
**Retorno referente ao Pleito Administrativo protocolado - Pregão Eletrônico nº 176/2025 -
Prefeitura de Birigui-SP**

1 mensagem

Pregoeiros Birigui <pregoeiros.birigui@gmail.com>
Para: lcca.pr@gmail.com

22 de janeiro de 2026 às 13:46

Prezados(as),

Trata-se de pleito administrativo apresentado por licitante, por meio do qual requer a revisão de decisão proferida e devidamente ratificada pela área técnica requisitante, no âmbito do processo licitatório em epígrafe.

Da análise do teor do pedido, verifica-se que as alegações deduzidas concentram-se em aspectos relacionados ao **planejamento da contratação**, notadamente quanto à definição do objeto, parâmetros técnicos e critérios estabelecidos no Termo de Referência, documento elaborado pela Secretaria requisitante e que fundamentou o certame.

Nos termos da Lei Federal nº 14.133/2021, o planejamento da contratação constitui fase preparatória de responsabilidade do setor requisitante, competindo-lhe a adequada definição das necessidades da Administração, bem como o estabelecimento das condições técnicas e critérios do procedimento licitatório, conforme dispõem os arts. 6º, inciso XXIII, 18 e 40, observados, ainda, os princípios previstos no art. 11 da referida norma.

Em atendimento ao requisitado, o pleito foi devidamente encaminhado à Secretaria requisitante, a qual se manifestou por meio do **Ofício nº 007/2026-GAB01 – SME (documento anexo)**, concluindo pelo **não provimento** do pleito administrativo.

Ressalte-se que, uma vez analisadas e ratificadas as definições técnicas pela área competente, não compete ao Pregoeiro revisar, interferir ou modificar decisão de natureza técnica, sob pena de extrapolação de suas atribuições legais, que se limitam à condução do certame, ao julgamento das propostas e à prática dos atos correlatos, nos estritos termos do edital e da legislação vigente.

Dessa forma, inexistindo vício de legalidade ou irregularidade procedural, e considerando que o pleito se restringe a questionamentos acerca de critérios definidos na fase de planejamento da contratação, de conhecimento de todos os interessados desde a veiculação do edital, sem manifestações em contrário, mantém-se a decisão anteriormente proferida e ratificada pela área técnica.

Att

Danilo

Divisão de Compras, Licitações e Gestão de Contratos

Prefeitura de Birigui-SP

2 anexos **Ofício 007-2026 -gab01-sme.PDF**
2812K **Requerimento de Pleito Administrativo.pdf**
1768K



Ofício nº. 007/2026 – GAB01 - SME

Birigui, 21 de janeiro de 2026.

Assunto: Pleito Administrativo – PE 176/2025

Ilustríssimo Senhor Pregoeiro,

Atendendo ao requisitado, manifestamo-nos, abaixo, acerca do Pleito Administrativo apresentado pela Empresa **LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA - ME** –, em face da Empresa habilitada – **HASIC GESTÃO E CONSULTORIA LTDA – ME**, conforme o Pregão Eletrônico n.º 176/2025, que objetiva a contratação de serviços contínuos de oficinas artísticas, culturais, esportivas, educativas e lúdicas do projeto de educação integral em tempo integral.

I – DAS ALEGAÇÕES CENTRAIS DO PLEITO ADMINISTRATIVO

Alega o Pleito Administrativo, inclusive por meio da juntada da Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores 2025/2026, em síntese, que:

Solicito através deste Pleito administrativo, a revisão da decisão tomada pela análise Recursal, tendo em vista que esta empresa onde atua Nas escolas de Tempo Integral e Jornada Ampliada é obrigada pelo Sindicato dos professores a utilizar sua convenção, não pelo seu CNAE, mas pela obrigatoriedade. Pois na leitura deste Sindicato, qualquer profissional que faz uso de sala de aula e que tenha alunos é considerado a sua classe profissional. [...]

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES 2025/2026

1. Abrangência

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino no Estado de São Paulo, nos termos da representatividade atribuída ao SIEEESP e ao SINEPE São Paulo, em suas respectivas cartas sindicais, aqui designados como ESCOLA e a categoria profissional diferenciada dos PROFESSORES, devidamente representada pelo SINPRO São Paulo, aqui designados simplesmente como PROFESSOR.

Parágrafo primeiro - A categoria dos Professores abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, independentemente da denominação sob a qual a função de ministrar aulas for exercida e em qualquer que seja a série, ano, nível de ensino ou curso.

Parágrafo segundo - Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas, presenciais ou a distância, em qualquer nível, curso, ramo ou grau, bem como em outras atividades pedagógicas cujo exercício demanda exclusivamente a condição de PROFESSOR.



II – DAS CONSIDERAÇÕES TÉCNICAS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

Trata-se de análise da alegação apresentada por licitante desclassificada em procedimento licitatório destinado à contratação de **mediadores de educação integral**, profissionais voltados à execução de atividades **lúdicas, recreativas, esportivas, culturais, musicais, artísticas e de convivência**, no âmbito do programa de educação integral.

Sustenta a interessada que os profissionais contratados estariam abrangidos pela **Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores – Exercício 2025/2026 (SINPRO/FEPESP/SIEEESP/SINEPE/FEEESP)**, sob o argumento de que exercem “atividade docente” conforme definição constante da norma coletiva.

Nesse sentido, cumpre observação quanto ao enquadramento das funções.

Nos termos do artigo 511 da CLT, o enquadramento sindical é definido “pela atividade preponderante do empregador ou pela natureza da função exercida, quando se tratar de categoria diferenciada”.

A categoria professores constitui categoria profissional diferenciada, conforme reiterada jurisprudência do TST, exigindo, cumulativamente:

- exercício efetivo da docência formal;
- atuação em atividade típica de magistério;
- exercício de função pedagógica privativa de docente habilitado;
- inserção em ambiente educacional formal de ensino regular.

Não basta a mera atuação em ambiente escolar, tampouco o contato com alunos, para caracterizar vínculo com a categoria dos professores.

No próprio quadro de servidores públicos municipais de Birigui, a título de exemplo, há o cargo efetivo de Babá Nível II (Pedagoga) que exerce estritamente função de apoio educacional em sala de aula dos Centros de Educação Infantil.

Além disso, é necessário esclarecer que as atividades das oficinas de tempo integral não ocorrem no horário das aulas do turno regular, mas em espaços diversos do no contraturno, de forma apartada das atividades de ensino formal. São atividades lúdicas, esportivas, culturais e de convivência, de natureza recreativa e complementar, sem relação com o ensino formal.

Tanto é assim, que em anos anteriores, por orientação do Programa Mais Educação do Ministério da Educação, os Mediadores eram voluntários que atuavam nessas funções e recebiam R\$ 150,00 por turma, ainda que possuíssem Pedagogia ou outra licenciatura na área de esportes. Aliás, o próprio MEC estimula que as redes de ensino entendam que a Educação Integral não deve ser uma extensão do campo formal do ensino, devendo albergar saberes, experiências e práticas das comunidades locais, reiterando a visão de que o monitor, instrutor, oficineiro ou mediador de educação integral atuam complementando o ensino formal do ponto de vista dos conhecimentos do mundo, da arte, do esporte, mas não reproduz o ensino formal que ocorre por meio do professor, no turno regular, por meio de um currículo oficial de disciplinas legalmente estabelecidas.



Essa compreensão é fundamental para que as oficinas de tempo integral não sobrecarreguem e se transformem numa visão extensiva das aulas formais, esgotando crianças de faixa etária tão pequena (4 a 10 anos).

Devido a essa especificidade, é que o Termo de Referência do certame traz a seguinte orientação:

*Portanto, face à necessidade de maior expansão do ensino em tempo integral na rede pública municipal de ensino, mostra-se necessário promover uma **contratação ágil, eficiente e economicamente viável** de serviços de oficinas de tempo integral, com mão de obra, recursos e equipamentos **para a oferta de atividades no contraturno escolar (OFICINAS), das mais variadas áreas como das artes, da cultura, do esporte, da cidadania e outras, em uma perspectiva de formação integral do aluno.***

*[...] Destaque-se que os serviços aqui pleiteados têm caráter continuado, os quais visam à melhoria das atividades prestadas, com a colaboração de pessoal experiente e qualificado, materiais e equipamentos que darão apoio **à realização de atividades complementares de educação integral de qualidade.***

Nesse sentido, reiteramos que as oficinas de tempo integral **são atividades complementares ao ensino formal**, que visam estender o tempo de permanência do aluno na escola, mas que se diferenciam do trabalho docente oficial (professor, sala de aula, currículo oficial, avaliações de aprendizagem, horários e disciplinas pré-fixadas etc.). **São atividades realizadas no contraturno das aulas regulares**, de forma flexível, alternante, lúdica e recreativa por meio da mediação, instrução e monitoramento de profissionais de diversas áreas.

Nessas oficinas, diferentemente da sala de aula regular/formal, pode-se ensinar culinária, bordado, capoeira, judô, violão, teclado, danças (salão, hip hop), entre outras que complementam o aluno como ser integral da cultura, da arte, do esporte. Há uma intencionalidade e objetivos que se distinguem, totalmente, do currículo formal da sala de aula regular com professor (língua portuguesa, matemática, história, ciências etc.). O foco está na monitoria/instrução para conhecimentos do mundo, saberes populares e experiências culturais sob o formato complementar da formação humana e não do ensino obrigatório regular, determinado pela LDB n.º 9.394/1996.

Portanto, o objeto contratual da licitação refere-se a profissionais que atuam como:

- mediadores educacionais;
- monitores de oficinas;
- instrutores de atividades recreativas;
- oficineiros culturais;
- agentes de esporte, lazer e cultura;
- animadores pedagógicos complementares.

Tais profissionais **não exercem atividade docente stricto sensu**, pois:

- Não ministram aulas curriculares formais;
- Não atribuem notas ou realizam avaliações pedagógicas;
- Não elaboram planos de ensino oficiais;
- Não integram o quadro docente;



- Não exercem regência de classe no turno regular;
- Não substituem professores habilitados.

Sua atuação é **complementar e recreativa**, vinculada à política pública de educação integral, voltada ao desenvolvimento social, cultural e esportivo dos alunos, e não à docência formal.

Diante dessas considerações, ao retomar o que dispõe a própria Convenção Coletiva de Trabalho invocada pela Empresa **LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA – ME**, observa-se que está bem delimitada a sua abrangência:

1. Abrangência – Texto da CCT

“Categoria profissional diferenciada dos PROFESSORES (...)”

“Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas (...) bem como outras atividades pedagógicas cujo exercício demanda exclusivamente a condição de PROFESSOR.”

A redação é clara ao restringir a aplicação da norma coletiva a profissionais que **ministram aulas** e realizam atividades pedagógicas **privativas da condição de professor habilitado**.

Os mediadores de educação integral **não exercem atividade privativa de professor**, tampouco substituem funções pedagógicas formais regulamentadas pela LDB (Lei n.º 9.394/96).

Portanto, em nosso entendimento, não se enquadram na categoria profissional diferenciada prevista na CCT SINPRO.

Monitores, instrutores, recreadores, oficineiros e mediadores não se equiparam automaticamente a professores, ainda que atuem em ambiente escolar, uma vez que a natureza da função é diferente, as atribuições legais efetivamente exercidas são diferentes e, sobretudo, porque as atividades são de caráter complementar ao ensino formal.

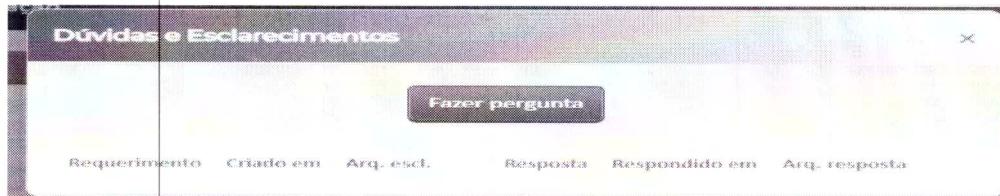
III – DO PARECER DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

Após análise das alegações da Empresa **LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA - ME**, manifestamo-nos na seguinte conformidade:

Nos termos do artigo **5º da Lei n.º 14.133/2021**, a Administração Pública e os licitantes estão vinculados às regras editalícias.

A empresa **LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA – ME** teve todas as oportunidades para apresentar questionamentos, sanar dúvidas e NÃO O FEZ tempestivamente.

A tela, a seguir, da plataforma **bll.org.br** demonstra terem inexistido quaisquer pontos passíveis de questionamentos/dúvidas/imprecisões editalícias:



Outrossim, a apresentação do Pleito Administrativo, neste momento, parece-nos buscar uma inovação indevida da proposta, o que comprometeria a isonomia do certame.

Todos os participantes estavam conscientes de que a contratação dos serviços **demandavam MEDIADOR das atividades complementares/oficinas e não PROFESSOR de ensino formal (sala de aula regular)**. Fosse a intenção a prestação de serviços por professor, a Administração Pública por si só sanaria a demanda, contratando os servidores públicos necessários ao preenchimento do quadro do magistério. Mas não é isso que ocorre. O quadro do magistério está completo no que se refere aos professores que lecionam nas SALAS DE AULA DO ENSINO REGULAR.

A demanda que se apresenta é no campo das **atividades complementares/auxiliares/aceessórias ao ensino formal, ou seja, atividades com caráter lúdico-recreativo nas oficinas das escolas de tempo integral.**

Nesse sentido, necessitamos de MEDIADORES / MONITORES / INSTRUTORES / OFICINEIROS / RECREADORES, **categorias equivalentes e que devem nortear as questões trabalhistas relativas.**

Dado o exposto, respeitosamente, entendemos que deve ser mantido(a):

- a classificação do certame;
- o enquadramento funcional originalmente previsto no edital (**Mediator – equivalendo este a monitor, instrutor, oficineiro, recreador de atividades complementares/instrucionais etc.**);

Esta Secretaria de Educação agradece a manifestação da **empresa LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA – ME**, mas, nos termos do edital vigente, da conformidade da requerente com todos os atos até o momento do anúncio da licitante vencedora e, ainda, **da natureza das oficinas como atividades complementares do contraturno escolar, opina pelo NÃO PROVIMENTO** do Pleito Administrativo.

Encaminhe-se o presente parecer à autoridade competente para decisão final.

