

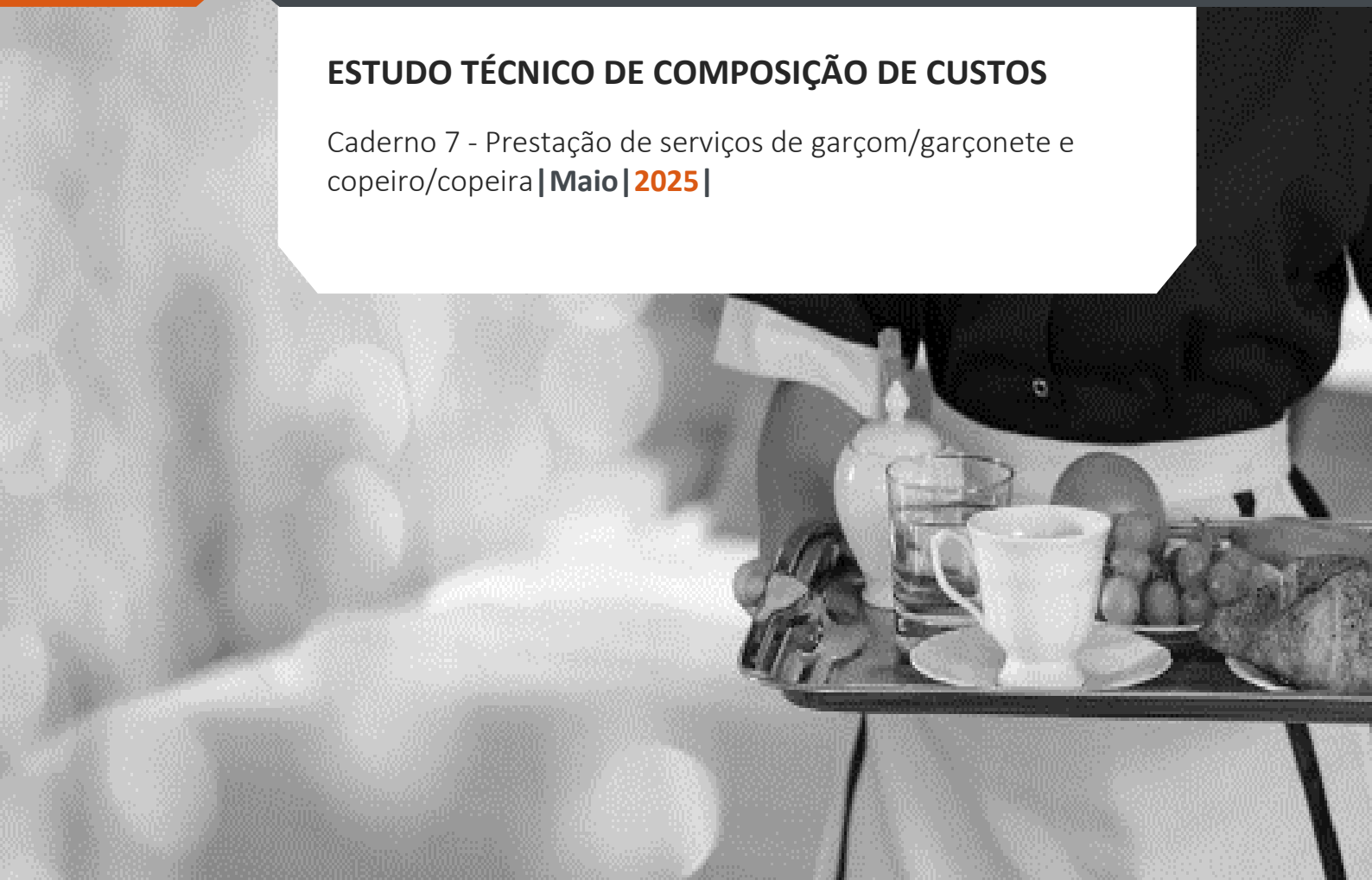


SAAB

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO
Secretaria de Administração e Abastecimento

ESTUDO TÉCNICO DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS

Caderno 7 - Prestação de serviços de garçom/garçonete e
copeiro/copeira | **Maio** | **2025** |



