

Pregão	122/2017
Data de Abertura	05/12/2017
Itens/Grupos	Grupo Único
Empresa	A7 TECHNOLOGY BUSINESS AND SERVICE LTDA.
CNPJ	05.221.579/0001-36

Check List Relativo às planilhas de Formação de Custos					
1.	Verificações prévias	Sim	Não	Não se aplica	
1.1	Edital exige salários mínimos?	x			
1.2	Há exigência de valores mínimos de benefícios?	x			
1.3	Há condição diferenciada de férias (períodos de recesso sem exigência de substituição, etc.)?	x			
2.	Verificações na planilha	Sim	Não	Não se aplica	Observações/Pedidos de esclarecimento
2.1	Em caso de resposta positiva ao item 1.1, a proposta atende aos valores mínimos de salários definidos no edital?	x			
2.2	Foi apresentada a CCT a qual se vincula a empresa (CLT art. 511 § 2º)?	x			
2.3	Caso a empresa tenha se declarado desonerada (percentual de INSS no módulo 4.1 zerado), os valores da proposta estão abaixo dos valores estimados para empresas desoneradas (no edital, estes valores são diferentes dos valores estimados para empresas sem este benefício)?	x			
2.4	Em caso de resposta negativa ao item 1.1, a proposta atende aos pisos salariais estipulados na CCT apresentada?			x	
2.5	O RAT apresentado na proposta condiz com o SAT/RAT associado ao CNAE PREPONDERANTE na GFIP da empresa (vide Anexo V do RPS c/c Anexo I da IN RFB 1.027/2010 e Anexo I da IN RFB 1.071/2010)?		x		CNAE PREPONDERANTE: 47.51-2-00 - Comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática • Alíquota do RAT para o CNAE 47.51-2-00 conforme o Anexo V do RPS (Decreto nº 3.048/99): 2% • Alíquota do RAT para o CNAE 47.51-2-00 conforme o Anexo I da IN RFB 1.071/2010: 2% O RAT apresentado pela empresa nas planilhas de custos e formação de preços não corresponde ao CNAE PREPONDERANTE 47.51-2-00 informado na GFIP.
2.6	Caso haja incidência de FAP sobre o RAT, foi apresentado o comprovante?		x		FAP constante da GFIP = 0,5000. A empresa deverá apresentar o documento que comprove o FAP.
2.7	Foi apresentado o memorial de cálculo de cada percentual constante nas planilhas de formação de custos, bem como de cada item cotado nos módulos 2 e 3 (equipamentos, uniformes, EPIs, etc)?		x		Auxílio Transporte → Alerta-se que a concessão do auxílio é gratuito para o trabalhador, conforme Cláusula 15ª da CCT, portanto não poderá haver desconto de 6% sobre o salário base do empregado. → Alerta-se que a empresa cota o valor do vale-transporte a R\$ 5,00. SENADO estima em R\$ 7,50. Requer-se que a empresa explicita que poderá garantir o transporte dos empregados com essa cotação. Auxílio Alimentação → O valor apresentado pela empresa está abaixo do mínimo estipulado no item 11.1.1.2.1 do Edital, que é de R\$ 22,12 por dia trabalhado. O desconto aplicado pela empresa não pode deixar o valor diário inferior a R\$ 22,12, que é o mínimo aceito pelo Senado Federal. Cesta Básica (Cláusula 13ª da CCT) → Deverá constar da planilha o valor de R\$ 122,52, correspondente a 6 tickets de R\$ 20,42. Café da Manhã (Cláusula 14ª CCT) → Deverá constar da planilha o valor de R\$ 61,26, correspondente a 3 tickets de R\$ 20,42.

2.8	Caso haja adicional noturno, o mesmo foi calculado corretamente (vide condições estipuladas em CCT/ACT, ou memorial de cálculo pelo padrão da CLT, adaptado à situação da contratação)?			x	
2.9	Caso haja adicional de periculosidade, o mesmo foi calculado corretamente (vide condições estipuladas em CCT/ACT, ou em CLT, onde a base da cálculo deve ser o salário base)?			x	
2.10	Caso haja adicional de insalubridade, o mesmo foi calculado corretamente (vide condições estipuladas em CCT/ACT, ou em CLT, onde a base da cálculo deve ser o salário mínimo vigente)?			x	
2.11	Caso haja cotação de horas extras de forma habitual, estas foram calculadas corretamente (vide condições estipuladas em CCT/ACT, ou em CLT)?			x	
2.12	Caso haja cotação de materiais ou equipamentos, foram observadas as condições de depreciação estipuladas pela ADVOSF)?			x	
2.13	Caso a empresa tenha se declarado desonerada (percentual de INSS no módulo 4.1 zerado), foi apresentada a fundamentação legal e cotado corretamente o INSS sobre o faturamento? Os percentuais de desoneração estão corretos?		x		A empresa deverá apresentar a fundamentação que ampare a concessão do benefício tributário.

