

FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUI**Estudo Técnico Preliminar 68/2025****1. Informações Básicas**

Número do processo: 23111.028379/2025-18

2. Descrição da necessidade

A necessidade aqui apresentada resulta dos serviços prestados pela Universidade Federal do Piauí à comunidade acadêmica, por meio da Pró-reitoria de Assistência Estudantis e Comunitários (PRAEC).

A Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (Praec) é responsável pela gestão da Política de Assistência Estudantil da Universidade Federal do Piauí. Essa política constitui um conjunto de princípios e diretrizes, positivados por meio da LEI Nº 14.914, de 3 de julho de 2024, que norteia a implementação de ações para garantir a permanência dos estudantes na educação superior e na educação profissional, científica e tecnológica pública federal e de conclusão dos respectivos cursos.” (Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024) .

Ainda de acordo com o (PDI) 2020-2024, “A Assistência Estudantil da UFPI tem como perspectiva a inclusão social, promoção da igualdade, formação ampliada, produção do conhecimento, melhoria do desempenho acadêmico e da qualidade de vida, produção do conhecimento, agindo preventivamente nas situações de retenção e evasão. Essa política destina-se prioritariamente aos estudantes em condições de vulnerabilidade socioeconômica”.

Dentre as atuações da PRAEC, está a **promoção da acessibilidade** na UFPI. De acordo com o PDI, esta é “compreendida a partir das suas diferentes dimensões ou áreas, quais sejam: as áreas da comunicação e informação, arquitetura urbanística e nas edificações, nos transportes e na formação acadêmica e profissional.”

No âmbito da UFPI, cabe destacar a existência da resolução CEPEX nº 076/19, que dispõe em seu art. 2º, parágrafo único, sobre a responsabilidade dos agentes da UFPI (Administração Superior, Diretores de Centro e Campi, Chefe de Departamento e Coordenadores de Curso) em oferecer recursos didáticos pedagógicos adequados, acesso às dependências dos centros e serviço de apoio especializado.

Neste sentido, enquanto Administração Superior, a PRAEC dispõe do Núcleo de Acessibilidade da UFPI (NAU), no Campus Ministro Petrônio Portela, e em gestão compartilhada, dos Núcleos de Assistências Estudantil (NAE), na multicampia, que são unidades que atuam diretamente na promoção, articulação, coordenação, entre outros, da operacionalização das ações de acessibilidade pedagógica e de comunicação, com a finalidade de garantir o acesso, a permanência, o desenvolvimento pessoal e a aprendizagem de estudantes Público-Alvo da Educação Especial-PAEE (deficiências, transtorno do espectro autista – TEA e altas habilidades /superdotação) referenciada no Estatuto do Núcleo de Acessibilidade (NAU), da UFPI, conforme Resolução CAD/UFPI nº 62/2022.

Atualmente, para atender o PAEE, a PRAEC necessita de apoio técnico especializado que contribuam para a efetivação de ações de acessibilidade, incluindo o suporte de comunicação para alunos com deficiência visual e auditiva e suporte de locomoção para alunos com locomoção comprometida que não conseguem se deslocar sozinhos para banheiros e outros ambientes. Portanto, para atuar na **promoção da acessibilidade**, a PRAEC necessita atender a demanda de apoio e suporte técnico que são imprescindíveis para a efetivação destas ações em toda a multicampia.

No entanto, atualmente, a promoção da acessibilidade auditiva está comprometida, no Campus Amílcar Ferreira Sobral (que possui sete (07) estudantes surdos matriculados) em virtude da quantidade insuficiente de profissionais Intérpretes de Libras, que agravou-se com a finalização do contrato 10/2024 (em março de 2025), que possuía dois (02) intérpretes de libras, sem prorrogação de vigência, visto os descumprimentos contratuais por parte da empresa NACIONAL, e que neste caso a necessidade foi temporariamente suprida por dois profissionais cedidos pela prefeitura de Floriano, previsto para encerrar em 10/06/2025, sem a garantia de prorrogação dessa cessão.

Na sequência, o outro contrato, 10/2023, que atende a demanda com mais um (01) Intérprete de Libras, está com finalização programada para 10/07/2025, também sem prorrogação de vigência, pelos mesmos motivos do contrato 10/2024.

Ressalta-se que a legislação que trata sobre a jornada de trabalho do Intérprete de Libras, a Lei nº 14.704/2023, que atualiza a Lei 12.319/2010, estabelece que trabalhos superiores a uma hora devem ser feitos em regime de revezamento com, no mínimo, dois profissionais. Neste mesmo sentido, a perspectiva é que cada aluno tenha suporte de dois profissionais, uma vez que a expectativa é de que cada aluno tenha mais de uma hora de aula por dia, de segunda a sexta.

Percebe-se, com base no quadro, que para atender a quantidade de estudantes, quatro profissionais é insuficiente, e a falta de reposição de mais três resultará em prejuízos acadêmicos imensuráveis. Nesse sentido, para que os estudantes possam ter possibilidades equitativas de êxito nas atividades acadêmicas, na tríade ensino, pesquisa e extensão, garantindo-lhes acesso, permanência e conclusão dos estudos nessa IES, faz-se necessária a contratação de profissionais especializados de **Tradutores e Intérpretes de Língua Brasileira de Sinais (TILS) – CBO 2614-25**.

A seguir, é demonstrado o cenário do quantitativo de profissionais intérpretes de Libras disponível no CAFS.

Quadro 1

Quadro de pessoal efetivo e terceirizado da UFPI em 2025.1				
Unidade Demandante	TIL - Efetivo	TIL - Contrato Temporário	TIL - Terceirizado	TIL - Cedido pela Prefeitura Municipal de Floriano
CAFS/NAE	0	0	2 *	2 ***
CTF	0	1	1 **	0
TOTAL	6			

* Contrato 10/2024, finalizado em 20/03/2025

** Contrato 10/2023, finalizando em 10/07/2025

*** Cedido pela Prefeitura de Floriano, sem garantia de continuidade da cessão

Percebe-se, com base no quadro, que para atender a quantidade de estudantes, quatro profissionais é insuficiente, e a falta de reposição de mais três resultará em prejuízos acadêmicos imensuráveis. Nesse sentido, para que os estudantes possam ter possibilidades equitativas de êxito nas atividades acadêmicas, na tríade ensino, pesquisa e extensão, garantindo-lhes acesso, permanência e conclusão dos estudos nessa IES, faz-se necessária a contratação de profissionais especializados de **Tradutores e Intérpretes de Língua Brasileira de Sinais (TILS) – CBO 2614-25**.

Diante do exposto, embora a necessidade seja maior que os três profissionais, como já demonstrado, a contratação emergencial tem por objetivo suprir exclusivamente o quantitativo anteriormente atendido pelos contratos nº 10/2023 e 10/2024. Ressalta-se que o atendimento à demanda ideal já está sendo tratado no processo de contratação regular em andamento, mas previsão de conclusão dentro dos próximos 180 (cento e oitenta) dias.

A contratação visa fortalecer o acompanhamento bem como monitoramento do acesso à instituição e ao atendimento educacional especializado, além de garantir os serviços de técnicos especializados para atendimento aos estudantes PAEE matriculados e/ou que venham a ingressar no CAFS/UFPI.

Por fim, em razão da tramitação da contratação regular, cujo objeto contempla a contratação de empresa para prestação dos serviços ora demandados, informa-se que o contrato a ser celebrado será rescindido após a conclusão e assinatura do novo instrumento contratual decorrente do referido certame.

Tal medida visa assegurar a transição regular entre as contratações, evitando sobreposição de despesas e garantindo a continuidade dos serviços, em conformidade com os princípios da economicidade, eficiência e interesse público, previstos na Lei nº 14.133/2021.

3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
CAMPUS AMÍLCAR FERREIRA SOBRAL/ CAFS	Edmilsa Santana de Araújo

4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1 Os requisitos da contratação abrangem o seguinte:

4.1.1 A LICITANTE deverá apresentar, em papel timbrado, declaração que tem pleno conhecimento das condições necessárias para a prestação dos serviços e que possui mão de obra qualificada necessária à prestação dos serviços objeto da licitação, conforme condições estabelecidas no Termo de Referência.

4.1.2 A LICITANTE deverá apresentar atestado(s) de capacidade técnica operacional fornecida(s) por pessoa(s) jurídica(s) de direito público ou privado que comprove(m) que tenha prestado ou esteja prestando, a contento, serviços de natureza semelhante a do objeto ora licitado.

4.1.2.1 Somente serão aceitos atestados expedidos após a conclusão do contrato ou se decorrido, pelo menos, 01 (um) ano do início de sua execução, exceto se firmado para ser executado em prazo inferior.

4.1.3 Será exigida a prestação de garantia pela Contratada, no percentual de 5% do valor total do contrato, podendo optar por caução em dinheiro ou títulos da dívida pública, seguro-garantia ou fiança bancária.

4.2 Requisitos necessários para o atendimento da necessidade.

4.2.1 A contratada deverá fornecer mão de obra especializada para a execução dos serviços de tradução/interpretação da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), sob o regime de dedicação exclusiva, em consonância com o previsto no artigo 17 da IN SEGES/MP n.º 05/2017.

4.2.2 A prestação de serviços de que trata o presente estudo não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta, conforme disposto no art. 4º da IN SEGES/MP n.º 05/2017.

4.2.3 O enquadramento das categorias profissionais que serão empregadas no serviço, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) nº **2614-25 Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais**, e demais disposições contidas neste documento.

4.2.4 Os requisitos e as atribuições dos cargos são as que seguem:

4.2.4.1 Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais

1. Requisitos:

1.1. Curso de Bacharelado em Letras Libras; ou Curso superior em qualquer área + formação em tradução /interpretação em Libras, por meio de: (1) Especialização em Libras ou; (2)Curso Técnico de Tradutor e Intérprete de Libras com carga horária mínima de 1.200 h, certificado por Instituição Oficial de Educação ou; (3) Curso de Formação Continuada de Tradução e Interpretação em Libras com carga horária mínima de 240h ou; (4) Certificação de Proficiência- PROLIBRAS.

2. Atribuições:

I - Efetuar a comunicação entre surdos e ouvintes, surdos e surdos, surdos e surdos- cegos, surdos-cegos e ouvintes, por meio da Libras para a língua oral e vice-versa;

II - Traduzir e interpretar, em Língua Brasileira de Sinais/Língua Portuguesa, as atividades didático pedagógicas e culturais de ensino, pesquisa e extensão, desenvolvida nos cursos do ensino superior, de forma a viabilizar o acesso aos conteúdos curriculares, em sala de aula e demais ambientes acadêmicos;

III - Traduzir e interpretar materiais didáticos, artigos, livros, textos diversos, provas, exercícios, vídeos e outros, reproduzindo em Libras ou na modalidade oral da língua portuguesa o pensamento e intenção do emissor;

IV - Atuar no apoio especializado necessário, em conformidade com a Resolução UFPI nº 076/2019;

V - Atuar nos processos seletivos para cursos na instituição de ensino e nos concursos públicos;

VI - Participar da produção de material técnico, didático-pedagógico ou de informática;

VII - Apoiar a acessibilidade aos serviços e às atividades-fim da UFPI, atendendo ao disposto na Resolução UFPI nº 076/2019, quanto aos preceitos nessa vigentes e zelando pelo rigor técnico, pela ética profissional, o respeito à pessoa e à cultura da pessoa surda.

4.2.5 Além da formação, requisitos e as atribuições exigidas para a atividade, o profissional deverá se enquadrar no seguinte perfil:

4.2.5.1 Ter idade mínima de 18 (dezoito) anos;

4.2.5.2 Comprovar inexistência de antecedentes civil e criminal;

4.2.5.3 Possuir capacidade de lidar com a diferença e a diversidade;

4.2.5.4 Ter boa comunicação interpessoal;

4.2.5.5 Exercer com zelo e dedicação sua profissão;

4.2.5.6 Saber trabalhar em equipe (ter capacidade de se relacionar de forma harmoniosa com seus colegas de trabalho, de forma a cooperar, unindo esforços com um mesmo propósito);

4.2.5.7 Zelar por um ambiente de trabalho saudável e livre de conflitos;

4.2.5.8 Observar as normas legais e regulamentares UFPI;

4.2.5.9 Cumprir as ordens superiores;

4.2.5.10 Atender aos usuários e colegas com presteza;

4.2.5.11 Levar ao conhecimento de seu superior imediato as irregularidades de que tiver ciência em razão da sua atividade;

4.2.5.12 Zelar pela economia de material e pela conservação do patrimônio público;

4.2.5.13 Guardar sigilo sobre assuntos de natureza confidencial, principalmente em relação aos usuários atendidos pelas coordenações às quais estarão ligados por força de suas atribuições;

4.2.5.14 Manter conduta ética e profissional durante o expediente, bem como em qualquer lugar dentro e fora da UFPI, no que concerne a sua atividade;

4.2.5.15 Ter equilíbrio emocional. O profissional deve estar preparado para superar e suportar adequadamente adversidades que possam surgir no ambiente de trabalho decorrentes do atendimento prestado aos alunos da UFPI;

4.2.5.16 Deve cumprir seus compromissos e tarefas, fazendo sempre um bom trabalho dentro dos prazos que lhe são estabelecidos. Para tanto espera-se que o profissional tenha em mente a importância de realizar a tarefa no tempo e com a qualidade prevista, devendo cumprir prazos;

4.2.5.17 Ter comprometimento com seu serviço e com os usuários dos serviços que serão prestados;

4.2.5.18 Saber se posicionar perante os usuários e seus colegas;

4.2.5.19 Deve demonstrar segurança e confiabilidade (o profissional jamais deve fugir das responsabilidades que lhe foram confiadas, quer por usuários, quer por superiores);

4.2.5.20 Deve-se sempre procurar atingir aspectos do trabalho com qualidade;

4.2.5.21 Possuir a capacidade de procurar as respostas para as diversas situações que se apresentarem dentro de suas atividades. O profissional deve demonstrar sua capacidade de modificar, transformar e converter seu comportamento em função de fatos novos enquanto prestador de serviços da UFPI;

4.2.5.22 Ser assíduo e pontual ao serviço;

4.2.5.23 Tratar com urbanidade e cortesia todas as pessoas;

4.2.5.24 Manter-se no posto de serviço, sem abandoná-lo, quer seja por atraso ou saídas antecipadas. Se for necessário sair de forma antecipada por motivo de força maior, comunicar ao fiscal do contrato e, na ausência deste, ao coordenador do setor onde desempenha suas atividades.

