

## COMUNICAÇÃO EXTERNA

**REMETENTE:**

SECRETARIA REGIONAL DE LICITAÇÕES - 3ª SL/ 3ª SR

**NÚMERO:**

019/2020

**DATA:**

21/10/2020

**DESTINATÁRIO:**

LICITANTES DO EDITAL Nº 013/2020 - **PREGÃO ELETRÔNICO**

**E-MAIL:**

3a.sl@codevasf.gov.br

**TELEFONE:**

(87) 3866-7742

**ASSUNTO:**

**ESCLARECIMENTOS – EDITAL Nº 013/2020 - PREGÃO ELETRÔNICO**

**DESCRIÇÃO:**

**COM REFERÊNCIA AO EDITAL Nº 013/2020 - PREGÃO ELETRÔNICO - MENOR PREÇO - QUE TEM POR OBJETO A CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE APOIO ADMINISTRATIVO, EM REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA, A SER EXECUTADO NAS DEPENDÊNCIAS DA 3ª SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DA CODEVASF, ESCLARECEMOS:**

### PERGUNTA 1:

1 - No Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias:

Consta os percentuais de 8,33% e 7,87% respectivamente.

Concordamos com o primeiro percentual que diz respeito a 13º salário, pois a fórmula que calcula o mesmo é  $(1/12) = 8,33\%$

Já para o item B deste submódulo, não conseguimos entender o percentual aplicado de 7,87%.

Uma vez que de acordo com a IN 05/2017 SEGES em seu Anexo XII e IN 07/2018, diz que:

Para o cálculo das Férias o percentual aplicado deve ser 9,075%, ou seja:  $1 \text{ salário} \times (1/11) = 0,09090 = 9,09\% \cong 9,075\%$

Para o cálculo do Adicional de Férias o percentual aplicado deve ser 3,025%, ou seja:  $(1 \text{ salário}/3) \times (1/11 \text{ meses}) = 0,0303 = 3,03\% \cong 3,025\%$

O que totalizam o percentual de 12,10% e não 7,87% conforme informado em planilha de formação de custos apresentada junto aos documentos de habilitação.

Além desse 02 itens também deveria haver outra Alínea que contemplasse a Incidência do Submódulo 2.2 sobre 13º Salário e Adicional de Férias, conforme orienta:

Para a Incidência do Submódulo 2.2 sobre 13º Salário e Adicional de Férias: Para o preenchimento desse campo deve-se aplicar o percentual do submódulo 2.1 sobre o valor obtido no campo Subtotal (13º salário + Adicional de férias).

Tudo isto, conforme orienta o MANUAL DE ORIENTAÇÃO PARA PREENCHIMENTO DA PLANILHA DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇOS, disponível no SISTEMA COMPRASNET.

### RESPOSTA 1:

**RESPOSTA (ITENS 1 E 3)**

**AS ALÍQUOTAS DE REFERÊNCIA DO CERTAME, SÃO AS DISPONIBILIZADAS NO SITE DA CODEVASF (Anexo II: Planilha de Preços máximos admitidos pela Codevasf).**

### PERGUNTA 2:

Não conseguimos identificar nas planilhas de formação de custo e preços, qual Convenção Coletiva foi utilizada para se chegar aos valores dos salários dos postos de trabalho. Poderia nos informar quais convenções coletivas estão sendo utilizadas para embasar vossos preços de referência, os quais serão utilizados como máximo aceitável para esta licitação?

---

## **RESPOSTA 2:**

Disponibilizamos a convenção coletiva e tabela salarial adotada.

## **PERGUNTA 3:**

Percebemos também que a Alínea F do Módulo 3 de todas as planilhas de formação de custos dos postos, está com percentual 0,00%. Bem como não entendemos os percentuais aplicados para o módulo 3. Haja vista que o MANUAL DE ORIENTAÇÃO PARA PREENCHIMENTO DA PLANILHA DE CUSTO E FORMAÇÃO DE PREÇOS dispõe o seguinte:

- Observação (1) - **Aviso Prévio Indenizado** – Estudos CNJ – Resolução 98/2009 Aviso Prévio indenizado - Trata-se de valor devido ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e sem lhe conceder aviso prévio, conforme disposto no § 1º do art. 487 da CLT.

De acordo com levantamento efetuado em diversos contratos, cerca de 5% do pessoal é demitido pelo empregador, antes do término do contrato de trabalho.

**Cálculo  $((1/12) \times 0,05) \times 100 = 0,42\%$ .**

**Incidência do FGTS s/aviso prévio indenizado:** aplicar o percentual do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL - Jurisprudência - TCU (Acórdão 2.217/2010 – Plenário - vide apêndice pág. 52)

**Multa do FGTS do aviso prévio indenizado:** valor da multa do FGTS indenizado (40%) + contribuição social sobre o FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre o custo de referência do aviso prévio indenizado.

- Observação (1) - No cálculo dos valores limites para limpeza e vigilância, o custo do aviso prévio indenizado é acrescido da multa do FGTS indenizado (40% + 10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicada sobre o custo de referência para o aviso indenizado. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL - Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (Art. 18 § 1º) com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997. - Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001. (Art. 1º) -

Observação (2) - Aviso Prévio Indenizado – Estudos CNJ – Resolução 98/2009 Multa FGTS - Rescisão sem Justa Causa: A Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, determina multa de 50%, da soma dos depósitos do FGTS, no caso de rescisão sem justa causa. Considerando que 10% dos empregados pedem contas, essa penalidade recai sobre os 90% remanescentes.

