R\$				
Período	Valor da Passagem Unitária	Quantidade/Dia	Dias Úteis por Mês	Valor Bruto Vale Transporte*
Segunda a Sexta	4,83	2	21	202,86

* O valor líquido do vale transporte deverá ser obtido mediante a subtração da parcela suportada pelo empregado, cujo limite é 6% (seis por cento) do salário base.

8.3 Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica Familiar

Haverá pagamento de Assistência Médica aos empregados na Convenção Coletiva de Trabalho, conforme Cláusula Vigésima Quinta da CCT.

Parágrafo Primeiro: Será concedido a todos os empregados um benefício assistencial de prevenção à saúde - BAPS, com o objetivo de prevenir o desenvolvimento ou agravamento de doenças, reduzindo o impacto das enfermidades na saúde dos empregados e, conseqüentemente, melhorando sua qualidade de vida.

Parágrafo Quarto: Para custear o benefício acima, os Condomínios e Associações deverão efetuar o recolhimento para a empresa gestora anteriormente identificada, no valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por mês, por empregado, responsabilizando-se a referida entidade a prestar assistência constituída no parágrafo terceiro aos trabalhadores.

8.4 Cesta Básica

Haverá pagamento mensal de auxílio alimentação no valor de R\$ 456,26 por mês, a todos os empregados, conforme cláusula vigésima segunda da convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – Os empregadores concederão a seus empregados, mensalmente até o 5º dia útil, um auxílio alimentação no valor de R\$ 456,26 (quatrocentos e cinquenta e seis reais e vinte e seis centavos).

Cesta Básica - R\$	
	Valor Mensal
Ascensorista Cabineiro	456,26

8.5 Benefício Social Familiar

Conforme Cláusula Vigésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho SINDIFICIOS, haverá pagamento de seguro de vida, sob forma de Benefício Socioeconômico, com coberturas para invalidez, familiar e funeral aos trabalhadores no valor de **R\$ 26,00** reais por mês, por empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - Aos empregados, compreendidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, será concedido o Benefício Socioeconômico com intuito de proporcionar atendimento aos trabalhadores e seus familiares, nos casos de falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho do empregado. O benefício socioeconômico será gerido por empresa especializada escolhida pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 2º - Parágrafo Segundo: Para a efetiva viabilidade financeira do “BENEFÍCIO SOCIOECONÔMICO” que beneficiará todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será efetuado o recolhimento da “contribuição social” no valor total de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) por empregado, inclusive os afastados.

Foi previsto, em conformidade com a CCT da Categoria, o custo de Plano de Benefício Social Sindical, composto de assistência familiar, assistência financeira imediata, assistência alimentícia e manutenção de renda familiar, pelo valor mensal por profissional.

Benefício Social Familiar - R\$	
	Valor Mensal
Ascensorista Cabineiro (a)	26,00

8.6 Auxílio Creche

Conforme cláusula 28ª da Convenção Coletiva de Trabalho, haverá obrigação por parte dos empregados ao fornecimento de creches aos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – Os empregadores se obrigam a fornecer creches às suas empregadas, consoante o disposto do parágrafo 1º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho ou na forma estabelecida pela Portaria Ministerial nº 3.296/86.

Para estimativa do valor mensal referente ao auxílio creche, foi adotado o valor de **R\$14,97 / mês, correspondente a R\$13,43** constante no CADTERC – Recepcionistas - Volume 19 (posto 44h semanais seg a sexta), **reajustado pelo IPC FIPE**

Auxílio Creche - R\$	
	Valor Mensal
Ascensorista Cabineiro (a)	14,97

8.7 Norma Regulamentadora Nº 07

Diz respeito aos custos que a empresa contratada tem como exame médico (admissional, periódico e de demissão). Apesar de não constar expressamente na Convenção Coletiva da Categoria, as empresas terão que arcar com essas despesas.

