



SAAB

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO
Secretaria de Administração e Abastecimento

ESTUDO TÉCNICO DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS

Caderno 4 - Prestação de serviços de mão de obra braçal | **Maio | 2024** |



Sumário

Introdução	3
1. Tabela de Valores Referenciais – Maio/2024	4
2. Fonte de Pesquisa	4
3. Jornada de Trabalho	5
4. Parâmetros de Cálculo	5
5. Módulo I – Remuneração	5
6. Encargos Previdenciários e Trabalhistas	6
7. Módulo II – Encargos Previdenciários e FGTS	6
8. Módulo III - 13º Salário e Adicional de Férias	7
9. Módulo IV - Afastamento Maternidade	8
10. Módulo V - Provisão para Rescisão	9
11. Módulo VI - Multa de FGTS	10
12. Módulo VII - Custo de Reposição do Profissional Ausente	11
13. Módulo VIII - Insumos e Obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva	12
14. Assistência Médica	12
15. Assistência Odontológica	13
16. Cesta Básica/Auxílio Alimentação	13
17. Norma Regulamentadora Nº 07	13
18. Materiais	14
19. Seguro de Vida	14
20. Uniformes e EPI	14
21. Vale Refeição	15
22. Vale Transporte	15
23. Auxílio Creche	16
24. Benefício e Despesas Indiretas (BDI)	18
25. Custos e Despesas Indiretas	18
26. Lucro Bruto	19
27. Despesas Fiscais	19
28. Cálculo dos dias úteis 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 Requisição e Pesquisa de Preços

Viviane Aparecida de Almeida

Supervisora de Processamento de Análise de Requisições e Pesquisa de Preços

Carolina Doi Yamamoto

*Chefe de Seção Judiciário de Processamento de Análise de Requisições, Orçamento e
Catalogação*

Marjorie Graniso Beck

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

Jose Jader Peixoto Soares Filho

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



Introdução

O presente estudo técnico tem por finalidade apresentar os custos unitários referente à prestação de serviços de serviços de **mão de obra braçal** 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 mão de obra braçal.

Para os parâmetros de cálculo foram utilizados a convenção coletivado SINDEEPRES e SINDEPRESTEM, Sindicato dos Engenheiros do Estado de São Paulo, referências dos cadernos técnicos CADTERC publicados pelo Governo do Estado de São Paulo, pesquisas salariais de mercado e demais índices estabelecidos na legislação em vigor.

1. Tabela de Valores Referenciais – Maio/2024

Código	Descrição	Periodicidade	Unidade	Valor R\$
55-0649	Encarregado (a) Mão de Obra Braçal - 44 horas semanais - segunda a sexta	Mensal	Posto	8.583,53
55-0648	Auxiliar de apoio operacional - Mão de Obra Braçal - 44 horas semanais - segunda a sexta	Mensal	Posto	4.759,91

2. Fonte de Pesquisa

Para os cálculos de composição de preços da função do **Trabalhador Braçal**, foram considerados os valores do salário mínimo estadual e os pisos normativos da categoria profissional conforme acordo coletivo em vigor firmado entre o Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo - **SINDEPRESTEM** com o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo – **SINDEEPRES**, com vigência no período de **1º de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2024** e a **data-base** da categoria em **01º de Janeiro**(nº de registro no MTE SP002862/2024).

A Convenção Coletiva de Trabalho do SINDEEPRES definiu o salário normativo mínimo de R\$ 1.590,00 (mil quinhentos e noventa reais) por mês, independente da jornada mensal praticada, ressalvado o disposto no art. 58-A da CLT. No entanto, em maio/2024, foi sancionado novo salário-mínimo estadual com o valor de **R\$1.640,00** (mil seiscentos e quarenta reais). Dessa forma, as empresas ficam obrigadas a corrigir o piso salarial.

Piso Salarial	Valor
Trabalhador Braçal	R\$ 1.640,00

As funções de chefia, como é o caso do encarregado, não possuem pisos salariais publicados na Convenção Coletiva. Por isso, foi feita pesquisa com dados de salários oficiais

extraídos do Novo CAGED, eSocial e Empregador Web; através do website www.salario.com.br. Esses dados são divulgados mensalmente pelo MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. Os valores considerados constam na tabela abaixo:

Função	CBO	Salário
Encarregado de Serviços Gerais	410105	R\$ 3.507,18

Não há publicação específica do CADTERC para serviços de mão de obra braçal, porém para os valores de referência dos **Uniformes e os índices de ocorrência para o auxílio creche**, foram utilizados os parâmetros unitários adotados no **Caderno de Serviços Terceirizados de Limpeza.E**, para o cálculo do **BDI – Benefícios e Despesas Indiretas**, adotou-se o padrão existente na maioria das publicações do **CADTERC**, totalizando um valor de **27,81%**.

3. Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho será de 44 horas semanais, de segunda a sexta, no horário compreendido entre 06:00 e 19:00 horas, com 1 hora de intervalo para almoço.

4. 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 dígitos.

5. Módulo I – Remuneração

Código	Descrição	Salário Base
550648	Auxiliar de Mão de Obra Braçal - 44 horas semanais - Segunda a Sexta	R\$ 1.640,00

550649	Encarregado - 44 horas semanais - Segunda a Sexta	R\$ 3.507,18
--------	---	--------------

6. Encargos Previdenciários e Trabalhistas

O percentual de encargos previdenciários e trabalhistas a ser aplicado ao total da remuneração é de 72,92% conforme demonstrado nos itens 7 a 12.

7. Módulo II – 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 n. 8.036/1990 e art. 1º da Lei nº 8.154/1990.
3	SENAI/SENAC	1,00%	Decreto Lei n. 2.318/1986.
4	IN CRA	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 n. 9.424/1996.
6	FGTS	8,00%	Art. 15 da Lei nº 8.036/1990 e art. 7º, inciso III, da Constituição.
7	(RAT x FAP) = RAT Ajustado	3,00%	Lei 8.212/91, Lei 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 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% se a atividade é de risco mínimo; 2% 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 - 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 de 2010, para custear as aposentadorias especiais e aqueles 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% a 6%.

Observações:

- a) O percentual de 3% 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.

8. Módulo III - 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 meses, o empregado tem 5 meses de férias e labora em 56 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: $(8,93\% + 2,98\%) * 36,8\% = 4,38\%$

9. Módulo IV - Afastamento Maternidade

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Licença maternidade	0,03%	Art. 7º, inciso XVIII, da CF, regulado pelo art. 72 da Lei n. 8.213/1991.
2	Encargos sociais incidentes	0,01%	-
Total		0,04%	

Afastamento Maternidade: afastamento de 120 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 n. 11.770/2008 preconiza a prorrogação por 60 dias. Nesse caso, a empresa paga o salário maternidade e compensa no pagamento do Imposto de Renda, não sendo necessário o desembolso pelo órgão. (Estudo CNJ – Resolução 098/2009)
- De acordo com dados estatísticos do IBGE, a taxa de natalidade brasileira é de 1,44%. Estima-se que 10% das empregadas engravidam em cada ano de execução contratual.
- Considerando-se o custo de encargos como sendo 43,41% 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:

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

10. Módulo V - 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	0,02%	-
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 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% do pessoal é demitido pelo empregador, antes do término do contrato de trabalho. (Estudo CNJ – Resolução 098/2009).

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).

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%) é acrescido da multa do FGTS indenizado (40%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicada sobre o custo de referência para o aviso indenizado (0,42%).

Cálculo: $0,42\% * 8\% * 40\% = 0,02\%$

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. Cerca de 2,00% 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%) é acrescido da multa do FGTS trabalhado (40%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicada sobre o custo de referência para o aviso indenizado (0,01%).

Cálculo: $0,04\%*8\%*40\%=0,00\%$

Indenização Adicional: corresponde a uma remuneração mensal para o funcionário demitido sem a apresentação de justa causa, no período de 30 dias antes da data de correção salarial de sua classe profissional, de acordo com o artigo 9 da lei 7.238, de 29 de outubro de 1984, ocorrendo em cerca de 1% dos trabalhadores.

Cálculo: $1\%*(1/12) = 0,08\%$

11. Módulo VI - 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% dos empregados pedem demissão (rescisão a pedido do trabalhador), assim essa penalidade recai sobre os 90% remanescentes. (Estudo CNJ – Resolução 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: $8,93\% * 8\% * 40\% * 90\% = 0,26\%$

12. Módulo VII - 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 n. 8.212/1991 e art. 476 da CLT
3	Licença paternidade	0,02%	-
4	Faltas legais	0,82%	-
5	Ausência por acidente de trabalho	0,06%	Art. 131 da CLT
6	Encargos sociais incidentes	4,22%	-
Total		15,72%	

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 meses o empregado tem 5 meses de férias e labora em 56 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 ausências do empregado por motivo de acidente ou doença atestada pelo INSS. Entende-se que devem ser adotados 5,96 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% 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 (2018, mais recente) para o estado de São Paulo, seguindo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 5212 – Atividades de Carga e Descarga), houve 13,88 acidentes para cada 1000 vínculos (1,3880%).

Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/arquivos/aeat-2018.pdf>

Cálculo: $((15/30)/12) * 1,3880\% = 0,06\%$

13. Módulo VIII - 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, com as exceções apontadas nos respectivos itens. Contudo, a indicação de valores maiores não poderá levar à extrapolação do valor total estimado para a contratação.

14. Assistência Médica

Não há uma obrigatoriedade de pagamento de assistência médica ou auxílio saúde na convenção coletiva do SINDEEPRES. Desta maneira, não foi alocado valores a título de assistência médica para os trabalhadores.

15. Assistência Odontológica

A convenção coletiva do SINDEEPRES, prevê pagamento de assistência odontológica no valor de **R\$ 27,00** (vinte e sete reais) por mês para os funcionários/funcionárias. Haverá possibilidade de realização de desconto de **R\$ 11,25** por empregado. O valor final considerado no estudo foi de **R\$ 15,75** (quinze reais e setenta e cinco centavos) por mês por funcionário/funcionária.

16. Cesta básica

Foi utilizado como referência o valor **de R\$ 148,94/mês** (cento e quarenta e oito reais e noventa e quatro centavos) previsto na Convenção Coletiva Geral do SINDEEPRES, apenas para as funções que recebem mensalmente salário até **R\$ 6.499,44** (seis mil quatrocentos e noventa e nove reais e quarenta e quatro centavos). Neste caso, o gerente e o supervisor não recebem cesta ticket/cartão alimentação.

17. 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)

O valor referencial da Norma Regulamentadora foi obtido no **Caderno de Serviços Terceirizados de Limpeza** - CADTERC das respectivas funções e atualizado pelo

IPC – FIPE (saúde) de 10,5% (dez vírgula cinco por cento) considerando o período de 1º de janeiro de 2023 a 17 de maio de 2024.

Norma Regulamentadora Nº 07 = **R\$7,66**

18. Materiais

Conforme Termo de Referência, não há previsão para alocação de valores para fins de materiais na contratação de mão de obra para realização dos serviços de mão de obra braçal.

19. Seguro de Vida

A convenção coletiva de trabalho do SINDEEPRES, prevê que as empresas contratarão Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados efetivos, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha. O valor é de **R\$ 2,40 / mensais** por trabalhador.

20. Uniformes e EPI

Conforme termo de referência, contendo o descritivo detalhado da obrigação quanto ao fornecimento de uniformes e EPIs aos trabalhadores braçais, foi elaborado estudo conforme tabela apresentada abaixo. Os valores de referência foram obtidos no **Caderno de Serviços Terceirizados de Limpeza - CADTERC** e atualizados pelo IPC – FIPE (vestuário) de 5,54% (cinco vírgula cinquenta e quatro por cento) e IPC – FIPE (geral) de 4,72% (quatro vírgula setenta e dois por cento) considerando o período de 1º de janeiro de 2023 a 17 de maio de 2024.

UNIFORMES

Composição	Quantidade	Valor unitário	Valor total do conjunto	Vida útil (meses)	Valor mensal
Calça	2	44,88	89,75	6	14,96
Camisa manga curta	3	107,66	322,98	6	53,83
Camisa manga longa	2	126,65	253,30	12	21,11
Meia	3	7,00	20,99	4	5,25
Calçado	1	55,87	55,87	6	9,31
Valor total			742,90		104,46

EPIs

Composição	Quantidade	Valor unitário	Valor total do conjunto	Vida útil (meses)	Valor mensal
Protetor Lombar	1	94,25	94,25	6	15,71
Luva	1	31,66	31,66	6	5,28
Bota de PVC	1	43,08	43,08	6	7,18
Valor total			168,99		28,17

Não foi identificado o descritivo contendo a relação de uniformes e EPIs para o gerente, supervisor e o encarregado.

21. Vale Refeição

Foi utilizado como referência o valor de **R\$ 21,80** por dia útil, previsto na Convenção Coletiva Geral do SINDEEPRES.

Valor Unitário Vale	Quantidade de dias estimados	Valor do vale refeição
21,80	21	457,80

22. Vale Transporte

Fica assegurada a concessão de vale-transporte nos termos da legislação vigente, com dedução de 6% sobre o salário base do empregado.

Vale Transporte – custo mensal					
Função	Valor Unitário	Número de dias	Valor Total	Valor Desconto	Valor Final

		estimados		Empregado	
Gerente	9,66	21	202,86	1.038,80	-
Supervisor	9,66	21	202,86	691,97	-
Encarregado	9,66	21	202,86	210,43	-
Auxiliar	9,66	21	202,86	98,40	104,46

Cálculo:

Valor Mês = Valor Unitário (ida e volta) * Número de Dias estimados

Valor Desconto do Funcionário = Salário Base * 0,06

Valor do Transporte = Valor Mensal – Valor do Empregado

*Para a função de gerente, supervisor e encarregadoo valor do desconto de 6% do salário supera o valor do vale transporte, desta forma o valor ficou zerado.

