

Toda categoria tem uma data base, ou seja, o mês de reajuste de salário e condições pactuadas. Temos dois tipos de Negociação:

a) Convenção Coletiva junto aos Sindicatos Patronais: Quando as negociações com os patrões acabam em acordo;

b) Dissídio: Quando as negociações com os patrões NÃO acabam em acordo e vão à Justiça.

Nossa Data Base é o mês de **JULHO**, que é o mês que o salário sofrerá reajuste e, independente de haver demora, ou não, é o mês usado como referência.

Neste contexto, os empregados que estão na ativa precisam saber se as diferenças recebidas após julho foram todas pagas, sempre retroagindo ao Mês da data base, os aumentos concedidos após a mesma.

Mas como o assunto aqui é a **baixa** dos (as) empregados (as), a preocupação é saber se as empresas irão pagar corretamente os complementos após a demissão.

Veja em alguns exemplos, para empregados demitidos entre maio a agosto:

- 1) Quem foi demitido em **Maio com Aviso Prévio Indenizado** NÃO recebe o reajuste, porém tem direito a mais um salário por ser demitido nesta data.
- 2) Quem for demitido em **Junho com Aviso Prévio indenizado** deverá receber o complemento de sua Rescisão, porém apenas sobre o Aviso Prévio, o 13º salário, as Férias e sobre o depósito de Fundo de Garantia.
- 3) Quem for **demitido depois da data base**, e essa é a maior preocupação para que os empregados **recebam seus valores corretos**, pois normalmente ainda não fechou o Acordo e talvez nem o Dissídio e aí fica A SITUAÇÃO QUE OS EMPREGADOS TALVEZ NÃO CONHEÇAM E NÃO ENTENDEM (pois foi demitido e recebeu todas as verbas, e entende que está correto, pois checou **O CÁLCULO** no Google ou em outra fonte segura), mas esquece que, talvez, não foram fechadas as negociações entre os Sindicatos (PATRONAL E DE EMPREGADOS) pelo reajuste e desconhece se foi obtido vantagens e benefícios a todos, e conseqüentemente não sabe se a empresa vai aplicar essa vantagem posteriormente.

Outra importância está no cálculo. Para saber se os valores pagos estão corretos, é preciso ser conhecedor de cálculos trabalhistas, são vários programas, e o nosso salvador, o Google, só demonstra os cálculos, assim fica fácil dizer que confere e não tem diferença; mas aí está o engano:

Cada categoria tem benefícios diferentes que os programas e o Google não sabem, pois entendem que todos são iguais, porque cada categoria tem sua particularidade de conquista que diferenciam uma da outra.

Para os empregados que continuam ativos, as médias de horas, de comissão, de prêmio, devem ser aplicadas nos pagamentos de 13º salário e férias.

Para quem saiu vamos citar 3 exemplos sobre cálculo.

1) Para quem saiu, que é o nosso caso, é preciso saber que cada um dos sindicatos conquistou adicional; e em nosso caso temos apenas 50% conforme Lei para o varejista e para os empregados do atacado (60%), conforme CCT, essas médias devem fazer parte para pagamento de aviso, 13º salário, férias, 1/3 delas e sobre o FGTS, geralmente os programas de cálculos trabalhistas (que são a forma que o contador faz, ele muda o programa, ou são de contadores corretos que usam a maneira certa de cálculo) somente sobre o pagamento, é preciso dos últimos 12 ou 13 holerites para apurar a média.

2) Sobre a Comissão e Prêmio são iguais a fórmula de cálculo, pega-se os últimos meses completos trabalhados conforme está na CCT., aí mora o perigo, pois os contadores e os programas de cálculos simplesmente somam os últimos 12 meses e divide por 12, não considera se o empregado estava de férias ou afastado, pois ambas as condições não entram como recebimento dos últimos 12 meses, ou seja, apenas como ilustração as férias deste período de 12 meses, não foi computado como valor e sim como 0 (zero) e na média de 12 meses divide por 12, foram usados **11 meses mas não foi dividido por 11, perda de 9,17% em todos esses cálculos.**

3) O maior exemplo sobre os cálculos de Rescisão de Contrato: tem umas pegadinhas que os programas antigos que os contadores usam, e não quero dizer que são maus intencionados em pagar de uma maneira que é ilícita ou melhor, omite alguns valores; tem descontos errados de Imposto de renda sobre férias (JÁ NÃO É MAIS PERMITIDO), tem desconto além do permitido de 40% de salário em sua rescisão, tem desconto de empréstimo consignado que nem o Banco te informa e nem a empresa, tem desconto de INSS sobre aviso prévio que NÃO é mais permitido, e outras situações que não podem ser descontadas, aí entra em cada caso a sua particularidade.

Vamos denunciar alguns itens que acabam dando prejuízo aos empregados, não a todos, por não saberem vários cálculos e direitos.

1- Os depósitos de FGTS estão todos corretos e a multa dos 40% foi efetuada sobre todos os depósitos? Geralmente quem não deposita corretamente, paga os 40% erradamente.

2- Tem cláusulas na CCT que premiam: idade, grávidas, empregado afastado, empregados novos e aposentados.

3- Tem benefício em CCT diversos, dia do comerciário (outubro) que ao ser demitido antes disso deverá ser pago um dia a mais de salário em sua TRCT.

4- Tem as estabilidades de retorno de férias, auxílio doença, acidente de trabalho, auxílio natalidade, gravidez, 30 dias que antecede à data base e principalmente a pré-aposentadoria.

5- **Pisos salariais e funções:**

Os pisos salariais são classificados em categorias de salários permitidos para cada empregado dentro da função realizada. O que você precisa saber é que ao fazer a função do outro, tem que receber igual a ele, a não ser que ele tenha mais de 2 anos que você na empresa. Mas no caso de quem foi demitido deve-se saber que todos os seus valores devem ser pagos na mesma função do outro que executa serviço igual.

6- Os acordos de compensação de horas que antes eram monitorados pelo Sindicato, com a Nova Lei, deixaram de ser; porém o perigo mora aí: a empresa passou a fazer a compensação sem assinatura e assistência do Sindicato, em outras palavras, ficou da forma que a empresa quer, porém tudo isso gera divergências e repercute nos valores que você está recebendo em sua Rescisão de Contrato de Trabalho.

Enfim, a nossa dúvida está em saber se os valores que os (as) senhores (as) receberam estavam corretos; para tal, é preciso verificar muitos detalhes de cálculos e de cláusulas da Convenção Coletiva.

Os (as) senhores (as) poderão saber de todos com certeza?
Façamos a pergunta: será que sabem mesmo?

Venham contribuir com seu Sindicato, o máximo que cada empregado contribui com o nosso Sindicato é de R\$ 200,00 ao ano, que é cobrado quando se ganha o reajuste e em dezembro de cada ano, e descobrir todas essas artimanhas que fazem parte do processo entre contrato de trabalho com empregado e empregador.

Nós somos, e sempre seremos seu defensor.

Presidente
João Carlos Bascegas