Norma Regulamentadora Nº 07 = {[Valor do exame médico admissional + Valor do exame médico e de demissão) / Estimativa do tempo de permanência do funcionário em meses] + (Valor do exame médico periódico / 12 meses)} x (Número de funcionários por posto de trabalho + Número de folguistas necessários por mês)

Norma Regulamentadora Nº 07 / Funcionário = **R\$8,67**, correspondente a R\$7,69 do CADTERC, **atualizado pelo IPC- FIPE.**

8.8 Uniformes, Equipamentos e Complementos

As empresas deverão fornecer uniformes completos para seus profissionais, bem como os equipamentos e complementos necessários para a Prestação de Serviços de ascensoristas. Os preços referenciais desses insumos foram obtidos com base nas informações do CADTERC e pesquisas de preços no mercado.

Conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho e no Termo de Referência da Contratação, haverá fornecimento de uniformes por parte do empregador. No entanto não há utilização de Materiais e Equipamentos.

Conforme item 5.1, Anexo VIII, do Termo de Referência da Contratação, haverá fornecimento de uniformes aos funcionários, conforme listagem relacionada abaixo:

Descrição	Qtd	R\$ Unit	R\$ Total
Blazer	1	114,53	114,53
Camisa	3	129,71	389,13
Calça	2	83,51	167,02
Sapato	1	84,2	84,2
Crachá	1	6,06	6,06
		TOTAL	760,94
		MENSAL	63,41

Valores reajustados pelo IPC- FIPE

Para estimativa dos valores unitários de cada item, utilizamos as informações contidas no CADTERC Recepcionistas – Volume 19, conforme tabela abaixo.

Itens	Custo Unitário (R\$)	Vida Útil – 2ª a 6ª Feira (Meses)	Vida Útil – 2ª Feira a Domingo (Meses)	Quantidade/Posto					
				44 Horas	12 Horas (2ª a 6ª Feira)	8 Horas (2ª Feira a Domingo)	12 Horas (2ª Feira a Domingo) *	24 Horas (2ª Feira a Domingo)	
MASCULINO	Terno masculino	R\$ 170,02	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Camisa de manga comprida	R\$ 122,73	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Sapato	R\$ 79,67	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Cinto	R\$ 19,59	24	24	2	2,74	2,58	4	8
	Meia	R\$ 6,47	12	12	4	5,48	5,16	8	16
	Gravata	R\$ 12,43	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Crachá de identificação	R\$ 5,73	12	12	1	1,37	1,29	2	4
FEMININO	Blazer feminino	R\$ 88,79	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Calça social feminina	R\$ 79,02	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Saia social feminina	R\$ 44,10	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Blusa social de manga curta	R\$ 80,95	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Blusa social de manga comprida	R\$ 108,37	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Sapato	R\$ 57,85	12	12	2	2,74	2,58	4	8
	Meia fina social	R\$ 2,78	12	12	4	5,48	5,16	8	16
	Crachá de identificação	R\$ 5,73	12	12	1	1,37	1,29	2	4
	Custo total mensal (masculino)				R\$ 68,41	R\$ 93,71	R\$ 88,25	R\$ 136,80	R\$ 273,63
Custo total mensal (feminino)				R\$ 77,92	R\$ 106,73	R\$ 100,51	R\$ 155,82	R\$ 311,67	
Proporção de homens na categoria				62,2659%					
Proporção de mulheres na categoria				37,7341%					
Custo total mensal				R\$ 72,00	R\$ 98,62	R\$ 92,88	R\$ 143,98	R\$ 287,98	

* Quantidades iguais para os postos diurno e noturno. Fonte: Prestação de Serviços de Recepção - Vol.19 - Jan/2023.

9. Benefício e Despesas Indiretas (BDI)

O benefício e despesas indiretas é o elemento orçamentário destinado a cobrir todas as despesas da prestação de serviços, segundo critérios claramente definidos, é composto pelos custos e despesas indiretas, lucro bruto e despesas fiscais tais como: PIS, COFINS e ISSQN.