Sumário

1.	Tabela de Valores Referenciais – maio/ 2025	4
2.	Fonte de Pesquisa	4
3.	Jornada de Trabalho	5
4.	Parâmetros de Cálculo	5
5.	Módulo I – Remuneração* (Salário + Adicionais).....	5
6.	Encargos Previdenciários e Trabalhistas	6
6.1	Módulo I – Encargos Previdenciários e FGTS	6
6.2	Módulo II - 13º Salário e Adicional de Férias	7
6.3	Módulo III - Afastamento Maternidade	8
6.4	Módulo IV - Provisão para Rescisão	9
6.5	Módulo V - Multa de FGTS.....	12
6.6	Módulo VI - Custo de Reposição do Profissional Ausente	13
7.	Módulo VII - Insumos e Obrigações decorrentes de acordo ou convenção coletiva	14
7.1	Vale Refeição.....	14
7.2	Vale Transporte.....	15
7.3	Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica Familiar	15
7.4	Cesta Básica	15
7.5	Benefício Social Sindical	16
7.6	Auxílio Creche	16
7.7	Norma Regulamentadora Nº 07	16
7.8	Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual	17
7.9	Dia do Trabalhador em Limpeza, Asseio e Conservação	18
7.10	Benefício Assiduidade (não contemplado no orçamento estimativo)	18
8.	Benefício e Despesas Indiretas (BDI).....	20
8.1	Custos e Despesas Indiretas	20
8.2	Lucro Bruto	21
8.3	Despesas Fiscais	21
9.	Desconto por Dia Útil Não Trabalhado e Desconto por dia Útil Não Trabalhado	23
10.	Quantidade de Dias Úteis Estimados por Mês	25

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, 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

Renata Mateus Teixeira

Contador Judiciário - Serviço de Processamento de Análise de Requisições, Orçamentos e Catalogação

Andre Tadeu Stocco Golanda

Administrador Judiciário - Serviço de Processamento de Análise de Requisições, Orçamentos e Catalogação

1. Tabela de Valores Referenciais – maio/ 2025

CBO	Código	Descrição	Unidade	Periodicidade	Valor Unitário
5134-25	550652	Copeiro/Copeira - diurno - 44 horas semanais – segunda a sexta-feira	Posto/Dia	Mensal	R\$ 255,39
5134-05	550653	Garçom/Garçonete - 44 horas/semanais - segunda a sexta-feira	Posto/Dia	Mensal	R\$ 254,28

CBO	Código	Descrição	Unidade	Periodicidade	Valor Unitário
5134-25	550652	Copeiro/Copeira - diurno - 44 horas semanais – segunda a sexta-feira	Posto	Mensal	R\$ 5.363,15
5134-05	550653	Garçom/Garçonete - 44 horas/semanais - segunda a sexta-feira	Posto	Mensal	R\$ 5.339,86

2. Fonte de Pesquisa

Para os cálculos da função de **Copeiro/Copeira**, foram considerados os valores referentes aos pisos normativos da categoria profissional conforme convenção coletiva em vigor firmado entre o **Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo – SEAC/SP** e o **Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo – SIEMACO**, para os períodos de **2024/ 2025**, com vigência de **01 de Janeiro de 2024 a 31 de Dezembro de 2025**, data-base 1º de Janeiro, o **Termo Aditivo à Convenção Coletiva 2025/2025 SEAC/SIEMACO**, com vigência de 01 de Janeiro de 2025 a 31 de Dezembro de 2025 e data-base em 1º de Janeiro e o **Comunicado Conjunto sobre o benefício assiduidade** publicado em 17 de março de 2025.

Para os cálculos da função de **Garçom/Garçonete**, foi realizado um levantamento nas mídias salariais dos sites www.salarios.com.br, www.cargos.com.br e www.vagas.com.br que realizam uma pesquisa nacional de referências salariais junto ao CAGED, E-social e Empregador Web, consultados em fevereiro de 2025. A média salarial desta pesquisa demonstrou que o piso do SIEMACO (para a função de Copeiro/ Copeira) encontra-se alinhado com os parâmetros de mercado encontrados para a função Garçom/ Garçonete. Desta forma, para fins estimativos da contratação foi adotado o mesmo piso salarial para ambas as funções.

Função	www.salario.com.br	www.cargos.com.br	www.vagas.com.br	Média
Garçom 44 horas semanais seg a sexta	R\$ 1.792,36	R\$ 2.060,90	R\$ 1.314,00	R\$ 1.722,45

Para elaboração dos cálculos estimativos (uniformes, NR 7, auxílio creche) também foram utilizadas algumas referências contidas no **CADTERC de Limpeza** e no **CADTERC de Recepção**.