4.2.6 As atividades constantes deste serviço serão desempenhadas em sala de aula, como também junto ao NAU-CAFS em Floriano, nos horários em que não houver atendimento aos alunos.

4.2.7 Poderá haver jornada de trabalho compensatória, conforme a necessidade de cada Campus.

4.2.7.1 O horário de execução dos serviços será de segunda a sexta-feira, com carga horária de 30 horas semanais distribuídas em qualquer turno, conforme necessidade da unidade. Poderão, ainda, acontecer aulas aos sábados, desde que a carga horária semanal de trabalho do prestador de serviço não ultrapasse as horas previstas para o respectivo posto de trabalho.

4.2.8 Quanto a melhor solução para o acompanhamento das atividades do contrato, não há restrições limitadoras, a não ser a questão da contratada dispor de PREPOSTO NOS LOCAIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO para dirimir dúvidas dos seus empregados e, também, do órgão contratante, no tempo hábil, havendo um canal de comunicação imediato (telefone ou internet) para o caso de sanar dúvidas urgentes e imprescindíveis.

4.2.9 Os serviços em questão são de natureza contínua, uma vez que são necessários ao desempenho das atribuições da Instituição, cuja interrupção compromete a continuidade de suas atividades e cuja contratação deverá estender-se por mais de um exercício financeiro.

4.2.9.1 O prazo de vigência da contratação é de 01 (um) ano (contados da emergência ou calamidade ou da assinatura do contrato) , impropriadável, na forma do art. 75, VIII da Lei nº 14.133/2021.

4.2.10 Quanto aos critérios de sustentabilidade ambiental, a IN SEGES/MP n.º 05/2017, no seu art. 1º, aduz que as contratações de serviços para a realização de tarefas executivas sob o regime de execução indireta, por órgãos da Administração Pública, deverão observar, no que couber, os critérios e práticas de sustentabilidade na execução dos serviços.

Fazer uso racional de água, de energia elétrica, adotando medidas para evitar o desperdício e mantendo critérios especiais e privilegiados para aquisição e uso de equipamentos e complementos que promovam a redução do consumo;

Quanto aos critérios de avaliação dos serviços, o grau de eficiência da prestação dos serviços será verificado mediante avaliação, mensal, pelo gestor/ fiscal do contrato.

5. Levantamento de Mercado

Atualmente existem três possibilidades de contratação de Intérpretes de Libras

1) Por meio de Concurso para efetivos:

Existem cargos efetivos destes profissionais em algumas unidades da UFPI, visto que a referida contratação era permitida. Esta modalidade envolve a realização de um concurso público para a contratação de intérpretes de Libras como servidores efetivos. No entanto, a partir da edição do Decreto nº 10.185/2019 alguns cargos efetivos foram extintos e vedada a abertura de concursos para certas funções técnico-administrativas, incluindo intérpretes de Libras.

2) Por meio de Contrato temporário com base na Lei nº 8.745, de 1993:

Atualmente a UFPI dispõe somente de 5 códigos de vagas de profissionais de Libras contratados, sem perspectiva factual de aumento de número de vagas destes profissionais. Esta via de contratação não tem viabilidade, visto que desde 2017 que a UFPI dispõe dessas cinco vagas, aguardando desde então quais alternativas serão disponibilizadas pelo Governo Federal para solucionar este problema que atinge diversas instituições federais de ensino.

3) Por meio de Execução Indireta (Empresa especializada na prestação de serviço de mão de obra terceirizada)

A Portaria MPDG/ME nº 443/18, em seu art. 1º, prevê, de forma genérica, que dentre as atividades a serem executadas preferencialmente sob o regime de execução indireta, os serviços de tradução e interpretação de Língua Brasileira de Sinais (Libras), desde que observados os requisitos dispostos no art. 3º do Decreto Nº 9.507, de 21 de setembro de 2018.

Em análise, nota-se, salvo melhor juízo, que o cargo de “tradutor e intérprete de linguagem de sinais, Classe D - Médio completo + proficiência em LIBRAS”, por constar dentre as categorias abrangidas pelo plano de carreiras dos técnicos-administrativos em educação-PCCTAE (previsto na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005), não poderá ser objeto de execução indireta, em obediência ao que disposto no art. 3º, IV. No entanto, aparenta não existir restrição para o profissional de nível superior com atividades distintas daquele.

Quanto a possibilidade desta solução, ressalta-se que o OFÍCIO Nº 129/2022/DAJ/COLEP/CGGP/SAA-MEC (anexado aos autos) direcionado à SRH, assim orienta:

Extrai-se das disposições supramencionadas que a contratação de profissional de nível superior especializado para atendimento a pessoas com deficiência deve ocorrer, preferencialmente, através da contratação indireta, disciplinada pelo Decreto no 9.507/2018 e pela Portaria no 443/2018. Não sendo o caso de contratação indireta, a Instituição deverá ainda justificar sua impossibilidade e manifestar-se acerca da natureza e classificação da despesa.

Conclusão:

Diante da análise das três soluções potenciais percebidas, recomendamos a adoção da Execução Indireta (Empresa especializada na prestação de serviço de mão de obra terceirizada), visto a impossibilidade legal da implantação das demais soluções.

6. Descrição da solução como um todo

6.1. A solução mais apta para atendimento da demanda consiste na contratação de pessoa jurídica especializada na prestação de serviços continuados de terceirização para disponibilização de Tradutores e Intérpretes da Língua de Sinais (TILS), cumprindo todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e Tributárias.

Quanto à Vigência

6.2 A empresa contratada deverá se dispor a prestar serviços pelo período máximo de 01 (um) ano. Para isso, será celebrado contrato com vigência de 01 (um) ano, de acordo com o que estabelece a legislação em vigor.

6.2.1 A vigência do contrato deverá ser de 01 (um) ano (contados da emergência ou calamidade ou da assinatura do contrato), improrrogável, na forma do art. 75, VIII da Lei nº 14.133/2021.

6.3 Nos termos do art. 75, inciso VIII, da Lei nº 14.133/2021, os contratos firmados com fundamento na dispensa de licitação por emergência ou calamidade pública possuem prazo máximo de 1 (um) ano, contado da data de ocorrência da emergência ou da calamidade, e não admitem prorrogação, ainda que haja interesse da Administração. Dessa forma, eventual necessidade de continuidade do objeto após o término do prazo legal deverá ser precedida da instauração de novo processo de contratação;

6.4 Por se tratar de contratação emergencial, não se aplicam disposições relativas à prorrogação contratual, como aquelas constantes da Instrução Normativa SEGES/MP nº 5/2017, inclusive quanto ao tratamento de custos não renováveis. Tais parâmetros deverão ser considerados apenas em futura contratação regular, caso se verifique a necessidade de continuidade do serviço.

6.5 As atribuições do cargo são as que seguem:

Tradutor intérprete de libras CBO

6.6 Efetuar a comunicação entre surdos e ouvintes, surdos e surdos, surdos e surdos-cegos, surdos-cegos e ouvintes, por meio da Libras para a língua oral e vice-versa;

6.7 Traduzir e interpretar, em Língua Brasileira de Sinais/Língua Portuguesa, as atividades didático- pedagógicas e culturais de ensino, pesquisa e extensão, desenvolvida nos cursos técnicos de níveis fundamental, médio e no ensino superior, de forma a viabilizar o acesso aos conteúdos curriculares, em sala de aula e demais ambientes acadêmicos;

6.8 Traduzir e interpretar materiais didáticos, artigos, livros, textos diversos, provas, exercícios, vídeos e outros, reproduzindo em Libras ou na modalidade oral da língua portuguesa o pensamento e intenção do emissor;

6.9 Atuar nos processos seletivos para cursos na instituição de ensino e nos concursos públicos;

6.10 Participar da produção de material técnico, didático-pedagógico ou de informática;

6.11 Apoiar a acessibilidade aos serviços e às atividades-fim da UFPI, atendendo ao disposto no Decreto 5626/05, na Lei 13.146/15, na Resolução CAD/UFPI nº 62/2022, na Lei 14.704/2023 e aos demais preceitos vigentes e zelando pelo rigor técnico, pela ética profissional, o respeito à pessoa e à cultura da pessoa surda.

Na execução da contratação, são obrigações da Contratada

6.35 Executar os serviços conforme especificações do Termo de Referência e de sua proposta, com a alocação dos empregados necessários ao perfeito cumprimento das cláusulas contratuais, além de fornecer e utilizar os materiais e equipamentos, ferramentas e utensílios necessários, na qualidade e quantidade mínimas especificadas no Termo de Referência e em sua proposta;

6.36. Submeter ao fiscal do contrato para avaliação de qualidade dos insumos/materiais, no início do contrato e diante de qualquer mudança.

6.37 Reparar, corrigir, remover ou substituir, às suas expensas, no total ou em parte, no prazo fixado pelo fiscal do contrato, os serviços efetuados em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou dos materiais empregados;

6.38 Manter a execução do serviço nos horários fixados pela Administração;

6.39 Poderá, a critério da Administração, ser adotado horário de trabalho diferenciado onde desloca-se as 04 (quatro) horas do sábado e as distribui nos dias de semana para melhor atender as demandas institucionais (Súmula 85 TST);

6.40 A CONTRATADA é responsável em realizar o acordo individual de trabalho para o atendimento ao disposto no item anterior;

6.41 Em conformidade com as orientações publicadas na página do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) (<https://antigo.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/orientacoes-e-procedimentos?id=880#P5>), especialmente nos termos da **Instrução Normativa SEGES/MGI nº 81, de 12 de setembro de 2024**, nas datas de **recesso administrativo ou ponto facultativo**, fica **facultado à CONTRATANTE** deliberar quanto à **manutenção ou dispensa das atividades terceirizadas**, devendo observar os limites e responsabilidades estabelecidos pela legislação vigente;

6.42. A eventual **dispensa das atividades** por parte da CONTRATANTE não deverá ser considerada como falta do empregado terceirizado, não implicando descontos salariais, ressalvados os valores **proporcionais ao auxílio-alimentação e/ou ao vale-transporte** referentes aos dias de afastamento;

6.43 A decisão sobre a dispensa temporária dos serviços deverá ser **comunicada formalmente pelo fiscal ou gestor do contrato à CONTRATADA**, mediante mensagem eletrônica (e-mail), enviada com a **devida antecedência**, ao endereço eletrônico previamente informado pela CONTRATADA no âmbito do contrato;

6.44 Na hipótese de a Administração optar pela **suspensão ou redução dos serviços terceirizados** nos dias de recesso ou ponto facultativo, com a consequente dispensa dos empregados alocados, a **fiscalização contratual deverá assegurar o devido registro da ocorrência e a glossa, na fatura correspondente, dos valores relativos ao auxílio-alimentação e ao vale-transporte** dos dias não trabalhados, sem prejuízo da remuneração mensal dos trabalhadores.

6.45 Responsabilizar-se pelos vícios e danos decorrentes da execução do objeto, bem como por todo e qualquer dano causado à União ou à entidade federal, devendo ressarcir imediatamente a Administração em sua integralidade, ficando a Contratante autorizada a descontar da garantia, caso exigida no edital, ou dos pagamentos devidos à Contratada, o valor correspondente aos danos sofridos;

6.46 Utilizar empregados habilitados e com conhecimentos básicos dos serviços a serem executados, em conformidade com as normas e determinações em vigor, mediante comprovação cursos de capacitação e aperfeiçoamento

6.47 Vedar a utilização, na execução dos serviços, de empregado que seja familiar de agente público ocupante de cargo em comissão ou função de confiança no órgão Contratante, nos termos do artigo 7º do Decreto nº 7.203, de 2010;

6.48 Disponibilizar à Contratante relação dos empregados a serem disponibilizados.

6.49 Será necessário fornecer os uniformes a serem utilizados por seus empregados, não poderá repassar quaisquer custos a estes;

6.50 Indicar PREPOSTO para, junto à Administração, tomar decisões compatíveis com os compromissos assumidos;

6.51 O PREPOSTO é o responsável pelos serviços, com a missão de garantir o bom andamento dos mesmos, fiscalizando e ministrando a orientação necessária aos executantes dos serviços. Este preposto terá a obrigação de reportar-se, quando houver necessidade, ao fiscal ou ao Gestor do Contrato e tomar as providências pertinentes para que sejam corrigidas todas as falhas detectadas, bem como cuidar da disciplina, controlar a frequência e a apresentação pessoal dos empregados, e ainda, estar sempre em contato com a fiscalização do contrato, o qual poderá ter acesso ao controle de frequência diária sempre que julgar necessário;

6.52 Disponibilizar número de telefone (whatsApp), e-mail, bem como outros meios, que permitam contato imediato entre os Gestores da CONTRATANTE e o preposto da CONTRATADA de forma permanente, incluindo dias não úteis.

6.53 Assumir todas as responsabilidades e tomar as medidas necessárias ao atendimento dos seus empregados, acidentados ou com mal súbito, por meio de seus prepostos;

6.54 Cumprir além dos postulados legais vigentes de âmbito federal, estadual ou municipal, as normas de Segurança da Administração;

6.55 Instruir os seus empregados, quanto à prevenção de incêndios nas áreas da Administração;

6.56 Registrar e controlar, juntamente com o preposto da Administração, diariamente, a assiduidade e a pontualidade de seu pessoal, bem como as ocorrências havidas;

6.57 Cumprir a determinação do Ministério do Trabalho, por meio da NR-7, onde determina a realização do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, cujo objetivo é avaliar e prevenir doenças adquiridas no exercício de cada profissão, ou seja, problemas de saúde consequentes da atividade profissional. Este controle deve ser realizado por um médico especializado em Medicina do Trabalho, com emissão de ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), devendo ser realizado exame médico admissional, periódico, demissional, de retorno ao trabalho após licença médica e na mudança de função bem como manter o controle de saúde clínico exigido pela Vigilância Sanitária (CVS 18/08) o qual objetiva a saúde do trabalhador e a sua condição para estar apto para o trabalho, não podendo ser portador aparente ou inaparente de doenças infecciosas ou parasitárias.