2.14	Os cálculos estão efetuados corretamente, de acordo com a planilha padrão de conferência (incluindo cálculo de impostos "por dentro" e cálculo de percentuais de despesas administrativas e lucro na forma definida na IN 02/2008, ou seja, despesas administrativas incidem sobre o total dos módulos 1 a 4; lucro incide sobre o total dos módulos 1 a 4 acrescidos das despesas administrativas; impostos incidem sobre o valor final)?	x			A ser avaliado quando da devolução da planilha retificada.
2.15	Os percentuais de aviso prévio trabalhado e indenizado e de suas respectivas multas são coerentes com a sistemática explanada pela SCISF?		x		• Aviso Prévio Indenizado: Não há memorial de cálculo demonstrando como se chegou ao percentual de 0,42%. Este percentual corresponde a 5% de empregados demitidos por API, haja vista que $(1/12) \times 0,05 = 0,42\%$ • Incidência do FGTS sobre Aviso Prévio Indenizado: Cálculo correto. • Aviso Prévio Trabalhado: Não há memorial de cálculo demonstrando como se chegou ao percentual de 1,94%. Este percentual corresponde a 100% de empregados demitidos por APT, haja vista que $(7/30/12) \times 100\% = 1,94\%$ • Incidência do 4.1 sobre Aviso Prévio Trabalhado: Cálculo correto. • Multa sobre FGTS e Contribuições Sociais: As multas estão consolidadas. Deverão ser separadas: uma destinada ao Aviso Prévio Trabalhado, e a outra, ao Aviso Prévio Indenizado. Cálculo das multas: • Multa sobre FGTS e Contribuições Sociais sobre o aviso prévio indenizado: Se for considerado o percentual de demitidos de 5% por Aviso Prévio Indenizado, o percentual correspondente a esta multa deveria ser de $((1 + (1/12) + (1/12) + (1/3 \times 1/12)) \times 0,5) \times 0,08 \times 5\% = 0,24\%$. O percentual de demitidos por Aviso Prévio Indenizado deve ser o mesmo do percentual de demitidos utilizado para calcular a Multa, que é calculada da seguinte forma: Para o Aviso Prévio Indenizado: $((((\text{Total da Remuneração}) + (13^\circ \text{ salário}) + (\text{férias}) + (\text{terço constitucional de férias})) \times (\text{alíquota da multa do FGTS} + \text{CSLL que corresponde a } 50\%)) \times 8\% \text{ do FGTS}) \times \text{percentual de dispensa com Aviso Prévio Indenizado}$ • Multa sobre FGTS e Contribuições Sociais sobre o aviso prévio trabalhado: Se for considerado o percentual de demitidos de 100% por Aviso Prévio Trabalhado, o percentual correspondente a esta multa deveria ser de $((1 + (1/12) + (1/12) + (1/3 \times 1/12)) \times 0,5) \times 0,08 \times 100\% = 1,94\%$. O percentual de demitidos por Aviso Prévio Trabalhado deve ser o mesmo do percentual de demitidos utilizado para calcular a Multa, que é calculada da seguinte forma: Para o Aviso Prévio Trabalhado: $((((\text{Total da Remuneração}) + (13^\circ \text{ salário}) + (\text{férias}) + (\text{terço constitucional de férias})) \times (\text{alíquota da multa do FGTS} + \text{CSLL que corresponde a } 50\%)) \times 8\% \text{ do FGTS}) \times \text{percentual de dispensa com Aviso Prévio Trabalhado}$ IMPORTANTE!! A soma das multas não pode ser superior a 4,78% (Nota Técnica nº 02/2017 - COAUDCON/SCISF)

2.16	Os cálculos de arredondamento são condizentes com as disposições do Ato nº 20 de 2010 do Primeiro-Secretário (inclusive no resumo)?				A ser avaliado quando da devolução da planilha retificada.
2.17	Os benefícios previstos em CCT estão cotados na proposta (observar que o Plano de Saúde na CCT do SEAC/SINDISERVIÇOS não pode ser aceito, tendo em vista o posicionamento da ADVOSF)?	x			
2.18	Caso não cotado algum benefícios previsto em CCT, há justificativa válida apresentada pela empresa?			x	
2.19	Há alguma categoria com fator K superior a 2,70 sem justificativa plausível (caso haja, deve ser pedida redução dos valores à empresa)?				A ser avaliado quando da devolução da planilha retificada.
2.20	No caso da empresa se beneficiar da desoneração, mesmo que o fator K seja menor que 2,70, há valores abusivos de lucro, despesas administrativas ou quaisquer outros elementos da planilha (caso haja, deve ser pedida redução dos valores à empresa)?				A ser avaliado quando da devolução da planilha retificada.
2.21	Os percentuais decorrentes de obrigação legal foram cotados corretamente?		x		→ Submódulo 4.5 - Custo de Reposição do Profissional Ausente: A rubrica <i>Férias</i> está preenchida com percentual de 8,33%. Conforme Anexo 8 do Edital (Cláusula Segunda, inciso X da minuta de contrato) não haverá reposição de funcionários por ocasião de férias do titular. Portanto, esta rubrica deverá ser zerada.
2.22	Os percentuais decorrentes de dados estatísticos foram calculados corretamente e possuem justificativas plausíveis?		x		→ Não foi apresentado o memorial de cálculo para as seguintes rubricas: • Afastamento Maternidade • Auxílio Doença • Licença Paternidade • Faltas Legais • Acidente de Trabalho
2.23	No caso de haver outros itens na contratação sem relação com terceirização, os cálculos aritméticos foram efetuados corretamente?			x	
2.24	As verbas variáveis foram calculadas de acordo com o número de dias considerados usualmente pelo Senado (22 dias para 2ª a 6ª; 15 dias para escala 12x36; 26 dias para 2ª a sábado)? Em caso negativo, foram apresentadas as devidas justificativas?	x			
2.25	Foi cotada indevidamente Contribuição Assistencial?		x		
2.26	O valor do auxílio-alimentação obedece ao estipulado pela decisão da Comissão Diretora do Senado Federal (R\$ 22,12 ao dia por empregado, no mínimo)		x		Vide item 2.7 deste documento.
2.27	A planilha foi apresentada na forma mais atualizada?	x			

(assinado eletronicamente)

Emerson Jader Pandini

Coordenador da Coordenação de Controle e Validação de Processos - COCVAP