Na elaboração da proposta, a empresa não poderá cotar valor inferior ao piso normativo estabelecido para a categoria profissional envolvida.

CBO	Código	Descrição	Salário
5134-05	550653	Prestação de Serviços de Garçom/Garçonete - 44 horas/semanais -segunda a sexta-feira	1.729,04
5134-25	690026	Copeiro/Copeira - diurno - 44 horas semanais	1.729,04

3. Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho considerada é de 44 horas semanais e de 220 horas mensais com intervalo para repouso e alimentação de 1 (uma) hora.

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**.

A quantidade estimada de dias úteis no mês é de **21 dias** conforme demonstrado cálculo no item 10 deste estudo.

5. Módulo I – Remuneração* (Salário + Adicionais)

Código	Descrição	Remuneração
--------	-----------	-------------

550653	Prestação de Serviços de Garçom/Garçonete - 44 horas/semanais - segunda a sexta-feira	1.729,04
690026	Copeiro/Copeira - diurno - 44 horas semanais	1.729,04

6. Encargos Previdenciários e Trabalhistas

O percentual de encargos previdenciários e trabalhistas de **77,92%** a ser aplicado ao total da remuneração está demonstrado nos itens 6.1 a 6.6.

6.1 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% 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 - 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% 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.

6.2 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 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: $(8,93\% + 2,98\%) * 36,8\% = 4,38\%$

6.3 Módulo III - Afastamento Maternidade

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Encargos sociais incidentes sobre o afastamento maternidade	0,08%	-
Total		0,08%	

Afastamento Maternidade: afastamento de 120 dias sem prejuízo da remuneração:

Afastamento maternidade: Artigo 7º, XXI, da CF/1988, art. 392 da CLT; Lei 13.467/2017. Não considerada a prorrogação facultada pela Lei 11.770/2008 (Empresa Cidadã).

O salário é custeado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

Durante esse período, a empregada recebe o salário-maternidade, que é pago pelo INSS, e não pela empresa. O valor correspondente à licença-maternidade é repassado à trabalhadora pela Previdência Social, seja diretamente ou por meio da empresa, que posteriormente compensa o valor pago com as contribuições ao INSS.

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).

Incidência do FGTS sobre o afastamento maternidade: $8\% * 0,9440\% = 0,08\%$

Afastamento do emprego – Licença-maternidade – Fonte: CADTERC

Dias de afastamento	120 dias
Fator de dias de trabalho por dias corridos	0,6794
Dias efetivos de afastamento	81,5254 dias
Proporção de mulheres na categoria profissional	64,5890%
Proporção de mulheres aptas a procriar na categoria profissional em análise	70,9100%
Percentual de fecundidade das mulheres entre 21 e 49 anos	5,5714%
Dias efetivos de afastamento por licença-maternidade no ano	2,0803
Total de dias efetivamente trabalhados no ano	220,2768
% de Licença-Maternidade	0,9440%

6.4 Módulo IV - Provisão para Rescisão

Item	Encargo	%	Fundamento legal
1	Aviso prévio indenizado	4,0810%	§1º do art. 487 da CLT
2	Incidência FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,33%	-
3	Multa FGTS sobre o aviso prévio indenizado	0,13%	-
4	Aviso prévio trabalhado	0,01%	Art. 488 da CLT
5	Encargos sociais incidentes sobre aviso prévio trabalhado	0,00%	
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
8	Multa FGTS sobre os depósitos do FGTS	0,92%	
Total		5,55%	

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 o Anexo VII da IN nº 05, de 26 de maio de 2017 a proporção de trabalhadores que cumprem aviso-prévio indenizado é 98%.

Aviso-prévio indenizado – Fonte: CADTERC

Proporção de trabalhadores que cumprem aviso-prévio indenizado	98%
Proporção de demissões sem justa causa no ano	27,7988%
Duração do aviso-prévio – Lei 12.506/2011 (dias)	33 dias
Total de dias efetivamente trabalhados no ano	220,2768
% de aviso-prévio indenizado	4,0810%

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: $4,0810\% \times 8\% = 0,33\%$

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).

Cálculo: $4,0810\% \times 8\% \times 40\% = 0,13\%$

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 (não há prejuízo da remuneração). Cerca de 2,00% dos trabalhadores cumprem dispensa por aviso-prévio trabalhado, conforme norma Anexo VII da IN nº 05, de 26 de maio de 2017.