TICIANE PAULA PAGANINI DOS S. ERAS
Secretária Adjunta de Educação

FÁBIO MARIANO DA PAZ
Secretário de Educação

A Sua Senhoria, o Senhor,
DANILO BOA SORTE DE OLIVEIRA
Pregoeiro Oficial
BIRIGUI/SP

**Fwd: PLEITO ADMINISTRATIVO PREGÃO ELETRÔNICO 176/2025 EDITAL
193/2025**

1 mensagem

licitacoes@birigui.sp.gov.br <licitacoes@birigui.sp.gov.br>

Para: danilo.pregoeiro@gmail.com

21 de janeiro de 2026 às 13:25

----- Mensagem original -----

Assunto: PLEITO ADMINISTRATIVO PREGÃO ELETRÔNICO 176/2025 EDITAL 193/2025

Data: 2026-01-21 10:09

De: Lucca e Lucca Educação e Treinamento <lc当地@gmail.com>Para: licitacoes@birigui.sp.gov.br, educacao@birigui.sp.gov.br

Bom dia senhores,

Solicito através deste Pleito administrativo, a revisão da decisão tomada pela análise Recursal, tendo em vista que esta empresa onde atua Nas escolas de Tempo Integral e Jornada Ampliada é obrigada pelo Sindicato dos professores a utilizar sua convenção, não pelo seu CNAE, mas pela obrigatoriedade. Pois na leitura deste Sindicato, qualquer profissional que faz uso de sala de aula e que tenha alunos é considerado a sua classe profissional.

A postura da empresa foi de auxiliar o Município em relação a irregularidades encontradas na planilha apresentada.

Estarei encaminhando o Pleito Administrativo e em anexo as planilhas onde pode ser verificada as divergências não observadas a ponto de transformar o nosso recurso como improcedente.

Obrigado.

Sds
Alexsandro

2 anexos

 **Pleito Administrativo Detalhado - Assinado.pdf**
194K

 **PLANILHAS DE CUSTOS E SEUS ANEXOS.zip**
1467K

PLEITO ADMINISTRATIVO

REAVALIAÇÃO DE EXEQUIBILIDADE MATERIAL COM BASE EM ANÁLISE TÉCNICO-JURÍDICA

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 176/2025 – EDITAL Nº 193/2025

À

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE BIRIGUI/SP

Com cópia à

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

PREGOEIRO DO PREGÃO ELETRÔNICO Nº 176/2025

A empresa LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA – ME, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 33.746.531/0001-87, com sede na Rua Manoel Ignácio de Loyola, nº 1205, Centro, Palmas/PR, por seu representante legal, vem, respeitosamente, à presença de Vossas Senhorias, com fundamento na Lei nº 14.133/2021, no Edital nº 193/2025 e nos princípios que regem a Administração Pública, apresentar o presente PLEITO ADMINISTRATIVO DETALHADO, de natureza técnica e preventiva, visando à REAVALIAÇÃO DA EXEQUIBILIDADE MATERIAL da proposta apresentada pela empresa declarada vencedora do certame, pelos fundamentos a seguir expostos.

Desde logo, é necessário esclarecer que o presente pleito não possui caráter recursal e não busca rediscutir o julgamento sob a ótica de mero inconformismo. Trata-se de provação administrativa legítima, fundada em elementos técnicos objetivos e supervenientes, que visam resguardar o interesse público, a segurança jurídica da contratação e a correta aplicação da Lei nº 14.133/2021, especialmente no que se refere à análise da exequibilidade material das propostas.

O objeto do Pregão Eletrônico nº 176/2025 consiste na contratação de serviços contínuos de oficinas artísticas, culturais, esportivas, educativas e lúdicas, inseridas no Projeto de Educação Integral do Município de Birigui, com execução direta em unidades escolares, observância do calendário letivo oficial e alocação permanente de profissionais. Trata-se, portanto, de contratação intensiva em mão de obra, cujo principal componente de custo é o trabalho humano, sujeito a normas trabalhistas e coletivas de observância obrigatória.

A Lei nº 14.133/2021, em seu art. 11, inciso I, determina que a licitação deve assegurar a contratação apta a produzir resultado útil, enquanto o art. 59, inciso III, impõe a desclassificação de propostas inexequíveis, assim entendidas aquelas incompatíveis com os custos necessários à execução do objeto. Complementarmente, o art. 18 impõe à Administração o dever de gestão de riscos, inclusive aqueles relacionados à execução contratual e à sustentabilidade econômica do ajuste.

Nesse contexto normativo, a análise da exequibilidade não pode se limitar à aderência formal ao edital, devendo considerar a compatibilidade do preço ofertado com os custos legais, normativos e operacionais mínimos exigidos para a execução regular do contrato. Esse entendimento é consolidado no âmbito do controle externo e do controle interno, especialmente em contratos de serviços continuados com dedicação de mão de obra.

Ao analisar as contrarrazões apresentadas pela empresa HASIC GESTÃO E CONSULTORIA LTDA – ME, observa-se que sua defesa se restringe quase que exclusivamente à afirmação de que sua proposta atende formalmente ao edital, evitando deliberadamente enfrentar o ponto central suscitado: a compatibilidade de seus preços com os custos trabalhistas obrigatórios. Chama especial atenção o fato de que a empresa recorrida não faz qualquer referência concreta a instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis, tampouco demonstra

a existência de benefícios legais, incentivos fiscais ou regimes diferenciados que pudessem, de forma lícita, reduzir seus custos de mão de obra.

A omissão quanto aos acordos ou convenções coletivas não é irrelevante. Ao contrário, revela que a empresa vencedora tem ciência de que a adoção dos parâmetros coletivos mínimos inviabilizaria economicamente a execução do contrato nos valores ofertados. A defesa apresentada limita-se a sustentar que o edital não exigiu expressamente a adoção de determinada convenção coletiva, argumento que, embora formalmente correto, não afasta a obrigação legal de observância dos direitos trabalhistas mínimos e nem elimina o dever da Administração de avaliar a exequibilidade material da proposta.

Ressalte-se que instrumentos coletivos de trabalho não são utilizados, no presente pleito, como critério excludente ou como requisito de habilitação não previsto no edital, mas sim como referência objetiva e legítima de custos mínimos setoriais, amplamente reconhecida como parâmetro técnico para análise de viabilidade econômica em contratos intensivos em mão de obra. A ausência de qualquer demonstração, por parte da empresa vencedora, de benefícios legais capazes de compensar esses custos reforça o indicativo de inexequibilidade material.

Diante desse cenário, foi elaborado estudo técnico objetivo, consubstanciado no documento denominado ANEXO I – PLANILHA TÉCNICA COMPARATIVA DE CUSTOS OBRIGATÓRIOS – REFERÊNCIA NORMATIVA SETORIAL, que será oportunamente juntado aos autos. Referida planilha não configura proposta alternativa, não representa readequação de preços e não viola a isonomia, tratando-se exclusivamente de meio de prova técnica destinada a demonstrar, de forma matemática e verificável, a incompatibilidade entre o valor global contratado e os custos legais mínimos necessários à execução do objeto.

A apresentação desse estudo técnico atende ao dever de colaboração com a Administração Pública e busca evitar riscos relevantes, tais como inadimplemento trabalhista, reequilíbrios econômico-financeiros prematuros, paralisação das atividades educacionais e eventual responsabilização do ente público por falhas na fiscalização, nos termos do art. 117 da Lei nº 14.133/2021.

Diante de todo o exposto, com fundamento nos arts. 11, 18, 59, inciso III, 92 e 117 da Lei nº 14.133/2021, requer-se que seja realizada REAVALIAÇÃO MOTIVADA DA EXEQUIBILIDADE MATERIAL da proposta apresentada pela empresa vencedora, à luz da demonstração técnica constante do Anexo I, adotando-se, se constatada a incompatibilidade econômica, as providências administrativas cabíveis, inclusive o retorno do certame à fase de julgamento, em estrita observância aos princípios da legalidade, eficiência, segurança jurídica e proteção ao interesse público.

Outro ponto suscitado na Contrarrazão diz respeito à suposta experiência da empresa adversa, a partir de sua participação em certame promovido pela Prefeitura Municipal de Cajati/SP. Todavia, tal referência, ao invés de robustecer o argumento defensivo, evidencia a insuficiência de expertise específica na execução de projetos educacionais em regime de Tempo Integral, uma vez que os editais que regulam essa modalidade possuem peculiaridades normativas próprias, especialmente no que se refere à estruturação da planilha de custos.

Ressalte-se que o Edital do Município de Birigui contém cláusula específica que altera substancialmente a composição dos custos, impactando diretamente a metodologia de precificação e exigindo conhecimento técnico aprofundado sobre a organização do documento. Tal particularidade não encontra paralelo automático no certame de Cajati/SP, razão pela qual a simples menção àquele procedimento licitatório não se mostra suficiente para comprovar experiência compatível com o objeto ora licitado.

No âmbito do Município de Cajati/SP, verifica-se que a empresa limitou-se a utilizar os benefícios legais disponíveis, sem, contudo, promover qualquer supressão ou mitigação de direitos trabalhistas dos colaboradores, observando integralmente as disposições do Acordo Coletivo de Trabalho firmado pelo SIMPRO/SP. Esse cenário, entretanto, não autoriza a conclusão de que a mesma sistemática seja automaticamente aplicável a outros certames, notadamente quando o edital em análise impõe regras específicas e diferenciadas quanto à composição de custos e à execução do objeto contratual.

Reitera-se que o presente pleito não formula pedido de adjudicação direta, nem imputa irregularidade subjetiva à empresa vencedora, limitando-se a provocar o exercício regular do poder-dever de autotutela administrativa, com base em elementos técnicos objetivos e juridicamente relevantes.

Termos em que, Pede deferimento.

LUCCA E LUCCA
EDUCACAO E
TREINAMENTO
LTDA:33746531000187


Assinado de forma digital por
LUCCA E LUCCA EDUCACAO E
TREINAMENTO
LTDA:33746531000187
Dados: 2026.01.20 10:05:00
-03'00'

Alexsandro Lucca
Representante Legal
LUCCA E LUCCA EDUCAÇÃO E TREINAMENTO LTDA – ME
CNPJ nº 33.746.531/0001-87

ANEXO I – PLANILHA TÉCNICA COMPARATIVA DE CUSTOS OBRIGATÓRIOS – REFERÊNCIA NORMATIVA SETORIAL

As planilhas serão encaminhadas, em anexo, no mesmo e-mail do Pleito Administrativo.

Obs: Observe que nos valores finais, os custos diretos e o lucro estão com margem (0), justificando a inexequibilidade.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES

educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico e profissionalizante e pré-vestibular

2025/2026

- Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPRO São Paulo
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico do Município de São Paulo – SINEPE São Paulo
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP

Entre as partes, de um lado o Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPRO São Paulo, CNPJ/MF 50.270.172/0001-53, e a Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP, CNPJ/MF 59.391.227/0001-58 e de outro, o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP, CNPJ/MF 50.668.078/0001-57, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico do Município de São Paulo – SINEPE São Paulo, CNPJ/MF 17.033.410/0001-31 e a Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP, CNPJ/MF 06.373.869/0001-68, entidades com bases territoriais e representatividades fixadas nas respectivas Cartas Sindicais e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, autorizadas pelas respectivas Assembleias Gerais, assinam, por seus representantes legais arrolados ao final deste instrumento, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das leis do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

1. Abrangência

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino no Estado de São Paulo, nos termos da representatividade atribuída ao SIEEESP e ao SINEPE São Paulo, em suas respectivas cartas sindicais, aqui designados como ESCOLA e a categoria profissional diferenciada dos PROFESSORES, devidamente representada pelo SINPRO São Paulo, aqui designados simplesmente como PROFESSOR.

Parágrafo primeiro - A categoria dos Professores abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, independentemente da denominação sob a qual a função de ministrar aulas for exercida e em qualquer que seja a série, ano, nível de ensino ou curso.

Parágrafo segundo - Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas, presenciais ou a distância, em qualquer nível, curso, ramo ou grau, bem como em outras atividades pedagógicas cujo exercício demanda exclusivamente a condição de PROFESSOR.

Parágrafo terceiro - Os cursos de educação infantil integram a Educação Básica não sendo, portanto, considerados cursos livres, conforme artigos 21, 26, 29, 30 e 31 da Lei 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), com a redação dada pela lei 12.796/2013; Resoluções CNE/CEB 5/2009 e 20/2009 e ainda, Indicação nº 4/99 do Conselho Estadual de Educação de São Paulo, de 03 de julho de 1999.

2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2027.

Parágrafo único - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta Convenção, as mesmas poderão ser reexaminadas nas próximas datas bases, para as devidas adequações.

3. Reajuste salarial em 2025

Fica assegurado aos PROFESSORES, a partir de 1º de março de 2025, o reajuste salarial de 6% (seis por cento), aplicado sobre os salários devidos em 1º de março de 2024, o que representa a média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de 1,31% (um vírgula trinta e um por cento) a título de aumento real.

Parágrafo primeiro – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula *“Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial”* deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido no *caput*, perfazendo o reajuste total de 7,50% (sete vírgula cinquenta por cento), aplicados aos salários a partir de 1º de março de 2025.

Parágrafo segundo - A eventual diferença salarial referente ao mês de março de 2025, relativa ao que foi definido no *caput*, poderá ser paga até o 5º dia útil de maio, juntamente com o salário de abril de 2025.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de 2025 reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2026.

4. Reajuste salarial em 2026

Em 1º de março de 2026, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2025, percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º março de 2025 e 28 fevereiro de 2026, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) a título de aumento real.

Parágrafo primeiro – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula *“Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial”* deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido no *caput*. O percentual resultante dessa adição deverá ser aplicado aos salários a partir de 1º de março de 2026.

Parágrafo segundo - O SINDICATO, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2026, os percentuais de reajuste calculados pelas fórmulas definidas no *caput* e no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de 2026 reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2027.

5. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de 2025 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. O mesmo princípio será observado no reajuste a ser aplicado em março de 2026, sendo permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido.

6. Piso salarial

Ficam estabelecidos como piso salarial da categoria dos PROFESSORES para o período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026, os salários discriminados nas alíneas abaixo:

- a) R\$2.142,99 mensais para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, por jornada de 22 horas semanais, conforme estabelecido na cláusula *Jornada do Professor Mensalista* da presente Convenção, sendo que neste valor já está incluído o DSR.
- b) R\$25,41 por hora-aula para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano e para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.
- c) R\$28,22 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.
- d) R\$26,84 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.
- e) R\$39,38 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

Parágrafo primeiro – Aos salários acima definidos deverá ser acrescido o adicional de 5% (cinco por cento) a título de hora-atividade conforme o que estabelece a cláusula *Hora-atividade* da presente Convenção.

Parágrafo segundo – A remuneração mensal do PROFESSOR enquadrado nas alíneas: b), c), d) e e) do *caput* deverá ser composta conforme o que estabelece a cláusula *“Composição da Remuneração Mensal do Professor”* da presente Convenção.

