

Salários superiores a 30 salários mínimos.
Reajustamento. Exclusão do adicional "pro-
tempore" da formação desse salário.

P A R E C E R

1. O art. 3º da Lei nº 6.205, de 29 de abril do corrente ano, acresceu o seguinte parágrafo ao art. 1º da Lei nº 6.147, de 29 de novembro de 1974, lei esta que "dispõe sobre o reajustamento coletivo de salário das categorias profissionais e dá outras providências:

"Parágrafo único - Todos os salários superiores a 30 (trinta) vezes o maior salário mínimo vigente no País terão, como reajustamento legal, obrigatório, um acréscimo igual à importância resultante da aplicação àquele limite da taxa de reajustamento decorrente do disposto no "caput" deste artigo."

2. Certa está a conclusão a que, na análise desse preceito, chegou o Sr. SGS, no DS/DJ-19.145/75: até trinta vezes o valor do maior salário mínimo em vigor no País, o empregador é obrigado a aplicar a mesma taxa de reajustamento salarial calculada na forma dos artigos 1º e 2º da Lei nº 6.147 citada. Sobre a parcela que excede ao referido valor, o reajustamento fica ao arbitrio do respectivo empregador.

3. A lei não proibiu o reajuste dos salários além do precitado limite; apenas estabeleceu que, até esse limite, é compulsória a aplicação de determinada taxa: a mesma estipulada para a correspondente empresa ou categoria. Assim, há uma norma imperativa, que opera até certo valor, e uma faculdade implícita em relação às parcelas excedentes desse valor.

4. Sei que outra foi a intenção do Departamento Nacional do Salário, ao elaborar o ante-projeto que se converteu no art. 3º da Lei nº 6.205. Mas, em sua tramitação, o texto originário sofreu modificação. E, segundo as lições da hermenêutica, a disposição legal em foco não pode ensejar interpretação diversa da exposta.

5. Tratando-se de empresa sujeita à supervisão do CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA SALARIAL, como ocorre com as empresas públicas e as sociedades de economia mista integrantes da Administração Federal indireta, é evidente que a apontada faculdade há de ser exercida nas condições fixadas por esse órgão, a quem compete:

- "a) assessorar o Poder Executivo na formulação de sua política salarial;
- b) pronunciar-se sobre quaisquer reajustamentos, revisões ou acordos de caráter coletivo,
..... nas empresas públicas, nas sociedades de economia mista de que a União Federal ou qualquer de suas autarquias detenha a maioria do capital social;
- c)"

6. Por conseguinte, cumpre à CVRD propor e justificar a política salarial a adotar no tocante aos empregados que percebem mais de trinta salários mínimos do maior valor no País; mas terá de sujeitar-se à deliberação que, a respeito, for tomada pelo CNPS.

7. Quanto ao adicional "pro tempore", entendemos que não deve ser computado para a fixação do aludido limite de trinta

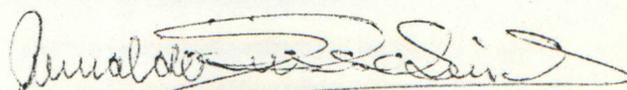
salários mínimos. O valor desse adicional varia com o tempo de serviço de cada empregado, correspondendo, assim, a diferentes percentuais que incidem sobre os respectivos salários-base.

8. Assim, o cômputo desse adicional nos salários de dois ou três empregados igualmente posicionados no Plano de Cargos e Salários desta empresa, mas que possuem tempo de serviço diverso, importaria em tornar diferentes os valores dos mesmos cargos, desorganizando a escala hierarquizada do mencionado Plano.

9. 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.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 14 de agosto de 1975



Arnaldo Sussekind
Consultor Trabalhista

AS/Imag.