



Salários. Reajustamento previsto em cláusula de acordo coletivo, eficácia frente à política salarial do Plano Collor
P A R E C E R

CT-03/90

1. Consulta-nos o Sr. Superintendente de Recursos Humanos sobre o exato alcance do item 23 do Acordo Coletivo firmado em março último entre a CVRD e os vários sindicatos representativos de seus empregados.

2. Dispõe o mencionado item:

"23. Alteração da data-base

23.1. - Fica alterada a data-base para 1º de julho, vigorando o presente Acordo Coletivo de 1º de março de 1990 a 30 de junho de 1991.

23.2. - Até o mês de dezembro/90, a empresa se compromete a analisar a situação dos salários praticados, aplicando, se for o caso, ajustes necessários."

3. Como as partes ajustaram a alteração da data-base de março para julho, vigorando o acordo por prazo superior a 12 meses, estabeleceram que, "até o mês de dezembro", a CVRD, dependendo da situação dos salários por ela praticados, procederia os ajustes necessários.

4. Como veremos a seguir, o sistema legal vigente não vulnera a eficácia jurídica dessa cláusula.

5. A Lei nº 8.030, de 12.04.90, que instituiu "a nova sistemática para reajustes de preços e acordos em geral" através dos seus arts. 2º e 3º, dispõe:

"Art. 2º - O Ministro da Economia, Fazenda e Planejamento estabelecerá, em ato publicado no Diário Oficial da União:

.....
II - No primeiro dia útil, após o dia 15 de cada mês, a partir do dia 15 de abril de 1990, o percentual de reajuste mínimo mensal para os salários em geral, bem assim para o salário mínimo:
.....



§ 1º - O percentual de reajuste salarial mínimo mensal estabelecido neste artigo será válido para o ajuste das remunerações relativas ao trabalho praticado no mês em curso.

.....

Art. 3º - Aumentos salariais, além do reajuste mínimo a que se refere o art. 2º, poderão ser livremente negociados entre as partes, mas não serão considerados na deliberação do ajuste de preços, de que trata o § 3º do mesmo artigo."

6. Destarte, foi outorgado ao Ministério da Economia a fixação, no dia 15 de cada mês, do percentual de reajuste mensal obrigatório dos salários em curso. Todavia, pela Portaria nº 289, de 16.05.90, a Sra. Ministra fixou em zero o referido percentual para os meses de maio e seguintes.

7. Essa Portaria teve o visível e confessado intuito de explicitar que, para efeito do reajustamento compulsório dos salários (arts. 2º, nº II, da Lei nº 8.030 cit.), com repasse nos preços (art. 3º da lei cit.), o índice passaria a ser zero; mas deixou implícito - tal como as autoridades governamentais responsáveis tornaram público - que as partes seriam livres para a negociação de reajustes ou aumentos salariais, desde que estes não repercutissem no preço dos bens e serviços.

8. Foi, assim, prestigiada a autonomia privada coletiva, que se instrumentaliza nas convenções e nos acordos coletivos, ao mesmo tempo que mantida a diretriz fundamental do Plano Collor de combate à inflação de custos.

9. Posteriormente, o Poder Executivo editou a Medida Provisória nº 193, de 25.06.90, sucessivamente reeditada (está em vigor a MP-273, de 28.11.90), que disciplina a reposição das perdas salariais decorrentes da aplicação dos diversos planos de estabilização econômica. O que tem relevo, nesta oportunidade, é que esse diploma legal manteve a linha já enunciada, segundo a qual a intervenção do Estado na estipulação ou revisão dos salários é básica e não afasta a livre negociação, uma vez que a majoração pactuada não implique no aumento do preço dos bens ou serviços. Daí prescrever o seu art. 8º:

"Respeitada a livre negociação salarial entre empregados e empregadores, nos termos do disposto no art. 3º da Lei nº 8.030, de 12.04.90, todos e quaisquer reajustes salariais ocorrerão:

I - Na data-base referente à respectiva categoria profissional;

II - Uma única vez, entre a data-base de cada ano e a do ano imediatamente posterior, salvo se de outra forma estiver regulado por acordo ou



convenção coletiva de trabalho ou por sentença normativa de dissídio coletivo de trabalho."

10. Aliás, essa orientação resulta da Constituição Federal, que reconhece a eficácia jurídica da convenção e dos acordos coletivos do trabalho (art. 7º, nº XXVI) e faculta a esses instrumentos da negociação coletiva flexibilizar a aplicação de alguns preceitos de proteção ao trabalho (art. 7º, ns. VI, XIII e XIV).