6.58 A periodicidade de realização dos exames médico laboratoriais deve ser anual;

6.59 Os custos decorrentes dos exames médicos laboratoriais NÃO poderão ser repassados aos funcionários;

6.60 As empresas contratadas que sejam regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deverão apresentar, ao Fiscal de Contrato, a seguinte documentação dos funcionários no primeiro mês de prestação dos serviços, conforme alínea "g" do item 10.1 do Anexo VIII-B da IN SEGES/MP no. 5/2017: a) Relação dos empregados, contendo nome completo, cargo ou função, salário, horário do posto de trabalho, números da carteira de identidade (RG) e da inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), com indicação dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso; b) Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados admitidos e dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso, devidamente assinada pela contratada; c) Cópia dos ASOs e dos resultados dos exames laboratoriais de cada um dos funcionários; d) Declaração de responsabilidade exclusiva da contratada sobre a quitação dos encargos trabalhistas e sociais decorrentes do contrato.

6.61 Os documentos acima mencionados deverão ser apresentados para cada novo empregado que se vincule à prestação do contrato administrativo. De igual modo, o desligamento de empregados no curso do contrato de prestação de serviços deve ser devidamente comunicado, com toda a documentação pertinente ao empregado dispensado, à semelhança do que se exige quando do encerramento do contrato administrativo;

6.62 Apresentar relação mensal dos empregados que expressamente optarem por não receber o vale-transporte, quando devido;

6.63 Quando não for possível a verificação da regularidade no Sistema de Cadastro de Fornecedores – SICAF, a empresa contratada cujos empregados vinculados ao serviço sejam regidos pela CLT deverá entregar ao setor responsável pela fiscalização do contrato, até o dia trinta do mês seguinte ao da prestação dos serviços, os seguintes documentos: 1) prova de regularidade relativa à Seguridade Social; 2) certidão conjunta relativa aos tributos federais e à Dívida Ativa da União; 3) certidões que comprovem a regularidade perante as Fazendas Distrital e Municipal do domicílio ou sede do contratado; 4) Certidão de Regularidade do FGTS – CRF; e 5) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT, conforme alínea "c" do item 10.2 do Anexo VIII-B da IN SEGES/MP n. 5/2017;

6.64 Substituir, no prazo de 02 (duas horas) em caso de eventual ausência, tais como, faltas, férias, licenças e aviso prévio (seja em horas ou em dias), o empregado posto a serviço da Contratante, devendo identificar previamente o respectivo substituto ao Fiscal do Contrato;

6.65 Fornecer aos Gestores e fiscais do Contrato relações nominais de licenças, faltas etc., se houver, bem como escala nominal de férias dos empregados e seus respectivos substitutos.

6.66 Comunicar à Administração Pública, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, os empregados que gozarão de férias. Esta mesma comunicação deverá cumprir o disposto no Art. 135 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em relação aos empregados;

6.67 O substituto deverá ter vínculo empregatício formal com a empresa, devendo esta comprovar vínculo empregatício no momento da substituição;

6.68 A contratada deverá oficializar, ao fiscal do contrato, a relação dos empregados substitutos, contendo dados pessoais e profissionais;

6.69 Responsabilizar-se pelo cumprimento das obrigações previstas em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato, por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas em legislação específica, cuja inadimplência não transfere a responsabilidade à Contratante;

6.70 Efetuar o pagamento dos salários dos empregados alocados na execução contratual mediante depósito na conta bancária de titularidade do trabalhador, em agência situada na localidade ou região metropolitana em que ocorre a prestação dos serviços, de modo a possibilitar a conferência do pagamento por parte da Contratante. Em caso de impossibilidade de cumprimento desta disposição, a contratada deverá apresentar justificativa, a fim de que a Administração analise sua plausibilidade e possa verificar a realização do pagamento;

6.71 Conforme preceitua a Secretaria de Relações do Trabalho em sua Instrução Normativa 01 de 07 de novembro de 1989, sábado será considerado dia útil para fins de contabilização quanto ao prazo para o pagamento dos salários.

6.72 Atender às solicitações da administração contratante quanto à substituição dos empregados alocados, no prazo fixado pelo fiscal do contrato, nos casos em que ficar constatado descumprimento das obrigações relativas à execução do serviço, conforme descrito neste ETP;

6.73 Autorizar o provisionamento de valores para o pagamento das férias, 13º salário e rescisão contratual dos trabalhadores da contratada, bem como de suas repercussões trabalhistas, fundiárias e previdenciárias, que serão depositados pela contratante em conta-depósito vinculada específica, em nome do prestador dos serviços, bloqueada para movimentação, conforme disposto no artigos 18, §1º, I e Anexo VII-B, da Instrução Normativa SLTI/MPOG no 05, de 26 de maio de 2017, cuja movimentação dependerá de autorização prévia da Universidade Federal do Piauí, que também terá permanente autorização para acessar e conhecer os respectivos saldos e extratos, independentemente de qualquer intervenção da titular da conta.

6.74 Instruir seus empregados quanto à necessidade de acatar as Normas Internas da Administração;

6.75 Instruir seus empregados a respeito das atividades a serem desempenhadas, alertando-os a não executar atividades não abrangidas pelo contrato, devendo a Contratada relatar à Contratante toda e qualquer ocorrência neste sentido, a fim de evitar desvio de função;

6.76 . Instruir seus empregados, no início da execução contratual, quanto à obtenção das informações de seus interesses junto aos órgãos públicos, relativas ao contrato de trabalho e obrigações a ele inerentes, adotando, entre outras, as seguintes medidas:

6.77 Viabilizar o acesso de seus empregados, via internet, por meio de senha própria, aos sistemas da Previdência Social e da Receita do Brasil, com o objetivo de verificar se as suas contribuições previdenciárias foram recolhidas, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados do início da prestação dos serviços ou da admissão do empregado;

6.78 Viabilizar a emissão do PIS para todos os empregados, contados do início da prestação dos serviços ou da admissão do empregado;

6.79 Oferecer todos os meios necessários aos seus empregados para a obtenção de extratos de recolhimentos de seus direitos sociais, preferencialmente por meio eletrônico, quando disponível.

6.80 Manter preposto no município de prestação do serviço, aceito pela Administração, para representá-la na execução do contrato;

6.81 . O preposto deverá executar visitas no local de prestação de serviço com frequência mínima de 01 vez por mês ou no prazo de 24 horas quando solicitado pelo fiscal.

6.82 . Relatar à Contratante toda e qualquer irregularidade verificada no decorrer da prestação dos serviços;

6.83 Quando da ocorrência, fornecer previsão de Escala de Férias dos funcionários para conhecimento e autorização do Fiscal de Contrato;

6.84 Fornecer, mensalmente, acompanhado da Nota Fiscal de Prestação do Serviço, os comprovantes do cumprimento das obrigações previdenciárias, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, e do pagamento dos salários e demais benefícios trabalhistas dos empregados colocados à disposição da Contratante;

6.85 A ausência da documentação pertinente ou da comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e relativas ao FGTS implicará a retenção do pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, mediante prévia comunicação, até que a situação seja regularizada, sem prejuízo das demais sanções cabíveis;

6.86 Fornecer a seus empregados os salários e benefícios atualizados por convenção coletiva até o 5º dia útil do mês subsequente;

6.87 Ultrapassado o prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados a partir do primeiro dia útil após o término do prazo para pagamento das verbas trabalhistas, sem a regularização da falta, a Administração poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da contratada que tenham participado da execução dos serviços objeto do contrato, sem prejuízo das demais sanções cabíveis;

6.88 O sindicato representante da categoria do trabalhador deverá ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das respectivas verbas.

6.89 A CONTRATADA não poderá vincular o pagamento dos salários e demais benefícios de seus empregados ao pagamento das faturas correspondentes aos serviços contratados;

6.90 Não permitir a utilização de qualquer trabalho do menor de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz para os maiores de quatorze anos; nem permitir a utilização do trabalho do menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre;

6.91 Manter durante toda a vigência do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação;

6.92 Guardar sigilo sobre todas as informações obtidas em decorrência do cumprimento do contrato;

6.93 Não se beneficiar da condição de optante pelo Simples Nacional, salvo as exceções previstas no § 5o-C do art. 18 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006;

6.94 Comunicar formalmente à Receita Federal a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra, salvo as exceções previstas no § 5o-C do art. 18 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, para fins de exclusão obrigatória do Simples Nacional a contar do mês seguinte ao da contratação, conforme previsão do art.17, XII, art.30, §1o, II e do art. 31, II, todos da LC 123, de 2006; 48.1. Para efeito de comprovação da comunicação, a contratada deverá apresentar cópia do ofício enviado à Receita Federal do Brasil, com comprovante de entrega e recebimento, comunicando a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra, até o último dia útil do mês subsequente ao da ocorrência da situação de vedação.

6.95 Arcar com o ônus decorrente de eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos de sua proposta, inclusive quanto aos custos variáveis decorrentes de fatores futuros e incertos, tais como os valores providos com o quantitativo de vale transporte, devendo complementá-los, caso o previsto inicialmente em sua proposta não seja satisfatório para o atendimento do objeto da licitação, exceto quando ocorrer algum dos eventos arrolados nos incisos do § 1o do art. 57 da Lei nº 8.666, de 1993;

6.96 Sujeitar-se à retenção da garantia prestada e dos valores das faturas correspondentes a 1 (um) mês de serviços, por ocasião do encerramento da prestação dos serviços contratados, podendo a Administração Contratante utilizá-los para o pagamento direto aos trabalhadores vinculados ao contrato no caso da não comprovação (1) do pagamento das respectivas verbas rescisórias ou (2) da realocação dos trabalhadores em outra atividade de prestação de serviços, nos termos dos artigos 18, 35, ANEXO VII-F, e 64 da Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 05, de 26 de maio de 2017;

6.97 Comunicar ao Fiscal do contrato, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, qualquer ocorrência anormal ou acidente que se verifique no local dos serviços;

6.98 Prestar todo esclarecimento ou informação solicitada pela Contratante ou por seus prepostos, garantindo-lhes o acesso, a qualquer tempo, ao local dos trabalhos, bem como aos documentos relativos à execução do serviço;

6.99 Sujeitar-se a mais ampla e irrestrita fiscalização por parte da CONTRATANTE, prestando todos os esclarecimentos solicitados e atendendo prontamente às reclamações formuladas.

6.100 Paralisar, por determinação da Contratante, qualquer atividade que não esteja sendo executada de acordo com a boa técnica ou que ponha em risco a segurança de pessoas ou bens de terceiros;

6.101 Promover a guarda, manutenção e vigilância de materiais, ferramentas, e tudo o que for necessário à execução dos serviços, durante a vigência do contrato;

6.102 Promover a organização técnica e administrativa dos serviços, de modo a conduzi-los eficaz e eficientemente, de acordo com os documentos e especificações que integram este Termo de Referência, no prazo determinado;

6.103 Conduzir os trabalhos com estrita observância às normas da legislação pertinente, cumprindo as determinações dos Poderes Públicos, mantendo sempre limpo o local dos serviços e nas melhores condições de segurança, higiene e disciplina;

6.104 Submeter previamente, por escrito, à Contratante, para análise e aprovação, qualquer mudança no método de execução do serviço que fuja das especificações constantes deste Termo de Referência;

6.105 Cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação, quando a contratada houver se beneficiado da preferência estabelecida pela Lei nº 13.146, de 2015;

6.106 Prestar os serviços dentro dos parâmetros e rotinas estabelecidos, fornecendo todos os materiais, equipamentos e utensílios em quantidade, qualidade e tecnologia adequadas, com a observância às recomendações aceitas pela boa técnica, normas e legislação;

6.107 A cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, a contratada deverá encaminhar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na forma do art. 507-B da CLT, ou comprovar a adoção de providências voltadas à sua obtenção, relativamente aos empregados alocados, em dedicação exclusiva, na prestação de serviços contratados;

6.108 No mínimo uma vez ao ano, manter seus empregados sempre atualizados, por meio da promoção de treinamentos e reciclagens, cursos de relações interpessoais e segurança no trabalho e participação em eventos de caráter técnico, de acordo com a necessidade dos serviços e sempre que a CONTRATANTE entender conveniente;

6.109 Manter disciplina nos locais dos serviços, retirando no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após notificação, qualquer empregado considerado com conduta inconveniente pela CONTRATANTE.

6.110 A contratada deverá ser responsável pelo controle de frequência de seus colaboradores mediante folha de ponto manual ou registro em ponto eletrônico.

6. 111 Caso a contratada faça opção por ponto eletrônico os custos de instalação e manutenção deverá ocorrer às suas expensas devendo prevê o custo em sua planilha de custos e formação dos preços.

7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

A jornada de trabalho do tradutor e intérprete de Libras no Brasil foi recentemente atualizada e regulamentada pela **Lei nº 14.704, de 25 de outubro de 2023**, que alterou a Lei nº 12.319/2010 (que regulamenta a profissão). De acordo com o **Art. 8º-A da Lei nº 12.319/2010 (com a redação dada pela Lei nº 14.704/2023)**, a duração do trabalho desses profissionais será de:

- **6 (seis) horas diárias ou**
- **30 (trinta) horas semanais.**

Além disso, a lei estabelece uma regra importante para trabalhos de maior duração:

- **Trabalhos de tradução e interpretação que superem 1 (uma) hora de duração deverão ser realizados em regime de revezamento, com, no mínimo, 2 (dois) profissionais.**

Essa determinação visa proteger a saúde do intérprete e garantir a qualidade da interpretação, dado o alto nível de concentração e demanda cognitiva que a atividade exige. A interpretação de Libras é uma tarefa complexa que pode causar fadiga mental e física se realizada por longos períodos sem pausas ou revezamento.

