

Pregão	124/2017
Data de Abertura	04/12/2017
Itens/Grupos	Grupo Único
Empresa	CETRO RM SERVIÇOS LTDA.
CNPJ	08.307.120/0001-48

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		
2.6	Caso haja incidência de FAP sobre o RAT, foi apresentado o comprovante?		x		
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			

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			Identificamos que a empresa se enquadra no art. 7º inciso IV da Lei 12.546/2011, conforme CNAE 432.
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			
2.15	Os percentuais de aviso prévio trabalhado e indenizado e de suas respectivas multas são coerentes com a sistemática explanada pela SCISF?		x		▪ Multa sobre FGTS e Contribuições Sociais sobre o aviso prévio indenizado: A multa deve ser calculada utilizando o mesmo percentual de empregados demitidos por Aviso Prévio Indenizado. Como já foi utilizado o percentual de 70% para demissão por Aviso Prévio Trabalhado a empresa somente poderá utilizar, se quiser, o máximo de 30% de pessoal demitido por Aviso Prévio Indenizado, dessa forma, se for considerado o percentual de demitidos de 30% por Aviso Prévio Indenizado, o percentual correspondente a esta multa deveria ser de $((1 + (1/12) + (1/12) + (1/3 * 1/12)) * 0,5) * 0,08$ * 30% = 1,43 %, o que resultará no valo de R\$ 52,94. Multa sobre FGTS e Contribuições Sociais sobre o aviso prévio trabalhado: A multa deve ser calculada utilizando o mesmo percentual de empregados demitidos por Aviso Prévio Trabalhado. Como já foi utilizado o percentual de 30% para demissão por Aviso Prévio Indenizado, a empresa somente poderá utilizar, se quiser, o máximo de 70% de pessoal demitido por Aviso Prévio Trabalhado, dessa forma, se for considerado o percentual de demitidos de 70% por Aviso Prévio Trabalhado, o percentual correspondente a esta multa deveria ser de $((1 + (1/12) + (1/12) + (1/3 * 1/12)) * 0,5) * 0,08$ * 70% = 3,34 %, o que resultará no valo de R\$ 123,52. 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)?	x			A ser avaliado quando da devolução da planilha retificada.
2.17	Os benefícios previstos em CCT estão cotados na proposta ?		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		
2.22	Os percentuais decorrentes de dados estatísticos foram calculados corretamente e possuem justificativas plausíveis?	x			Submódulo 4.3 A- Afastamento Maternidade usar o arredondamentyo para 7 casas decimais em todas as fórmulas que representam percentuais. O percentual a ser encontrado é de 0,0741% resultando no valor de R\$ 2.74. A crítica se aplica também para a letra B do submódulo 4.3. Submódulo 4.5 Custo de reposição do profisional ausente, conforme Anexo 08 Cláusula 2ª inciso VII alínea a do Edital só haverá substituição para os empregados que se afastarem por mais de 15 dias. Uma vez que o INSS é o responsável por arcar com o salário desses empregados afastados, não há custo de reposição a ser cotado nas letras B, C, D, E e F do submódulo 4.5, portanto estas devem ser zeradas em todas as categorias.
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			
2.27	A planilha foi apresentada na forma mais atualizada?	x			

(assinado eletronicamente)

Fernando Kiss Campos

Chefe do Serviço de Elaboração de Estimativa de Custos