

critério de reajustes salariais. — 20. O abono de emergência. — 21. Relações entre o abono de emergência e o novo critério de reajuste salarial.

O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (*)

ARION SAYÃO ROMITA

Professor na Faculdade de Direito da UEG —
Do Ministério Público do Estado da Guanabara

1. *Jurisdição especial e “confusão” de poderes.* —
2. *As tendências coletivas do direito do trabalho.* —
3. *Sentença normativa e autonomia do direito do trabalho.*
- 5. *Conflito individual e conflito coletivo do trabalho.*
- 6. *A sentença normativa como fonte do direito.* —
7. *Conflitos de direito e conflitos de interesse.* —
8. *As atuais funções da jurisprudência.* —
9. *A convenção coletiva.* —
10. *A sentença normativa, “sua natureza jurídica”.* —
11. *A Justiça do Trabalho no Brasil; a polémica VALDEMAR FERREIRA × OLIVEIRA VIANA.* —
12. *O poder normativo da Justiça do Trabalho em face das Constituições de 1946 e de 1967.* —
13. *O poder normativo e o anteprojeto de Código de Processo do Trabalho.* —
14. *A Lei n.º 4.725 “sua constitucionalidade.”* —
15. *As modificações posteriores e a regulamentação da Lei n.º 4.725.* —
16. *O Decreto-lei n.º 15; suas modificações posteriores e sua aplicação.* —
17. *O processo de alteração do sistema atual de reajuste salarial.* —
18. *O novo critério de reajustamento salarial introduzido pela Lei n.º 5.451. O abono de emergência.* —
19. *O novo*

(*) Trabalho aprovado pela Comissão Examinadora do Concurso de Prêmios Jurídicos, promovido pela Ordem dos Advogados do Brasil — seção do Estado da Guanabara, em 1967. O estudo, que obteve o prêmio destinado à seção de Direito do Trabalho, foi atualizado pelo Autor até junho de 1986, para publicação nesta *Revista*. A Emenda Constitucional n.º 1, de 17-10-1969, não inovou na matéria e reconhece expressamente o poder normativo da Justiça do Trabalho no art. 142, § 1.º.

1 — *Jurisdição especial e “confusão” de poderes*

Enumerando os traços característicos do direito do trabalho, A. GALLART FOLCH (1) aponta, entre outros, o ser criador de um privilégio de fôro e confusionista de poderes, porque às organizações corporativas que cria concede, ao mesmo tempo, poderes executivos, legislativos e judiciais.

Na verdade — a frase é de PAUL DURAND (2) — para ser real, o particularismo de um direito deve afirmar-se na ordem jurisdicional. O particularismo do direito do trabalho afirmou-se também na ordem jurisdicional, pela criação de uma justiça especializada.

Essa jurisdição especial não significa — é evidente — fôro de exceção; o caráter de especialização decorre da instituição de juizes especializados e do procedimento original observado na tramitação dos dissídios do trabalho.

A essa justiça especializada se atribui a tarefa não só de *aplicar* o direito, mas também de *criar* o direito. Na primeira hipótese, o juiz do trabalho se vale da equidade, como subsídio para a interpretação da lei. Na segunda hipótese (elaboração), a equidade assume o caráter de fonte (material) do direito, pois, nos casos estritos da sentença normativa, o tribunal *cria uma norma* (fonte formal) que regula as relações individuais de trabalho dali para o futuro — (3) Constituição Federal de 1946, art. 123, § 2.º; de 1967, art. 134, § 1.º.

Inegável, por isso, que o órgão *judiciário*, ao editar normas gerais de trabalho, exerce funções materialmente *legislativas*.

Quanto ao fato de ser o direito do trabalho “confusionista de poderes”, não é de se estranhar que num só órgão se identifique a superposição de funções inerentes aos três poderes clássicos. Se o juiz deve, no julgamento da hipótese concreta, suprir a lacuna da lei, fácil é concluir que, no exercício dessa tarefa supletiva, sua ati-

(1) *Derecho español del trabajo*, Barcelona, 1936, pág. 16.

