

Salários. Aplicação do reajustamento autorizado pelo CNPS.

CONFIDENCIAL

CT-09/77 Excluído do "pro-tempore" para efeito de comparação com os honorários dos diretores.

PARECER

O Conselho Nacional de Política Salarial, pela Resolução nº 146/77, autorizou o reajustamento salarial dos empregados da CVRD mediante aplicação da taxa de 40% (quarenta por cento) sobre

"os salários-base de março de 1976 e a vigorar de 1º de março de 1977 a 28 de fevereiro de 1978, efetuadas as compensações previstas na legislação em vigor".

2. Consta ainda da Resolução que a aplicação do referido fator de reajustamento se fará sem a limitação estatuída no art. 3º da Lei nº 6.205/75, o que significará que as parcelas dos salários superiores a 30 (trinta) vezes o valor do maior salário-mínimo vigente no País serão igualmente acrescidos de 40% (quarenta por cento).

3. Não obstante, esclareceu a Resolução que os salários assim reajustados não poderão ultrapassar

"os valores máximos de retribuição dos diretores da empresa, nos termos das Resoluções de nºs 4.753/76 e 8/77".

4. Parece certo que a expressão "salários-base" utilizada pelo CNPS, concerne, nesta empresa, aos valores das tabelas salariais, as quais compreendem tanto os cargos efetivos como os cargos em comissão. Assim, a taxa de 40% deve incidir sobre as tabelas salariais vigentes em março de 1976.

5. Em consequência do reajustamento dos salários-base, serão majorados, proporcionalmente, os adicionais devidos aos empregados, porque o cálculo desses sobre-salários se faz pela aplicação do respectivo percentual sobre aqueles salários. Ocorrerá, portanto, a majoração direta dos níveis constantes das referidas tabelas e, por via indireta, a dos adicionais de trabalho noturno, extraordinário, insalubre, etc, bem como a da gratificação adicional por tempo de serviço.

6. Na reunião realizada ontem nesta empresa, sob a presidência do seu Diretor Administrativo, ficou demonstrado que a

aplicação da taxa de 40% sobre os salários dos empregados ocupantes dos cargos de maior remuneração (E.5, E.6, AS.1 e AS.2) não excederá o valor dos honorários dos Diretores, nem mensalmente, nem anualmente. Mesmo que se multiplique o salário reajustado atinente a esses cargos por 15,5, para atender às gratificações e vantagens legais ou regulamentares que são devidas aos seus ocupantes, ainda assim não será ultrapassado o valor anual dos honorários estipulados pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico para os Diretores da CVRD.

7. Entretanto, se se entender que a gratificação adicional por tempo de serviço ("pro tempore") deve ser considerada nesse confronto entre os maiores salários da empresa e os honorários dos diretores, 6 (seis) empregados perceberão anualmente remuneração global superior à percebida pelos membros da Diretoria, exceto à do Presidente.

8. Afigura-se-nos, contudo, que o cotejo entre os salários dos empregados e os honorários dos diretores deve desprezar a parcela relativa ao "pro tempore". Esse adicional constitui vantagem individual que visa a premiar a antiguidade do empregado, não integrando as tabelas salariais da empresa (salário-base) fixados para a contraprestação dos serviços prestados.

9. Conforme escrevemos no parecer de 11 de abril de 1975,

"o adicional por tempo de serviço, pago como suplemento incomunicável com o salário-base do empregado, independente das suas promoções no quadro de carreira e dos reajustamentos salariais periódicos, não traduz contraprestação de serviço prestado, mas um prêmio liberalmente instituído pelo empregador".

10. Aliás, esclarece a Organização Internacional do Trabalho que

"As prestações adicionais, às quais se pode dar o nome de salário indireto, podem ser definidas como suplementos dos salários ordinários, porém não correspondem a a nenhum trabalho determinado. As prestações adicionais podem ser concedidas por iniciativa própria do empregador, por considerar que com elas aumentará a boa vontade e a eficácia dos trabalhadores e se evitarão conflitos de trabalho" ("Los Salários, OIT, Genebra, 1964, págs. 53/54).

11. Foi o que fez a CVRD, ao instituir, em 1953, a gratificação adicional por tempo de serviço (Pro-tempore). E o art. 138 do Regulamento de Pessoal definiu que

"A gratificação adicional por tempo de serviço é a que vem premiar o empregado em função do seu tempo de serviço, escalonada por quinquênios"(grifos nossos).

