

**Cálculo dos salários utilizados**  
(Motivação e Metodologia)

**Motivação:**

O conceito de salário médio para esse contrato, ora em planejamento, foi adotado por questões de mercado.

O contrato atual, o qual atende o Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo – CTMSP, em sua fase de planejamento, foi idealizado com a utilização de salários médios de mercado. Isso por questões de qualificação da mão de obra, pois entende-se que o mercado absorve trabalhadores mais experientes com melhores salários e aqueles não tão qualificados com salários mais modestos. Essa diferenciação é refletida por questões relativas a qualidade dos serviços, capacitação do trabalhador, amplitude dos conhecimentos profissionais, experiência de trabalho, responsabilidade profissional, motivação profissional e outros.

Quando da apreciação deste contrato vigente, os analistas apontaram que deveria ser adotado remunerações de piso salarial sindical, o que tentou-se à época ser revertido pelos planejadores da licitação, pois pelos anos de experiência em contratos anteriores dessa natureza, cerca de 25 anos de contratações similares, contratações com salários abaixo da média de mercado acarretaria em contratações de trabalhadores com qualificação, conhecimentos profissionais e motivação abaixo do necessário, e como consequência um índice de rotatividade e dissídia acima dos padrões.

Essa alteração de balizamento na seleção da mão de obra a ser aplicada no contrato, acarretou os seguintes problemas durante os 07 primeiros meses do contrato atual, de Maio à Dezembro/22. Esse período equivale a 144 dias de contrato - Foram 22 dias úteis / mês \* 7 meses = 154 dias – 10 feriados no período = 144 dias.

**a- Faltas no posto de trabalho:**

Nesse tempo de contrato houveram 218 faltas de vários profissionais, por motivos diversos, o que é um número expressivo – Anexado a esse documento a cópia das Notas Fiscais com as respectivas planilhas de glosa. Essas NF são dos contratos em andamento: Contrato 42050/2022-009/00 empresa MOA Manutenção e Operação Ltda e contrato 42050/2022-008/00 empresa Air-Sel Ar Condicionado Ltda. As NF são de Maio/2022 à Novembro/2022 de ambas as empresas.

Muito embora esses dias foram glosados do faturamento, acabam por comprometer a evolução das atividades, atrasar prazos de manutenção, insatisfação dos requisitantes e demais temas coligados.

**b- Tempo de recolocação do posto:**

Esse quadro demonstra a dificuldade de recolocação de profissional na vaga quando de sua saída. Em 17 substituições dentre 54 profissionais (32% desistiram da vaga), houveram 482 faltas por atrasos na substituição do profissional que saiu do posto. Essa dificuldade de recolocação da mão de obra é o que caracteriza a realidade do baixo interesse que profissionais tem em assumir cargos com salários não atrativos. Estudo comparativo no Apêndice C – caderno 03/07.

Conforme o item “a”, esses valores também são glosados do faturamento, mas essa falta temporária de mão de obra, tem um efeito muito pior que a falta, pois nessa situação é desconhecido o prazo de retomada das atividades de manutenção, o que pode levar até ao comprometimento do bem público a ser reparado ou que estava em reparo quando da saída do profissional envolvido.

Totalizando, foram 700 faltas em um universo de 54 profissionais, que em uma média geral, apenas ilustrativa, equivale a  $\approx 12$  faltas para cada profissional no período ou  $\approx 2$  faltas por mês por profissional. Número bastante expressivo para o conjunto.

Nota: As glosas estão comprovadas, conforme demonstradas no item “a” deste documento, refletido nas respectivas cópias das planilhas e das Notas Fiscais com o valor descontado.

**Metodologia:**

Para equacionar esse desvio de forma a obter um valor mais condizente com os custos de mercado, de forma a encontrar a curva ideal entre mercado e o gasto público, baseou-se em dois parâmetros importantes:

**1- Piso salarial:**

Os sindicatos apresentam em suas Convenções Coletivas de Trabalho – CCT, normalmente apenas uma faixa de salário com valor salarial mínimo a ser pago dentro daquela categoria para empregados que não possuam funções qualificadas ou funções qualificadas – constam algumas funções específicas e consta também o termo “demais funções”. Esses pisos apontados na CCT não especificam nenhum atributo

qualificativo ao trabalhador, tais como os citados anteriormente: tempo de experiência, capacitação, treinamentos, especializações e etc. No meio profissional, são esses atributos que diferenciam as camadas salariais que acabam por compor o cenário remunerativo do mercado de trabalho – Cópia do Comunicado Conjunto Sindeprestem anexado a este documento para exemplificar o piso.

Desta forma, os salários apontados nas CCT refletem apenas uma correlação com o salário mínimo, ou seja, apontam de fato pisos, o que literalmente é o significado daquilo que é o mais baixo possível ou aquilo que é nivelado por baixo.

**2- Mercado de trabalho:**

Existem dois órgãos que estudam essas variações e documentam as tendências do mercado nesse âmbito:

**a- Sistema Nacional de Pesquisa de Custos e Índices da Construção Civil – SINAPI; e**

**b- Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE – Salariômetro.**

Ambos são órgãos governamentais e trabalham com o banco de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED pertencente ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Simplificando, o método geral desses apontadores é selecionar por Região, Estado e Município os diversos tipos de profissionais pelo seu Código Brasileiro de Ocupação – CBO, agrupando-os por esses códigos e promovendo uma média salarial entre todos os salário de contratação e os salário de demissão com estes mesmos códigos durante determinados períodos. Essas informações são muito confiáveis, pois são de comunicação obrigatória ao MTE pelas empresas, através da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a qual está sendo substituída gradualmente pelo e-Social.

A tabela do Apêndice C – caderno 03/07 contém os valores dos salários do SINAPI com desoneração e sem desoneração – apenas para demonstrar que o salário não se altera por questão de desoneração da folha, os valores da pesquisa FIPE, os valores da contratação atual e os valores do piso salarial pela CCT. Nessa tabela foram desvinculados os encargos sociais nos valores do SINAPI, para demonstrar que o salário base independe da classificação da empresa no fisco – forma análoga a desoneração da folha. Todos os três salários (SINAPI – FIPE – Contrato atual), pois o salário SINAPI não sofre alteração, foram somados e obtida a média simples. Dos salários que não houveram apontamento no SINAPI (apenas FIPE e Contrato atual) foi realizada a média entre os dois, o apontado pela FIPE e atual valor contratado, exceto o salário do pintor industrial, o qual foi considerado o valor do SINAPI para pintor comum, assim fechando a média de três valores. Anexado a este documento toda a pesquisa salarial do SINAPI e da FIPE.

Essa média simples foi adotada para efeito de obtenção do valor estimado da licitação, desta forma mantendo a isonomia entre os licitantes, balizando o limite inferior da licitação, profissionais melhores preparados para cuidar do patrimônio público e visando um contrato sadio tanto para a União quando para o futuro contratado.

São Paulo, na data de assinatura.

Filipe Christo BASTOS  
Capitão-Tenente (RM2-EN)  
Chefe do Departamento de Apoio  
Superintendência de Administração