Neste sentido, deve ser considerado o respaldo da discussão trazida pela Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores e Intérpretes e Guia-Intérpretes de Língua de Sinais - Febralis (2017), bem como autores da área, como França e Souza (2021), e considerando a experiência bem sucedida no Campus Amílcar Ferreira Sobral, quanto ao trabalho de TILS que desde o ano de 2020 vem buscando ocorrer sempre na forma de revezamento, demonstrando bons resultados para os estudantes assistidos. No entanto, com o quadro reduzido, e com a perspectiva de outra redução, esse sucesso está sendo comprometido.

Embora a necessidade seja maior, considerando que se trata de um contratação emergencial, o quantitativo resume-se aos três postos de trabalho, como já citado no item 2 deste ETP.

Demanda final da Contratação:

ITEM	DESCRIÇÃO	LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS	UNIDADE DE MEDIDA	QUANT. POSTOS	QTD. MESES
001	Serviço de Tradutor/ Intérprete de Libras com dedicação exclusiva de mão de obra	Floriano/CAFS	Posto de serviço/ mês	3	12

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 402.441,48

Demanda final da Contratação:

ITEM	DESCRIÇÃO	UNIDADE DE MEDIDA	QUANT. POSTOS	QTD. MESES	VALOR MENSAL	VALOR ANUAL
001	Serviço de Tradutor/ Intérprete de Libras com dedicação exclusiva de mão de obra	Posto de serviço/ mês	3	12 *	R\$ 33.536,79	R\$ 402.441,48

* Nos termos do art. 75, inciso VIII, da Lei nº 14.133/2021, os contratos celebrados com fundamento na dispensa de licitação em razão de emergência ou calamidade pública terão vigência limitada ao prazo máximo de 1 (um) ano, contado a partir da data de ocorrência da situação emergencial. Para os fins deste processo, considera-se como marco inicial da situação emergencial a data de 10 de julho de 2025, correspondente ao término da vigência do último contrato ativo, qual seja, o Contrato nº 10/2023.

Segundo o Anexo V da Instrução Normativa SEGES/MP nº 05/2017, de 26 de maio de 2017 e suas alterações, no caso de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o custo estimado da contratação deve contemplar o valor máximo global e mensal estabelecido em decorrência da identificação dos elementos que compõem o preço dos serviços, definidos por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observados os custos dos itens referentes ao serviço, podendo ser motivadamente dispensada naquelas contratações em que a natureza do seu objeto torne inviável ou desnecessário o detalhamento dos custos para aferição da exequibilidade dos preços praticados.

Desta forma, o preço referencial da licitação foi elaborado através de planilha de custos e formação de preços, levando em conta o salário e benefícios dispostos pela Convenção Coletiva de Trabalho – PI000053/2025 (NÚMERO DO PROCESSO: 13168.200248/2025-74) do SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO , CNPJ n. 07.399.419/0001-07, que corresponde à CCT de maior número de contratos com a UFPI.

Os custos relacionados a 'Uniformes' e 'Assistência Médica e Familiar' foram extraídos da Planilha de Composição de Custos encaminhada pela PRAEC/UFPI, referente ao planejamento da contratação regular, constante no Processo nº 23111.040608/2024-26.

Por fim, em relação aos custos com vale-transporte, ainda que o município de Floriano-PI não disponha de sistema de transporte público regulamentado, é fundamental prever esse item nos estudos preliminares, considerando que a contratação envolve serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.

Essa previsão visa garantir o cumprimento da legislação trabalhista e reduzir o risco de passivos para a Administração, devendo constar de forma clara e expressa tanto no edital quanto no contrato.

Ressalta-se, no entanto, que o desconto legal de 6% sobre o salário-base do trabalhador (R\$ 4.167,28 x 6% = R\$ 250,04) é suficiente para cobrir a despesa mensal com o benefício (44 vales x R\$ 4,00 = R\$ 176,00).

Dessa forma, o valor no Submódulo 2.3 – Benefícios Mensais e Diários – Vale-Transporte, permanece zerado, por não representar encargo adicional para a contratante. Ainda assim, o custo estimado do vale-transporte consta na planilha como medida preventiva, considerando possíveis alterações na tarifa ou no número de empregados beneficiados.

9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

O parcelamento da solução sugere que os serviços sejam divididos em tantas parcelas quantas se comprovarem técnica e economicamente viáveis, procedendo-se à licitação com vistas ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis no mercado e à ampliação da competitividade sem perda da economia de escala.

Para os objetos desta contratação, a solução foi parcelada por unidade gestora e localização da prestação de serviço, organizados em grupos de itens, de acordo com a cidade em que fica localizada a unidades gestora da multicampia. Neste caso, no CAFS.

O parcelamento por unidade gestora e cidade da prestação de serviço, considera, dentre outros, o cumprimento de normas tributárias municipais, onde cada contrato desta natureza deve fazer seus recolhimentos para o município, o recurso disponível em cada unidade gestora, bem como a necessidade de fiscalização dos contratos pelos servidores das unidades gestoras correspondentes.

Portanto, o procedimento licitatório será organizado na forma de 01 item e 01 grupo para o CAFS.

10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Contratações correlatas são aquelas que guardam relação com o objeto principal, interligando-se a essa prestação do serviço, mas que não precisam, necessariamente, serem adquiridas para a completa prestação do objeto principal.

Neste caso não existe contratação correlata e/ou interdependente, visto que não cabe neste caso aquisições paralelas necessárias para que a prestação de serviço seja realizada pela contratada.

11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A contratação está alinhada com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPI, conforme detalhado no item 02 deste ETP

12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

A contratação de apoio técnico especializado para dar suporte a estudantes surdos traz uma série de **benefícios** significativos, promovendo a inclusão, o desenvolvimento acadêmico e a autonomia desses estudantes.

Dentre os benefícios, temos:

- **Comunicação efetiva:** Garante que o aluno comprehenda o que é dito em sala de aula e consiga se expressar, eliminando barreiras de comunicação entre ele, professores e colegas.
- **Acesso à informação:** Possibilita que o aluno receba as informações em sua língua natural (Libras), facilitando a assimilação do conteúdo e a participação nas discussões.
- **Inclusão social:** Promove a interação com o grupo, evitando o isolamento e contribuindo para o desenvolvimento de suas habilidades sociais e emocionais.
- **Rendimento escolar:** Ao ter acesso pleno ao conteúdo e à comunicação, o aluno surdo pode focar no aprendizado, melhorando seu desempenho e aproveitando as oportunidades educacionais.

Em suma, o apoio técnico especializado não é apenas um facilitador, mas um pilar essencial para a **promoção da equidade e da qualidade da educação** para alunos com deficiência. Ele assegura que esses estudantes tenham as mesmas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento que seus colegas, construindo um ambiente verdadeiramente inclusivo.

13. Providências a serem Adotadas

Providenciar reunião de início de contrato: Após a seleção da empresa vencedora, a UFPI realizará uma reunião com a contratada para alinhar a execução dos serviços conforme disposições contratuais.

Designar equipe de fiscalização do contrato: A UFPI deve Designar equipe de fiscalização, preferencialmente, com integrante com conhecimento técnico sobre o objeto a ser contratado.

14. Possíveis Impactos Ambientais

Foi consultado o Guia Nacional de Licitações Sustentáveis da AGU, e identificou-se que este faz referência à contratação de mão de obra terceirizada, como um tipo de natureza intelectual e não poluente, não há geração de impactos ambientais decorrentes da prestação deste serviço.

O que percebe-se é que o impacto ambiental pode ocorrer de forma indireta, como a utilização de transporte pelos contratados, a destinação final dos uniformes e acessórios quando não forem mais utilizado (resíduos sólidos), dentre outros desta natureza.

15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

15.1. Justificativa da Viabilidade

Ficou demonstrado neste estudo que existe demanda para a mão de obra terceirizada citada neste ETP .e que este formato de contratação já é uma prática consolidada na UFPI e em outras instituições (conforme exemplificado no item 7 deste ETP). Portanto, a justificativa da viabilidade está pautada na existência da necessidade e da emergência instalada, bem como na experiência da UFPI e outras instituições em realizar contratações neste formato por meio de contratação de empresa especializada.

16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

ALEX DOS SANTOS ALVES

Membro da Comissão de Planejamento da Contratação



Assinou eletronicamente em 08/08/2025 às 16:01:00.

CRISTIANA RANUCCI

Membro da Comissão de Planejamento da Contratação



Assinou eletronicamente em 08/08/2025 às 16:06:52.

DEBORA LARIELLY RAMALHO DA SILVA RIBEIRO

Membro da Comissão de Planejamento da Contratação



Assinou eletronicamente em 08/08/2025 às 16:24:05.

Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - PI000053-2025_UNIFICADA.pdf (327.58 KB)
- Anexo II - PLANILHA COMPOSIÇÃO DE CUSTOS-atualizado.xlsx (39.41 KB)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PI000053/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/03/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008665/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13168.200248/2025-74
DATA DO PROTOCOLO: 24/02/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO , CNPJ n. 07.399.419/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIELA ROBERTA DUARTE DA CUNHA;

E

SIND DOS EMP DE EMP DE ASSEIO E CONSER DO EST DO PIAUI, CNPJ n. 23.626.716/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JONATAS MIRANDA DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE IMÓVEIS**, com abrangência territorial em Teresina/PI.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CONSERVAÇÃO

Os salários dos empregados de Empresas de Asseio e Conservação de Imóveis serão reajustados em 7,5% (sete e meio por cento), que corresponde ao reajuste do salário mínimo para 2025. Tal índice deverá ser aplicado linearmente para todas as categorias abrangidas por essa convenção a partir da DATA-BASE da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, as seguintes categorias terão seu piso salarial regidos por legislação própria: Administrador Sênior e Técnico em Administração - piso estadual da lei 7.897/22; Assistente Social - Lei 8662/93 e PL 41/21; Contador e Técnico em Contabilidade - Lei 7911/22.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O retroativo poderá ser pago em até duas parcelas, a contar da data de registro do presente instrumento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A tabela salarial dos empregados de Empresas de Asseio e Conservação de Imóveis constam em Anexo a esta.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas podem optar em realizar o pagamento dos valores remuneratórios de seus empregados mediante depósito bancário, sendo que, se assim fizerem, ficam obrigadas a fornecerem, sempre que solicitado pelos obreiros, o comprovante do último pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que efetuarem os pagamentos de seus empregados em dinheiro ficam obrigadas a demonstrar nos contracheques dos seus empregados o valor de salário-base, vantagens e descontos, discriminando verba por verba, bem como apresentar ao sindicato cópias destes contracheques na proporção de 50% (cinquenta por cento) para as empresas que tenham até 100 (cem) empregados e 20% (vinte por cento) para as que tenham acima deste número, mediante requerimento nominal apresentado pela entidade classista neste sentido.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO SALARIAL

Comprovado que o empregado causou prejuízo à empresa, e quando houver autorização legal, o empregador terá o limite de desconto de até 30% (trinta por cento) da remuneração do obreiro, na quantidade de parcelas em que for possível a quitação do débito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Exetuam-se a regra acima os descontos provenientes de decisões judiciais, os referentes às taxas sindicais de cada obreiro, obrigatórias ou não, e os decorrentes de Convênios Médicos, Hospitalares, Odontológicos e Farmácia, além de outros previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica permitido o desconto no valor de até uma remuneração do trabalhador quando do seu desligamento, referente a compensação de cursos, treinamentos ou empréstimos por ele realizados e custeado pela empresa.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - QUEBRA DE MÁQUINA DE USO COLETIVO

Fica autorizada a realização de desconto no salário dos empregados pelos danos causados a máquinas, equipamentos ou ferramentas de uso coletivo, desde que atendidas as seguintes condições cumulativas:

- I - A quebra ou dano tenha ocorrido por culpa ou dolo do empregado, devidamente comprovados;
- II - Seja realizada apuração do ocorrido;
- III - O desconto seja previamente comunicado ao empregado, com especificação do valor e da justificativa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O desconto não poderá exceder 30% (trinta por cento) do salário base do empregado em cada mês, salvo acordo expresso entre as partes para valores superiores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto deverá ser realizado de forma parcelada, caso o montante ultrapasse o limite definido no parágrafo segundo, garantindo que não haja comprometimento excessivo da remuneração do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não será autorizado o desconto nos seguintes casos:

- a) Quando a quebra ou dano decorrer de desgaste natural pelo uso ou de condições inadequadas da máquina, atribuíveis à gestão do empregador;
- b) Quando não houver comprovação da culpa ou dolo do empregado;
- c) Quando o dano for causado por terceiro ou fatores alheios ao controle do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas poderão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus empregados em única parcela, até o dia 20 de dezembro de 2025, ou em 02 parcelas, conforme disposto na lei nº 4.749/65.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Valores pagos a funcionários decorrentes de gratificações não incorporarão ao salário.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - BANHEIRO PÚBLICO E COLETIVO

Fica convencionado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, até que sobrevenha regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego de forma a se atender o disposto nos artigos 190 e 192 da CLT estabelecendo os critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, que as empresas realizarão o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo, ou seja, no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo, para os trabalhadores que efetivamente realizam a limpeza de banheiros públicos ou de uso coletivo de grande circulação, bem como a respectiva coleta de lixo do banheiro na forma do inciso II da Súmula 448 TST.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entende-se por banheiro público aquele que tem acesso livre e irrestrito dos usuários à instalação sanitária, ainda que haja cobrança de taxa para acesso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Entende-se por banheiro de grande circulação aquele de utilização efetiva igual ou superior a 99 (noventa e nove) pessoas por dia e que tenha 5 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas reguladoras e na sua ausência será constatado mediante laudo pericial.

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados contratados sob o regime de jornada de trabalho intermitente e a tempo parcial, terão o adicional de insalubridade pago na exata proporcionalidade da jornada laborada.