(2) *Traité de droit du travail*, Paris, I, 1947, pág. 257.

(3) EVARISTO DE MORAIS FILHO, *Tratado elementar de direito do trabalho*, Rio de Janeiro, 1960, I, pág. 196.

vidade assume feição legisferante. OLIVEIRA VIANA (4) demonstrou que o fato da delegação do poder legislativo é, hoje, um fato geral, mesmo nos países de constituições rígidas e onde o princípio da indelegabilidade é acolhido.

Os três poderes clássicos são independentes entre si por motivo de ordem técnica, mas são harmônicos por questões de fundo, pois convergem para um único objetivo: o bem público, o interesse da comunidade. Na época moderna, caracterizada pelas rápidas transformações e pela veloz sucessão dos acontecimentos, as condições sociais se revestem de características de instabilidade, os fatos colidem com as normas. A lentidão do poder legislativo não lhe permite votar leis com a presteza indispensável ao controle imediato da realidade social. O deferimento dessa missão ao poder executivo é impossível, porque geraria o divórcio entre sua intervenção e os direitos fundamentais. Os conflitos entre o capital e o trabalho devem ser submetidos ao controle judicial, que assegura aos interessados ampla e direta defesa.

Não é possível às categorias em conflito aguardar uma lei que solucione o litígio. O desajustamento do direito aos fatos, e vice-versa, pode ser evitado pela jurisdição especializada, a qual, por sua rapidez de ação, apara a repercussão de tais choques na estrutura social e conjura as constantes ameaças ao interesse público. Fêz-se mister, por isso, dotar a justiça especializada de um regime processual e de critérios de julgamento distintos das fórmulas dos tribunais comuns. Confere-se-lhe uma autêntica "discricionariedade julgadora" (OLIVEIRA VIANA) que não a torna, porém, independente da lei: discricionariedade não quer dizer arbítrio; lá, existe liberdade de ação, dentro dos limites da lei; aqui, há ação contrária à lei ou excedente dela. OLIVEIRA VIANA invoca, em abono de sua tese, a distinção feita por ROSCOE POUND entre os períodos agitados, em que as sociedades entram em fase de desequilíbrio e instabilidade, e os períodos estáveis, de ajustamento e equilíbrio; só estes se compadecem com um regime de formalismo jurídico, de direito estrito, de justiça de acordo com a lei (*justiça according to law*); os primeiros importam uma reversão ao regime da justiça sem lei (*justice without law*) (5).

(4) *Problemas de direito corporativo*, Rio de Janeiro, 1938, pág. 38.

(5) *Ob. cit.*, págs. 56/57.

2 — *As tendências coletivas do direito do Trabalho*

Com o progressivo avanço das conquistas dos trabalhadores, cada vez mais se acentuaram as tendências coletivistas do direito do trabalho. Subverteu-se a ordem imposta pela Revolução de 1789: **não mais o indivíduo, porém o grupo; não mais a pessoa isolada, porém o homem associado.** Visava-se à melhoria de uma coletividade de trabalhadores, não mais de *um* trabalhador, isoladamente considerado. As relações de comunidade assumiram papel preponderante, submetidas a uma disciplina de caráter primordialmente normativo e coletivo. EVARISTO DE MORAIS FILHO fala do primado da ordem coletiva organizada sobre a individual dispersa e difusa (6). A tônica do direito assenta no público e no coletivo. Quer emanem do Estado, quer se originem do acôrdo dos próprios interessados, as normas jurídicas adquirem coloração coletiva ou social.

Durante as últimas décadas do século XIX, quase todos os pronunciamentos se inclinavam no sentido da intervenção do Estado nos negócios jurídicos privados, externando-se no socialismo jurídico de MENGER, GIERKE, CIMBALI e outros. Hoje em dia, todo o direito é repassado por esse sôpro de humanização, de socialização. O nôvo direito — o do trabalho — iria repousar quase exclusivamente no intervencionismo estatal. E o Estado, chamando a si a tarefa de dirimir as controvérsias entre as categorias opostas, criou uma nova jurisdição, dotada de poderes especiais para essa tarefa.