Aviso-prévio trabalhado – Fonte: CADTERC

Dias de ausências facultadas ao empregado no cumprimento de aviso-prévio trabalhado	7 dias
Fator de dias de trabalho por dias corridos	0,6794
Dias efetivos de ausência por aviso-prévio	4,7556 dias
Percentual de aviso-prévio trabalhado	2%
Proporção de demissões sem justa causa no ano	27,7988%
Dias efetivos de afastamento por cumprimento do aviso-prévio trabalhado no ano	0,0264
% de aviso-prévio trabalhado	0,01%

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

Cálculo: $(0,01\%) * (36,80\%) = 0,001\% = \sim 0,00\%$

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.

Aviso prévio trabalhado = (Número de faltas em aviso-prévio trabalhado) * (Fator de dias de trabalho por dias corridos) * (Percentual de aviso-prévio trabalhado) * (Proporção de demissões sem justa causa no ano) / (Total de dias efetivamente trabalhados por ano).

Cálculo: $7 * 0,67942\% * 27,7988\% / 220,2768 = 0,01\%$

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

Cálculo: $0,01\% * 36,80\% = 0,00\%$

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: $0,01\% * 8\% * 40\% = 0,00\%$

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: $1\% \times (1/12) = 0,08\%$

Multa FGTS sobre os depósitos do FGTS: aplicação da multa do FGTS sobre os depósitos de FGTS para afastamento maternidade 0,94% (zero vírgula noventa e quatro por cento), ausência por enfermidade ≤ 15 dias 1,54% (um vírgula cinquenta e quatro por cento), licença-paternidade 0,03% (zero vírgula zero três por cento), faltas legais 0,91% (zero vírgula noventa e um por cento) e acidentes de trabalho 0,08% (zero vírgula zero oito por cento).

Cálculo: $8\% \times 40\% \times 27,7988\% \times (1 + (0,94\% + 1,54\% + 0,03\% + 0,91\% + 0,08\%)) = 0,92\%$

6.5 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% dos empregados pedem demissão (rescisão a pedido do trabalhador), assim essa penalidade recai sobre os 90% remanescentes. (Estudo CNJ – Resolução nº 098/2009).

Remuneração

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

Férias + Adicional de Férias

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

13º Salário

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

6.6 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	1,54%	Art. 18 da Lei nº 8.212/1991 e art. 476 da CLT
3	Licença paternidade	0,03%	-
4	Faltas legais	0,91%	-
5	Ausência por acidente de trabalho	0,08%	Art. 131 da CLT
6	Encargos sociais incidentes	4,23%	-
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.

Ausência por doença = Dias não trabalhados por afastamento enfermidade ≤ 15 dias * Fator de dias trabalhados por dias corridos / Total de dias efetivamente trabalhados no ano. Fonte: CADTERC Volume 3 - Versão 01 – Março/ 2024 – Data-base Janeiro/2024.

Cálculo: $(5 * 0,6794) / 220,2768 = 1,54\%$

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. T

Licença-paternidade = (quantidade de dias de licença-paternidade) * (fator de dias trabalhados por dias corridos) * (proporção de homens na categoria profissional) * (proporção de homens aptos a procriar na categoria profissional) * (percentual de fecundidade das mulheres entre 21 e 49 anos) / (total de dias trabalhados por ano) -
Fonte: CADTERC Volume 3 - Versão 01 – Março/ 2024 – Data-base Janeiro/2024.

Cálculo: $(5 * 0,6794 * 35,411\% * 99,9511\% * 5,5714\%) / 220,2768 = 0,03\%$

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 (2023, mais recente) para o estado de São Paulo, seguindo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) – 81214 para o Estado de SP, houve 17,54 (dezessete vírgula cinquenta e quatro) acidentes para cada 1000 (mil) vínculos - 1,754% (um vírgula setecentos e cinquenta e quatro por cento).

Cálculo Ausência por Acidente de Trabalho: $((15/30)/12) * 1,754\% = 0,08\%$

7. 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. Foram adotados os parâmetros econômicos contidos na Convenção Coletiva de Trabalho SEAC x SIEMACO tanto para as funções de Copeiro/Copeira e Garçom/Garçonete.