PARÁGRAFO QUINTO - O adicional aqui previsto será pago enquanto não alterado ou cancelado o inciso II da Súmula 448 do TST.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - DOS ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Em caso de reclamação dos trabalhadores que não percebam adicional de insalubridade ou periculosidade, deverão ser realizadas perícias para verificar o direito a percepção do adicional, bem como o enquadramento do grau de exposição aos agentes nocivos (caso de Insalubridade), sendo, facultativamente, as perícias acompanhadas por assistente indicado pelo Sindicato laboral, inclusive para empregados que laborem em estabelecimentos de saúde.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso os trabalhadores reclamem do grau do adicional de insalubridade pago deverão ser realizadas perícias por técnicos do Ministério do Trabalho e Emprego, para verificar o enquadramento do grau de exposição aos agentes nocivos, sendo, facultativamente, as perícias acompanhadas por assistente indicado pelo Sindicato e pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O adicional de insalubridade terá como base de cálculo o salário-mínimo vigente, nos termos do artigo 192 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier, conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregados abrangidos por esta Convenção terão direito a vale alimentação no valor correspondente a R\$ 473,82 (quatrocentos e setenta e três reais e oitenta e dois centavos), ou seja, deverá ser aplicado o reajuste de 7,5% ao vale alimentação, devendo a entrega ocorrer até o dia 5º dia útil do mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados que laboram em regime de tempo parcial (CLT, art. 58-A), e os que cumpram jornada diária mais de 4h e menos de 6h, terão direito ao vale alimentação pela metade do valor do caput desta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado que trabalha até 04 (quatro) horas por dia não terá direito ao benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nas faltas ao labor, justificadas e não justificadas e nos feriados, a empresa poderá descontar o valor respectivo no vale alimentação pelo dia não trabalhado, bem como descontar o vale transporte respectivo. Considerando para efeitos de cálculo, o mês composto por 22 (vinte e dois) dias úteis e o valor da unidade R\$ 21,53 (vinte e um reais e cinquenta e três centavos).

PARÁGRAFO QUARTO - Os obreiros que laborem em escala de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de folga) terão direito ao vale alimentação calculado com base nos dias efetivamente trabalhados, considerando o valor da unidade R\$ 31,58 (trinta e um reais e cinquenta e oito centavos).

PARÁGRAFO QUINTO - O empregado não terá qualquer ônus com o benefício, cuja vantagem é concedida sem qualquer natureza salarial.

PARÁGRAFO SEXTO – O reajuste incidirá a partir de janeiro/2025, podendo o retroativo ser pago em até duas parcelas, a contar da data de registro do presente instrumento.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Não terão direito a receber os tickets refeições e/ou alimentação, os funcionários que estiverem em gozo de férias, auxílio-doença e/ou outra forma de não prestação de serviço/afastamento da empresa, sendo que, se já concedido, será descontado no mês seguinte.

PARÁGRAFO OITAVO - O valor referente ao vale alimentação proporcional ao mês de admissão do empregado será pago no mês subsequente.

PARÁGRAFO NONO - Os obreiros que laborem em escala de 24X72 (vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas de folga) terão direito ao vale alimentação calculado com base nos dias efetivamente trabalhados, considerando o valor da unidade R\$ 59,21 (cinquenta e nove reais e vinte e um centavos).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO EXERCÍCIO DO DIREITO DO VALE-TRANSPORTE

Conforme disposto na legislação vigente, para o exercício do direito de receber o vale – transporte, o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência - trabalho e vice - versa, devendo comunicar ao empregador sempre que ocorrer alteração das informações prestadas, sob pena da suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica convencionado, que cada empregador somente está obrigado a fornecer a quantidade de vales – transporte que explicitamente comprovar-se necessários ao efetivo deslocamento residência – trabalho e vice - versa, de seu empregado no mês, o qual será pelo número de deslocamentos diários, multiplicados pelo número de dias úteis no mês e, ocorrendo o trabalho em outros dias, também serão fornecidos os vales – transporte necessários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o empregador efetuar a entrega dos vales – transporte aos seus empregados, deverá providenciar o competente recibo de entrega, no qual constará a quantidade de vales – transporte entregues, pelos quais, os empregados assinarão o recebimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale – transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência trabalho e vice-versa, constituindo-se em falta grave a declaração falsa ou uso indevido.

PARÁGRAFO QUARTO - Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

PARÁGRAFO SEXTO - No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte, proporcional aos dias de trabalho no período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO CUSTEIO DO VALE – TRANSPORTE

As empresas se comprometem a conceder vale – transporte a seus empregados, na forma, condições e critérios estabelecidos na Lei n.º 7418/85 com as alterações da Lei n.º 7619/87, reguladas pelo Decreto – Lei n.º 95.247 de 17.11.87.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica autorizado o pagamento em dinheiro ou via cartão benefício ao empregado para o custeio de transporte intermunicipal ou interestadual, nos casos em que:

a) Não seja viável a concessão de vales-transportes em espécie ou meios eletrônicos aceitos pelas operadoras de transporte;

- b) A empresa de transporte não ofereça meios compatíveis com a modalidade de vales ou cartões disponíveis pelo empregador;
- c) O trajeto ou os horários inviabilizem o uso de transporte coletivo tradicional.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE PRÓPRIO E/OU PARALISAÇÃO DO SETOR

Desde que previamente pactuado por escrito entre as partes e, com a devida assistência dos convenientes, poderão empresas e empregados, optarem pelo transporte com bicicleta ou outra forma de transporte, em substituição ao vale – transporte previsto em Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em casos de greve/paralisação do transporte público, fica autorizado que os empregadores repassem aos seus empregados o valor correspondente aos vales a mesma quantia em dinheiro, para possibilitar o deslocamento do trabalhador no momento de crise.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento em dinheiro deverá durar somente o período de greve/paralisação e não constitui verba de natureza salarial, permanecendo, inclusive, o desconto de 6% do empregador em contra cheque.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PLANO DE SAÚDE

As partes acertam a obrigação da instituição de plano de saúde, que deverá ser contratado pelas empresas, com a operadora de plano de saúde e na modalidade sugerida pelo Sindicato Patronal, de modo a permitir que os trabalhadores associados em atividade possam, mediante adesão voluntária e expressa, usufruir dos serviços de saúde ofertados pela operadora do plano de saúde.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do custo mensal do plano de saúde contratado, dentro das propostas apresentadas pela entidade obreira, as empresas arcarão com o importe de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do menor plano oferecido pela instituição, independentemente do plano escolhido pelo obreiro, sendo que o restante será pago pelo empregado interessado, mediante desconto devidamente autorizado em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado venha aderir ao plano de maior cobertura junto a operadora de plano de saúde conveniada, caberá ao mesmo o pagamento do que exceder a modalidade de plano de saúde contratado pelo empregador nos moldes acima, bem como deverá o obreiro arcar com a totalidade do custo se optar em cadastrar dependente (s).

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes terão o prazo de 60 (sessenta) dias para procederem a escolha da operadora de plano de saúde, sendo que, em seguida, as empresas terão prazo de 30 (trinta) dias para realizarem à contratação do plano, e disponibilizarem o plano de saúde a seus empregados.

PARÁGRAFO QUARTO: Caberá aos sindicatos patronal e laboral a fiscalização do procedimento.

PARÁGRAFO QUINTO: O padrão da modalidade do plano de saúde a ser contratado pela empresa será conforme dito, ajustado entre os sindicatos no prazo acima indicado, sendo que as empresas são obrigadas a disponibilizar o plano de saúde a todos os seus empregados.

PARÁGRAFO SEXTO: Exceto nas obrigações aqui definidas, as empresas não se responsabilizaram pela qualidade do serviço nem pelos termos do contrato de plano de saúde, e tampouco em casos de rescisão contratual motivada pela própria operadora de plano de saúde bem como após a rescisão de contrato do empregado;

PARÁGRAFO SETIMO: Serão beneficiados desta cláusula os associados que estiverem com contrato de trabalho ativo e os que estão em gozo de qualquer tipo de licença;

PARÁGRAFO OITAVO: Quando ocorrer quaisquer dos casos de suspensão do contrato de trabalho, o empregado deverá manifestar o seu interesse em dar continuidade ao plano de saúde, hipótese em que

deverá mensalmente ressarcir ao empregador o valor correspondente a sua cota parte no custo do plano, sendo que, na inércia do obreiro em pagar o que lhe cabe no plano, passado o prazo de 90 (noventa) dias após a suspensão do contrato de trabalho, poderá o empregador efetuar o cancelamento do plano e descontar o importe correspondente em eventuais salários posteriores ou em ato rescisório (TRCT);

PARÁGRAFO NONO: O custo do empregador com o plano de saúde não tem natureza salarial.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O plano de saúde poderá ser cancelado em caso de inadimplência do funcionário, independente de afastamento previdenciário.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO

As empresas deverão contratar seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá importar no valor correspondente em até 26 (vinte e seis) vezes o valor do menor piso da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não haverá custo para o empregado em decorrência do presente Seguro.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa não será responsável por inadimplência da Seguradora no pagamento do seguro, salvo se não estiver aquela em dia com a quitação do prêmio correspondente à referida instituição.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADO

Fica autorizada a recontratação de empregados pela mesma empresa, em prazo inferior a 90 (noventa) dias contados da rescisão do contrato de trabalho anterior, nos seguintes casos:

- a) Quando a rescisão anterior tiver ocorrido por iniciativa do empregado, devidamente formalizada por pedido de demissão;
- b) Quando houver necessidade de recontratação imediata para novas demandas da empresa;
- c) Quando houver previsão específica em programa de recontratação estabelecido pela empresa e aprovado pelo sindicato representativo da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vedada a recontratação do empregado com a finalidade de fraudar direitos trabalhistas ou previdenciários, nos termos do artigo 9º da CLT.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESLIGAMENTO

As empresas obrigam-se, em caso de dispensa por justa causa, à fornecer por escrito ao empregado a causa e o enquadramento do motivo na CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos casos em que o colaborador não compareça para receber seus haveres rescisórios e documentos, independente da modalidade rescisória, passado o prazo de 10 dias, o sindicato laboral poderá proceder à homologação do TRCT, devendo ser protocolada no Sindicato Laboral uma via do documento rescisório, isentando a Empresas da multa prevista por lei, desde que comprove ter comunicado ao empregado a data, horário e local da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não configura motivo para rescisão indireta o atraso nos recolhimentos de FGTS, desde que a empresa comprove que as competências estão abrangidas em parcelamento junto à CEF e este esteja com seu pagamento em dia.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos convencionam a autorização para que as empresas contratem trabalhadores intermitentes conforme o estabelecido no art. 452-A da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O trabalhador convocado e que dê seu aceite, chegando ao posto após 15 minutos de tolerância, fica dispensado do evento sem direito à indenização prevista no artigo 452-A, §4º da CLT;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador da modalidade intermitente terá direito ao vale alimentação no valor de R\$ 21,53 (vinte e um reais e cinquenta e três centavos) por dia trabalhado;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O trabalhador contratado no regime intermitente não terá direito ao plano de saúde.

PARÁGRAFO QUARTO - Conforme dispõe a legislação que trata sobre salário maternidade da trabalhadora intermitente, fica a cargo direto do INSS o pagamento deste benefício, conforme Decreto 10.410/20: "Art. 100-B. O salário-maternidade devido à empregada intermitente será pago diretamente pela previdência social, observado o disposto no art. 19-E, e o valor da contribuição previdenciária será deduzido da renda mensal do benefício, nos termos do disposto no art. 198, e não será aplicado o disposto no art. 94".

PARÁGRAFO QUINTO - O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

PARÁGRAFO SEXTO - Nos contratos em regime intermitente, poderá haver a convocação do empregado em até 04 horas antes da prestação de serviços, ficando livre o empregado de qualquer penalidade em caso de recusa.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O cálculo da rescisão no trabalho intermitente se dá pela média dos últimos 12 salários recebidos pelo empregado intermitente. Caso o tempo de serviço seja inferior a um ano, a média é com base nas remunerações das convocações.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas promoverão no ano de 2025 a qualificação profissional de seus empregados, mediante cursos profissionais para o agente de limpeza e conservação em áreas institucionais.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Comprovada a ocorrência de tais práticas, medidas corretivas imediatas deverão ser adotadas, incluindo, se necessário, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTA PREVIDENCIÁRIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se a empresa no dia útil imediatamente subsequente à alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente à alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS este deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respetivos salários e demais consectários durante este período.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso a perícia do colaborador seja reagendada ou haja prorrogação/ recurso de benefício, a empresa deverá ser comunicada e informada o número do protocolo/ requerimento da solicitação feita, bem como apresentar atestado para cobertura desde período, caso contrário, esses dias serão descontados.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos em que o médico particular emita laudo indicando restrição de atividades ou mudança de função, esta só será possível mediante apreciação e laudo do próprio INSS indicando tal condição, haja vista que a reabilitação profissional é uma prestação do Regime Geral de Previdência Social, previsto no art. 18 da Lei 8.213/91.

