

Salários. Reajustamentos no Plano
Cruzado-III. Situações transitórias.

CT-06/87

P A R E C E R

=====

Considerações gerais sobre os reajustamentos de salário no novo Plano Cruzado.

I - Nova escala móvel de salário. II - Direitos transitórios. III - Negociação coletiva e dissídio coletivo.

I - Nova escala móvel de salários

1. O Decreto-lei nº 2.335, de 12.06.87, logo emendado pelo de nº 2.336, de 15 do mesmo mês, aprovou o novo Plano Cruzado e alterou as normas sobre reajustamentos salariais constantes do Decreto-lei nº 2.283, de 27.02.86, alterado pelo de nº 2.284, de 10.03.86 (Plano Cruzado original) e do Decreto-lei nº 2.302, de 21.11.86 (Aplicação da escala móvel de salário-"gatilho"), mantendo, porém, a correção periódica dos salários sob a forma de antecipações.

2. Em face do novo sistema, todo empregado terá direito ao reajuste mensal dos seus salários, a título de antecipação do reajustamento anual da sua categoria ou empresa. Esse direito se irradia, seja em relação ao salário contratual dos empregados sujeitos à CLT e ao salário mínimo legal, seja no que tange à remuneração dos trabalhadores avulsos (não confundir com os trabalhadores autônomos), aos vencimentos dos servidores civis e militares da União e das autarquias federais e, ainda, aos proventos das aposentadorias e pensões (Art. 8º, caput, e § 1º).

3. O reajuste mensal devido sob a forma de antecipação corresponderá à variação da Unidade de Referência de Preços (URP), cujo valor é determinado pela média da variação do Índice de Preços ao Consumidor (IPC) verificada no trimestre imediatamente anterior. Obtida a média, ela será aplicada, no percentual fixo encontrado, aos salários e demais prestações mencionadas, em cada mês do trimestre subsequente (Art. 3º, § 3º, e -

Art. 4º, § 4º). Assim, por exemplo: se a média da variação do IPC no trimestre anterior for 4%, este será o valor da URP; e, em cada mês do trimestre subsequente, a prestação vigente no início desse trimestre será acrescida de mais 4%.

4. Essa antecipação, no valor da URP, não será devida aos trabalhadores no mês da data-base da correspondente categoria ou empresa, visto que, nessa oportunidade, ele terá direito à majoração salarial determinada, quer por convenção ou acordo coletivo, quer por sentença normativa proferida em dissídio coletivo, quer por ato unilateral do empregador. Nessa data serão compensadas as antecipações decorrentes da nova legislação, concedidas desde o reajustamento coletivo anterior (Art. 8º, - caput).

5. Para o efeito do cálculo da URP, os trimestres deverão ser contados a partir de 1º de julho de 1987 (Art. 4º, nº III). Todavia, a dinâmica da aplicação do sistema vai configurar trimestres distintos, porque as data-base das categorias ou empresa não são as mesmas e nos meses que lhes correspondem não cabem antecipações salariais. Só assim será possível compreender o disposto no inciso II do art. 4º desse tão mal redigido diploma legal, em virtude do qual

"O valor da URP será sempre corrigido a zero hora do primeiro dia de cada mês".

Isto é, no primeiro dia de cada mês deverá ser calculada e divulgada a URP que regerá as antecipações do trimestre iniciado, com esteio na média mensal da variação do IPC ocorrida no trimestre anterior. Haverá, portanto, trimestres compartimentados para cada categoria ou empresa, após alguns meses da aplicação da nova legislação.

6. As empresas poderão conceder antecipações superiores aos percentuais das URPs aplicáveis em cada trimestre; mas a parcela que exceder esses percentuais, deferida, seja como -

adiantamento, seja como aumento do salário, não poderá ser repassada aos preços dos respectivos produtos ou serviços (Art. 11, nº II).