7.1 Vale Refeição

Quantidade de Refeições por dia: 1

Valor Unitário: Conforme Comunicado Conjunto da Categoria

Parcela do Trabalhador: Desconto fixado na CCT

Valor Diário	Desconto	Valor Diário Final	Dias Úteis por Mês	Total Valor VR
20,76	1,39	19,37	21	406,77

7.2 Vale Transporte

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

Valor unitário: R\$ 5,49 (São Paulo)

Quantidade de tarifas diárias: 2

Parcela do Trabalhador: Desconto de 6% do salário-base do profissional.

Valor Vale Transporte - R\$				
	Valor da Passagem Unitária	Quantidade/Dia	Dias Úteis por Mês	Valor Bruto Vale Transporte*
Segunda a Sexta	5,49	2	21	230,58

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

7.3 Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica Familiar

Foi previsto, em conformidade com a CCT da Categoria, o custo mensal por profissional a fim de subsidiar o pagamento do benefício por parte do empregador.

Assistência Médica e Odontológica - R\$	
	Valor Mensal
Valor Mensal	35,33

7.4 Cesta Básica

Conforme Convenção Coletiva da Categoria, fica assegurado o pagamento de uma cesta básica por mês ao profissional.

Cesta Básica - R\$	
	Valor Mensal

Valor Mensal	144,68
--------------	--------

7.5 Benefício Social Sindical

Foi previsto, em conformidade com a CCT da Categoria, o custo de Plano de Benefício Social Familiar, 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
Valor Mensal	15,96

7.6 Auxílio Creche

O valor referencial do Auxílio Creche foi obtido no CADTERC de prestação de serviços de limpeza, com última atualização em janeiro de 2024, sendo atualizado pelo IPC – FIPE (geral) de 4,46% considerando o período de fevereiro de 2024 a janeiro de 2025, apurando-se o valor abaixo discriminado.

Auxílio Creche - R\$	
	Valor Mensal
Valor Mensal	23,29

7.7 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)

O valor referencial da Norma Regulamentadora foi obtido no CADTERC da prestação de serviços de limpeza e atualizado pelo IPC – FIPE (saúde) de 7,51% (sete vírgula cinquenta e um por cento) considerando o período de **fevereiro de 2024 a janeiro de 2025**.

Norma Regulamentadora Nº 07 / Funcionário = **R\$ 7,60 (Limpeza Fonte - CADTERC)**

7.8 Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual

Conforme Termo de Referência, as empresas deverão fornecer uniformes completos para seus profissionais para a prestação de serviços. Os preços referenciais desses insumos foram obtidos com base nas informações do CADTERC de Recepção por guardar similaridade com o objeto. Saliente-se que o referido caderno teve sua última atualização em janeiro de 2024 e, para que os valores estejam o mais atualizados possível, o fizemos de acordo com a Tabela IPC – FIPE (vestuário) de 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento), índice acumulado de fevereiro/ 2024 a janeiro/ 2025.

Considerou-se para o presente estudo o conjunto de maior valor (feminino x masculino) para fins estimativos dos custos com uniformes.

O valor mensal (maior valor total/6 meses) final do conjunto de uniformes ficou em **R\$ 339,47** Garçom/Garçonete e de **R\$ 357,69** Copeiro/Copeira.

Garçom	Quantidade	Valor Unitário 2024	Valor Unitário atualizado IPC	Valor Total
Paletó Preto	2	94,45	96,10	192,21
Calça Preta	2	80,88	82,30	164,59
Gravata Borboleta	2	13,63	13,87	27,74
Meias Pretas	6	6,24	6,35	38,10
Sapatos Pretos	1	82,03	83,47	83,47
Camisa de Manga Longa Branca	5	110,29	112,22	561,10
Malha Social Preta	1	110,29	112,22	112,22
TOTAL				1.179,41

Garçonete	Quantidade	Valor Unitário 2024	Valor Unitário atualizado IPC	Valor Total
Blazer Preto	2	94,45	96,10	192,21
Saia Preta	1	46,85	47,67	47,67
Calça Preta	2	80,88	82,30	164,59
Laço com Rede	5	15,00	15,26	76,31
Meias Cor da Pele	6	2,78	2,83	16,97
Sapatos Pretos	1	59,95	61,00	61,00
Camisa de Manga Longa Branca 7/8	5	110,29	112,22	561,10
Malha Social Preta	1	110,29	112,22	112,22
Colete Preto	2	130,55	132,83	265,67
TOTAL				1.497,74