Considerando o pagamento da multa para os valores depositados relativos a salários, férias e 13º salário o cálculo dessa provisão corresponde a:  **$0,08 \times 0,5 \times 0,9 \times (1 + 5/56 + 5/56 + 1/3 * 5/56) = 4,35\%$ .**

**Aviso prévio trabalhado:** quando o empregado é comunicado (aviso prévio) da futura rescisão, período de aviso prévio, os salários são pagos normalmente e incidem as contribuições previdenciárias.

- Observação (1) - No cálculo dos valores limites de limpeza e vigilância, o custo do aviso prévio trabalhado é obtido pela diluição do custo de referência para aviso prévio trabalhado por trabalhador pelo número médio de meses em que o trabalhador permanece no emprego (permanência média – dados da RAIS). Sobre este valor aplica-se o percentual de 23% (7/30) correspondentes aos dias não trabalhados.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL - Jurisprudência - TCU (Acórdão 3.006/2010 – Plenário - vide apêndice pág. 53) -

Observação (2) - Aviso Prévio Trabalhado – Estudos CNJ – Resolução 98/2009 Aviso Prévio: Refere-se à indenização de sete dias corridos devida ao empregado no caso de o empregador rescindir o contrato sem justo motivo e conceder aviso prévio, conforme disposto no art. 488 da CLT.

Cerca de 2% do pessoal é demitido nessa situação. Logo a provisão representa:  **$((7/30)/12) \times 0,02 \times 100 = 0,04\%$ .**

**Incidência do submódulo 2.2 s/aviso prévio trabalhado:** aplica-se o percentual do submódulo 2.1 sobre o valor do aviso prévio trabalhado.

**Multa do FGTS do aviso prévio trabalhado:** valor da multa do FGTS trabalhado (40%) + contribuição social s/FGTS (10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicado sobre o custo de referência do aviso prévio trabalhado.

Observação (1): No cálculo dos valores limites para limpeza e vigilância o custo do aviso prévio trabalhado, é acrescido da multa do FGTS trabalhado (40% + 10%), que incide sobre a alíquota do FGTS (8%) aplicada sobre o custo de referência para o aviso trabalhado.

Como sabemos a Contribuição Social (10%) foi extinta por Lei nº 13.932, de 11 de dezembro de 2019. Portanto, na Multa do FGTS do Aviso Prévio Trabalhado, como também na Multa do FGTS do Aviso Prévio trabalhado deve ser retirado o percentual de 10%.

Aviso Prévio Indenizado	0,42%
Incidência do FGTS sobre o Aviso Prévio Indenizado	0,034%
Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Indenizado	0,32%
Aviso Prévio Trabalhado	1,94%
Incidência de GPS, FGTS e outras contribuições sobre o Aviso Prévio Trabalhado	0,33%
Multa do FGTS e contribuição social sobre o Aviso Prévio Trabalhado	2,88%

Totalizando 5,92% aproximadamente, o somatório dos percentuais do Módulo 3, diferentemente do somatório percentual de 4,27% apresentado em vossas planilhas no Módulo 3.

Diante disto, quais percentuais devemos utilizar, para elaboração de nossa proposta? os vossos ou as orientações do manual?

### **RESPOSTA 3:**

#### **RESPOSTA (ITENS 1 E 3)**

**AS ALÍQUOTAS DE REFERÊNCIA DO CERTAME, SÃO AS DISPONIBILIZADAS NO SITE DA CODEVASF (Anexo II: Planilha de Preços máximos admitidos pela Codevasf).**

### **PERGUNTA 4:**

No Termo de Referência na folha 7 há o Quadro de Agrupamento de Atividades com as informações sobre a carga horária e quantidade de colaboradores a serem contratados. Consta no item 9 - Assistente de Comunicação e carga horária 8h diárias, embora na planilha de formação de custos e preços apresenta na folha 35 para o mesmo posto de trabalho a informação de apenas 4 horas trabalhadas por dia.

Neste sentido, qual devemos utilizar como carga horária de trabalho para este posto? 4 horas ou 8 horas diárias?

**RESPOSTA? Assistente de Comunicação - carga horária: 8h diárias**

**Assistente de Comunicação I e Assistente de Comunicação II - carga horária: 4h diárias**

Além disto, nas planilhas de formação de custos para os postos de Assistente de Comunicação, Assistente de Comunicação I e Assistente de Comunicação II, consta o valor do salário base inteiro. Mas como estes postos somente laboraram 4 horas por dia, não seria prudente considerar o valor do salário base dividido por 2? **RESPOSTA: NÃO**

Assim não oneraria a licitação? **RESPOSTA: NÃO**

### **PERGUNTA 5:**

Sobre a Alínea B e C do Submódulo 2.3 Benefícios Mensais e Diários, verificamos que consta informação das Cláusula que referenciam os itens, mas não consta a Convenção Coletiva que foi aplicada. Então tornando difícil entender quais os cálculos aplicados para se chegar aos valores mencionados. Seria possível informar qual Convenção Coletiva foi utilizada? e qual o número do registro da mesma junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, o que garante que o convenção foi chancelada pelo ministério?

### **RESPOSTA 5:**

Disponibilizamos a convenção coletiva e tabela salarial adotada.

### **PERGUNTA 6:**

Não verificamos nem no Edital, nem no Termo de Referência, nem nas planilhas de formação de custos, a informação sobre o fornecimento de UNIFORMES, portanto, questionamos se será necessário cotar este item?

**RESPOSTA 6:**

Não é necessário o fornecimento de uniforme.

**RESPONSÁVEL PELAS INFORMAÇÕES / FUNÇÃO:**

---

**AUGUSTO BEZERRA DE ASSIS JUNIOR**

**CHEFE DA SECRETARIA REGIONAL DE LICITAÇÕES – SR/SL**

---