II - Direitos transitórios

7. Os novos decretos-leis estabeleceram um período de congelamento de preços, que não poderá ultrapassar 90 dias (Art. 1º), ao qual se seguirá a fase de flexibilização dos preços (Art. 2º). Durante a primeira etapa, iniciada a 13 de junho de 1987, não haverá antecipações mensais de salário (Art. 8º, § 2º); entretanto, no próprio mês de junho serão devidos os reajustamentos automáticos ("Gatilho"), previstos nos revogados Decretos-leis, com base na inflação de maio, assim como as majorações salariais resultantes dos instrumentos da negociação coletiva - (Art. 8º, § 3º) e, obviamente, as ordenadas por sentenças da Justiça do Trabalho proferidas em dissídios coletivos.

8. O salário móvel instituído pelo Plano Cruzado-I ficou limitado, sempre que disparado o "gatilho", ao reajuste de 20% da prestação mensal sobre a qual incidia, ainda que a soma dos índices de inflação, desde o disparo do "gatilho" anterior, superasse esse percentual. Destarte, é evidente que, no dia da vigência do Decreto-Lei nº 2.335 (D.O. de 13.06.87), existia, em muitos casos, um resíduo inflacionário não coberto por esse sistema de correção automática dos salários. Para compensar esse resíduo, dispôs o parágrafo 4º do art. 8º, na redação que lhe deu o Decreto-Lei nº 2.336:

"O excedente a vinte por cento, de que trata o parágrafo único do artigo 1º do Decreto-Lei nº 2.302, de 21 de novembro de 1986, apurada com base no IPC até o mês de maio de 1987, e nesta data existente como crédito residual dos trabalhadores, também será incorporado aos salários, vencimentos, soldos, proventos e pensões, em seis parcelas mensais, a partir do início da fase de flexibilização de preços".

9. Por via de consequência, o resíduo inflacionário acumulado até 31 de maio de 1987 e não coberto pelos "gatilhos" então disparados - estes não podiam ultrapassar 20% em cada mês - passaram a constituir um crédito do trabalhador, devido em suas prestações mensais, a partir do início da fase de flexibilização.

10. Como se infere, se esse crédito concerne à soma dos resíduos inflacionários registrados até 31 de maio de 1987; se o "gatilho" devido no mês de junho se refere à inflação de maio; se a URP destinada a reger as antecipações salariais no segundo trimestre de aplicação do novo sistema corresponde à média da variação do IPC do trimestre iniciado a 1º de julho - forçoso é concluir que a inflação de junho foi desconsiderada pelo Plano Cruzado-III.

11. É possível, contudo, que a soma do índice da inflação verificada nos doze primeiros dias de junho com os percentuais dos resíduos inflacionários não cobertos pelos "gatilhos" anteriormente disparados totalize, em algumas categorias ou empresas, 20% ou mais. Nesta hipótese, o direito dos respectivos trabalhadores ao reajustamento automático até 20% foi gerado antes da revogação dos arts. 20 e 21 dos Decretos-leis nºs 2.283 e 2.284 e das normas do Decreto-lei nº 2.302, pelo implemento da condição prevista nessa legislação.

12. Trata-se, inquestionavelmente, de direito adquirido, integrante do patrimônio jurídico do trabalhador (Art. 6º da Lei de Introdução ao Código Civil). E, por força de preceito constitucional, a lei não pode ter efeitos retro-operantes, para ferir direitos adquiridos. Nesse sentido, aliás, manifestou-se o renomado Professor AMAURI MASCARO NASCIMENTO, atual Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho:

"A nova lei salarial só se aplica a partir de sua publicação no Diário Oficial: não tem efeito retroativo. Isso significa que, até 12 de junho, as regras salariais que valem são as do Decreto-lei nº 2.302, que garante um reajustamento automático de 20% sempre que a inflação acumulada seja também de 20%.

.....