Copeira	Quantidade	Valor Unitário 2024	Valor Unitário atualizado IPC	Valor Total
Saia de Brim Branca	2	46,85	47,67	95,34
Calça de Brim Branca	3	80,88	82,30	246,89
Camiseta Polo	5	130,55	132,83	664,17
Agasalho	2	130,55	132,83	265,67
Bata Avental	5	130,55	132,83	664,17
Touca	5	5,00	5,09	25,44
Meias	5	2,78	2,83	14,14
Sapato antiderrapante	1	59,95	61,00	61,00
TOTAL				2.036,82

Copeiro	Quantidade	Valor Unitário	Valor Unitário atualizado IPC	Valor Total
Calça de Brim Branca	5	80,88	82,30	411,48
Camiseta Polo	5	130,55	132,83	664,17
Agasalho	2	130,55	132,83	265,67
Touca	5	5,00	5,09	25,44
Bata Avental	5	130,55	132,83	664,17
Meias	5	6,24	6,35	31,75
Sapato antiderrapante	1	82,03	83,47	83,47
TOTAL				2.146,14

7.9 Dia do Trabalhador em Limpeza, Asseio e Conservação

Conforme consta na convenção coletiva, será pago anualmente o valor referente a mais um vale-refeição no dia do trabalhador de asseio conservação.

Ambos os valores foram levantados no CADTERC de Limpeza, atualizado conforme a Tabela IPC- FIPE, índice acumulado de fevereiro/ 2024 a janeiro/ 2025.

Dia do Trabalhador - R\$	
	Valor Mensal
Valor Mensal	1,73

7.10 Benefício Assiduidade (não contemplado no orçamento estimativo)

O Comunicado Conjunto SEAC-SP - Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo e SIEMACO-SP - Sindicato dos Trabalhadores das Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, de 17 de março de 2025 instituiu o Benefício Assiduidade para os trabalhadores operacionais da categoria profissional, inclusive os trabalhadores administrativos que laboram nos locais de prestação de serviços e que recebam como salário base até o valor de R\$2.542,86 (maior piso salarial da tabela de funções e salários do sindicato).

O benefício tem caráter indenizatório e será pago ao trabalhador que não tenha se ausentado ao trabalho por motivo de faltas justificadas, faltas injustificadas, afastamentos médicos de qualquer natureza e licença maternidade, exceto no caso das ausências legais, previstas no ordenamento jurídico (Artigo 473 da CLT), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas por meio de atestado médico.

O valor do Benefício Assiduidade será de R\$300,00 (trezentos reais) para a jornada de 8 horas diárias, 44 horas semanais, nas jornadas de 12X36 e nas jornadas de trabalho de 6 horas diárias, desde que não haja faltas no período. Os empregados que trabalham em jornada de trabalho de 4 horas diárias terão direito a 50% do valor do benefício, ou seja, R\$150,00 (cento e cinquenta reais).

Embora a Convenção Coletiva SEAC X SIEMACO liste algumas funções de forma nominada, a sua aplicação tem efeitos a todas as funções abrangidas na contratação, mesmo que não estejam expressamente indicadas, podendo ser enquadradas na categoria "outras funções". Desta forma, entendeu-se que o benefício assiduidade é estabelecido de forma ampla e geral a todos os empregados abrangidos pela norma coletiva.

O Benefício Assiduidade ainda não foi elencado no CADTERC - Prestação de Serviços de Limpeza, Asseio e Conservação Predial até a conclusão deste estudo. Em consulta ao Portal de Compras do Estado de São Paulo (Cadterc – Portal de Compras) por meio do Fale Conosco obtivemos a seguinte resposta:

“Informamos que ainda estamos avaliando a possibilidade de incluir o Prêmio de Assiduidade nos Estudos de Limpeza, Portaria e Recepção. Por se tratar de um tema sensível, a análise está sendo conduzida pela Diretoria de Normas e Logística Pública, vinculada à Subsecretaria de Gestão, no âmbito da Secretaria de Gestão e Governo Digital, por meio de sua equipe técnica. Sendo assim, a Secretaria concluirá a decisão sobre a adoção do Prêmio de Assiduidade por ocasião da publicação dos Estudos Técnicos pertinentes, em 2025”. Data: 02 de abril de 2025.