Parágrafo terceiro – As ESCOLAS que remunerarem os seus PROFESSORES pelo piso salarial também estão obrigadas a conceder a Participação nos Lucros e Resultados ou o Abono Especial, nos termos estabelecidos nas cláusulas *Participação nos Lucros e Resultados ou Abono Especial em 2025 e em 2026; Reajuste Salarial em 2025 e Reajuste Salarial em 2026* da presente Convenção.

Parágrafo quarto – A partir de 1º de março de 2026, serão aplicados sobre os valores dos pisos salariais estabelecidos no *caput* o percentual de 10% (dez por cento), perfazendo os salários discriminados nas alíneas abaixo, que vigerão até 28 de fevereiro de 2027:

- a) R\$2.357,29 mensais para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, por jornada de 22 horas semanais, conforme estabelecido na cláusula *Jornada do Professor Mensalista* da presente Convenção, sendo que neste valor já está incluído o DSR.
- b) R\$27,95 por hora-aula para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano e para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.
- c) R\$31,04 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.
- d) R\$29,52 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.
- e) R\$43,32 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

7. Composição da remuneração mensal

A remuneração mensal do PROFESSOR é composta, no mínimo, por três itens: o salário-base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade. O salário base é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora-aula (artigo 320, parágrafo 1º, da CLT). Conforme definido na presente Convenção, a hora-atividade corresponde a 5% (cinco por cento) do salário base. O DSR corresponde a 1/6 (um sexto) da seguinte somatória: salário base acrescido da hora-atividade, mais o total de horas extras, mais o adicional noturno, o adicional por tempo de serviço e a gratificação de função (Lei 605/49).

Parágrafo único – Apenas no caso do PROFESSOR mensalista que ministra aula até o 5º ano do ensino fundamental, o descanso semanal remunerado (DSR) já está incluído no salário-base.

8. Prazo para pagamento da remuneração mensal

O pagamento mensal deve ser efetuado, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – O não pagamento da remuneração mensal no prazo legal e do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 de dezembro de 2025 e 20 de dezembro de 2026, respectivamente, obriga a ESCOLA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS que não efetuarem o pagamento em moeda corrente deverão proporcionar aos PROFESSORES tempo hábil para o recebimento no banco ou no posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição.

9. Comprovante de pagamento

A ESCOLA deverá fornecer ao PROFESSOR, mensalmente, comprovante de pagamento, sendo permitida a modalidade eletrônica, devendo estar discriminados: **a)** a identificação da ESCOLA; **b)** a identificação do PROFESSOR; **c)** o valor da hora-aula; **d)** a carga horária semanal; **e)** a hora-atividade; **f)** outros eventuais adicionais, quando existirem, como o adicional por atividades avaliativas e adicional por trabalho tecnológico; **g)** o descanso semanal remunerado; **h)** as horas extras realizadas; **i)** o valor do recolhimento do FGTS; **j)** o desconto previdenciário; **k)** outros descontos.

Parágrafo único – A ESCOLA estará desobrigada de discriminar as alíneas **c)** e **g)** apenas nos comprovantes de pagamento dos PROFESSORES mensalistas que ministram aula no ensino fundamental até o 5º ano, em cujos salários-base já está incluído o DSR.

10. Atividades extras

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana.

Parágrafo primeiro – Aulas e demais atividades pedagógicas extras, ainda que constem do calendário escolar como atividade letiva, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo segundo – Não serão consideradas atividades extras, sendo remuneradas como aulas normais, acrescidas de DSR, hora-atividade e outras vantagens pessoais:

- a)** reuniões pedagógicas semanais ou quinzenais previstas no calendário escolar. Neste caso, estas atividades serão remuneradas sendo realizadas ou não, incorporando-se aos salários para todos os fins;
- b)** aulas ministradas em caráter de substituição ao PROFESSOR afastado por licença médica ou maternidade. Neste caso, a substituição deverá ser formalizada por meio de documento assinado entre a ESCOLA e o PROFESSOR que aceitar a tarefa;

- c) cursos eventuais de curta duração. Neste caso, a ESCOLA e o PROFESSOR deverão definir e formalizar em documento o período e a duração da atividade;
- d) aulas de recuperação paralela previstas ou decorrentes de complementação do conteúdo programático, desde que realizadas no horário habitual de trabalho do PROFESSOR.

Parágrafo terceiro – Em caso de impossibilidade de utilização do local de trabalho por motivo de força maior ou suspensão das atividades letivas por determinação de autoridade competente, a eventual reposição de aulas para cumprimento dos 200 dias letivos será discutida na *Comissão Permanente de Negociação* prevista na presente Convenção, a ser convocada por qualquer uma das partes em caráter de urgência.

11. Adicional noturno

O adicional noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 20% (vinte por cento) do valor da hora-aula.

12. Hora-atividade

Fica mantido o adicional de 5% (cinco por cento) de hora-atividade, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora da ESCOLA, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na sua correção.

13. Adicional por atividades em outros municípios

Quando o PROFESSOR desenvolver suas atividades a serviço da mesma organização, em município diferente daquele onde foi contratado e onde ocorre a prestação habitual do trabalho, deverá receber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o total de sua remuneração no novo município. Quando o PROFESSOR voltar a prestar serviços no município de origem, cessará a obrigação do pagamento deste adicional.

Parágrafo único – Fica assegurada a garantia de emprego pelo período de seis meses ao PROFESSOR transferido de município, contados a partir do início do trabalho e/ou da efetivação da transferência.

14. Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou abono especial, conforme definido nos parágrafos abaixo:

Parágrafo primeiro – No ano de 2025, até o dia 15 de outubro, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal bruta do PROFESSOR relativa ao mês anterior ao do pagamento.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no parágrafo primeiro deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido na cláusula *Reajuste Salarial em 2025*, perfazendo o reajuste total de 7,50% (sete vírgula cinquenta por cento), aplicados aos salários a partir de 1º de março de 2025.

Parágrafo terceiro – No ano de 2026, até o dia 15 de outubro, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal bruta do PROFESSOR relativa ao mês anterior do pagamento.

Parágrafo quarto – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no parágrafo terceiro deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido na cláusula *Reajuste Salarial em 2026*. O percentual resultante dessa adição deverá ser aplicado aos salários a partir de 1º de março de 2026.

Parágrafo quinto – Terão direito à PLR ou ao Abono Especial estabelecido no *caput*, além dos PROFESSORES em atividade na ESCOLA no mês do pagamento, também aqueles em gozo de licença

remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até 6 (seis) meses. Estão excluídos do recebimento da PLR ou do Abono Especial, os PROFESSORES em licença não remunerada, nos termos da cláusula *“Licença sem Remuneração”* da presente Convenção.

Parágrafo sexto – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

15. Cesta básica

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2025 e 2026, respectivamente, uma cesta básica de alimentos in natura de, no mínimo, 30 kg.

Parágrafo primeiro – O benefício tratado nesta cláusula deverá ser entregue mensalmente até o dia do pagamento dos salários.

Parágrafo segundo – As cestas básicas deverão conter preferencialmente os seguintes produtos não perecíveis: arroz, óleo, macarrão, feijão, café, sal, farinha de trigo, açúcar, biscoito, farinha de mandioca, purê de tomate, tempero, sardinha em lata, farinha de fubá, achocolatado, leite em pó.

Parágrafo terceiro – Fica assegurada a concessão de cesta básica durante o recesso escolar, as férias, a licença maternidade e a licença para tratamento de saúde.

Parágrafo quarto – A ESCOLA poderá substituir a cesta básica por cartão alimentação ou vale-alimentação, cujo valor de face mínimo definido nos parágrafos quinto, sexto, dez e onze desta cláusula, não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

Parágrafo quinto – A partir de 1º de março de 2025, o valor de face mínimo do cartão alimentação ou do vale-alimentação deverá ser de R\$180,00 (cento e oitenta reais).

Parágrafo sexto - Caso o valor de face do vale-alimentação praticado em março de 2025, devidamente reajustado em 6% (seis por cento), de acordo com o índice previsto na cláusula *Reajuste salarial em 2025*, seja inferior a R\$180,00 (cento e oitenta reais), a ESCOLA deverá adotar o valor mínimo de R\$180,00 (cento e oitenta reais), a partir de 1º de março de 2025, para este benefício aos PROFESSORES.

Parágrafo sétimo – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido nos parágrafos quinto, sexto, dez e onze desta cláusula, obedecendo o mesmo critério de reajuste anual. A substituição da cesta básica por outro benefício deverá ser formalizada em Acordo Coletivo firmado entre o Sindicato e a ESCOLA, com a assistência do SIEEESP.

Parágrafo oitavo – Nos anos de 2025 e 2026, respectivamente, a cesta básica referente ao mês de dezembro, que seria entregue em janeiro do ano seguinte, poderá ser composta por produtos natalinos e entregues aos PROFESSORES até o último dia letivo do ano.

Parágrafo nono – Na vigência da presente Convenção o PROFESSOR demitido sem justa causa terá direito à cesta básica referente ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Parágrafo dez – A partir de 1º de março de 2026, o menor valor de face do cartão alimentação ou do vale-alimentação deverá ser de R\$205,00 (duzentos e cinco reais).

Parágrafo onze - Caso o valor de face do vale-alimentação praticado em março de 2026, devidamente reajustado pelo percentual definido na cláusula *Reajuste salarial em 2026*, seja inferior a R\$205,00 (duzentos e cinco reais), a ESCOLA deverá adotar o valor mínimo de R\$205,00 (cento e oitenta reais), a partir de 1º de março de 2026, para este benefício aos PROFESSORES.

16. Bolsas de estudo integrais

Todo PROFESSOR tem direito a bolsas de estudo integrais nas ESCOLAS onde leciona, incluindo matrícula, para si, seus filhos ou dependentes legais que vivam sob a dependência econômica do PROFESSOR. A utilização do benefício previsto nesta cláusula é transitória e por isso não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo PROFESSOR, nos termos do artigo 458 da CLT, com a redação dada pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, e do artigo 214, parágrafo 9º, inciso XIX do Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999. A concessão das bolsas de estudo integrais será feita observando-se as seguintes disposições:

Parágrafo primeiro - A ESCOLA está obrigada a conceder até duas bolsas de estudo. Caso a ESCOLA possua até 100 (cem) alunos matriculados, poderá limitar a concessão desse benefício a uma única bolsa.

Parágrafo segundo - Em qualquer hipótese prevista no parágrafo primeiro, considera-se adquirido o direito do PROFESSOR que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

Parágrafo terceiro - Serão também garantidas as bolsas de estudo para o PROFESSOR que estiver licenciado para tratamento de saúde, ou em gozo de licença mediante anuência da ESCOLA e nos casos de licenciamento para cumprimento de mandato sindical, nos termos do artigo 521, parágrafo único da CLT, excetuado o disposto na cláusula *"Licença sem remuneração"*.

Parágrafo quarto - No caso de falecimento do PROFESSOR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do *curso* (cláusula *"Professor Ingressante"*, parágrafo 3º). Excetuam-se os casos em que o PROFESSOR tenha aderido ao *"Seguro de Custo de Estudo Sieeesp"*, em qualquer instituição privada.

Parágrafo quinto - No caso de dispensa sem justa causa, ficarão garantidas aos dependentes do PROFESSOR, até o final do ano letivo, as bolsas de estudo já existentes.

Parágrafo sexto - No caso de o PROFESSOR trabalhar em um estabelecimento e residir comprovadamente próximo a outra unidade da mesma mantenedora, usufruirá das bolsas de estudo no local de sua escolha.

Parágrafo sétimo - As bolsas de estudo para cursos ou atividades extracurriculares somente poderão ser usufruídas pelo dependente do PROFESSOR que lecione nesses cursos ou atividades.

Parágrafo oitavo - No caso de o dependente do PROFESSOR ser reprovado, a ESCOLA não estará obrigada a conceder bolsa de estudo no ano seguinte. O direito à bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer a promoção para série subsequente.

Parágrafo nono - Os dependentes do PROFESSOR detentores de bolsas de estudo estão submetidos ao Regimento Interno da ESCOLA, não podendo, no entanto, haver norma regimental que limite o seu direito à bolsa de estudo.

Parágrafo dez - As ESCOLAS que mantêm cursos pré-vestibulares ou outros cursos estão desobrigadas de conceder, nesses cursos, bolsas de estudos integrais em classes cujo número de alunos seja inferior a 11 (onze).

Parágrafo onze - Os PROFESSORES que lecionam exclusivamente em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecida de forma concomitante, subsequente ou integrada, nos termos de que dispõem os incisos I, II e III do

parágrafo primeiro do artigo 4º do Decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004, somente terão direito a bolsas de estudos integrais, conforme definido nesta cláusula, se ministrarem 20 (vinte) ou mais aulas semanais, observado, entretanto, o disposto no parágrafo doze. O PROFESSOR cujo número de aulas é inferior a 20 (vinte) terá direito ao desconto de 30% (trinta por cento) para si, seus filhos ou dependentes legais, observadas as demais condições definidas nesta cláusula e, em especial, o que dispõe o parágrafo doze.

Parágrafo doze – Em quaisquer hipóteses previstas nos parágrafos dez e onze desta cláusula, considera-se adquirido, até o final do curso, o direito do PROFESSOR que já possua bolsas de estudos integrais, independentemente de sua carga horária.

Parágrafo treze - As bolsas de estudo referem-se apenas à anuidade do curso, não incluindo nenhuma outra atividade ou material didático, exceto quando integrados ao valor da anuidade.

Parágrafo catorze - A bolsa de estudo poderá deixar de ser concedida nas seguintes condições:

- a) durante o período de experiência, limitado a 90 (noventa) dias;
- b) na contratação para substituição temporária de um outro PROFESSOR, limitada tal contratação ao período de 150 (cento e cinquenta) dias.

17. Complementação de benefício previdenciário

Na vigência desta Convenção, as ESCOLAS concederão ao PROFESSOR afastado do serviço por motivo de saúde a complementação do benefício previdenciário, inclusive para o aposentado, para que receba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro – A complementação é devida a partir da data em que o benefício previdenciário tiver início, junto com o pagamento dos salários dos demais funcionários.

Parágrafo segundo – Caso o PROFESSOR lecione em duas ou mais ESCOLAS, a complementação será paga pelos dois ou mais estabelecimentos, na mesma proporção dos salários recebidos em cada um deles.

18. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando a ESCOLA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta mulheres com idade superior a 16 anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º, da CLT e Portarias MTb nº 3296, de 03/09/86 e nº 670, de 27/08/97), ou ainda, pela celebração de convênio com uma entidade reconhecidamente idônea.