9.1 Custos e Despesas Indiretas

Os Custos Indiretos são todos os gastos envolvidos diretamente na execução dos serviços, que podem ser caracterizados e quantificados, mas não são passíveis de serem

apropriados a uma fase específica, a exemplo de supervisor, preposto para acompanhamento do contrato etc.

As Despesas Indiretas, embora associadas à produção, não estão relacionadas especificamente com o serviço, e sim com a natureza de produção da empresa; ou seja, são gastos devidos à estrutura administrativa e à organização da empresa que resultam o rateio entre os diversos contratos que a empresa detém, a exemplos de:

- ✓ Gastos com a administração central e despesas securitárias, que são gastos com seguros legais tais como o seguro de responsabilidade civil;
- ✓ Remuneração de pessoal administrativo;
- ✓ Transporte de pessoal administrativo;
- ✓ Aluguel da sede;
- ✓ Manutenção e conservação da sede;
- ✓ Despesas com água, luz e comunicação;
- ✓ Imposto predial e taxa de funcionamento;
- ✓ Material de escritório;
- ✓ Manutenção de equipamentos de escritório;
- ✓ Etc.

A taxa de despesas administrativas/indiretas adotada é de **5,81% (cinco vírgula oitenta e um por cento)**, conforme estudos realizados pelo Caderno de Serviços Terceirizados, sendo 0,50% para cobrir o Seguro Responsabilidade Civil e 5,31% (cinco vírgula trinta e um por cento) para remunerar os demais custos e despesas.

9.2 Lucro Bruto

O lucro bruto no BDI é representado por uma taxa incidente sobre o total geral dos custos e despesas, excluídas as despesas fiscais.

O lucro declarado pela empresa é apenas uma meta, que se alcançada, torna possível a justa remuneração da empresa em decorrência dos serviços prestados.

A taxa de lucro bruto adotada é de **7,20%** (sete vírgula vinte por cento) conforme estudos realizados pelo CADTERC.

9.3 Despesas Fiscais

As Despesas Fiscais são os gastos relacionados com o recolhimento de contribuições, impostos e taxas que incidem diretamente no faturamento, tais como PIS, COFINS e ISSQN:

- a) **PIS/PASEP – Programa de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público:** são contribuintes do PIS, segundo as regras vigentes,

as pessoas jurídicas de direito privado, de fins lucrativos, e as que são equiparadas pela legislação do Imposto de Renda. A base de cálculo da contribuição é a receita bruta mensal, assim entendida a totalidade das receitas auferidas pela pessoa jurídica, sendo irrelevante o tipo de atividade por ela exercida e a classificação contábil adotada para as receitas (Art. 1º da Lei Federal nº 10.637/2002);

A alíquota do PIS/PASEP **1,65%**(um vírgula sessenta e cinco por cento) (art. 2º da Lei Federal nº 10.637, de 2002), conforme enquadramento da empresa nos termos da lei.

- b) **COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social:** a base de cálculo da COFINS é composta pela totalidade das receitas auferidas pela pessoa jurídica, independentemente da atividade exercida e da classificação contábil das receitas.

A alíquota do COFINS é de **7,60%**(sete vírgula sessenta por cento) (art. 2º da Lei Federal nº 10.833/2003).

- c) **ISSQN – Imposto sobre Serviço de Qualquer Natureza:** imposto de competência dos Municípios e do Distrito Federal, tem como fato gerador a prestação de serviços constantes da lista anexa à [Lei Complementar 116/2003](#), ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador.

Art.3º O serviço considera-se prestado, e o imposto, devido, no local do estabelecimento prestador ou, na falta do estabelecimento, no local do domicílio do prestador, exceto nas hipóteses previstas nos incisos I a XXV, quando o imposto será devido no local:

[...]

XX – do estabelecimento do tomador da mão-de-obra ou, na falta de estabelecimento, onde ele estiver domiciliado, no caso dos serviços descritos pelo subitem 17.05 da lista anexa:

[...]

Item 17.05 – Fornecimento de mão-de-obra, mesmo em caráter temporário, inclusive de empregados ou trabalhadores, avulsos ou temporários, contratados pelo prestador de serviço.