3 — *Sentença normativa e autonomia do direito do trabalho*

Indesmentível é o caráter unitário do direito. O direito é um só; qualquer dos seus ramos persegue sempre a mesma finalidade, a de compor interesses e regular, mediante sanção, a conduta dos homens em sociedade.

Mas, embora persistindo de pé a tese da unidade do direito, é de se admitir a autonomia de um ramo jurídico, via de um conceito relativo, que repele a nota de independência, de isolamento, de separação absoluta e estanque. Sempre que uma disciplina jurídica alcançar a plena maturidade científica, didática e legislativa, deve ser considerada autônoma; apresentará então especialidade de

(6) *Introdução ao direito do trabalho*, Rio de Janeiro, 1956, I, pág. 113.

princípios gerais, inteireza de tratamento sistemático da matéria que regula e métodos próprios, isto é, processos especiais de investigação das relações concretas que constituem o seu objetivo.

O direito do trabalho formou-se lentamente durante o século XIX, em face das novas relações sociais que surgiram e que exigiam nova disciplina jurídica, à margem do direito comum. Formou-se assim o direito do trabalho, reagindo contra o espírito do direito civil. O direito do trabalho apresenta institutos próprios, que não encontram explicação nas doutrinas gerais do direito comum; entre eles, citam-se a convenção coletiva do trabalho, o dissídio coletivo e a sentença normativa dos tribunais do trabalho, a irrenunciabilidade dos benefícios que outorga e princípios interpretativos próprios.

A decisão proferida pelo tribunal no conflito coletivo, geral, universal, abstrata, obrigatória para todos os membros de uma categoria, é instituto próprio do direito do trabalho, que não encontra explicação nos princípios gerais do direito comum. É apontada, por isso, como uma das manifestações do direito do trabalho que justificam o tratamento especial desse ramo da árvore jurídica e, em consequência, sua autonomia.

4 — *Origem do poder normativo dos tribunais do trabalho*

Para RANELETTI, a competência normativa dos tribunais do trabalho pode ser encontrada em muitos precedentes na história do direito, entre os quais a competência legislativa dos pretores romanos, que julgavam sobretudo por equidade. O princípio de justiça expresso pela equidade faz da função do juiz não apenas uma função jurisdicional, isto é, de solução de uma controvérsia jurídica mediante a aplicação do direito existente ao caso concreto, mas uma função de criação do direito para o caso em espécie, portanto função legislativa em sentido substancial. Nesses casos, a fonte do direito, para a demanda em aprêço, é a sentença do juiz (7).

ARRIGO SOLMI, fazendo o elenco das atividades da “Magistratura del Lavoro” (8), tendo em vista o sistema fascista-corporativo italiano, afirma que poderão ser encontrados nas comunas italianas os precedentes históricos do ordenamento corporativo que, com

(7) *Istituzioni di diritto pubblico*, Pádua, 1932, pág. 603.

(8) *I 10 anni della Carta del Lavoro*, 1937, págs. 161 e segs.