19. Seguro de vida em grupo

A família terá garantida pela ESCOLA uma indenização correspondente a 24 (vinte e quatro) salários do PROFESSOR que vier a falecer. A ESCOLA poderá filiar-se a uma apólice de seguro de vida em grupo, que poderá ser formalizada em seu nome junto à Entidade Sindical econômica signatária, ou perante companhia de seguro de sua escolha.

20. PROFESSOR ingressante na escola

A ESCOLA não poderá contratar nenhum PROFESSOR por salário inferior ao limite salarial mínimo dos PROFESSORES mais antigos, ressalvado o curso em que leciona e eventuais vantagens pessoais tais como plano de carreira, adicional por tempo de serviço e outras.

Parágrafo primeiro – Entendem-se como *curso*, nas disposições previstas nesta cláusula e na presente Convenção Coletiva, os seguintes níveis de ensino: **a)** educação infantil; **b)** ensino fundamental de 1º ao 5º ano; **c)** ensino fundamental de 6º ao 9º ano; **d)** ensino médio; **e)** ensino técnico ou profissionalizante; **f)** curso pré-vestibular.

Parágrafo segundo – Os profissionais habilitados e licenciados contratados pela ESCOLA, nos níveis fundamental e médio, sob quaisquer denominações, tais como “tutores” “monitores”, “auxiliares docentes”, “instrutores”, “educadores”, etc. para exercerem atividade docente, em sala de aula, ou em ambientes pedagógicos, na conformidade do que estabelece a cláusula “*Abrangência*” da presente Convenção são considerados PROFESSORES, para efeito da aplicação desta Convenção Coletiva, fazendo jus a usufruírem de todos os direitos nela estabelecidos. Eventuais divergências deverão ser analisadas e discutidas entre FEPESP, SIEEESP/FEEESP e ESCOLA, em reunião do “*Foro de Conciliação para Solução de Conflitos Coletivos*”, previsto nesta Convenção Coletiva, convocada exclusivamente para essa finalidade.

Parágrafo terceiro – Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2024 será concedido o percentual estabelecido na cláusula “*Reajuste salarial em 2025*”, bem como o percentual definido na cláusula “*Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial*”, previstos na presente Convenção.

Parágrafo quarto – Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2025 será concedido o percentual estabelecido na cláusula “*Reajuste salarial em 2026*”, bem como o percentual definido na cláusula “*Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial*”, previstos na presente Convenção.

21. Anotações na carteira de trabalho

A ESCOLA está obrigada a promover, em 48 (quarenta e oito) horas, as anotações nas carteiras de trabalho de seus PROFESSORES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

22. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

- a)** no primeiro semestre, a partir de 1º de janeiro, os salários integrais até o dia 30 de junho.
- b)** no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo terceiro.

Parágrafo primeiro – Para ter direito à Garantia Semestral de Salários, o PROFESSOR deverá ter 22 (vinte e dois) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo segundo – Para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários do semestre subsequente ao da demissão, a ESCOLA deverá formalizar a demissão no período compreendido entre 1 (um) e 30 (trinta) dias que antecede o início das férias ou do recesso escolar.

Parágrafo terceiro - Quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a ESCOLA pagará, independentemente do tempo de serviço do professor, valor correspondente à remuneração devida até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, inclusive, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias do recesso escolar.

Parágrafo quarto – Os PROFESSORES admitidos serão registrados a partir da data de início de suas atividades na ESCOLA, incluindo o período de planejamento escolar, cabendo à ESCOLA, sem prejuízo das previsões legais, o pagamento em dobro dos dias trabalhados sem registro durante o referido planejamento.

Parágrafo quinto - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito legal.

23. Indenização adicional para PROFESSORES com mais de 50 anos de idade

O PROFESSOR demitido sem justa causa que tenha, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, terá direito à indenização adicional de 15 (quinze) dias, além do aviso prévio previsto em lei e da *Garantia Semestral de Salários* prevista nesta Convenção, quando devida.

Parágrafo primeiro - Para ter direito a essa indenização, o PROFESSOR deverá contar com pelo menos um ano de serviço na ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo segundo – A indenização adicional prevista nesta cláusula não integrará o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito.

Parágrafo terceiro – Além das indenizações previstas na cláusula *Garantia Semestral de Salários* desta Convenção, o PROFESSOR desligado sem justa causa terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na ESCOLA, nos termos da Lei nº 12.506/2011. Aos PROFESSORES com mais de 50 (cinquenta) anos será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo da vantagem prevista na Lei nº 12.506/2011.

24. Pedido de demissão em final de ano letivo

O PROFESSOR que, no final do ano letivo, comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar e cumprir as atividades docentes até o seu último dia de trabalho na escola, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, a remuneração até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na ESCOLA, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias.

25. Demissão por justa causa

Quando houver demissão por justa causa, a ESCOLA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo que deu origem à dispensa. Caso contrário, ficará descaracterizada a justa causa.

26. Atestados de afastamento e salários

Sempre que solicitada, a ESCOLA está obrigada a fornecer ao PROFESSOR atestado de afastamento e salários nas rescisões contratuais.

27. Garantia de emprego à gestante

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até sessenta dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

28. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves e/ou infectocontagiosas e incuráveis e aos PROFESSORES portadores do HIV (vírus da imunodeficiência adquirida) que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista resultante da patologia de base.

29. Garantias ao PROFESSOR em vias de aposentadoria

O PROFESSOR com pelo menos 3 (três) anos de serviço na ESCOLA que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro meses) ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou por idade terá garantia de emprego durante o período que faltar para a aquisição do direito.

Parágrafo primeiro – A comprovação à ESCOLA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço, emitido pela Previdência Social ou por funcionário credenciado junto ao órgão previdenciário.

Parágrafo segundo – Caso o PROFESSOR dependa de documentação para realização da contagem, terá um prazo de 30 (trinta) dias para obtê-la, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que essa documentação seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo terceiro – No período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o contrato de trabalho do PROFESSOR só poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto – Durante o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o PROFESSOR poderá exercer outra função inerente ao magistério, desde que haja acordo formal entre ele e a ESCOLA.

Parágrafo quinto – No caso de demissão sem justa causa, o aviso prévio integra o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula.

30. Jornada do PROFESSOR mensalista

Para efeito de cálculo de salário, a jornada base semanal do PROFESSOR mensalista que ministra aula em cursos de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental será de 22 (vinte e duas) horas por turno. As horas semanais excedentes, até o máximo de 25 (vinte e cinco) horas por turno, serão pagas como horas normais.

Parágrafo único – A ESCOLA que mantém jornada de 20 horas semanais, mesmo remunerando por 22 (vinte e duas) horas, não pode compensar as duas horas excedentes com trabalhos extraclasse, reuniões pedagógicas e outros realizados fora do turno normal de trabalho.

31. Duração da hora-aula

A duração máxima da hora aula será de: **a)** sessenta minutos para aulas ministradas em cursos de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano; **b)** cinquenta minutos, para aulas ministradas em cursos diurnos, exceto os citados na alínea "a"); **c)** quarenta minutos, para aulas ministradas em cursos noturnos.

Parágrafo primeiro – Em caso de ampliação da hora-aula vigente, respeitada a legislação educacional, a ESCOLA deverá acrescer à hora-aula já paga valor proporcional ao tempo de acréscimo do trabalho.

Parágrafo segundo – Ao PROFESSOR que leciona no Ensino Fundamental, do 6º ao 9º ano e no Ensino Médio, contratado por jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas, é garantido que a hora de trabalho docente em atividades letivas com alunos, realizadas em sala de aula ou em ambientes pedagógicos, terá a duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, conforme definido no *caput*, sendo observados os termos das cláusulas *Piso salarial* e *Composição da Remuneração Mensal* da presente norma coletiva.

32. Irredutibilidade salarial

É proibida a redução da remuneração mensal ou de carga horária, ressalvada a ocorrência as hipóteses previstas nesta Convenção nas cláusulas *"Prioridade na atribuição de aulas"* e *"Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas"* ou quando ocorrer iniciativa expressa do PROFESSOR. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

33. Prioridade na atribuição de aulas

O PROFESSOR responsável por disciplina suprimida em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada por dispositivo regimental ou pela legislação vigente e que possua habilitação legal para outra disciplina, terá prioridade para assumir turmas em que a referida disciplina esteja vaga. Em qualquer hipótese, todo o procedimento deverá ser formalmente acordado, mediante documento firmado entre as partes.

34. Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas

No caso de ocorrer diminuição do número de alunos matriculados de um determinado *curso* (cláusula “*Professor Ingressante*”, parágrafo terceiro), que venha a caracterizar a supressão de turmas, o PROFESSOR do *curso* em questão deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária no período compreendido entre o primeiro dia de aulas e o final da segunda semana de aulas do ano letivo.

Parágrafo primeiro - O PROFESSOR deverá manifestar, também por escrito, a aceitação ou não da redução proposta de carga horária no prazo máximo de cinco dias após a comunicação da ESCOLA. A ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua não aceitação.

Parágrafo segundo - Caso o PROFESSOR aceite a redução parcial de carga horária, deverá formalizar documento junto à ESCOLA e, em não aceitando, a ESCOLA deverá proceder à rescisão do contrato de trabalho, por demissão sem justa causa.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de rescisão contratual, por demissão sem justa causa, o aviso prévio será indenizado, estando a ESCOLA desobrigada do pagamento do disposto na cláusula “*Garantia Semestral de Salários*” da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo quarto – Não ocorrendo redução do número de alunos matriculados no curso (parágrafo terceiro da cláusula “*Professor Ingressante*”), a ESCOLA que reduzir turmas estará sujeita ao pagamento da *Garantia Semestral de Salários* ao PROFESSOR demitido nas condições previstas nesta cláusula.

35. Descontos de faltas

Na ocorrência de faltas injustificadas, a ESCOLA poderá descontar, no máximo, o número de horas-aula às quais o PROFESSOR faltou, o DSR (1/6) e a hora-atividade proporcionais a essas aulas.

36. Abono de faltas por casamento ou luto

Não serão descontadas, no curso de nove dias corridos, as faltas do PROFESSOR por motivo de gala ou luto, este em decorrência de falecimento de pai, mãe, filho ou filha, enteado ou enteada, padrasto ou madrasta, cônjuge, companheiro ou companheira, assim juridicamente reconhecido(a), ou dependente.

37. Congressos, simpósios e equivalentes

Os abonos de falta para comparecimento a congressos, simpósios e equivalentes serão concedidos mediante aceitação por parte da ESCOLA, que deverá formalizar por escrito a dispensa do PROFESSOR.

38. Janelas

Considera-se “*janela*” a aula vaga existente no horário do PROFESSOR entre duas aulas ministradas no mesmo turno. O pagamento das “*janelas*” será obrigatório, devendo o PROFESSOR permanecer à disposição da ESCOLA neste período.

Parágrafo primeiro – As “janelas” não serão pagas quando o PROFESSOR e a ESCOLA formalizarem acordo de aceitação, antes do início do período letivo.

Parágrafo segundo – Na hipótese do acordo referido no parágrafo primeiro desta cláusula e sendo o PROFESSOR solicitado a ministrar aulas ou a desenvolver qualquer outra atividade inerente ao magistério no horário das janelas, as aulas ou as atividades serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

39. Mudança de disciplina

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, nem de um *curso* (parágrafo terceiro da cláusula “*Professor Ingressante*”) para outro, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

40. Calendário escolar

As ESCOLAS estão obrigadas a entregar aos PROFESSORES, até o início da segunda quinzena do ano letivo, o calendário escolar de 2025 e 2026, respectivamente, que deverá conter, obrigatoriamente, entre outras informações, a agenda das atividades extracurriculares e os períodos de férias coletivas e de recesso escolar.

41. Férias

As férias dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos, e gozadas preferencialmente no mês de julho de 2025 e julho de 2026. É admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

Parágrafo primeiro – A ESCOLA está obrigada a pagar o salário das férias e o abono constitucional de 1/3 do salário até 48 (quarenta e oito) horas antes do início das férias (art. 145 da CLT e inciso XVII, art. 7º da Constituição Federal).

Parágrafo segundo – As férias não poderão ter seu início no período de 02 (dois) dias que antecede feriado, ou dia de repouso remunerado, ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da Lei 13.467/2017).

Parágrafo terceiro – O período de férias dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos* previsto nesta Convenção.

Parágrafo quarto – Havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de afastamento legal da gestante, as férias serão obrigatoriamente concedidas no término da licença maternidade.

Parágrafo quinto – Será garantido o pagamento de férias proporcionais ao PROFESSOR que contar com menos de um ano de serviço na ESCOLA à época do desligamento, seja ele decorrente de pedido de demissão ou por iniciativa da ESCOLA.

42. Recesso escolar

Os recessos escolares dos anos de 2025 e de 2026 deverão ter duração de trinta dias corridos, respectivamente, durante o qual os PROFESSORES não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho. O período definido para o recesso deverá constar do calendário escolar anual e não poderá coincidir com as férias coletivas, previstas na presente Convenção.

Parágrafo único – O período de recesso dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos* previsto nesta Convenção.

43. Licença sem remuneração

O PROFESSOR com mais de cinco anos ininterruptos de serviço na ESCOLA terá direito a licenciar-se, sem direito à remuneração, por um período máximo de dois anos, não sendo este período de afastamento computado para contagem de tempo de serviço ou para qualquer outro efeito, inclusive legal.

Parágrafo primeiro - A licença ou sua prorrogação deverá ser comunicada à ESCOLA com antecedência mínima de sessenta dias do período letivo, sendo especificadas as datas de início e término do afastamento. A licença só terá início a partir da data expressa no comunicado, mantendo-se, até aí, todas as vantagens contratuais.

Parágrafo segundo - O término do afastamento deverá coincidir com o início de período letivo.

Parágrafo terceiro - Ocorrendo a dispensa sem justa causa ao término da licença, o PROFESSOR não terá direito à *Garantia Semestral de Salários* prevista na presente Convenção.

44. Licença por adoção ou guarda

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 120 (cento e vinte) dias à PROFESSORA ou ao PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

Parágrafo único - Fica garantida a estabilidade no emprego ao PROFESSOR ou à PROFESSORA adotante, durante a licença e até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

45. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de 06 (seis) dias corridos.

46. Refeitórios

A ESCOLA está obrigada a manter, em suas dependências, local apropriado para refeições, com condições de conforto e higiene.

47. Condições de trabalho / sala dos PROFESSORES

A ESCOLA está obrigada a manter sala para uso exclusivo dos PROFESSORES, que deverá dispor de mobiliário adequado para trabalho, descanso nos intervalos e guarda de material.