PARÁGRAFO SEXTO: Nos termos desta cláusula, caso o empregado não trabalhe nos dias de limbo previdenciário (dias entre afastamento e/ou perícia e/ou deferimento de benefício e/ou recurso administrativos), fica estabelecida a obrigação pelo colaborador apresentar atestado médico referente a este a este período, caso contrário, a empresa poderá descontar estes dias a título de faltas injustificadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Fica assegurado ao empregado das empresas que por mais de 15 (quinze) dias substituir outro de função superior a sua, o mesmo salário do substituto durante o período em que exercer a função.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORISTA

Ficam as empresas autorizadas a contratar empregados na condição de horista, para laborar somente aos sábados, domingos, feriados, faltas, folgas, férias, eventos específicos, substituição em intervalo intrajornada e em caso de necessidade de prorrogação da jornada superior a 12 horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica vedada a utilização dos serviços dos empregados já contratados para realização desta jornada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO

Afora a possibilidade de realizar a compensação de horários, fica acertada ainda que a jornada máxima a ser desempenhada pelos obreiros será a de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo ainda haver a realização das seguintes jornadas:

1. **JORNADA ESPECIAL** - O serviço poderá ser executado em jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), observado ou indenizado o intervalo para repouso e alimentação, considerando-se normais os dias de domingo e feriados laborados, não incidindo a dobra de seu valor.
2. **DIGITADOR** - O digitador terá jornada de trabalho máxima de 6 horas diárias;
3. **JORNADA DE SEGUNDA A SEXTA** - Poderá a empresa executar jornada somente de segunda a sexta-feira, e neste caso poderá haver jornada superior a oito horas por dia, desde que seja respeitado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.
4. **REGIME PARCIAL**, consoante o previsto no art. 58-A da CLT.
5. **PROFISSIONAL TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS)** - A duração do trabalho destes profissionais será de 6 (seis) horas diárias ou de 30 (trinta) horas semanais, conforme LEI Nº 14.704/2023.
6. **ESCALA DE REVEZAMENTO** - Com base no que autoriza o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, fica acordado o regime de escala de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso e compensação, estando nela contemplada a fruição do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso) será utilizado o divisor 220 (duzentos e vinte) para fins de apuração da hora trabalhada e a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o §5º, do art. 73, ambos da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nas jornadas em que não for obedecido o intervalo intrajornada, no todo ou em parte, o empregador deverá indenizar o período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A hora-extra será acrescida de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica autorizado à adoção pelos empregadores de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos previstos na Portaria Nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO QUINTO – Na jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias será concedido intervalo de 15 (quinze) minutos, não sendo este período computado na duração do trabalho, consoante art. 71, §1º e §2º, da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – Poderá haver alteração de jornada de trabalho para o regime parcial, desde que acordado entre empregado e empregador.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Para aplicação da escala 24 x 72, esta deverá ser definida em documento próprio entre empresa e empregado (s).

PARÁGRAFO OITAVO - Na escala 24 x 72 será utilizado o divisor 220 (duzentos e vinte) para fins de apuração da hora trabalhada e pagamentos decorrentes. Face ao princípio da analogia, na escala 24 x 72 aplicar-se-á o disposto no artigo 59-A da CLT, abrangendo a remuneração pactuada mensalmente os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso nos feriados, e serão considerados compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno, quando houver, conforme disposto no artigo 70 e o artigo 73, §5º da CLT.

PARÁGRAFO NONO - O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: (jornada semanal contratada / 6) x 30. O produto desta operação se multiplica pelo valor equivalente a 1 (uma) hora de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Na escala 12x36 quando exercida pelo Bombeiro Civil, não será considerado horas extraordinárias quando em decorrência dos reflexos da projeção desta escala ultrapassar-se 36 horas semanais.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os empregados que exercem a função de atendente e, cujo trabalho é exercido em tribunais, poderão ter carga horária de trabalho reduzida para 6 (seis) horas diárias, mediante acordo individual do contrato de trabalho para negociação de horas/remuneração.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Poderá haver acordo para compensação de feriado em dia diverso, devendo haver comunicação prévia aos colaboradores até 07 dias antes do feriado.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, sem distinção de sexo entre os funcionários, haja vista que a categoria é considerada como serviços essenciais. Ficando, desta forma, permitida a escala de trabalho no regime 5x2 e 6x1, para todos os funcionários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO TRABALHO NOTURNO

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na jornada de trabalho de 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso), não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 (cinco) horas da manhã, consoante art. 59-A da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente laboradas entre 22h00min e 05h00min.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

É facultada às empresas abrangidas pelo presente instrumento a implantação de banco de horas, estabelecido no §2º, do art. 59 da CLT, em que o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia a ser determinado pelo empregador, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas poderão realizar descontos nos casos em que houver banco de horas negativo injustificadamente não compensado ao final do período de 12 (doze) meses, bem como nas verbas rescisórias nas hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASOS AO SERVIÇO E DESCONTO DO DSR

Desconto da Remuneração do Descanso Semanal Remunerado (DSR) em Caso de Atraso ao Serviço:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica acordado que o empregador poderá descontar o valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) do empregado que, sem justificativa, atrasar-se no cumprimento de sua jornada de trabalho durante a semana, desde que o atraso seja superior a 10 minutos diários e cause redução proporcional à carga horária contratada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto do DSR será proporcional aos dias da semana em que o atraso tenha ocorrido, considerando-se como base o número de dias trabalhados para a aquisição do direito ao descanso semanal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O atraso que ocorrer em virtude de motivos devidamente justificados pelo empregado, tais como caso fortuito, força maior ou situações previstas no art. 473 da CLT, não ensejará o desconto do DSR.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso o empregado regularize as horas não trabalhadas por meio de compensação no mesmo período semanal, o desconto do DSR não será aplicado, desde que previamente autorizado pelo empregador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, a empresa fica autorizada a suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário base do empregado;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A ajuda compensatória mensal de que trata o *caput* da presente cláusula terá natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

PARÁGRAFO SEGUNDO - Sobre a ajuda compensatória mensal de que trata o *caput* da presente cláusula não incidirão adicionais, como noturno, de periculosidade ou de insalubridade, vez que o empregado não estará exposto aos agentes nocivos;

PARÁGRAFO TERCEIRO - No período da suspensão do contrato de trabalho não ocorrerá pagamento de salário família ao empregado tendo em vista a inexistência de contribuição previdenciária para compensação.

PARÁGRAFO QUARTO - O contrato poderá ser suspenso por até 60 dias, podendo haver prorrogação por igual período ou pode-se manter a suspensão enquanto durar o estado de calamidade pública.

PARÁGRAFO QUINTO - Nos casos dos trabalhadores com contratos de trabalho suspensos, que haja determinação judicial para desconto de Pensão Alimentícia, deve- se observar o comando sentencial, se existe previsão de desconto sobre valores de natureza indenizatória. Havendo a previsão, o mesmo incidirá apenas sobre a verba compensatória de 30%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA REDUÇÃO DA JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO

A jornada de trabalho diária, semanal e mensal do EMPREGADO poderão ter redução de proporcional a 25%, 50% ou 70%, a ser definido pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor do salário será proporcional ao salário base vigente e à jornada reduzida.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A Jornada de trabalho mensal será utilizada como referência para cálculo do salário base.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os benefícios previstos em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ou aqueles concedidos voluntariamente pelo EMPREGADOR serão mantidos durante o período de redução de jornada e salários.

PARÁGRAFO QUARTA – Os benefícios previstos em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ou aqueles concedidos voluntariamente pelo EMPREGADOR serão mantidos durante o período de redução de jornada e salários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COINCIDÊNCIA DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) COM FERIADOS NACIONAIS NA

Para os empregados sujeitos ao regime de escala 6x1, na hipótese de coincidência do Descanso Semanal Remunerado (DSR) com feriados, não será devido o pagamento em dobro ou a concessão de folga compensatória.

PARÁGRAFO ÚNICO: A remuneração e as condições de trabalho permanecerão regidas pelas demais disposições legais e normativas, considerando-se o DSR como usufruído regularmente, independentemente da sobreposição com o feriado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO DURANTE VIAGENS

Para os fins desta convenção coletiva, considera-se jornada de trabalho em viagens o período em que o empregado, em razão de suas funções, estiver designado para deslocamento e prestação de serviços fora da sede habitual de trabalho, incluindo viagens nacionais e internacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta cláusula aplica-se a todos os empregados abrangidos por este instrumento coletivo, independentemente do cargo ou função.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O tempo gasto no deslocamento entre a sede habitual de trabalho e o local de destino será considerado como tempo à disposição do empregador quando:

- a) O deslocamento ocorrer dentro da jornada contratual do empregado;
- b) Durante o deslocamento, o empregado estiver desempenhando atividades laborais, como supervisão, acompanhamento técnico ou preparação de relatórios.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O deslocamento ocorra fora do horário contratual e o empregado não esteja exercendo atividades laborais, este período não será computado como jornada de trabalho, salvo previsão específica em contrato individual.

FÉRIAS E LICENÇAS **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS LICENÇAS

Fica assegurado a todo empregado seu retorno ao trabalho após licença previdenciária, desde que devidamente liberado e apto ao exercício de suas funções anteriores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As licenças previstas no artigo 473 da CLT e outras previstas em lei que não tenham prazo e forma de concessão definidos serão contadas em dias corridos, a partir do fato gerador da licença, independentemente da jornada de trabalho do colaborador. Dessa forma, incluem-se no cômputo da licença finais de semana, feriados e eventuais dias sem expediente, sem qualquer interrupção na contagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O início da contagem da licença se dará no dia do fato gerador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em se tratando das folgas eleitorais (artigo 98 da lei 9.504/97), o colaborador terá que informar ao seu empregador a sua convocação para o serviço eleitoral em até 03 dias úteis após a ciência de sua convocação. Prestado o serviço eleitoral, o empregado deverá apresentar a declaração emitida pelo Tribunal Eleitoral ao seu empregador no prazo de até 10 dias após a emissão, e neste ato deverá acordar com o seu empregador sobre as folgas, ressalvando que devem ser solicitadas e concedidas em até 06 meses a contar de cada serviço eleitoral prestado.

PARÁGRAFO QUARTO – Nos casos de licença para provas de exame vestibular, o empregado deverá apresentar para fins de justificação declaração de comparecimento emitida no site e assinada por fiscal competente, no prazo de até 02 dias após a realização da prova.

PARÁGRAFO QUINTO - As férias poderão ser iniciadas em qualquer dia da semana, exceto aos domingos.

PARÁGRAFO SEXTO - Quando da concessão de férias coletivas pela empresa, será possível a redução de 80% do efetivo, com a possibilidade de permanecer trabalhadores responsáveis por manutenção básica, a fim de não deixar completamente vazio o local da prestação dos serviços.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA POR PARTE DO TRABALHADOR

Em caso de descumprimento das normas de segurança por parte do colaborador, será emitida uma notificação de segurança formal pelo empregador, informando o ocorrido e orientando sobre a correta conduta a ser adotada. O colaborador deverá assinar o recebimento da notificação, comprometendo-se a corrigir o comportamento.

- a) Primeira reincidência: Advertência escrita.
- b) Segunda reincidência: Suspensão de 1 a 3 dias, dependendo da gravidade da infração.
- c) Terceira reincidência: Demissão por justa causa, nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por inobservância das normas de segurança e exposição ao risco de acidentes.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

As empresas fornecerão aos seus empregados anualmente dois uniformes completos, compostos de duas camisas, duas calças e um par de sapatos, além de equipamentos de proteção individual do trabalho que a função ou a atividade laboral exigir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os uniformes serão fornecidos sem nenhum ônus para o empregado, ficando, outrossim, pactuado que caso seja necessária a reposição de novo uniforme antes do prazo previsto no caput desta cláusula e por culpa do empregado, será resarcido à empresa o valor correspondente da peça reposta.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados deverão manter seus uniformes limpos e íntegros, devendo devolverem as peças recebidas na reposição dos utensílios acima indicados ou quando do seu afastamento, inclusive devolvendo a respectiva identificação funcional.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Se a rescisão do pacto laboral partir do próprio empregado, deverá este compensar a empresa com o custo do uniforme, aqui definido, pelo período em que ainda teria que usá-lo.

PARÁGRAFO QUARTO - O colaborador volante (Fixo ou intermitente) receberá somente um uniforme completo, devendo o volante devolvê-lo quando da sua rescisão.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CIPA

Os membros da CIPA serão escolhidos mediante eleição na forma da lei e na NR 05 do Ministério do Trabalho e Emprego, ficando as atas arquivadas nas empresas e a disposição do ente sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas liberarão os membros da CIPA dos seus expedientes por até 04 (quatro) horas no decorrer do mês, para que os mesmos possam desenvolver suas atividades e responsabilidades inerentes, devendo os mesmos, em 48h após, comprovarem o efetivo desempenho de suas atividades, com o aviso de, no mínimo, 05 (cinco) dias de antecedência.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Com o encerramento do contrato de trabalho do tomador de serviços, em havendo profissional que compõe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) com estabilidade provisória, esta estabilidade findara-se juntamente com o contrato, em decorrência da inexistência da função no tomador de serviços.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS ATESTADOS MEDICOS

Serão reconhecidos e aceitos como justificativa de faltas, os atestados médicos e odontológicos avaliados pelo serviço médico da empresa, desde que fornecidos por credenciados com a Previdência Social, Convênio Médico utilizado pela empresa, plano de saúde do qual o empregado seja associado ou dependente, que deverão ser apresentados em 1 (um) dia útil ao empregador após a falta, sendo que o obreiro ou familiar deverá avisar imediatamente à empresa a sua ausência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos não invalida sua eficácia, que deverá ser suprida pelo empregado no prazo de até 2 (dois) dias, sob pena de desconto dos dias de afastamento, desde que a empresa não tenha departamento médico que possa suprir a falta do CID.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas que possuírem departamento médico caberá a homologação do atestado para o abono de falta.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os atestados só serão aceitos se constarem o carimbo e endereço da Unidade de Atendimento, bem como o carimbo, CRM e assinatura do médico que realizou o atendimento.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso haja suspeita sobre a veracidade de um atestado, a empresa deverá abrir sindicância para apurar os indícios e sendo constatada a fraude, fica configurado ato de improbidade e mau procedimento por parte do trabalhador, nos termos do art. 482, “a” e “b” da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO - Será permitido o envio de atestados médicos por meios de comunicação que agilizem o protocolo do documento e facilitem a entrega.

PARÁGRAFO SEXTO - A declaração de comparecimento, que é válida para comprovar a presença do colaborador em uma instituição de saúde, poderá ser aceita pelo empregador, mas não isenta o empregado de ter descontos proporcionais às horas não trabalhadas. A declaração de comparecimento deverá conter a data e o horário de entrada e saída do atendimento, e ser apresentada no primeiro dia útil subsequente à ausência.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O atestado de acompanhante não é válido para o disposto nessa cláusula, salvo legislação específica.