23. Auxílio Creche

Conforme convenção coletiva do SINDEEPRES, em sua 24ª cláusula, há previsão de pagamento de auxílio creche, limitado a 20% do valor do salário normativo da categoria. No entanto, como o salário-mínimo estadual está acima do piso normativo, considera-se o primeiro no cálculo do auxílio creche.

Desta maneira, todas as profissionais mães receberão mensalmente, até que o filho complete 2 (dois) anos de idade, a importância equivalente a 20% (quinze por cento) do salário-mínimo estadual que corresponde a **R\$ 328,00/mês**(trezentos e vinte e oito reais), por cada filho(a).

Para aplicação do percentual de participação do auxílio-creche, na ausência de CADTERC específico para mão de obra braçal, adotamos como base a memória de cálculo do CADTERC de Limpeza.

O percentual de auxílio-creche aplicado é o resultado da seguinte conta:

Percentual de participação por gênero na CNAE (RAIS 2021) multiplicado pelo percentual de mães em potencial – 18 a 49 anos na CNAE (RAIS 2021) – multiplicado pelo percentual de fecundidade multiplicado pelo tempo de recebimento do benefício, que é o tempo de permanência do empregado na empresa, se esse for inferior ao tempo de concessão estipulado em convenção coletiva. Caso o tempo de permanência seja maior que o tempo estipulado, prevalece o tempo definido em convenção. O resultado é dividido pelo tempo de permanência do profissional na empresa.

O CNAE para obter os dados referentes à categoria desse volume é 8121- 4 – Limpeza em Prédios e em Domicílios.

Taxa de fecundidade para o Estado de SP = 1,5600 (*substituído pela taxa média de filhos por domicíliode 2,063 – PNAD 2015)

Proporção de mulheres aptas a procriar (idade entre 21 e 49 anos) na categoria profissional em análise= 70,9100%

Proporção de mulheres na categoria profissional em análise = 64,5890%

Percentual de fecundidade = 5,5714%

Assim, ao multiplicar o valor do benefício mensal de **R\$ 328,00**(trezentos e vinte e oito reais) pelas proporções retratadas acima, temos o valor de auxílio creche de **R\$17,27/mês** (dezessete reais e vinte e sete centavos):

$R\$ 328,00/\text{mês por filho de cada funcionário} * 0,7091 * 0,64589 * 0,055714 * 2,063 \text{ (filhos)} = \mathbf{R\$ 17,27/ \text{ mensais por funcionário}}$

Como formação de preço referencial, o estudo abarca os cenários mais comuns para pagamento do benefício e em média por funcionário, de acordo com a convenção coletiva.Sendo um valor médio valendo por funcionário, estimado.

Salário-mínimo estadual	R\$ 1.640,00
20% - Auxílio Creche	R\$ 328,00
Valor Mensal Auxílio-Creche	R\$ 17,27

A empresa pode, em sua planilha de formação de custos, apresentar valores diferentes aos previstos por este caderno.

24. Ajuda a filho com deficiência

O empregado que tenha filho deficiente, devidamente comprovado, fará jus mensalmente a um auxílio especial de 10% (dez por cento) do piso da categoria em que estiver enquadrado, para que possa ajudar nos tratamentos especializados.

Segundo o censo 2022 do IBGE, 0,86% da população brasileira (1,7 milhões) apresenta alguma necessidade especial e está na faixa entre 2 e 19 anos. Dessa forma, o cálculo do auxílio especial foi obtido da seguinte forma:

Salário-mínimo estadual * percentual estabelecido na CCT * proporção da população com necessidades especiais com idade entre 2 e 19 anos

$$= 1.640 * 0,1 * 0,0086$$

$$= \text{R\$ } 1,41/\text{mês} (\text{um real e quarenta e um centavos})$$

25. 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.

26. 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 – Portarias – Versão 3 – fevereiro/2024, sendo 0,50% (zero vírgula cinco por cento) para cobrir o Seguro Responsabilidade Civil e 5,31% (cinco vírgula trinta e um por cento) para remunerar os demais custos e despesas.

27. 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%**, conforme estudos realizados pelo CADTERC.

28. 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%** (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%** (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 mão de obra braçal foi utilizada a **alíquota de 2%.**

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 (taxa_adm)	5,81%
2	Lucro Bruto (taxa_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%

29. Cálculo dos dias úteis 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 a Sexta.

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

3 DE FEVEREIRO DE 1874