48. Uniformes

A ESCOLA deverá fornecer gratuitamente, no mínimo, 03 (três) uniformes por ano, quando o seu uso for exigido.

49. Atestados médicos e abonos de faltas

A ESCOLA é obrigada a abonar as faltas dos PROFESSORES mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

50. Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre ao PROFESSOR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

51. Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional)

As ESCOLAS comprometem-se a implementar medidas de prevenção ao agravo de voz aos seus PROFESSORES, sendo obrigatória a instalação de microfones em salas de aula com número de alunos igual ou superior a 50 (cinquenta).

52. Quadro de avisos

A ESCOLA deverá manter nas salas dos PROFESSORES espaço reservado ao quadro de avisos do Sindicato para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo proibida a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

53. Delegado representante

Nas unidades de ensino com mais de 30 (trinta) PROFESSORES será assegurada a eleição de um Delegado Representante que terá direito à garantia de emprego ou de salário a partir da data de inscrição de seu nome como candidato até o término do semestre em que sua gestão se encerrar.

Parágrafo primeiro - O mandato do Delegado Representante será de um ano.

Parágrafo segundo - A eleição do Delegado Representante será realizada pelo Sindicato na unidade de ensino da ESCOLA, por voto direto e secreto dos PROFESSORES.

Parágrafo terceiro - É exigido o quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um do corpo docente.

Parágrafo quarto - O Sindicato comunicará formalmente à ESCOLA os nomes dos candidatos e a data da eleição, com antecedência mínima de sete dias corridos. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

Parágrafo quinto - É condição necessária que os candidatos, à data da comunicação, tenham pelo menos um ano de serviço na ESCOLA e sejam sindicalizados.

54. Assembleias sindicais

Todo PROFESSOR terá direito a abono de faltas para o comparecimento a assembleias da categoria.

Parágrafo primeiro – Os abonos estão limitados a:

- a) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.
- b) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS ou as entidades sindicais patronais deverão ser informadas pelo Sindicato ou pela FEPESP, da data e do horário das assembleias, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias corridos.

Parágrafo terceiro - Os dirigentes sindicais terão abono de faltas para comparecimento a assembleias de sua categoria profissional, sem o limite previsto no parágrafo primeiro. A ESCOLA deverá ser comunicada antecipadamente pelo Sindicato ou pela FEPESP.

Parágrafo quarto - A ESCOLA deverá exigir dos PROFESSORES e dos dirigentes sindicais, atestado emitido pelo Sindicato ou pela FEPESP que comprove o seu comparecimento à assembleia.

55. Congresso sindical

No período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026 e 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027, o Sindicato ou a FEPESP poderá realizar congresso, simpósio ou jornada

pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

- a) 1 (um) PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES;
- b) 2 (dois) PROFESSORES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 PROFESSORES.

Parágrafo único – As ausências, limitadas em cada evento a dois dias úteis além do sábado, serão abonadas mediante apresentação de atestado de comparecimento fornecido pelo Sindicato ou pela Federação.

56. Relação nominal

Na vigência da presente Convenção, em cumprimento aos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, e da Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a ESCOLA encaminhará ao Sindicato ou à FEPESP, até o dia 15 de setembro de 2025 e 15 de setembro de 2026, a relação nominal dos PROFESSORES, com CPF/MF, endereços de e-mail, valores do salário-aula e do salário mensal, relativos ao mês de agosto de 2025 e 2026, respectivamente. A relação nominal ou a cópia da folha de pagamento do mês de agosto poderá ser protocolizada na Entidade Sindical signatária, ou enviada digitalmente.

Parágrafo único – Nos termos da Lei nº 13.709/2018, as informações contidas na presente cláusula só poderão ser utilizadas para os fins a que se destinam, não podendo ser repassadas a terceiros voluntária ou involuntariamente (vazamento de dados), devendo o tratamento daqueles dados ter a segurança cibernética necessária, sob os cuidados do encarregado de Proteção de Dados, denominado *Data Protection Officer – DPO*, cujo nome, endereço de e-mail e demais informações acerca dos necessários mecanismos de proteção e segurança adotados, serão encaminhados pelo Sindicato signatário à Entidade Sindical representante da categoria econômica, até o dia 16 de maio de 2025.

57. Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa

O desconto em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante autorização do PROFESSOR, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidade associativa sindical ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo primeiro – A ESCOLA se obriga a descontar dos salários dos PROFESSORES associados e repassar à entidade sindical signatária, representante da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias após o pagamento mensal, os valores correspondentes às mensalidades associativas, observados os parágrafos segundo e terceiro desta cláusula

Parágrafo segundo – Encontra-se na entidade sindical signatária, cópia de autorização do PROFESSOR para o desconto da mensalidade associativa que, quando solicitada formalmente, deverá ser encaminhada à ESCOLA.

Parágrafo terceiro – Para o PROFESSOR que se associar à Entidade Sindical por meio digital, a ESCOLA aceitará a autorização impressa pela entidade sindical signatária, com base na respectiva associação digital e encaminhada formalmente pela entidade sindical signatária à ESCOLA. O documento a ser encaminhado deverá conter a assinatura física ou digital do PROFESSOR ou ainda, a autorização através de seu endereço de correio eletrônico.

Parágrafo quarto – Quando ESCOLA deixar de efetuar o desconto da mensalidade associativa nos salários dos PROFESSORES ou o repasse à Entidade Sindical Signatária, nas condições estabelecidas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida mensalidade, acrescida de multa de 10% (dez por cento). Neste caso, o pagamento da mensalidade associativa e da multa é de

integral responsabilidade da ESCOLA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES associados.

58. Acordos coletivos

Ficam asseguradas as cláusulas mais favoráveis à Convenção existentes em cada ESCOLA, quando decorrerem de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre o Sindicato profissional ou a FEPESP e a ESCOLA.

Parágrafo único – Caso a ESCOLA tenha interesse, poderá solicitar à entidade sindical patronal que participe e seja signatária do referido Acordo.

59. Legalidade das entidades sindicais signatárias

Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover perante a Justiça do Trabalho e o Foro Geral ações plúrimas em nome dos PROFESSORES, em nome próprio, ou como parte interessada, ou ainda, como substituto processual nas ações coletivas, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas avençadas nesta Convenção.

60. Comissão permanente de negociação

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* formada paritariamente por representantes da FEEESP e da FEPESP, com o objetivo de:

- a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- c) discutir questões não contempladas na norma coletiva.

Parágrafo único – As Federações acima nominadas indicarão seus representantes no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção.

61. Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos

Fica mantida a existência do *Foro Conciliatório* que tem como objetivo procurar resolver as divergências trabalhistas existentes entre a ESCOLA filiada ao SIEEESP e seus PROFESSORES. É também competência do *Foro Conciliatório* a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

Parágrafo primeiro – Cumprida a condição estabelecida no *caput*, o *Foro* será composto obrigatoriamente por membros das entidades sindicais patronal e profissional. As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las.

Parágrafo segundo – Em comum acordo entre as entidades sindicais, as seções de *Foro Conciliatório* poderão ser realizadas na modalidade remota.

Parágrafo terceiro – Cada seção do *Foro* será realizada no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da convocação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades sindicais que o compõem, que deverá estabelecer a modalidade, data, horário e local, caso seja presencial. O não comparecimento de qualquer uma das partes cessará as negociações de imediato.

Parágrafo quarto – Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento. Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, será emitida ata de não comparecimento ou de encerramento da negociação.

Parágrafo quinto - Na hipótese de sucesso das negociações, a ESCOLA poderá ficar desobrigada de arcar com as multas previstas nesta Convenção.

Parágrafo sexto – As decisões do *Foro* terão eficácia legal entre as partes acordantes. O descumprimento das decisões assumidas gerará multa a ser estabelecida em ata da seção de *Foro*, independentemente daquelas já estabelecidas na presente Convenção.

Parágrafo sétimo – Caso a ESCOLA não seja filiada ao SIEEESP ou ao respectivo SINEPE, em caso de irregularidade trabalhista, a Entidade Sindical profissional signatária poderá ingressar com ação judicial, sem a necessidade de negociação prévia.

62. Multa por descumprimento da convenção

O descumprimento desta Convenção obrigará a ESCOLA ao pagamento de multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário mensal bruto do PROFESSOR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescida de juros e correção monetária, a cada PROFESSOR prejudicado.

Parágrafo primeiro - A ESCOLA está desobrigada de arcar com o valor da multa prevista nesta cláusula, caso a cláusula da presente Convenção já estabeleça uma multa específica pelo não cumprimento.

Parágrafo segundo - Em relação ao descumprimento da cláusula *Relação nominal*, a multa estabelecida no *caput* será revertida à Entidade Sindical Signatária.

63. Adicional pela elaboração de atividade avaliativa substitutiva ou adaptada e orientação de trabalho acadêmico

O SINDICATO e o SIEEESP acordam, considerando as divergências jurídicas e de posicionamento consignadas no curso das negociações e tratativas salariais referentes à data base de 1º de março de 2025, celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante a deliberação e aprovação pelas respectivas categoriais representadas, e firmam o comum acordo para suscitar Dissídio Coletivo, nas formas previstas na legislação vigente, única e exclusivamente para discutir e dirimir a presente cláusula.

64. Trabalho tecnológico

Se por iniciativa da ESCOLA for solicitado ao PROFESSOR atividades que envolvam o uso de novas tecnologias de informação e comunicação – NTICs, fora de seus horários habituais de trabalho para atender os alunos, as ESCOLAS estarão obrigadas:

Parágrafo primeiro – ao pagamento das atividades agregadas ao trabalho docente e realizadas nas plataformas da instituição ou fora dela.

Parágrafo segundo – Sendo atividades habitualmente realizadas, a remuneração será calculada pelas horas de trabalho realizadas no mês, não podendo ser inferior ao valor da hora-aula.

65. Contribuição assistencial patronal

Obriga-se a ESCOLA, associada ou não, a promover nos meses e valores que forem aprovados pela Assembleia Geral, o recolhimento das contribuições, na forma das instruções que forem, então, divulgadas, por meio de guias próprias acompanhadas das competentes relações nominais e valores devidos e declarações dos mantenedores, consignando a exatidão do recolhimento em relação ao valor bruto da folha de pagamento, em favor da entidade sindical patronal. Essas importâncias correspondem à contribuição assistencial, destinada à manutenção, ampliação e criação dos diversos serviços assistenciais, na conformidade do deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária.

Parágrafo único - Quando a ESCOLA deixar de efetuar o recolhimento da contribuição assistencial estabelecida nesta cláusula, ressalvados os casos de impedimento judicial, dentro do prazo e condições determinadas, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição acrescida de multa de 10% (dez por cento), ressalvados, também, os casos de impedimento judicial.

66. Contribuição assistencial

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a descontar nos salários dos seus PROFESSORES os valores correspondentes à Contribuição Assistencial aprovada e definida pela Assembleia Geral da categoria profissional, nos percentuais e condições abaixo discriminados:

Parágrafo primeiro – Em 2025, a ESCOLA descontará a importância correspondente a 3% (três por cento) da remuneração mensal bruta do mês de junho, nos salários dos PROFESSORES não sindicalizados e que não manifestaram oposição ao referido desconto. A ata da Assembleia que deliberou sobre as condições, o percentual e o mês do desconto será encaminhada pelo Sindicato ao SIEEESP, ao SINEPE e à FEEESP, até o dia 30 de abril de 2025.

Parágrafo segundo – No período de 1º a 30 de maio de 2025, estará assegurado ao PROFESSOR o direito de oposição, a ser exercido sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente, na sede do Sindicato, ou por meio de carta registrada, encaminhada ao Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPROSP, no seguinte endereço: Rua Borges Lagoa, 208 – Vila Clementino – São Paulo – SP, CEP 04038-000. A carta de oposição ao desconto deverá conter, obrigatoriamente, o nome, o número do CPF/MF, o endereço de e-mail (não corporativo) e o número do telefone celular do PROFESSOR, além do nome e do CNPJ/MF do Estabelecimento de Ensino empregador. A cópia da carta de oposição deverá ser protocolada na ESCOLA.

Parágrafo terceiro – O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria ESCOLA, até o dia 15 de julho de 2025, em guias fornecidas pelo Sindicato. A ESCOLA está obrigada a enviar ao Sindicato, até o dia 31 de julho de 2025, comprovante do recolhimento acompanhado da relação nominal dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, com os respectivos salários.

Parágrafo quarto – Em 2026, a ESCOLA promoverá o desconto nos salários e observará as condições deliberadas pela Assembleia, cuja ata em que conste, obrigatoriamente, a definição dos percentuais, dos meses de desconto, o período e a forma de oposição, a data de recolhimento e o prazo de envio do comprovante do pagamento e da relação nominal dos PROFESSORES contribuintes, deverá ser encaminhada pelo SINDICATO ao SIEEESP, ao SINEPE e à FEEESP, até o dia 31 de março de 2026.

Parágrafo quinto – Conforme Orientação 13 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social do MPT, “*o ato ou fato de a ESCOLA ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o PROFESSOR a se opor ou resistir ao desconto da contribuição assistencial, constitui, ato ou conduta antissindical*”.

Parágrafo sexto – Quando a ESCOLA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinados nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento).

Nesse caso, o pagamento da contribuição e da multa será de integral responsabilidade da ESCOLA e não poderá, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

E por estarem justos e acertados, assinam eletronicamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qual será inserida no sistema mediador do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 614 e parágrafos da CLT, para fins de arquivo, de modo a surtir, de imediato, os seus efeitos legais.

São Paulo, 15 de abril de 2025.

