

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

01. CÁLCULO DO DISSÍDIO - METALÚRGICOS DO ABC

Foi assinado na última sexta-feira, dia 15, o Acordo Coletivo dos / Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas da região do Grande ABC. A porcentagem que irá corrigir os salários de abril/88, será mesmo de 50% (49,99% arredondado), sobre os salários de março/88, conforme informamos anteriormente.

A eliminação do cálculo da proporcionalidade e limite de dedução das antecipações superiores ao legal, que eram esperadas neste Dissídio, acabou não acontecendo.

Veja abaixo algumas situações de cálculo do novo salário para abril/88.

A) CÁLCULO NORMAL

Para empresas metalúrgicas do grande ABC que concederam apenas antecipações normais, isto é, os chamados legais, o cálculo será:

$$1.5 \times \text{Salário de março/88} = \text{Salário de Abr/88}$$

Exemplo: Um funcionário com salário de cz\$ 40.000,00, em março/88, que esteja na empresa desde abr/87, o seu novo salário para abril/88 será:

$$1.5 \times \text{cz\$ } 40.000,00 = \text{cz\$ } 60.000,00$$

B) CÁLCULO PROPORCIONAL

Para casos de empregados admitidos após a data-base de abril/87 , levando-se em consideração que não tenha paradigma, o cálculo será:

$$1.146^{(x)} \times \text{Salário de admissão}$$

Sendo:

1.146 = índice de cada mes trabalhado

x = o expoente determinante de nºs de meses trabalhados.

Exemplo: Um funcionário que foi admitido no mes de junho/87, percebendo o salário de cz\$ 48.000,00, levando-se em consideraação que não tenha paradigma, temos então o seguinte cálculo:

Nº de meses trabalhados = 10 (de 06/87 à 03/88)

Salário de junho/87 = cz\$ 48.000,00

Aplicando a fórmula acima, temos:

$$1.146^{(10)} = 3.9070 \text{ ou } 290,70\% (= 3.9070 - 1. \times 100)$$

$$3.9070 \times \text{cz\$ } 48.000,00 = \text{cz\$ } 187.536,00$$

Portanto, o novo salário deste empregado será de cz\$ 187.536,00.

Obs.: Caso o funcionário admitido após a data-base, tenha recebido antecipações superiores aos aumentos legais, procede-se na forma do próximo item de estudo, a seguir, isto é, cálculo de antecipações, observando tomar o índice proporcional e não o índice integral (1.5).

INDICE DE 1.146 ou 14,6% - FUNDAMENTAÇÕES

O índice mensal de 1.146 ou 14,6%, aplicado nos casos de proporcionalidade, foi apurado pela razão da média geométrica de 12 meses, sobre o aumento negociado entre Sindicato dos Empregados Metalúrgicos e o Grupo 14, da FIESP, de 413,12%, da seguinte maneira:

$$\sqrt[12]{5.1312} = 1.1460 \text{ ou } 14,6\%$$

Já o índice de 5.1312 ou 413,12%, aplicável sobre os salários de abril/87, foi constituído obtendo-se o somatório de todas as antecipações legais (gatilhos, resíduos, URP's e mais 2 antecipações de 15%), excluído para o cálculo o Abono Salarial de agosto/87, no valor de cz\$ 250,00, e adicionando-se 50% (acordo). Veja o cálculo abaixo:

MES/ANO	EVENTOS	PORCENTAGEM	INDICE ACUMULADO
05/87	- Gatilho Salarial	20,00%	1.2000
06/87	- Gatilho Salarial	20,00%	1.4400
08/87	- Resíduo Salarial	3,50%	1.4904
09/87	- URP	4,69%	1.5603
10/87	- URP	4,69%	1.6334
11/87	- URP	4,69%	1.7101
11/87	- Antecipação	15,00%	1.9666
12/87	- URP	9,19%	2.1473
01/88	- URP	9,19%	2.3447
02/88	- URP	9,19%	2.5601
02/88	- Antecipação	15,00%	2.9442
03/88	- URP	16,19%	3.4208
04/88	- Dissídio - Acordo	50,00%	5.1312
			ou
			413,12%

C) CÁLCULO DEDUZINDO ANTECIPAÇÃO SUPERIOR

Para empresas que concederam antecipações salariais superiores aos normais, ou seja, legais, o cálculo será:

- Apura-se o excedente acumulado, isto é, nos meses em que ocorre ra aumentos superiores ao normal, divide-se uma pela outra, obtendo-se o resultado que será o índice de antecipação dado a maior aos empregados.
- Posteriormente, acha-se o total acumulado de antecipações, multiplicando-se uma pela outra, pelos resultados dos índices.
- Posteriormente, divide-se o índice de 1.5 pelo resultado obtido no item anterior.

d) O resultado da operação anterior, que é o índice líquido de correção, multiplica-se sobre os salários de março/88.

O resultado desta operação é o salário já corrigido para abr/88.