Quem já tinha mais de 20% de resíduo acumulado, já tinha seu novo gatilho, como é o caso das categorias com data-base em outubro e novembro. E, para as outras categorias, basta que o resíduo chegue a 20% somado à inflação dos 12 dias de junho anteriores ao Plano BRESSER, para que os trabalhadores também tenham direito ao "gatilho" de junho, que seria pago sobre os salários de julho ("Jornal do Brasil" de 17.06.87, 1º Caderno, pág. 15).

III - Negociação coletiva e dissídio coletivo

13. As regras estabelecidas pelos arts. 20 a 24 dos Decretos-leis nºs 2.283 e 2.284 para a negociação coletiva e os dissídios coletivos foram substituídas pelas normas a respeito inseridas nos citados Decretos-leis nºs 2.335 e 2.336.

14. As revisões coletivas de salário devem observar o princípio da anualidade, mantidas as datas-base das categorias ou empresas, fixadas antes do novo Plano Cruzado. E tanto os instrumentos da negociação coletiva, como a sentença sobre o dissídio coletivo, devem compensar as antecipações salariais determinadas pela nova legislação (Parágrafo único do art. 9º). Isto não quer dizer, porém, que os outros adiantamentos ou reajustamentos deferidos pelo empregador não possam ser também compensados.

15. Quanto à negociação coletiva de trabalho, esta tui o art. 9º que ela

"será ampla e não estará sujeita a qualquer límitação que se refira ao aumento do salário a ser objeto de livre convenção ou acordo coletívo, mantidas as atuais datas-base".

16. Sublinhe-se que essa norma alude a "aumento do salário", deixando claro que, além da recomposição do salário -

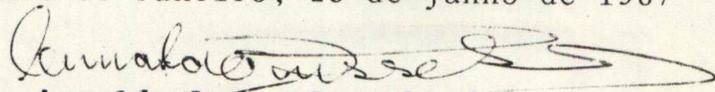
real contratado (reajustamento), poderão ser estipulados aumen
tos reais. Mas está vedado às empresas repassar para os preços
dos seus produtos ou serviços os aumentos concedidos "acima da
variação acumulada do IPC, a partir da data-base anterior" (Art.
11, nº I), computados para este efeito, apenas os índices verifi
cados após 15 de junho de 1987 (Parágrafo único do art. 11).

17. Estão, todavia, em vigor as normas legais e re
gulamentares concernentes à política salarial das empresas esta
tais. Portanto, os reajustamentos e aumentos de salário nessas
empresas, pela via dos acordos coletivos de trabalho, continuam
a depender de prévia autorização do CISE.

18. Pelo novo sistema legal, a instauração de dissí
dio coletivo na Justiça do Trabalho pressupõe que a negociação
coletiva entre os dissidentes haja sido tentada. A eventual con
ciliação judicial do dissídio ou a sentença normativa que vier a
ser proferida estarão sujeitas, no que tange a aumentos de salá
rio, a uma restrição: não poderão incluir entre suas cláusulas a
reposição salarial decorrente de revisões pretéritas inferiores
à inflação ocorrida nos correspondentes períodos (Art. 10). Essa
reposição só poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo
de trabalho. Se a sentença do Tribunal contemplar essa verba, o
Ministério Público da Justiça do Trabalho junto à Justiça do Tra
balho deverá intervir no processo, interpor recurso e, se for o
caso, ajuizar ação rescisória (Parágrafo único do art. 10).

19. O Tribunal do Trabalho poderá, no entanto, orde
nar aumentos reais de salário fundados na elevação da taxa de
produtividade da empresa ou empresas ou, mesmo, na desproporção
entre os lucros auferidos e o nível dos salários pagos aos empre
gados representados no dissídio coletivo, desde que essas circuns
tâncias hajam sido devidamente comprovadas no processo.

Rio de Janeiro, 25 de junho de 1987


Arnaldo Lopes Sussekind

Consultor Trabalhista