José Antonio Figueiredo Antírio
CPF/MF 041.738.058-53
Representante legal do SIEEESP
Presidente do SINEPE São Paulo
Presidente da FEEESP

Celso Napolitano
CPF/MF 399.260.528-00
Presidente do SINPRO São Paulo
Presidente da FEPESP

ANEXO

Entidade sindical	Endereço de correio eletrônico	Telefone
FEPESP	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
ABC	sinpro@sinpro-abc.org.br	(11) 4994-0700
Araçatuba e Birigui	luizcust60@gmail.com	(18) 99691-1700
Bauru e Região	sinprobau@sinprobau.com.br	(14) 3879-5313
Campinas e Região	secretariageral@sinprocampinas.org.br	(19) 3256-5022
Franca	sinprofra@hotmai.com	(16) 3722-0295 ou (16) 99969-0476
Guapira	jurídico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
Jacareí	sinprojacarei@hotmail.com	(12) 98841-9375 ou (12) 3951-4433
Jaú	sinprojau@hotmail.com ou sinprojau@gmail.com	(14) 3626-4447
Jundiaí	sinprojun@sinprojun.org.br	(11) 4522-7223
Lins	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
Osasco e Região	sinprosasco@sinprosasco.org.br	(11) 2284-7400
Ourinhos e Região	sintraensinosp@gmail.com	(14) 99711-1591
Presidente Prudente e Região	sindicato@sinteepp.com.br	(18) 3222-6422
Ribeirão Preto e Região	cadastro.sinpaaerp@gmail.com	(16) 3615-8200
Rio Claro e Regiões	adm.sindic.prof.rc@gmail.com	(19) 99143-6157
Santos e Região	sinprosantos@sinprosantos.org.br	(13) 3500-0570
São Carlos e Região	sinprosaocarlosxs@gmail.com	(16) 99387-7180
São José do Rio Preto	sinproriopreto@sinproriopreto.org.br	(17) 3234-4562 ou (17) 99217-4324 (WhatsApp)
São Paulo	homologacao@sinprosp.org.br	(11) 5080-5988
Sorocaba e Região	sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br	(15) 3222-5783
Taubaté e Região	contato@sinprotaubateeregiao.org.br	(12) 98193-0165
Unidades	jurídico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
Vales	sinprovales@uol.com.br	(19) 98814-7340 ou (19) 3834-7700
Valinhos e Vinhedo	sinproval@uol.com.br	(19) 3869-7499 ou (19) 99782-7160

CCT Prof EB 2025 SINPROSP pdf

Código do documento 9afafb57-9226-4fc9-8f03-11624c1d9407



Assinaturas

 CELSO NAPOLITANO
presidente@sinprosp.org.br
Assinou

CELSO NAPOLITANO

 CELSO NAPOLITANO
celso.napolitano@fgv.br
Assinou

 José Antonio Figueiredo Antírio
antiorio@padreanchieta.com.br
Assinou

José Antonio Figueiredo Antírio

Eventos do documento

24 Apr 2025, 12:31:30

Documento 9afafb57-9226-4fc9-8f03-11624c1d9407 **criado** por BRUNO BOMBARDA MACHADO (0cf22295-4b9f-4cae-8f4c-d41f6e426e56). Email:bruno@sinprosp.org.br. - DATE_ATOM: 2025-04-24T12:31:30-03:00

24 Apr 2025, 12:32:31

Assinaturas **iniciadas** por BRUNO BOMBARDA MACHADO (0cf22295-4b9f-4cae-8f4c-d41f6e426e56). Email: bruno@sinprosp.org.br. - DATE_ATOM: 2025-04-24T12:32:31-03:00

24 Apr 2025, 12:43:17

CELSO NAPOLITANO **Assinou** (a570c628-ffa1-4447-91c2-51f0675ec7a5) - Email: celso.napolitano@fgv.br - IP: 179.191.71.238 (server5.sinprosp.org.br porta: 20858) - **Geolocalização: -23.59710000680875 -46.638651419032996** - Documento de identificação informado: 399.260.528-00 - DATE_ATOM: 2025-04-24T12:43:17-03:00

24 Apr 2025, 14:36:42

CELSO NAPOLITANO **Assinou** - Email: presidente@sinprosp.org.br - IP: 179.191.71.234 (server1.sinprosp.org.br porta: 25928) - **Geolocalização: -23.5962368 -46.6419712** - Documento de identificação informado: 399.260.528-00 - DATE_ATOM: 2025-04-24T14:36:42-03:00

24 Apr 2025, 15:32:01

JOSÉ ANTONIO FIGUEIREDO ANTIÓRIO **Assinou** (af24a1bf-666f-4f6e-8532-26c4f0c3aa45) - Email: antorio@padreanchieta.com.br - IP: 177.94.230.170 (177-94-230-170.dsl.telesp.net.br porta: 20590) -

Geolocalização: [-23.531786 -46.791401](#) - Documento de identificação informado: 041.738.058-53 - DATE_ATOM: 2025-04-24T15:32:01-03:00

Hash do documento original

(SHA256):67464bbb0340811dad04b7e4cef442886edfd5986aae86c3a0a2fea01f1121a
(SHA512):0b8b30008ed8fa7ddac3bb0d79a455af788a4ff8cd41d3aecb8830330ea26b334281f26c54f768b1f4ceef185f0753cccd1128716822912c43a29568bb83bb5a

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign

Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.

ESCLARECIMENTO TÉCNICO SOBRE A DISPENSA DA RETENÇÃO DO INSS PATRONAL

Com a publicação da **Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022**, que revogou e substitui a IN RFB nº 971/2009, a Retenção de INSS do Simples Nacional não sofreu grandes modificações e as empresas optantes do regime permanecem sujeitas a um regramento diferenciado no que tange à incidência da retenção previdenciária.

Segundo o art. 166 da referida IN, somente as **Microempresas e Empresas de Pequeno Porte** enquadradas no Simples Nacional que desempenham atividades tributadas pelo **Anexo IV da Lei Complementar nº 123/ 2006**, estão sujeitas à retenção previdenciária.

Este dispositivo reforça o tratamento diferenciado destinado às empresas do Simples Nacional que prestam tais atividades, consolidando a aplicação específica da retenção previdenciária para esse grupo que já havia sido instituída na normativa anterior. Vejamos:

“Art. 166. As microempresas e empresas de pequeno porte tributadas na forma do Anexo IV da Lei Complementar nº 123, de 2006, estão sujeitas à retenção da contribuição social previdenciária incidente sobre o valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços executados mediante cessão de mão de obra ou empreitada.”

Desta forma, percebe-se claramente que a **retenção de INSS do Simples Nacional** aplica-se às **empresas que realizam serviços mediante cessão de mão de obra ou empreitada**, observando as normativas específicas para as atividades enquadradas no Anexo IV da Lei Complementar nº 123/2006, que excepciona essas atividades da vedação de prestação mediante cessão de mão de obra conforme o **art. 18, § 5º-H**.

Resta claro que a maioria dos serviços prestados por optantes pelo Simples Nacional não sofre retenção de INSS. Já os serviços de limpeza e conservação, bem como vigilância, construção de imóveis e obras de engenharia em geral, permanecem sujeitos à retenção, independentemente da condição de optante do prestador.

Contudo, saber quais serviços de **construção civil** previstos no Anexo VI da Instrução Normativa nº 2.110/2022 estariam contemplados pela expressão “construção de imóveis e obras de engenharia em geral” se mostrou uma das maiores dificuldades relacionadas a este tema.

Diante dessa dificuldade com relação à Retenção de INSS do Simples Nacional, a Receita Federal do Brasil, com a publicação de **Solução de Consulta nº 177, de 25 de junho de 2014**, passou a entender que somente as OBRAS de construção civil estariam enquadradas neste conceito e seriam, consequentemente, tributadas conforme o **Anexo IV da Lei Complementar nº 123/2006**.

Assim, os **SERVIÇOS** de construção civil, quando prestados por optante do Simples Nacional, não sofrem retenção do INSS por não serem tributados conforme o referido anexo. E quando a contratação for realizada por **órgãos, autarquias e fundações públicas**, a retenção nas atividades de construção civil não ocorrerá quando a **OBRA** em questão for contratada por empreitada total, em face do que prevê o **art. 114, VII da IN RFB nº 2.110/2022**.

Por outro lado, em se tratando de obra de Construção Civil prestada mediante empreitada parcial, como a retenção não está dispensada pelo artigo já mencionado e a atividade é tributada pelo Anexo IV da LC 123/2006, a retenção deve ser efetuada.

RELAÇÃO ENTRE A IN 2.110/2022 E A LEI COMPLEMENTAR 123/2006: COMO AFETAM A RETENÇÃO DE INSS DO SIMPLES NACIONAL

A IN RFB nº 2.110/2022 e a Lei Complementar nº 123/2006 estão **intrinsecamente relacionadas** quanto à retenção previdenciária, uma vez que a Instrução Normativa se baseia nos preceitos estabelecidos pela Lei Complementar para definir as regras aplicáveis às empresas do Simples Nacional. A Lei Complementar nº 123/2006, que institui o **Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte**, estabelece o regime do Simples Nacional, enquanto a IN RFB nº 2.110/2022 detalha aspectos específicos da retenção previdenciária para determinadas atividades, incluindo o tratamento do desconto na fonte para empresas enquadradas neste regime.

EXCEÇÕES DE ALÍQUOTAS E BASES DE CÁLCULO NA RETENÇÃO DE INSS DO SIMPLES NACIONAL

No contexto da retenção previdenciária, inclusive para empresas do Simples Nacional, a alíquota padrão é de **11% sobre o valor bruto da nota fiscal** para serviços enquadrados no

Anexo IV da Lei Complementar nº 123/2006. No entanto, se a empresa estiver enquadrada no regime da desoneração da folha de salários a alíquota é reduzida para **3,5%**, sendo possível também a de redução da base de cálculo em certas circunstâncias, o que efetivamente modifica o valor da retenção aplicável.

ATIVIDADES QUE NÃO PODEM SER EXERCIDAS POR EMPRESAS DO SIMPLES NACIONAL

Existem restrições quanto às atividades que podem ser exercidas por empresas optantes pelo Simples Nacional. A Lei Complementar nº 123/2006, juntamente com resoluções e normativas subsequentes, estabelece uma lista de atividades que são vedadas ao Simples Nacional, como, por exemplo, empresas que atuam no **setor financeiro**, como **bancos e seguradoras**, e determinadas atividades profissionais regulamentadas que exigem formação específica, como **médicos e advogados**, dependendo da forma de organização da empresa. Além disso, a lei também exclui atividades relacionadas à produção ou comercialização de uma série de produtos considerados restritivos, como armas, bebidas alcoólicas (exceto se a produção for de pequena escala artesanal) e tabaco.

Dessa forma, ressaltamos a importância de uma análise, especialmente para serviços de empresas optantes pelo Simples Nacional, não apenas para lidar com a **retenção de INSS do Simples Nacional**, mas para assegurar como um todo a conformidade da igualdade, pois de forma diferente as mesmas sofreriam bi-tributação. Para que isso não ocorra e com as complexas regulamentações tributárias e saliente proferir que a legalidade, a economicidade, a eficácia e a eficiência promoverão a transparência no assunto proferido.

Pato Branco, 29 de Maio de 2025.

PAULO HENRIQUE Assinado de forma digital
por PAULO HENRIQUE
SFOGGIA:0838961 SFOGGIA:08389618940
8940 Dados: 2025.05.29 17:15:31
-03'00'

Contador: Paulo Henrique Sfoggia
CRC 070389/0-4

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÕES DE PREÇOS

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

PERÍODO ELETÔNICO Nº 176/2025

A Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	08/01/2026
B Município UF	BIRIGU - SP
C CCT / SINEPE 2025-2026 PR001406/2025	MR031622/2025
D Nº de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

1 Unidade de medida	Horas/mensais
2 Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)	51,96
3 Cargo	TEMPO INTEGRAL

MÃO-DE-OBRA VINCULADA À EXECUÇÃO CONTRATUAL

Dados complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra	
1 Tipo do serviço	TEMPO INTEGRAL
2 Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	3341-10
3 Salário Normativo da Categoria Profissional	R\$ 1.168,90
4 Categoria profissional	
5 Data base da categoria	

MÓDULO 01: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1.1 Composição da remuneração		Valor (R\$)
A Salário base		R\$ 1.168,90
B Adicional de periculosidade	N	R\$ -
C Adicional de insalubridade	N R\$ - 20%	R\$ -
D Hora noturna adicional - ou hora noturna reduzida		R\$ -
E Adicional de hora extra feitado		R\$ -
F Gratificação		R\$ -
TOTAL DA REMUNERAÇÃO		R\$ 1.168,90

MÓDULO 02: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIÁRIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) salário e adicional de férias		(%)	Valor (R\$)
A 13º salário		8,33%	R\$ 97,41
B Adicional de Férias		2,780%	R\$ 32,50
C Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias		R\$	
TOTAL			R\$ 129,90

Submódulo 2.2 - Encargos previdenciários (FGTS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições		(%)	Valor (R\$)
2.2.1 FGTS, FGTS e outras contribuições		20,00%	R\$ 233,78
A INSS		3,00%	R\$ 33,78
B PIS/Pasep		1,00%	R\$ 11,19
C Sindicato de Trabalhador (RAT/IFAP) 1,0% FAT	1,0202	3,00%	R\$ 33,07
D SESC ou SENAC		1,50%	R\$ 17,53
E SENAI ou SENAC		1,00%	R\$ 11,69
F SEBRAE		0,60%	R\$ 7,01
G INCTA		0,20%	R\$ 2,34
H FGTS		8,00%	R\$ 93,51
TOTAL		36,80%	R\$ 430,16

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários

2.3.1 Benefícios Mensais e Diários		Valor (R\$)
A Transporte	SIM/NAO	
SIM	Z	R\$ 0,10
Valor Mensal		R\$ 252,29
B Auxílio-Refeição/Alimentação		
Valor		
Mensal	R\$ 23,10	22
Desconto		20%
Valor		R\$ 405,00
C		
D		
E Outros		
TOTAL		R\$ 657,29

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIÁRIOS

2.4 Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
13º (décimo terceiro) Salário e Adicional de Férias		R\$ 129,90
2.4.1 FGTS e outras contribuições		R\$ 430,16
2.4.2 Benefícios Mensais e Diários		R\$ 657,29
TOTAL		R\$ 1.217,35

MÓDULO 03: PROVISÃO PARA RESCISÃO		(%)	Valor (R\$)
3.1 Provisão para Rescisão		(%)	Valor (R\$)
A Aviso Prévio Indenizado		0,42%	R\$ 4,91
B Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,03%	R\$ 0,39
C Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,02%	R\$ 0,19
D Aviso Prévio Trabalhado		1,94%	R\$ 22,68
E Incidência do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,07%	R\$ 0,83
F Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,06%	R\$ 0,60
TOTAL		29,89	

MÓDULO 04: CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Submódulo 4.1 - Ausências Legais		(%)	Valor (R\$)
4.1.1 Substituto nas Ausências Legais			
A Substituto na Cobertura das Férias		8,330%	R\$ 97,37
B Substituto na Cobertura das Ausências Legais		0,08%	R\$ 0,94
C Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade		0,03%	R\$ 0,35
D Substituto na Cobertura das Ausências por Acidente de Trabalho		0,01%	R\$ 0,15
E Substituto na Cobertura das Ausências de Gestante		0,002%	R\$ 0,06
F Substituto na Cobertura das Outras Ausências (Especificar)		1,54%	R\$ 99,77
TOTAL			R\$ 99,77

Submódulo 4.2 - Intrajornada

4.2 Substituto na Intrajornada		(%)	Valor (R\$)
A Substituto no Intervalo para Repouso ou Alimentação			R\$ -
TOTAL			R\$ -