Em 03/02/2025, a consultoria técnica “Negócios Públicos” se manifestou nos seguintes termos:

“Diante desse quadro, e respondendo de forma objetiva ao questionamento formulado, conclui-se que a entidade não deve repactuar o contrato com o intuito de incluir o prêmio de assiduidade previsto na nova CCT. Isso porque esse benefício, por não estar amparado em lei, não vincula a Administração Pública, que somente pode arcar com despesas expressamente autorizadas pelo ordenamento jurídico. O mesmo raciocínio se aplica à inclusão desse custo nas planilhas de custos, seja em licitações regidas pela Lei 8.666/93, seja naquelas disciplinadas pela Lei 14.133/21.”

Por fim, devido ao parecer do GTAJ nº 875/2025, recebido em 16/05/2025, o valor referente ao benefício assiduidade não foi contemplado na composição de custos do orçamento estimativo.

Neste documento, houve a orientação da impossibilidade de inclusão do benefício assiduidade, com base no art. 457, §§2º CLT. assim como no art. 6º da Instrução Normativa nº 05/2017 e no art. 135, §1º da Lei nº 14.133/2021, além do entendimento da AGU contido nos pareceres nº 00540/2024/NLC/ETRLIC/PGF/AGU e no parecer nº 00009/2022/COORD/E CJUS/SCOM/CGU/AGU.

8. 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.

8.1 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%**, conforme estudos realizados pelo Caderno de Serviços Terceirizados, sendo 0,50% para cobrir o Seguro Responsabilidade Civil e 5,31% para remunerar os demais custos e despesas.

8.2 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%**, conforme estudos realizados pelo CADTERC.

8.3 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%** (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 serviço foi utilizada a alíquota de 2% vigente na Prefeitura do Município de São Paulo, inciso II, art. 16, da Lei Municipal nº 13.701, de 24 de dezembro de 2003, referente ao serviço 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.

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) x (1+taxa_lucro) / (1-%PIS-%COFINS-%ISSQN-%Desoneração) -1

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

BDI = 27,81%

9. Desconto por Dia Útil Não Trabalhado e Desconto por dia Útil Não Trabalhado

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 e das faltas sem reposição (integral), conforme a tabela a seguir:

Valor Desconto por Funcionário - R\$					
Código	Descrição	Unidade	Periodicidade	Desconto Falta sem Reposição	Desconto dia Útil não trabalhado
55-0652	Copeiro/Copeira - diurno - 44 horas semanais	Posto/Dia	Mensal	255,39	49,03
55-0653	Prestação de Serviços de Garçom/Garçonete - 44 horas/semanais - segunda a sexta-feira	Posto/Dia	Mensal	254,28	49,03

Composição do Desconto por Dia Útil não Trabalhado				
Item	Descrição	Valor do desconto por dia	Garçom/ Garçonete	Copeiro/ Copeira
1	Vale alimentação/refeição	(Valor Mensal) / (Dias úteis estimados no mês)	19,37	19,37
2	Vale transporte	(Valor Mensal) / (Dias úteis estimados no mês)	6,04	6,04
3	Materiais e equipamentos	(Valor Mensal) / (Dias úteis estimados no mês)	-	-
4	Custo de reposição do profissional ausente	(Valor mensal da remuneração) * (%Custo de reposição do profissional ausente – Módulo VI) / DU	12,95	12,95
Subtotal		Somatória dos itens 1 a 4	38,36	38,36
5	Benefícios e Despesas Indiretas (BDI)	Subtotal * %BDI (27,81%)	10,67	10,67
6. Total de desconto individual por dia		Subtotal + Item 5	49,03	49,03

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)

10. Quantidade de Dias Úteis Estimados por Mês

Para o presente estudo, a quantidade de dias úteis estimados por mês foi de **21 dias/mês** para as funções que exercem trabalho de Segunda a Sexta.

CALCULADORA DE DIAS POR PERÍODO

Data de Início	01/01/2025
Meses	12
Data Fim	31/12/2025

Descrição	TJ	Outros
Dias Corridos	365	365
Domingos	52	52
Sábados	52	52
Feriado Nacional	7	7
Feriado Estadual	1	1
Feriado Estadual - Funcionalismo	1	-
Feriado Municipal	1	1
Feriado Judiciário	3	-
Recesso Forense	10	-
Dias Úteis	238	252
Média dias úteis/mês	19,83	21,00
Média dias não úteis/mês	10,58	9,42
Média de feriados por mês	1,92	0,75

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