Exemplo: Uma empresa metalúrgica concedeu aos seus funcionários 2 antecipações salariais superiores aos normais, ou seja: 40% no mes de novembro/87 e 20% no mes de março/88, temos então:

MESES	AUMENTO LEGAL	CONCEDIDO	EXCEDENTE
11/87	20,39% (a)	40,00%	16,29%(c)
03/88	16,19% (b)	20,00%	3,28%(d)

TOTAL ACUMULADO DE ANTECIPAÇÃO SUPERIOR 20,10%(e)

a) $20,39\% = 4,69\% \times 15\%$ (sem o resíduo)

b) $16,19\% = \text{URP de março/88}$

c) $16,29\% = 40,00\% : 20,39\%$

d) $3,28\% = 20\% : 16,19\%$

e) $20,10\% = 16,29\% \times 3,28\%$

Se 20,10% é o total acumulado das antecipações superiores aos normais e sabemos que 50% é o aumento à ser aplicado sobre salários de março/88, para se achar o índice líquido para correção dos salários de abril/88, / basta dividir uma pela outra, da seguinte maneira:

$$\frac{1.5}{1.2010} = 1.248959 \text{ ou } 24,9\% \text{ (arredondado)}$$

1.249 é o índice à ser aplicado sobre os salários de / março/88.

O resultado é o salário de abril/88, já corrigido.

Comparando 2 cálculos, isto é, uma se a empresa concedesse aumentos normais, na forma legal, e outra com antecipação, teríamos / que ter no final valores iguais de salários corrigidos.

Supomos que um determinado empregado desta empresa percebia em outubro/87, o salário de cz\$ 24.000,00, temos então:

MES E ANO	CALCULO COM AUMENTO NORMAL	%	CALCULO COM EXCEDENTE	%
10/87	cz\$ 24.000,00	00,00	cz\$ 24.000,00	00,00
11/87	cz\$ 28.894,44	20,39	cz\$ 33.600,00	40,00
03/88	cz\$ 33.572,45	16,19	cz\$ 40.320,00	20,00
04/88	<u>cz\$ 50.358,67</u>	50,00	<u>cz\$ 50.358,02</u>	24,90

î î

î î

Verifica-se que nos 2 cálculos acima, a primeira com aplicação de 50% em abril/88 e o segundo com aplicação de 24,90%, obtém-se os mesmos valores.

D) CÁLCULO DE PROMOÇÃO DE CARGO

Para casos de empregados que receberam promoções durante o período temos algumas situações especiais para tratar sobre o assunto. O assunto ainda é polêmico, pois a CLT e nem a Norma de Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, traz em / sua forma explícita e clara, a maneira de cálculo.

A atual legislação trabalhista trata em seu art. 461, sobre a equiparação salarial, isto é, sendo idêntica função, a todo o trabalho de igual valor, corresponderá um igual salário.

Ainda em seu § 3º, cita sobre promoções que deverão ser fundadas por merecimento e por antiguidade, aplicado somente para as empre-

sas que possuem quadro de carreira.

Desta maneira, surgiram várias interpretações para referido cálculo tais como:

- a) Corrige-se o salário proporcionalmente, do mes antes da promoção, posteriormente adiciona-se a diferença da época sem correção, sobre o resultado do primeiro cálculo.

Exemplo: Empregado promovido de auxiliar de pessoal para assistente de pessoal, no mes de outubro/87, com salário de cz\$ 9.000,00 para cz\$ 12.000,00.

- Correção do salário proporcional:

$$1.146^{(6)} = 2.2652 \times \text{cz\$ } 9.000,00 = \text{cz\$ } 20.386,85$$

- Adicionando-se a diferença, temos:

$$\text{cz\$ } 20.386,85 + \text{cz\$ } 3.000,00 = \text{cz\$ } 23.386,85$$

Neste caso, a correção da diferença, ficará para o / próximo dissídio.

- b) A segunda forma de cálculo, é quase idêntica ao procedimento anterior, calculando-se proporcionalmente, porém tomando-se como base de cálculo, o salário da promoção, corrigindo-se então a diferença entre o salário antigo e o novo.

Exemplo: Tomando-se o exemplo anterior, temos:

$$1.146^{(6)} = 2.2652 \times \text{cz\$ } 12.000,00 = \text{cz\$ } 27.182,40$$

Neste caso, o cálculo dá ao empregado uma correção maior no salário de abril/88.

- c) A terceira forma de cálculo, o que achamos mais coerente e justo, é aplicar integralmente a correção sobre o último salário. Pois, quando o art. 461, da CLT., manda equiparar os salários / para trabalhos iguais, logo, estamos remunerando pelo valor do trabalho, que é consequentemente o cargo.

Sabemos que, quando promovemos um determinado funcionário, sempre existe uma proporcionalidade no valor de cada cargo em relação a outros, da mesma empresa. Vejamos um exemplo:

CARGO	SALARIO	RELAÇÃO PROPORCIONAL
Chefe de Pessoal	cz\$ 80.000,00	100%
Assistente de Pessoal	cz\$ 48.000,00	60%
Auxiliar de Pessoal	cz\$ 32.000,00	40%

Segundo a ilustração acima, o Assistente de Pessoal ganha em relação ao Chefe de Pessoal, 60% do salário e o Auxiliar, 40%. Se aplicássemos o cálculo na forma " a " e " b ", esta relação inexistirá, pois, ao passo que se corrige o salário do Chefe de Pessoal, de maneira integral, está sendo corrigido o salário do Assistente de maneira proporcional, o que resultaria ao longo / do tempo um distanciamento cada vez maior.

Desta maneira, corrigindo-se a promoção pela terceira forma, isto é, na forma " c ", corrigem-se integralmente todos os salários e inclusive os cargos, mantendo um mesmo distanciamento de valores, entre um cargo e outro.

Vale lembrar que o referido estudo, não tem fundamentação legal, apenas lógico e administrativo.

Ainda, a forma justa e coerente, é o caminho mais viável para evitar conflitos trabalhistas, sejam elas em relação aos: Sindicatos, Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, etc.

**Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br**

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).