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

4.3 Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
A Substituto nas Ausências Legais		R\$ 99,77
B Substituto na Intrajornada		R\$ -
TOTAL		R\$ 99,77

MÓDULO 05: INSUMOS DIVERSOS

5.1 Insuimos Diversos		Valor (R\$)
A Uniformes (custo mensal por empregado)		R\$ 0,30
B Materiais (custo mensal por empregado)		R\$ -
C Equipamentos (custo mensal por empregado)		R\$ -
D Outros (Especificar)		R\$ 0,30
TOTAL		R\$ 0,30

MÓDULO 06: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

6.1 Custos Indiretos, Tributos e Lucro		(%)	Valor (R\$)
A Custos indiretos		0,00%	R\$ -
B Lucro		0,00%	R\$ -
C Tributos			
C.1 Tributos Fede		14,25%	R\$ 358,56
C.2		0,00%	R\$ -
C.3 Tributos Municipais		0,00%	R\$ -
C.4 Outros Tributos		0,00%	R\$ -
TOTAL			R\$ 358,56

QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)		Valor (R\$)
A Mão-de-obra - Composição da Remuneração		R\$ 1.168,90
B Mão-de-obra - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		R\$ 1.217,35
C Módulo 3 - Provisão para rescisão		R\$ 29,89
D Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		R\$ 99,77
E Módulo 5 - Insuimos Diversos		R\$ 0,30
SUBTOTAL (A+B+C+D+E)		R\$ 2.516,20
F Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro		R\$ 358,56
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		R\$ 2.874,76

QUADRO RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço (A)	Valor Proposto por Pessoas (B)	Valor Proposto por Postos (B x C)	Qtd. de Postos (E)	Valor Total do Serviço (D x E)
TEMPO INTEGRAL	R\$ 2.874,76	2.874,76	1	R\$ 2.874,76
Valor mensal dos serviços				R\$ 2.874,76
Valor Mensal estimado dos produtos/materiais (Os produtos/materiais serão pagos pelo efetivo requisitado e entregues no mês).				
VALOR ESTIMADO MENSAL DA CONTRATAÇÃO				R\$ 2.874,76

QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

DESCRITIVO	VALOR GLOBAL DA PROPOSTA
Valor mensal dos serviços	R\$ 2.874,76
Número de meses de execução contratual	12
Total de horas do contrato anual	4
Valor global da proposta (Valor Mensal x Meses de Execução)	R\$ 137.988,59

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÕES DE PREÇOS

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

PERÍODO ELETÔNICO Nº 176/2025

A Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	08/01/2026
B Município UF	BIRIGU - SP
C CCT / SINEPE 2025-2026 PR001406/2025	MRO31622/2025
D N° de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

1 Unidade de medida	Horas/mensais
2 Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)	129,3
3 Cargo	TEMPO INTEGRAL

MÃO-DE-OBRA VINCULADA À EXECUÇÃO CONTRATUAL

Dados complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra	
1 Tipo do serviço	TEMPO INTEGRAL
2 Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	3341-10
3 Salário Normativo da Categoria Profissional	R\$ 2.922,26
4 Categoría profissional	
5 Data base da categoria	

MÓDULO 01: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1. Composição da remuneração		Valor (R\$)
A Salário base		R\$ 2.922,26
B Adicional de periculosidade	N	R\$ -
C Adicional de insalubridade	N R\$ - 20%	R\$ -
D		
E Hora noturna adicional - ou hora noturna reduzida		R\$ -
F Adicional de hora extra feitado		R\$ -
G Gratificação		R\$ -
TOTAL DA REMUNERAÇÃO		R\$ 2.922,26

MÓDULO 02: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIARIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) salário e adicional de férias		(%)	Valor (R\$)
A 13º salário		8,33%	R\$ 243,52
B Adicional de Férias		2,780%	R\$ 81,24
C Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias		R\$	
TOTAL			R\$ 324,76

Submódulo 2.2 - Encargos previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições		(%)	Valor (R\$)
2.2 GPS, FGTS e outras contribuições		20,00%	R\$ 584,45
A INSS		10,00%	R\$ 292,26
B FGTS Educação		3,00%	R\$ 87,67
C Sínccio Acidente do Trabalho (RAT/IFAP) 1,0 FAT 1.0202		1,00%	R\$ 43,83
D SESC ou SENAC		1,00%	R\$ 29,22
E SENAR ou SENAC		0,60%	R\$ 17,53
F SEBRAE		0,20%	R\$ 5,84
G INCTA		8,00%	R\$ 233,78
H FGTS		36,80%	R\$ 1.073,39
TOTAL			R\$ 1.073,39

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários

2.3 Benefícios Mensais e Diários		Valor (R\$)
A Transporte	SIM/NAO	
SIM	Z	R\$ 0,10
Valor Mensal		R\$ 252,29
B Auxílio-Refeição/Alimentação		
R\$ 23,10	22	20%
Valor		R\$ 405,00
C		
D		
E Outros		
TOTAL		R\$ 657,29

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIARIOS

2. Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
13º (décimo terceiro) Salário e Adicional de Férias		R\$ 324,76
2.2 GPS, FGTS e outras contribuições		R\$ 1.073,39
2.3 Benefícios Mensais e Diários		R\$ 657,29
TOTAL		R\$ 2.057,44

MÓDULO 03: PROVISÃO PARA RESCISÃO

3. Provisão para Rescisão		(%)	Valor (R\$)
A Aviso Prévio Indenizado		0,42%	R\$ 12,27
B Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,03%	R\$ 0,96
C Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,02%	R\$ 0,47
D Aviso Prévio Trabalhado		1,94%	R\$ 56,69
E Incidência do FGTS sobre o submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,07%	R\$ 2,07
F Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,06%	R\$ 1,75
TOTAL			R\$ 74,72

MÓDULO 04: CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Submódulo 4.1 - Ausências Legais		(%)	Valor (R\$)
A Substituto na Cobertura das Férias		8,330%	R\$ 243,42
B Substituto na Cobertura das Ausências Legais		0,08%	R\$ 2,34
C Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade		0,03%	R\$ 0,88
D Substituto na Cobertura das Ausências por Acidente de Trabalho		0,01%	R\$ 0,38
E Substituto na Cobertura das Ausências de Gestante		0,062%	R\$ 2,40
F Substituto na Cobertura das Outras Ausências (Especificar)		1	R\$
TOTAL			R\$ 249,41

Submódulo 4.2 - Intrajornada

4.2 Substituto na Intrajornada		(%)	Valor (R\$)
A Substituto no Intervalo para Repouso ou Alimentação		R\$	
TOTAL			R\$ -

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

4. Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
A Substituto nas Ausências Legais		R\$ 249,41
B Substituto na Intrajornada		R\$ -
TOTAL		R\$ 249,41

MÓDULO 05: INSUMOS DIVERSOS

5. Insumos Diversos		Valor (R\$)
A Uniformes (custo mensal por empregado)		R\$ 0,30
B Materiais (custo mensal por empregado)		R\$ -
C Equipamentos (custo mensal por empregado)		R\$ -
D Outros (Especificar)		R\$ -
TOTAL		R\$ 0,30

MÓDULO 06: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

6. Custos Indiretos, Tributos e Lucro		(%)	Valor (R\$)
A Custos indiretos		0,00%	R\$
B Lucro		0,00%	R\$
C Tributos			
C.1 Tributos Fede		14,25%	R\$ 755,84
C.2		0,00%	R\$
C.3 Tributos Municipais		0,00%	R\$ -
C.4 Outros Tributos		0,00%	R\$ -
TOTAL			R\$ 755,84

QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)		Valor (R\$)
A Composição da Remuneração		R\$ 2.922,26
B Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		R\$ 2.057,44
C Módulo 3 - Provisão para rescisão		R\$ 74,72
D Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		R\$ 249,41
E Módulo 5 - Insumos Diversos		R\$ 0,30
SUBTOTAL (A+B+C+D+E)		R\$ 5.304,14
F Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro		R\$ 755,84
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		R\$ 6.059,98

QUADRO RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço (A)	Valor Proposto por Pessoas (B)	Valor Proposto por Postos (B x C)	Qtd. de Postos (E)	Valor Total do Serviço (D x E)
TEMPO INTEGRAL	R\$ 6.059,98	R\$ 6.059,98	1	R\$ 6.059,98
Valor mensal dos serviços				R\$ 6.059,98
Valor Mensal estimado dos produtos/materiais (Os produtos/materiais serão pagos pelo efetivo requisitado e entregues no mês).				
VALOR ESTIMADO MENSAL DA CONTRATAÇÃO				R\$ 6.059,98

QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

DESCRITIVO	VALOR GLOBAL DA PROPOSTA
Valor mensal do serviço	R\$ 6.059,98
Número de meses de execução contratual	12
Total de horas do contrato anual	16
Valor global da proposta (Valor Mensal x Meses de Execução)	R\$ 72.719,75
VALOR TOTAL PARA EMPRESA	R\$ 1.163.515,99

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÕES DE PREÇOS

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

PERÍODO ELETÔNICO Nº 176/2025

A. Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	08/01/2026
B. Município UF	BIRIGU - SP
C. CCT / SINEPE 2025-2026 PR001406/2025	MR031622/2025
D. N° de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

1. Unidade de medida	Horas/mensais
2. Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)	51,96
3. Cargo:	TEMPO INTEGRAL

MÃO-DE-OBRA VINCULADA À EXECUÇÃO CONTRATUAL

Dados complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra	
1. Tipo do serviço	TEMPO INTEGRAL
2. Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	3341-10
3. Salário Normativo da Categoria Profissional	R\$ 1.168,90
4. Categoria profissional	
5. Data base da categoria	

MÓDULO 01: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1. Composição da remuneração		Valor (R\$)
A. Salário base		R\$ 1.168,90
B. Adicional de periculosidade	N	R\$ -
C. Adicional de insalubridade	N R\$ - 20%	R\$ -
D. Férias		R\$ -
E. Hora noturna adicional - ou hora noturna reduzida		R\$ -
F. Adicional de hora extra feitado		R\$ -
G. Gratificação		R\$ -
TOTAL DA REMUNERAÇÃO		R\$ 1.168,90

MÓDULO 02: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIÁRIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) salário e adicional de férias		(%)	Valor (R\$)
A. 13º salário		8,33%	R\$ 97,41
B. Adicional de Férias		2,780%	R\$ 32,50
C. Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias		R\$	
TOTAL			R\$ 129,90

Submódulo 2.2 - Encargos previdenciários (FGTS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições		(%)	Valor (R\$)
2.2.1. FGTS, FGTS e outras contribuições		20,00%	R\$ 233,78
A. INSS		1,00%	R\$ 11,69
B. FGTS Educação		3,00%	R\$ 34,07
C. Seguro Acidente do Trabalho (RAT/IFAP) 1,0 FAT 1.0202		3,00%	R\$ 36,07
D. SESC ou SENAI		1,50%	R\$ 17,53
E. SENAI ou SENAC		1,00%	R\$ 11,69
F. SEBRAE		0,60%	R\$ 7,01
G. INCTA		0,20%	R\$ 2,34
H. FGTS		8,00%	R\$ 93,51
TOTAL		36,80%	R\$ 430,16

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários

2.3. Benefícios Mensais e Diários		Valor (R\$)
A. Transporte	SIM/NAO	
SIM	Z	R\$ 0,10
Valor Mensal		R\$ 252,29
B. Auxílio-Refeição/Alimentação		
Valor		
Mensal		R\$ 22,10
Desconto		20%
Valor		R\$ 405,00
C.		
D.		
E. Outros		
TOTAL		R\$ 657,29

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIÁRIOS

2. Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
2.1. (décimo terceiro) Salário e Adicional de Férias		R\$ 129,90
2.2. FGTS, FGTS e outras contribuições		R\$ 430,16
2.3. Benefícios Mensais e Diários		R\$ 657,29
TOTAL		R\$ 1.217,35

MÓDULO 03: PROVISÃO PARA RESCISÃO

3. Provisão para Rescisão		(%)	Valor (R\$)
A. Aviso Prévio Indenizado		0,42%	R\$ 4,91
B. Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,03%	R\$ 0,39
C. Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,02%	R\$ 0,19
D. Aviso Prévio Trabalhado		1,94%	R\$ 22,68
E. Multa da indenização do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,07%	R\$ 0,83
F. Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,06%	R\$ 0,60
TOTAL		29,89	

MÓDULO 04: CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Submódulo 4.1 - Ausências Legais		(%)	Valor (R\$)
4.1. Substituto nas Ausências Legais			
A. Substituto na Cobertura das Férias		8,330%	R\$ 97,37
B. Substituto na Cobertura das Ausências Legais		0,08%	R\$ 0,94
C. Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade		0,03%	R\$ 0,35
D. Substituto na Cobertura das Ausências por Acidente de Trabalho		0,01%	R\$ 0,15
E. Substituto na Cobertura das Ausências de Gestante		0,002%	R\$ 0,06
F. Substituto na Cobertura das Outras Ausências (Especificar)		1,54%	R\$ 99,77
TOTAL			R\$ 99,77

Submódulo 4.2 - Intrajornada

4.2. Substituto na Intrajornada		(%)	Valor (R\$)
A. Substituto no Intervalo para Repouso ou Alimentação			R\$ -
TOTAL			R\$ -

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

4. Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
4.1. Substituto nas Ausências Legais		R\$ 99,77
4.2. Substituto na Intrajornada		R\$ -
TOTAL		R\$ 99,77

MÓDULO 05: INSUMOS DIVERSOS

5. Insumos Diversos		Valor (R\$)
A. Uniformes (custo mensal por empregado)		R\$ 0,30
B. Materiais (custo mensal por empregado)		R\$ -
C. Equipamentos (custo mensal por empregado)		R\$ -
D. Outros (Especificar)		R\$ 0,30
TOTAL		R\$ 0,30

MÓDULO 06: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

6. Custos Indiretos, Tributos e Lucro		(%)	Valor (R\$)
A. Custos indiretos		0,00%	R\$ -
B. Lucro		0,00%	R\$ -
C. Tributos			
C.1. Tributos Fede		14,25%	R\$ 358,56
C.2.		0,00%	R\$ -
C.3. Tributos Municipais		0,00%	R\$ -
C.4. Outros Tributos		0,00%	R\$ -
TOTAL			R\$ 358,56

QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)		Valor (R\$)
A. 1. Composição da Remuneração		R\$ 1.168,90
B. Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		R\$ 1.217,35
C. Módulo 3 - Provisão para rescisão		R\$ 29,89
D. Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		R\$ 99,77
E. Módulo 5 - Insumos Diversos		R\$ 0,30
SUBTOTAL (A+B+C+D+E)		R\$ 2.516,20
F. Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro		R\$ 358,56
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		R\$ 2.874,76