PARÁGRAFO OITAVO - Laudo/declaração médica (a) não tem validade para justificar faltas.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Será garantido o afastamento do empregado em razão de acidente de trabalho com respectiva emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica garantida ao empregado, após a liberação da licença pelo INSS, a participação em programa de reabilitação através de cursos compatíveis com as atividades que irá desempenhar na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Após licença, o empregado poderá participar de recrutamento interno e treinamento em igualdade de condições com os demais empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não haverá discriminação quanto ao empregado que retorno de acidente de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - Em caso de acidente em via pública, o trabalhador deverá apresentar o Boletim de Ocorrência, emitido pelas autoridades competentes, no prazo máximo de 48 horas após o acidente, para que a empresa possa proceder com as investigações e validações, se o acidente é caracterizado ou não, como de trajeto.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA SINDICALIZAÇÃO

Assegura-se a liberação de dirigentes sindicais para participarem de reuniões sindicais previamente avisadas. A liberação do dirigente sindical fica limitada a 12 (doze) dias de encontros por ano, entre reuniões e assembleias, não se inserindo neste cômputo as assembleias que se tratarem da Negociação Coletiva. Deverá ser feita comunicação formal com antecedência de 05 (cinco) dias, para a disponibilização do dirigente sindical. E, ainda, fica o dirigente com a obrigação de provar o afastamento em até 05 (cinco) dias, sendo que a não comprovação do motivo do afastamento, aqui abonado, implicará em desconto do respectivo dia de trabalho.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Ficam o Presidente e Tesoureiro à disposição integral do SEEACEP, sem prejuízo de seus salários, bem como aos benefícios aos quais suas funções vierem a ter, devendo seus empregadores arcar com as devidas obrigações trabalhistas e sociais, desde que não sejam vinculados à mesma empresa.

PARAGRAFO SEGUNDO: Os membros do sindicato poderão ser lotados pelas empresas empregadoras de acordo com seu interesse e conveniência, nos contratos a que a mesma seja detentora.

PARAGRAFO TERCEIRO: Fica ressalvado que todos os membros eleitos da chapa vigente serão contratados pela nova empresa, quando houver encerramento de contrato com a empresa anterior, do qual o dirigente sindical estava vinculado, desde que esta empresa não tenha continuidade em seus serviços na capital.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE ASSOCIADOS E EMPREGADOS

As empresas fornecerão à Entidade Sindical Profissional, por ocasião do recolhimento da contribuição associativa (mensalmente), mediante recibo, uma relação contendo nome e valor das referidas contribuições de cada empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica acordado que até o dia 30 de janeiro de cada ano, o Sindicato laboral deverá apresentar às empresas a ata de assembleia que autorizou as contribuições.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas procederão, a partir da homologação da presente convenção coletiva, a título de contribuição assistencial, descontos devidamente aprovados pela respectiva assembleia geral da categoria profissional, sobre os salários nominais já reajustados, aos empregados sindicalizados e não sindicalizados ao Sindicato dos Trabalhadores, em favor deste, e que deverão ser efetuados quando do pagamento do salário na folha de abril de 2025, no percentual de 2% (dois por cento), por empregado, de acordo com a Tese de Repercussão Geral fixada no termo 935 e julgada pelo Supremo Tribunal federal - STF.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado ao empregado o direito de oposição aos descontos, a ser exercido em uma única vez durante a vigência deste instrumento de acordo coletivo, implicando esta oposição na isenção de todos os descontos previstos nesta cláusula. Fica registrado que o empregado poderá exercer seu direito de oposição a partir do momento de aprovação deste desconto em assembleia. Todavia, quanto os empregados que não puderem exercer a oposição nas condições já mencionadas, por se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso na forma da lei, terão os seus descontos postergados até o seu retorno ao serviço, oportunidade a partir da qual poderão ser opor aos descontos até 10 (dez) dias após este retorno.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A oposição deverá ser feita através de carta de próprio punho, em três vias, protocoladas na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores, exceto para o empregado analfabeto, para quem o próprio Sindicato dos Trabalhadores preparará e protocolará, no prazo previsto, as três vias da carta referida, mediante simples manifestação verbal, por parte do empregado, feito pessoalmente na Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de dois dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO QUARTO - As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos, sendo nulos de pleno direito o envio pelos correios de abaixo assinados, correspondências ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - Os recolhimentos dos descontos acima deverão ser feitos em conta vinculada, junto ao banco definido pelo Sindicato beneficiário, com vencimento no décimo dia do mês seguinte ao dos descontos, através de depósito na conta indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO SEXTO - A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores as contribuições indicadas nesta cláusula, incorrerá em multa de valor correspondente a 10% do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas fornecerão ao Sindicato dos Trabalhadores, em caráter confidencial e no prazo de 20 dias, contados da data do recolhimento da contribuição assistencial, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição dos seus empregados, excluídos os pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como liberais que exerçam opção de não terem o percentual descontado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas descontarão em folha de pagamento as contribuições de empregados sindicalizados, mediante autorização prévia e expressa destes, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário

normativo, recolhendo o total do montante em favor do sindicato laboral até o 10º dia do mês, juntamente com a relação nominal dos atingidos, mesmo daqueles que tenham se desligado do emprego, ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A cada dia de atraso no repasse da contribuição associativa será devida uma multa em favor do Sindicato Laboral, no percentual de 1% sobre o valor do recolhimento de cada trabalhador cujo repasse não foi efetuado, limitado ao valor total do recolhimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores mencionados acima deverão ser pagos exclusivamente através de depósito identificado na Conta do SEEACEP (Agência 0029, operação 003, Conta nº 1.918-9, da Caixa Econômica Federal).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

De acordo com autorização da Assembleia Geral Extraordinária, conforme art. 8º, IV, da Constituição Federal, resta aprovado, por maioria, o desconto de 2% (dois por cento) dos salários de todos os empregados associados, desde que estejam trabalhando no mês subsequente à homologação da presente Convenção Coletiva, devendo as empresas realizar o respectivo desconto e depositar o total do montante em favor do sindicato laboral em até 10 (dez) dias corridos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- b) Cumprimento integral desta Convenção;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Supremo Tribunal Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO INTERESSE DE GARANTIR O FIEL CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, poderão contratar os empregados da empresa anterior, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao Sindicato Laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo, e ficarão também obrigadas a dispensar os empregados sem justa causa, mediante as seguintes condições:

- I) O Termo de Rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar, obrigatoriamente, a expressa referência a essa cláusula;
- II) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o décimo dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei;
- III) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante os dois Sindicatos convenientes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado.
- IV) Ficam ressalvados os casos que envolvam estabilidades e condições de saúde do colaborador, onde o vínculo com a empresa antiga deve permanecer, salvo o trabalhador faça a opção de renúncia.
- V) Quando o colaborador terceirizado aceitar convite para exercer cargo comissionado, este fica obrigado a se apresentar à sua empresa, exhibir a nomeação e pedir o seu desligamento para assumir cargo em comissão, devendo, inclusive, restituir valores que tenha recebido em caráter antecipado/indevido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

Parágrafo único: O sindicato que entender necessário a ação conjunta deverá oficiar a solicitação ao outro sindicato, fornecendo as informações acerca da situação denunciada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRINTÍDIO

Fica convencionado que o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30(trinta) dias que antecede a data-base, terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal de que trata o art. 9º, da Lei n.º 7.238/84, exceto no caso de encerramento de contrato entre a empresa empregadora e o tomador dos serviços e/ou nos casos de troca de gestão executiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTOFISCALIZAÇÃO DO SETOR

Em virtude do interesse de garantir o fiel cumprimento da legislação trabalhista previdenciária e deste documento junto opinião pública, aos tomadores e às autoridades públicas e privadas de todas as esferas, especialmente as responsáveis pela preservação da regularidade das relações trabalhistas e previdenciárias, não só pela submissão à obrigatoriedade legal mas também para elidir de vez com o estigma de mau empregador e mau contribuinte que o setor ainda alimenta no seio da sociedade, as partes acordam pela manutenção da autofiscalização do setor, nos seguintes termos:

- I - Fica constituída uma comissão de dois membros indicados pelo Sindicato Patronal, sendo um titular e um suplente, e de igual número de membros indicados pelo Sindicato Profissional, para definir, planejar, executar, controlar e resolver todos os assuntos pertinentes à matéria de acordo com os princípios neste documento, pelo voto da maioria de seus membros titulares, reunindo-os, no mínimo, uma vez por mês;
- II - Cabe à Comissão de Autofiscalização, essencialmente, a apuração de fatos que desabonem ou possam vir a desabonar o setor, no que se refere ao cumprimento da legislação, previdenciária, fundiária, a

específica do setor e das Convenções e acordos firmados entre as partes, sejam eles de direito público ou privado;

III - Compete à Comissão de Autofiscalização: receber denúncia, realizar busca, visitar as empresas e os locais de execução dos serviços; requerer informações e documentos, mediante o prazo de sete dias para resposta; ter acesso aos documentos inerentes ao objeto da presente cláusula; consultar órgãos e valer-se de outros meios legais para obtenção de dados para que sejam tomadas, em conjunto, as hábeis providências, entre elas, a denúncia às autoridades constituidas pertinentes às matérias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Obriga-se o sindicato que tenha conhecimento de irregularidade ou fato inerente ao objeto de apuração através da cláusula em questão, a notificar a outro no prazo máximo de cinco dias úteis, independentemente de toda e qualquer providência que venha a tomar, a qual no mesmo prazo e com a mesma cominação deverá ser igualmente científica.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA

Fica estabelecida multa no valor de 02 (dois) pisos salariais vigentes para cada cláusula descumprida, cabendo em qualquer caso o direito de defesa da empresa, excetuando-se as disposições acima que possuam multa própria.

PARÁGRAFO ÚNICO - A multa discriminada no tópico acima será revertida em favor do sindicato prejudicado.

}

**DANIELA ROBERTA DUARTE DA CUNHA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO**

**JONATAS MIRANDA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND DOS EMP DE EMP DE ASSEIO E CONSER DO EST DO PIAUI**

ANEXOS ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PUBLICACAO EDITAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - LISTA DE ASSINATURAS

[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO V - MINUTA ASSINADA**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO VI - TABELA PISO SALARIAL**[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

TABELA - PISO SALARIAL 2025

AGENTE DE LIMPEZA ÁREAS INSTITUCIONAIS	R\$1.553,96	
AGENTE DE LIMPEZA HOSPITALAR	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
AGENTE DE PORTARIA	R\$1.704,89	
ALMOXARIFE	R\$1.775,96	
APONTADOR	R\$1.553,96	
ARQUIVISTA	R\$1.585,01	
ARRUMADEIRA	R\$1.536,59	
ATENDENTE	R\$1.553,96	
AUXILIAR ADMINIST. NÍVEL SUPERIOR	R\$4.788,95	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$2.020,11	
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE BOMBEIRO HIDRÁULICO	R\$1.540,23	
AUXILIAR DE CAPATAZ	R\$1.536,59	
AUXILIAR DE CARGA E DESCARGA	R\$1.598,34	
AUXILIAR DE COZINHA	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$1.878,06	
AUXILIAR DE GESTÃO	R\$1.878,06	
AUXILIAR DE GESTÃO NÍVEL SUPERIOR	R\$3.279,41	
AUXILIAR DE INFORMÁTICA	R\$1.878,06	
AUXILIAR DE LAVANDERIA	R\$1.553,96	
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO DE EDIFICAÇÕES	R\$1.886,92	
AUXILIAR DE MECÂNICO	R\$1.536,59	
AUXILIAR DE NUTRIÇÃO	R\$1.540,62	

AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$1.540,62	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$1.553,96	
AUXILIAR OPERACIONAL	R\$1.553,96	
AUXILIAR TÉCNICO	R\$2.020,11	
BOMBEIRO CIVIL	R\$1.913,68	
BOMBEIRO HIDRÁULICO	R\$1.775,96	
BRAÇAL	R\$1.536,59	
BRIGADISTA CIVIL	R\$1.775,96	30% Periculosidade
CADASTRADOR FISCAL	R\$1.775,96	
CADASTRADOR MOTORIZADO	R\$1.775,96	30% Periculosidade
CAPATAZ	R\$1.598,34	
CAPINADOR DE VIAS PÚBLICAS	R\$1.536,59	
CARPINTEIRO	R\$1.585,01	
CARREGADOR	R\$1.540,62	
CARROCEIRO (TRAÇÃO ANIMAL)	R\$1.536,59	
CHEFE DE COZINHA	R\$2.251,02	20% de Insalubridade
COLETOR DE RESÍDUOS HOSPITALAR	R\$1.553,96	40% de Insalubridade
CONTÍNUO	R\$1.536,59	
COORDENADOR DE ESPORTE	R\$1.878,06	
COORDENADOR DE EVENTOS	R\$1.878,06	
COORDENADOR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$1.598,34	
COPEIRA	R\$1.553,96	
COSTUREIRA	R\$1.536,59	
COZINHEIRO	R\$1.598,34	20% de Insalubridade
CUIDADOR SOCIAL	R\$1.540,62	
DESPENSEIRO	R\$1.536,59	
DEDETIZADOR	R\$1.878,06	20% de Insalubridade
DIAGRAMADOR	R\$2.251,02	

DIGITADOR	R\$1.878,06	36 horas semanais
ELETRICISTA DE ALTA TENSÃO	R\$ 1.886,92	30% de Periculosidade
ELETRICISTA PREDIAL	R\$1.584,68	30% de Periculosidade
EMPILHADOR	R\$1.710,89	
ENCARREGADO DE TURMA LIMPEZA	R\$2.020,11	
ENCARREGADO DE TURMA LIMPEZA HOSPITALAR	R\$2.020,11	20% de Insalubridade
FAXINEIRO	R\$1.553,96	
FERREIRO ARMADOR	R\$1.775,96	
FISCAL DE CATRACA	R\$1.598,34.	
FISCAL DE TERMINAL	R\$1.598,34	
FISCAL MOTORIZADO	R\$1.598,34	30% de Periculosidade
GARÇOM	R\$1.553,96	
JARDINEIRO	R\$1.598,34	
JORNALISTA	R\$2.755,11	
LAÇADOR DE ANIMAIS	R\$1.704,89	
LAVADEIRA	R\$1.536,59	
LAVADOR DE ANIMAIS	R\$1.536,59	20% de Insalubridade
LAVADOR DE CARRO	R\$1.536,59.	
LEDOR	R\$1.536,59	
LIMPADOR DE VIDROS (JAUZEIRO)	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
MAQUEIRO	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
MARCENEIRO	R\$1.775,96	
MECÂNICO	R\$1.775,96	
MÉDICO	R\$9.567,83	20 horas semanais
MENSAGEIRO	R\$1.536,59	
MESTRE DE OBRAS	R\$2.020,11	
MONITOR DE ESPORTES E LAZER	R\$1.553,96	