11. Ao comentar tais normas constitucionais, escreveu o ilustre Professor AMAURI MASCARO NASCIMENTO:

"Vê-se que o sentido da Constituição é a valorização das negociações coletivas. Daí as referências expressas à sua utilização e que têm o único propósito de mostrar que a autonomia privada coletiva é uma fonte instauradora de ajustes entre os interessados. Esse foi o objetivo da Constituição. Evidentemente, ao indicar hipóteses nas quais a negociação pode ser desenvolvida, não pretendeu limitar o conteúdo das negociações a essas matérias. Não é isso. As negociações podem ser utilizadas para a composição sobre condições de trabalho em geral, inclusive salários, salvo nos pontos a respeito dos quais as leis de ordem pública e de política salarial retiram a liberdade contratual das partes." (in Direito do Trabalho na Constituição de 1980, Editora Saraiva, 1969, pág. 268).

12. Como já temos enfatizado, o nosso País, tal como a maioria dos Estados, consagra o intervencionismo básico da legislação social-trabalhista: acima dos direitos imperativamente assegurados, as partes são livres para ajustarem as condições de trabalho, quer a nível individual, quer no âmbito da negociação coletiva (art. 444 da CLT). A propósito, acentuou o egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

"Acima do mínimo de garantias e direitos, notadamente no que diz respeito à quantidade de trabalho subordinado e do salário, prevalece a livre pactuação. Abaixo, não." (Ac. TST - PLENO, Proc. E-RR-763/74, Rel. Min. Coqueijo Costa).

13. Por via de consequência, cumpre concluir-se que o ítem 23 do acordo coletivo de trabalho em foco, já transcrito, não perdeu sua eficácia no mundo jurídico. O que nele se dispõe não constitui mera expectativa, mas um claro compromisso da CVRD de ajustar os salários dos seus empregados, sempre que ficarem defasados, seja em função do mercado, seja pela corrosão decorrente da inflação dos preços ao consumidor. Obrigação empresarial, portanto, oriunda do acordo firmado de boa fé em negociação coletiva cujo êxito importou no término de um conflito coletivo de trabalho.



14. Dessa forma, o fato da CVRD ter efetuado uma antecipação salarial em setembro próximo passado não obsta que outros "ajustes necessários" sejam efetivados, sempre que a conjuntura econômica produzir efeitos que gerem a obrigação pactuada.

15. Essa cláusula foi ajustada sobretudo porque, como já assinalamos, a data-base do acordo coletivo da CVRD foi deslocada de março para julho. Tornava-se necessário, portanto, prever ajustes salariais para compensar a dilação da vigência do novo instrumento coletivo. Isso, todavia, até o mês de dezembro, a partir de quando o acordo coletivo não estabelece regra salarial própria.

16. Como se deduz claramente da leitura da mencionada cláusula, sua implementação independe de nova negociação coletiva: cabe à empresa, por ato unilateral, efetivar o ajuste previsto, desde que (ou na medida em que) o respectivo custo não seja repassado para os preços dos seus produtos e serviços.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 06 de dezembro de 1990.

Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Jurídico-Trabalhista

6ª edição

Novo Ajuste Salarial: 32%

INFORMATIVO 16/90

Nos dias 18 e 19 deste mês, os Sindicatos tiveram reuniões no Rio de Janeiro com a Administração da Vale.

Nesses contatos, vários temas de interesse geral foram tratados. E, evidentemente, a questão salarial foi bastante discutida.

Reafirmou-se, mais uma vez, o compromisso da Diretoria da Empresa de estar permanentemente atenta e vigilante a respeito deste assunto.

Esse compromisso, tantas vezes divulgado em nossos Informativos, vem sendo cumprido com determinação pela Vale.

As recentes decisões quanto às questões salariais são uma clara demonstração da importância com que este assunto é conduzido pela Alta Administração da Empresa.

● Ajuste Salarial

O pleito apresentado pelos Sindicatos, na íntegra, é considerado pela Empresa como impraticável. Mas, analisando as ponderações apresentadas, observando o estabelecido no Acordo Coletivo e as práticas salariais que vêm sendo adotadas no mercado de trabalho, a Vale **ajustará os salários em 32% a partir de janeiro.**

Isto significa que o aumento acumulado a partir de março é de **139,6%**.
($1,8152 \times 1,32 = 2,396 = 139,6\%$)

● Participação nos Resultados

A parcela de Participação nos Resultados de 1989, relativa a janeiro de 1991 — já paga em agosto e reajustada em dezembro —, será outra vez corrigida para adequá-la aos novos valores de tabela.

Isto quer dizer que você ainda receberá 32% do que já recebeu em relação a esta parcela.

O pagamento relativo à correção da Participação nos Resultados estará disponível no dia 4 de janeiro.

Rio de Janeiro, 27 de dezembro de 1990.

Superintendência de Recursos Humanos - SUMAN
Superintendência de Comunicação Empresarial e Serviços - SUCEM