QUADRO RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço (A)	Valor Proposto por Pessoas (B)	Valor Proposto por Postos (B x C)	Qtd. de Postos (E)	Valor Total do Serviço (D x E)
TEMPO INTEGRAL	R\$ 2.874,76	R\$ 2.874,76	1	R\$ 2.874,76
Valor mensal dos serviços				R\$ 2.874,76
Valor Mensal estimado dos produtos/materiais (Os produtos/materiais serão pagos pelo efetivo requisitado e entregues no mês).				R\$ 2.874,76
VALOR ESTIMADO MENSAL DA CONTRATAÇÃO				R\$ 2.874,76

QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

VALOR GLOBAL DA PROPOSTA		VALOR
DESCRITIVO		
Valor mensal do serviço		R\$ 2.874,76
Número de meses de execução contratual		12
Total de horas do contrato anual		4
Valor global da proposta (Valor Mensal x Meses de Execução)		R\$ 34.491,15
		R\$ 137.388,59

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÕES DE PREÇOS

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)

PERÍODO ELETÔNICO Nº 176/2025

A Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	08/01/2026
B Município UF	BIRIGU - SP
C CCT / SINEPE 2025-2026 PR001406/2025	MRO31622/2025
D Nº de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO

1 Unidade de medida	Horas/mensais
2 Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida)	129,3
3 Cargo	TEMPO INTEGRAL

MÃO-DE-OBRA VINCULADA À EXECUÇÃO CONTRATUAL

Dados complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra	
1 Tipo do serviço	TEMPO INTEGRAL
2 Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	3341-10
3 Salário Normativo da Categoria Profissional	R\$ 2.922,26
4 Categoría profesional	
5 Data base da categoria	

MÓDULO 01: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

1. Composição da remuneração		Valor (R\$)
A Salário base		R\$ 2.922,26
B Adicional de periculosidade	N	R\$ -
C Adicional de insalubridade	N R\$ - 20%	R\$ -
D Hora noturna adicional - ou hora noturna reduzida		R\$ -
E Adicional de hora extra feitado		R\$ -
F Gratificação		R\$ -
TOTAL DA REMUNERAÇÃO		R\$ 2.922,26

MÓDULO 02: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIARIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) salário e adicional de férias		(%)	Valor (R\$)
A 13º salário		8,33%	R\$ 243,52
B Adicional de Férias		2,780%	R\$ 81,24
C Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias		R\$ -	
TOTAL			R\$ 324,76

Submódulo 2.2 - Encargos previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições		(%)	Valor (R\$)
2.2 GPS, FGTS e outras contribuições		20,00%	R\$ 584,45
A INSS		10,00%	R\$ 292,26
B PIS/Pasep		3,00%	R\$ 87,67
C Sindicato de Trabalhadores (RAT/IFAP) 1,0% FAT	1,0% FAT	1,00%	R\$ 29,22
D SESC ou SENAC		1,50%	R\$ 43,83
E SENAI ou SENAC		1,00%	R\$ 29,22
F SEBRAE		0,60%	R\$ 17,53
G INCTA		0,20%	R\$ 5,84
H FGTS		8,00%	R\$ 233,78
TOTAL		36,86%	R\$ 1.073,39

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários

2.3 Benefícios Mensais e Diários		Valor (R\$)
A Transporte	SIM/NAO	
SIM	Z	R\$ 0,10
Valor Mensal		R\$ 252,29
B Auxílio-Refeição/Alimentação		
Valor		
Mensal		
Desconto		
R\$ 23,10	22	20%
Valor		R\$ 405,00
C		
D		
E Outros		
TOTAL		R\$ 657,29

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIARIOS

2. Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
13º (décimo terceiro) Salário e Adicional de Férias		R\$ 324,76
2.2 GPS, FGTS e outras contribuições		R\$ 1.073,39
2.3 Benefícios Mensais e Diários		R\$ 657,29
TOTAL		R\$ 2.057,44

MÓDULO 03: PROVISÃO PARA RESCISÃO		(%)	Valor (R\$)
3.1 Provisão para Rescisão		0%	Valor (R\$)
A Aviso Prévio Indenizado		0,42%	R\$ 12,27
B Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,03%	R\$ 0,96
C Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,02%	R\$ 0,47
D Aviso Prévio Trabalhado		1,94%	R\$ 56,69
E Incidência do FGTS sobre o submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,07%	R\$ 2,07
F Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,06%	R\$ 1,75
TOTAL		74,72	

MÓDULO 04: CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Submódulo 4.1 - Ausências Legais		(%)	Valor (R\$)
4.1 Substituto nas Ausências Legais		0,00%	Valor (R\$)
A Substituto na Cobertura das Férias		8,330%	R\$ 243,42
B Substituto na Cobertura das Ausências Legais		0,08%	R\$ 2,34
C Substituto na Cobertura de Licença-Paternidade		0,03%	R\$ 0,88
D Substituto na Cobertura das Ausências por Acidente de Trabalho		0,01%	R\$ 0,38
E Substituto na Cobertura das Ausências de Gestante		0,002%	R\$ 0,40
F Substituto na Cobertura das Outras Ausências (Especificiar)		1	R\$ 1
TOTAL		8,54%	R\$ 249,41

Submódulo 4.2 - Intrajornada

4.2 Substituto na Intrajornada		(%)	Valor (R\$)
A Substituto no Intervalo para Repouso ou Alimentação			R\$ -
TOTAL			R\$ -

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

4. Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
4.1 Substituto nas Ausências Legais		R\$ 249,41
4.2 Substituto na Intrajornada		R\$ -
TOTAL		R\$ 249,41

MÓDULO 05: INSUMOS DIVERSOS

5. Insumos Diversos		Valor (R\$)
A Uniformes (custo mensal por empregado)		R\$ 0,30
B Materiais (custo mensal por empregado)		R\$ -
C Equipamentos (custo mensal por empregado)		R\$ -
D Outros (Especificar)		R\$ -
TOTAL		R\$ 0,30

MÓDULO 06: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

6. Custos Indiretos, Tributos e Lucro		(%)	Valor (R\$)
A Custos indiretos		0,00%	R\$ -
B Lucro		0,00%	R\$ -
C Tributos			
C.1 Tributos Fede		14,25%	R\$ 755,84
C.2		0,00%	R\$ -
C.3 Tributos Municipais		0,00%	R\$ -
C.4 Outros Tributos		0,00%	R\$ -
TOTAL			R\$ 755,84

QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)		Valor (R\$)
A 1. Composição da Remuneração		R\$ 2.922,26
B Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		R\$ 2.057,44
C Módulo 3 - Provisão para rescisão		R\$ 74,72
D Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		R\$ 249,41
E Módulo 5 - Insumos Diversos		R\$ 0,30
SUBTOTAL (A+B+C+D+E)		R\$ 5.304,14
F Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro		R\$ 755,84
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		R\$ 6.059,98

QUADRO RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço (A)	Valor Proposto por Pessoas (B)	Valor Proposto por Postos (B x C)	Qtd. de Postos (E)	Valor Total do Serviço (D x E)
TEMPO INTEGRAL	R\$ 6.059,98	R\$ 6.059,98	1	R\$ 6.059,98
Valor mensal dos serviços				R\$ 6.059,98
Valor Mensal estimado dos produtos/materiais (Os produtos/materiais serão pagos pelo efetivo requisitado e entregues no mês).				
VALOR ESTIMADO MENSAL DA CONTRATAÇÃO				R\$ 6.059,98

QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

DESCRITIVO	VALOR GLOBAL DA PROPOSTA
Valor mensal do serviço	R\$ 6.059,98
Número de meses de execução contratual	12
Total de horas do contrato anual	33
Valor global da proposta (Valor Mensal x Meses de Execução)	R\$ 23.991.751,72

PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÕES DE PREÇOS

DISCRIMINAÇÃO DOS SERVIÇOS (DADOS REFERENTES À CONTRATAÇÃO)
PREÇO ELETRÔNICO Nº 17/2025

A Data de apresentação da proposta (dia/mês/ano)	08/01/2026
B Município/UF	BIRIGU - SP
C CCT / SINPE 2025-2026 PRO1006/2025	MR03162/2025
D N° de meses de execução contratual	12

IDENTIFICAÇÃO DO SERVICO

1 Unidade de medida	Horas/mensais
2 Quantidade total a contratar (em função da unidade de medida):	5853
3 Cargo:	TEMPO INTEGRAL

MÃO-DE-OBRA

MÃO-DE-OBRA VINCULADA À EXECUÇÃO CONTRATUAL

Detalhes complementares para composição dos custos referente à mão-de-obra			
1 Tipo do serviço			TEMPO INTEGRAL
2 Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)			3341-10
3 Número de categoria profissional			RS 5.000,00
4 Categoria profissional			
5 Data base da categoria			

MODULO 01: COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Composição da remuneração		Valor (R\$)
A Salário base		RS 5.000,00
B Adicional de periculosidade	N	RS -
C Adicional de insalubridade	N	RS -
D Adicional noturno		RS -
E Adicional de insalubridade + ou hora noturna reduzida		RS -
F Adicional de hora extra no feriado		RS -
G Gratificação		RS -
TOTAL DA REMUNERAÇÃO		RS 5.000,00

MODULO 02: ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIÁRIOS

Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) salário e adicional de férias		(%)	Valor (R\$)
A 13º salário		8,33%	RS 416,67
B Adicional de Férias		2,787%	RS 139,00
C Incidência do submódulo 2.2 sobre o 13º Salário, Férias e Adicional de Férias		RS -	
TOTAL		RS 555,67	

Submódulo 2.2 - Encargos previdenciários (GPs), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições		(%)	Valor (R\$)
A FGTS		20,00%	RS 1.000,00
B Salário Educação		2,50%	RS 125,00
C Seguro Acidente do Trabalho (RAT) e AP	1,0	FAT	1.020,02
D SESC ou SENAI		1,50%	RS 75,00
E SENAR ou SENAC		1,00%	RS 50,00
F Sindicato		0,50%	RS 25,00
G INCPA		0,20%	RS 10,00
H FGTS		8,00%	RS 400,00
TOTAL		36,86%	RS 1.840,00

Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diárias

Benefícios Mensais e Diárias					Valor (R\$)
A Transporte	SIM	NÃO	Passagens	Dias	Desconto
B				22	RS 0,10
					RS 252,29
Auxílio-Refeição/Alimentação			Valor	Mensal	Desconto
	RS 23,10			22	20%
					RS 405,00
C					
D					
E Outros					
TOTAL					RS 657,29

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSais E DIÁRIOS

Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
1 Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		RS 555,67
2 FGTS e outras contribuições		RS 1.840,00
3 Benefícios Mensais e Diárias		RS 657,29
TOTAL		RS 3.052,96

MODULO 03: PROVISÃO PARA RESCISÃO

Submódulo 3.1 - Provisão para Rescisão		(%)	Valor (R\$)
A Aviso Prévio Indenizado		0,42%	RS 21,00
B Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,03%	RS 1,65
C Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado		0,02%	RS 0,80
D Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,42%	RS 97,85
E Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,02%	RS 3,95
F Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado		0,08%	RS 3,85
TOTAL		RS 127,85	

MODULO 04: CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Submódulo 4.1 - Ausências Legais		(%)	Valor (R\$)
A Substituto nas Ausências Legais		8,330%	RS 416,67
B Substituto na Cobertura das Ausências Legais		0,38%	RS 17,50
C Substituto na Cobertura das Ausências Legais		0,037%	RS 1,70
D Substituto na Cobertura das Ausências por Acidente de Trabalho		0,01%	RS 0,50
E Substituto na Cobertura de Altamente Maternidade		0,082%	RS 4,10
F Substituto na Cobertura de Outras Ausências (Ispecificar)		RS -	
TOTAL		8,54%	RS 426,75

Submódulo 4.2 - Intrajornada

Submódulo 4.2 - Intrajornada		(%)	Valor (R\$)
A Substituto no Intervalo para Repouso ou Alimentação		RS -	
TOTAL		RS -	

QUADRO RESUMO DO MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE

Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		Valor (R\$)
1 Substituto nas Ausências Legais		RS 426,75
2 Substituto na Intrajornada		RS -
TOTAL		RS 426,75

MODULO 05: INSUMOS DIVERSOS

Insuimos Diversos		Valor (R\$)
A Material (custo mensal por empregado)		RS 0,30
B Materiais (custo mensal por empregado)		RS -
C Equipamentos (custo mensal por empregado)		RS -
D Outros (Especificar)		RS -
TOTAL		RS 0,30

MODULO 06: CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO

Custos Indiretos, Tributos e Lucro		(%)	Valor (R\$)
A Custos indiretos		0,030%	RS -
B Lucro		0,70%	RS -
C Tributos			
C.1 Tributos Fed.		14,25%	RS 1.226,62
C.2		0,00%	RS -
C.3 Tributos Municipais		0,00%	RS -
C.4 Outros Tributos		0,00%	RS -
TOTAL			RS 1.226,62

QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

Mão-de-obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)		Valor (R\$)
A Mão-de-obra Contratada		RS 5.000,00
B Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários		RS 3.052,96
C Módulo 3 - Provisão para rescisão		RS 127,85
D Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente		RS 426,75
E Módulo 5 - Insuimos Diversos		RS 0,30
SUBTOTAL (A+B+C+D+E)		RS 8.834,46
F Módulo 6 - Custos indiretos, tributos e lucro		RS 1.226,62
VALOR TOTAL POR EMPREGADO		RS 9.834,48

QUADRO RESUMO - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS

Tipo de Serviço (A)	Valor Proposto por Empregado	Valor Proposto por Ponto (B) x (C)	Qtd. de Postos (E)	Valor Total do Serviço (F) = (D) x (E)
TEMPO INTEGRAL	RS 9.834,46	RS 9.834,46	1	RS 9.834,46

Valor Mensal estimado dos produtos/materiais (Os produtos/materiais serão pagos pelo efetivo requisitado e entregues no mês).

VALOR ESTIMADO MENSAL DA CONTRATAÇÃO

VALOR GLOBAL DA PROPOSTA	VALOR
	RS 9.834,48

QUADRO DEMONSTRATIVO DO VALOR GLOBAL DA PROPOSTA

DESCRICAÇÃO	VALOR
Valor mensal dos serviços	RS 12.686,02
Número de meses de execução contratual	
Total de horas do contrato anual	1
Valor global da proposta (Valor Mensal x Meses de Execução)	RS 152.220,24