MOTOCICLISTA/MOTOBOY	R\$ 1.585,01	30% de Periculosidade ou risco de vida
MOTORISTA DE AMBULÂNCIA	R\$1.704,89	20% de Insalubridade
MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE	R\$1.704,89	
MOTORISTA VEÍCULO PESADO	R\$2.020,11	
MOTORISTA VEÍCULO MUNK	R\$2.251,02	
OFFICE BOY	R\$1.536,59	
OPERADOR DE AUTOCLAVE	R\$2.755,11	
OPERADOR DE CATRACA	R\$1.536,59	
OPERADOR DE MICROCOMPUTADOR	R\$2.020,11	
OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$1.878,06	
OPERADOR DE SOM E IMAGEM	R\$2.251,02	
OPERADOR GRÁFICO	R\$1.598,34	
OPERADOR MÁQ.COPIADORA	R\$1.536,59	
OPERADOR MASTER	R\$ 2.188,82	
OPERADOR PATROL MOTO-MEC.	R\$2.020,11	
OUVIDOR	R\$1.585,01	
PEDREIRO	R\$1.886,92	
PINTOR	R\$1.886,92	
PRODUTOR	R\$ 2.188,82	
PROGRAMADOR	R\$2.251,02	
PROTOCOLISTA	R\$1.553,96	
PSICÓLOGO	R\$3.279,41	20 horas semanais
RECEPCIONISTA BILINGUE	R\$4.373,25	
RECEPCIONISTA	R\$1.775,96	
REPOSITOR	R\$1.553,96	
SECRETÁRIA NÍVEL MÉDIO	R\$1.775,96	
SECRETARIA NIVEL SUPERIOR BILINGUE	R\$6.269,04	
SECRETÁRIA NIVEL SUPERIOR	R\$3.281,01	

SECRETÁRIA EXECUTIVA	R\$4.373,25	
SERVENTE DE PEDREIRO	R\$1.536,59	
SERVENTE LIMPEZA ÁREAS INST.	R\$1.553,96	
SERVENTE LIMPEZA - BANHEIRO COLETIVO GRANDE CIRCULAÇÃO	R\$1.553,96	40% de Insalubridade
SERVENTE LIMPEZA HOSPITALAR	R\$1.553,96	20% de Insalubridade
SOLDADOR	R\$1.585,01	
SUPERVISOR	R\$ 2.188,82	
TÉCNICO AUXILIAR GERAL	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM ESTATÍSTICA	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM ESTERILIZAÇÃO	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM LABORATÓRIO	R\$2.209,71	
TÉCNICO EM MANUTENÇÃO	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM MECÂNICA	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM OBRAS CIVIS	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA	R\$2.251,02	
TECNÓLOGO EM REDE	R\$2.755,11	
TÉCNICO EM REDE (NÍVEL MÉDIO)	R\$1.704,89	
TÉCNICO EM REDE LÓGICA	R\$1.878,06	
TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	R\$1.704,89	30% de Periculosidade
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$2.755,11	
TÉCNICO EM SUPORTE DE REDE	R\$2.251,02	
TÉCNICO EM TELEFONIA	R\$1.878,06	
TÉCNICO OPER. ESPEC. NIVEL SUPERIOR	R\$ 6.269,04	
TÉCNICO OPER.ESPECIALIZADO	R\$5.261,22	
TÉCNICO OPER. NÍVEL MÉDIO	R\$2.251,02	
TELEFONISTA	R\$1.553,96	36 horas semanais

TORNEIRO MECÂNICO	R\$2.020,11	
TRADUTOR	R\$4.788,95	
TRADUTOR INTÉRPRETE DE LIBRAS	R\$4.167,28	30 horas semanais
TRATADOR DE ANIMAIS	R\$1.704,89	
TRATORISTA	R\$2.020,11	
VARREDOR DE VIAS PÚBLICAS	R\$1.536,59	
VIDEOFONISTA	R\$1.704,89	
VIGIA	R\$1.553,96	
ZELADOR	R\$1.553,96	

GRUPO 01 - Campus Amílcar Ferreira Sobral					
ITEM	DESCRÍÇÃO	UNIDADE	QUANTIDADE	VALOR MENSAL	VALOR TOTAL ANUAL
1	Serviço de Tradutor/ Intérprete de Libras com dedicação exclusiva de mão de obra	Serviço Mensal	12	R\$ 33.536,79	R\$ 402.441,48
VALOR ESTIMADO MENSAL				R\$ 33.536,79	
VALOR ESTIMADO ANUAL				R\$ 402.441,48	

*OBSERVAÇÃO: * Segundo o MTE a caracterização e classificação da insalubridade e da periculosidade, devem ser feitas através de perícia do Médico ou Engenheiro do Trabalho. (Art. 195 CLT).*

Categoria profissional: INTÉRPRETE DA LÍNGUA BRASILEIRA DESINAIS (LIBRAS) - 30 HORAS			
Nº do Processo		23111.028379/2025-18	
Discriminação dos Serviços			
A	Data de apresentação da proposta		
B	Município		FLORIANO-PI
C	Ano do Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo		PI000053/2025
D	Nº de meses de execução contratual		12
Identificação do Serviço			
Tipo de Serviço	Unidade de Medida	Quantidade estimada a contratar (em função da unidade de medida)	
Apoio Administrativo	Posto	3	
Dados para composição dos custos referentes à mão-de-obra			
1	Tipo de serviço (mesmo serviço com características distintas)	INTÉRPRETE DA LÍNGUA BRASILEIRA DESINAIS (LIBRAS)	
2	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	2614-25	
3	Salário Nominativo da Categoria Profissional	R\$ 4.167,28	
4	Categoria profissional (vinculada à execução contratual)	SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO ESTADO DO PIAUÍ	
5	Data base da categoria (dia/mês/ano)	1º janeiro de 2025	
MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO			
1	COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		%
A	Salário Base		4167,28
B	Adicional Periculosidade		0,00
C	Adicional Insalubridade		0,00
D	Adicional Noturno		0,00
E	Adicional de Hora Noturna Reduzida		0,00
F	Outros (especificar)		0,00
TOTAL DO MÓDULO 1			R\$ 4.167,28
MÓDULO 2 – ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS			
Submódulo 2.1 - 13º Salário, Férias e Adicional de Férias			%
A	13 (Décimo-terceiro) salário		8,33%
B	Férias e Abono de Férias		12,10%
TOTAL SUBMÓDULO 2.1			20,43%
BASE DE CÁLCULO PARA O SUBMÓDULO 2.2 (MÓDULO 1 + SUBMÓDULO 2.1)		MÓDULO 1	R\$ 4.167,28
		SUBMÓDULO 2.1	R\$ 851,37
		TOTAL	R\$ 5.018,65
Submódulo 2.2 - GPS, FGTS e Outras Contribuições			%
A	INSS		20,00%
B	Salário Educação		2,50%
C	SAT (Seguro Acidente de Trabalho)		6,00%
D	SESC ou SESI		1,50%
E	SENAI - SENAC		1,00%
F	SEBRAE		0,60%
G	INCRA		0,20%
H	FGTS		8,00%
TOTAL SUBMÓDULO 2.2			39,80%
			R\$ 1.997,43
Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diárioses			VALOR (R\$)
A	Transporte	R\$ 4,00	0,00
B	Auxílio-Refeição/Alimentação		473,82
C	Assistência Médica e Familiar		42,00
D	Seguro de vida		16,80
TOTAL SUBMÓDULO 2.3			R\$ 532,62
QUADRO-RESUMO DO MÓDULO 2 - ENCARGOS, BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS			
Módulo 2 - Encargos, Benefícios Anuais, Mensais e Diárioses			VALOR (R\$)
2.1	13º Salário, Férias e Adicional de Férias		851,37
2.2	GPS, FGTS e Outras Contribuições		1997,43
2.3	Benefícios Mensais e Diárioses		532,62
TOTAL DO MÓDULO 2			R\$ 3.381,42
BASE DE CÁLCULO PARA O MÓDULO 3 (MÓDULO 1 + MÓDULO 2)		MÓDULO 1	R\$ 4.167,28
		MÓDULO 2	R\$ 3.381,42
		TOTAL	R\$ 7.548,70
MÓDULO 3 – PROVISÃO PARA RESCISÃO			
3	PROVISÃO PARA RESCISÃO		%
A	Aviso Prévio Indenizado		0,42%
			31,70

B	Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado	0,03%	2,26
C	Aviso Prévio Trabalhado	1,85%	139,65
D	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre Aviso Prévio Trabalhado	0,74%	55,86
E	Multa do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado e sobre o Aviso Prévio Trabalhado	4,00%	301,95
TOTAL DO MÓDULO 3		7,04%	R\$ 531,42
BASE DE CÁLCULO PARA O MÓDULO 4 (MÓDULO 1 + MÓDULO 2 + MÓDULO 3)		MÓDULO 1	R\$ 4.167,28
		MÓDULO 2	R\$ 3.381,42
		MÓDULO 3	R\$ 531,42
		TOTAL	R\$ 8.080,12
MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
Submódulo 4.1 - Ausências Legais			VALOR (R\$)
A	Substituto na cobertura de Férias	0,93%	75,15
B	Substituto na cobertura de Ausências Legais $\{[(1/30)X(1/12)X100]=0,28\}$	0,56%	45,25
C	Substituto na cobertura de Licença Paternidade $\{[(5/30)/12]X0,015\}X100=0,02\%$	0,03%	2,42
D	Substituto na cobertura de Ausência por Acidente de Trabalho $((0,91/30)X(1X12))X100=0,27\%$	0,33%	26,66
E	Substituto na cobertura de Afastamento Maternidade $[(0,1111X0,02 \times 0,333)X100]=0,07\%$	0,07%	5,66
F	Substituto na cobertura de outras ausências	0,00%	0,00
TOTAL SUBMÓDULO 4.1		1,92%	R\$ 155,14
Submódulo 4.2 - Intrajornada			VALOR (R\$)
A	Intervalo para Repouso ou Alimentação	0,00%	0,00
TOTAL SUBMÓDULO 4.2		0,00%	R\$ -
QUADRO-RESUMO DO MÓDULO 4 - CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE			
Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente			VALOR (R\$)
4.1	Ausências Legais		155,14
4.2	Intrajornada		0,00
TOTAL DO MÓDULO 4		R\$	155,14
MÓDULO 5 – INSUMOS DIVERSOS			
5	INSUMOS DIVERSOS		VALOR (R\$)
A	Materiais	-	0,00
B	EPIs	-	0,00
C	Uniformes	-	64,24
D	Equipamentos / Ferramentas	-	0,00
TOTAL DO MÓDULO 5		-	R\$ 64,24
BASE DE CÁLCULO PARA O MÓDULO 6 (MÓDULO 1 + MÓDULO 2 + MÓDULO 3 + MÓDULO 4 + MÓDULO 5)		MÓDULO 1	R\$ 4.167,28
		MÓDULO 2	R\$ 3.381,42
		MÓDULO 3	R\$ 531,42
		MÓDULO 4	R\$ 155,14
		MÓDULO 5	R\$ 64,24
TOTAL		R\$	8.299,50
MÓDULO 6 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO			
6	CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO	%	VALOR (R\$)
A	Custos Indiretos	5,00%	414,98
B	Lucro	10,00%	871,45
C	TRIBUTOS		
C.1	PIS	1,65%	184,45
C.2	COFINS	7,60%	849,60
C.3	ISS	5%	558,95
TOTAL DO MÓDULO 6		29,25%	R\$ 2.879,43
a) Tributos % = To = 100			14,25%
b) (Total dos Módulos 1, 2, 3, 4 e 5+ Custos indiretos + lucro)= Po = 9585,93			9585,93
c) Po / (1 - To) = P1 = 11178,93			11178,93
Valor dos Tributos = P1 - Po			1593,00
QUADRO RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO			
Mão-de-Obra vinculada à execução contratual (valor por empregado)			VALOR (R\$)
A	MÓDULO 1 - COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO		4167,28
B	MÓDULO 2 – ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAIS E DIÁRIOS		3381,42
C	MÓDULO 3 – PROVISÃO PARA RESCISÃO		531,42
D	MÓDULO 4 – CUSTO DE REPOSIÇÃO DO PROFISSIONAL AUSENTE		155,14
E	MÓDULO 5 – INSUMOS DIVERSOS		64,24
Subtotal (A + B + C + D + E)		R\$	8.299,50
F	MÓDULO 6 – CUSTOS INDIRETOS, TRIBUTOS E LUCRO		2879,43

PREÇO TOTAL POR EMPREGADO		R\$	11.178,93
QUANTIDADE DE EMPREGADOS NO POSTO	PREÇO TOTAL DO EMPREGADO	VALOR TOTAL DO POSTO	
3	R\$ 11.178,93	R\$ 33.536,79	12 402.441,48

UNIFORMES**QUANTITATIVO DE UNIFORMES POR EMPREGADO****TABELA 05****UNIFORMES - OPERADOR DE MICRO (SEMESTRAL)**

ITEM	NOME	QUANT.	UNIDADE	VALOR UNITÁRIO	TOTAL
1	Calça tipo esporte fino/ jeans/ brim, com zíper, de boa qualidade	2	Und	R\$ 75,34	R\$ 150,68
2	Camisa em tecido, manga curta, de boa qualidade;	2	Und	R\$ 54,73	R\$ 109,46
4	Sapato, tipo social/ scarpin ou estilo boneca, de boa qualidade	1	Par	R\$ 92,31	R\$ 92,31
6	Meias Finas e de boa qualidade	2	Par	R\$ 11,90	R\$ 23,80
8	Crachá de identificação com foto	1	Und	R\$ 9,16	R\$ 9,16
TOTAL SEMESTRAL					R\$ 385,41
TOTAL MENSAL					R\$ 64,24