No caso da prestação de serviços de Ascensoristas foi utilizada a alíquota de **2%** vigente na Prefeitura do Município de São Paulo, de acordo com o Anexo 1 da Instrução

Normativa SF/SUREM nº 08, de 18 de julho de 2011, atualizada até a Instrução Normativa SF/SUREM nº 06, de 06 de março de 2023.

A importância da demonstração das alíquotas de BDI torna mais transparente os custos envolvidos na contratação, com a indicação dos percentuais de impostos incidentes, lucro e despesas administrativas. Além de facilitar eventuais ajustes de valores contratuais, caso haja alteração de alíquotas impostas pela legislação, facilitando a apuração de pedidos de reequilíbrio econômico-financeiro.

Benefícios e Despesas Indiretas (BDI)		Percentual
1	Custos e Despesas indiretas (taxaadm.)	5,81%
2	Lucro Bruto (taxa de lucro)	7,20%
3	PIS	1,65%
4	COFINS	7,60%
5	ISSQN	2,00%
Percentual		27,81%

Fórmula BDI= $(1+taxa_adm) \times (1+taxa_lucro) / (1-\%PIS-\%COFINS-\%ISSQN) - 1$

BDI= $(1+6,62\%) \times (1+7,20\%) / (1-1,65\%-7,60\%-2,00\%) - 1$

BDI = 27,81%

10. Desconto dia útil não trabalhado e desconto por falta sem reposição

O recesso forense ocorre no período entre 20 de dezembro a 06 de janeiro (Provimento nº 1.948/2012 – Conselho Superior da Magistratura), época em que não há expediente nos prédios do Tribunal de Justiça ficando suspensa a prestação dos serviços, exceto: onde houver plantões judiciais ou, nos casos em que a Administração solicite expressamente a prestação dos serviços.

A empresa contratada deverá efetuar o desconto em Nota Fiscal do mês da prestação dos serviços, referente aos dias úteis não trabalhados, efetuando-se o desconto conforme a planilha abaixo:

Item	Descrição	Valor do desconto por dia	Ascensoristas
1	Vale alimentação/refeição	(Valor Mensal) / (Dias úteis estimados no mês)	14,79
2	Vale transporte	(Valor Mensal) / (Dias úteis estimados no mês)	4,30

3	Materiais e equipamentos	(Valor Mensal) / (Dias úteis estimados no mês)	0
4	Custo de reposição do profissional ausente	(Valor mensal da remuneração) * (%Custo de reposição do profissional ausente – Módulo VII)	14,00
Subtotal		Somatória dos itens 1 a 4	33,09
5	Benefícios e Despesas Indiretas (BDI)	Subtotal * %DBI (27,81%)	9,20
6. Total de desconto individual por dia		Subtotal + Item 5	42,29

Desconto dia útil não trabalhado = [(vale refeição/dias estimados no mês) + (vale transporte/dias estimados) + (materiais e equipamentos/dias estimados) + (total da mão de obra * percentual do custo total com reposição de profissional ausente)] * (1+percentual do BDI)



11. Quantidade de Dias Úteis Estimados por Mês

Para o presente estudo, a quantidade de dias úteis estimados por mês foi de **21 (vinte e um) dias/mês** para as funções que exercem trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

CALCULADORA DE DIAS POR PERÍODO		
Data de Início	01/01/2024	
Meses	12	
Data Fim	31/12/2024	
Descrição	TJ	Outros
Dias Corridos	366	366
Domingos	52	52
Sábados	52	52
Feriado Nacional	7	7
Feriado Estadual	1	1
Feriado Estadual - Funcionalismo	1	-
Feriado Municipal	2	2
Feriado Judiciário	2	-
Recesso Forense	11	-
Dias Úteis	238	252
Média dias úteis/mês	19,83	21,00
Média dias não úteis/mês	10,67	9,50
Média de feriados por mês	2,00	0,83

* Feriados em dias da semana, descontados o sábado e domingo