A norma regulamentar em vigor, referente ao "Pro-tempore", estabelece que

"Será concedido ao empregado da CVRD uma gratificação adicional por tempo de serviço, no valor de 5% do salário de seu cargo efetivo, por quinquênio de efetivo exercício, até o máximo de cinco quinquênios".

12. Por tudo isso, ao examinarmos se o adicional "Pro-tempore" deveria ser computado para os efeitos da limitação em trinta salários mínimos da aplicação da taxa de reajustamento (art. 3º da Lei nº 6.205, de 29/04/74), concluímos:

"Quanto ao adicional Pro-tempore, entendemos que não deve ser computado para a fixação do aludido limite de trinta salários mínimos. O valor desse adicional varia com o tempo de serviço de cada empregado, correspondendo, assim, a diferentes percentuais que incidem sobre os respectivos salários-base.

O adicional Pro-tempore constitui vantagem individual correspondente a um percentual que incide sobre o salário-base do empregado. O percentual cresce com a antiguidade dele no serviço, não sendo susceptível de reajustamento coletivo. E o valor da prestação paga mês a mês cresce, por via oblíqua, sempre que a base de sua incidência for reajustada" (Parecer de 14/08/75).

13. Embora instituído por ato unilateral do comando da empresa, com a natureza jurídica de prêmio-antiguidade, é inquestionável que o "Pro-tempore" passou a constituir direito contratual adquirido pelos atuais empregados da CVRD, sendo-lhes devido desde que preenchidas as condições estipuladas para a sua concessão.

14. Daí acentuar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

"O regulamento da empresa é jurídico quando declara

os direitos das partes e é técnico no que tange às regras sobre a forma de prestação do trabalho. No primeiro aspecto é contratual. O segundo admite modificação unilateral necessária aos fins da empresa". (Ac. do Pleno nos E-RR-2.130/73; Ministro Coqueijo Costa, rel., D.O. de 16/10/74).

E a Súmula nº 51, do mesmo Tribunal, preceitua:

"As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

15. Inviável, pois, a modificação das normas regulamentares editadas pela CVRD para reduzir o valor do "pro tempore" ou estabelecer menor limitação à sua concessão, com o objetivo de impedir que a soma desse adicional com o valor anual dos salários de alguns empregados ultrapasse o "quantum" fixado pelo CDE para os honorários dos diretores.

16. A operação inversa seria a de conceder menor reajuste salarial aos seis empregados mencionados no item 7 deste parecer, de forma a que os respectivos salários reajustados somados aos valores correspondentes ao "pro tempore" de cada um deles não ultrapassassem, anualmente, o montante dos honorários pagos aos diretores.

17. Essa solução, entretanto, conduziria à esdrúxula situação da empresa pagar salários diferentes para ocupantes de iguais cargos e idênticos símbolos, rompendo a hierarquia salarial e a própria tabela de salários. Com efeito, os titulares dos cargos E.5, E.6, AS.1 e AS.2 que possuírem maior tempo de serviço e, portanto, maior número de quinquênios, passariam a perceber salário-base inferior ao dos que recebem "pro tempore" de menor valor.


18. Ora, se é certo que a regulamentação em vigor para o "pro tempore" não pode ser alterada em prejuízo dos atuais empregados, não menos certo é que o princípio universal de "salário igual para trabalho igual" e o quadro de pessoal homologado pelo Ministério do Trabalho seriam afrontadas com a concessão de distintas taxas de reajustamento a exercentes de idênticos cargos e que ora se encontram posicionados em iguais classes de salário.

19. Pondere-se , uma vez mais, que no tocante à remuneração mensal, os salários-base dos precitados seis empregados adicionados às respectivas gratificações por tempo de serviço ("Pro-tempore") não superam o valor, também mensal, dos honorários dos diretores. E tanto os salários dos empregados como esses honorários são fixados em função da unidade mês.

20. Por outro lado, mesmo que o confronto seja feito em razão dos proventos percebidos no curso de um ano, a remuneração de seis empregados só excederá o valor dos honorários dos diretores da CVRD estipulados pelo CDE se forem computados os adicionais "Pro-tempore" a eles concedidos. Mas, como já asseveramos, esses adicionais constituem vantagem individual que não deve ser considerada para esse fim.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 24 de março de 1977.



Arnaldo Sussekind

Consultor Trabalhista