novas formas, vem a caracterizar o Estado moderno, pois, na Idade Média, elas constituíam autêntico Estado corporativo, tendo por fim a tutela do trabalho industrial — característica particular da produção econômica da cidade. Os numerosíssimos estatutos das cidades e das corporações cidadinas contêm disposições que formam um verdadeiro regulamento das relações de trabalho, com muitos pontos de contato com o do Estado contemporâneo, inclusive o tribunal, chamado a conhecer das eventuais controvérsias, que é o tribunal das corporações. Esse sistema durou até a Revolução Francesa, que aboliu as corporações de ofício, de modo que não se pode ver uma relação de continuidade direta entre o sistema medieval e o da idade moderna. Mas nos tempos recentes, o aparecimento da grande indústria determinou entre empregadores e empregados uma dramática contraposição de interesses que degenerou em autêntica luta de classes. As coalisões de operários e de industriais provocaram manifestações que perturbam a vida econômica de várias nações. Era necessário encontrar soluções que endereçassem ao ordenamento jurídico os contrastes sociais. Numerosos e variados foram os tentames levados a efeito em vários países com essa finalidade. Na Itália, o problema foi solucionado pela lei de 3-4-1926, n.º 563 e pelo decreto de execução de 1-7-1926, n.º 1.130, que constituíram a “Magistratura del Lavoro”.

Procurava-se a solução legal do conflito de interesses entre categorias. O instituto do contrato coletivo torna possível a solução consensual do conflito; se o acôrdo entre as categorias interessadas encontra dificuldades, intervêm as tentativas de conciliação junto às próprias associações sindicais; mas se nem essas tentativas logram êxito, no sentido de se chegar ao contrato coletivo, o conflito de interesses entre categorias encontrará sua solução na atividade jurisdicional do Estado.

A “Magistratura del Lavoro” não era um órgão criado pelas partes em conflito, nem mesmo um órgão especial formado por juizes improvisados, mas um órgão da jurisdição ordinária do Estado.

A “Magistratura del Lavoro” é, pois — proclamava a V Declaração da “Carta del Lavoro” — o “órgão com o qual o Estado intervém para regular as controvérsias do trabalho, quer relativas ao cumprimento dos contratos e normas existentes quer referentes à determinação de novas condições de trabalho”.

As controvérsias coletivas da competência da “Magistratura del Lavoro” se distinguem em controvérsias que concernem à aplicação dos contratos coletivos de trabalho e controvérsias que concernem à formação de novas condições de trabalho. Dos dois grupos, o que apresenta uma radical inovação, são as controvérsias que têm por objeto a formulação de novas condições de trabalho. Atribui-se ao magistrado a tarefa de regular as relações de trabalho em lugar dos interessados que não conseguiram chegar a acôrdo e, se necessário, até contra a vontade das partes. O magistrado deve julgar por equidade, temperando os interesses dos empregadores com os dos trabalhadores, com vistas aos superiores interesses da produção.

A disciplina coletiva é sempre aderente à realidade da vida produtiva e laborativa. Por êsse motivo, consente-se que, logo verificadas modificações no estado de fato existente ao tempo da decisão, as partes proponham a modificação total ou parcial da mesma. As decisões da “Magistratura del Lavoro” são obrigatórias não somente para as associações presentes em juízo, mas ainda para todos os integrantes das respectivas categorias, sejam, ou não, associados.

5 — *Conflito individual e conflito coletivo do trabalho*

É necessário distinguir o conflito individual do coletivo. O primeiro é aquêle em que se ventilam interesses concretos dos indivíduos. O coletivo interessa ao grupo de trabalhadores como representantes de uma comunidade definida de interesses e não apenas como a soma material de indivíduos; interessa à categoria, isto é, a empregados ou empregadores coletivamente considerados e não aos indivíduos considerados em si mesmos (9).

JAEGER (10) afirma que à noção de relação de trabalho corresponde a de conflito de trabalho: conflito entre o interesse do trabalhador e do empregador. Se pelo menos um desses interesses se qualificar como pretensão, estamos em presença de uma lide ou controvérsia do trabalho. As controvérsias de trabalho são portanto as que concernem ao modo de ser das relações de trabalho e a tutela jurídica eventualmente relativa a um ou outro dos interesses (do empregado ou do empregador) em conflito.

(9) STAFFORINI, *Derecho procesal del trabajo*, Buenos Aires, 1946, pág. 14.
(10) *Corso di diritto processuale del lavoro*, Pádua, 1936, págs. 11 e segs.

Os trabalhadores e os empregadores que participam de um mesmo ramo de produção possuem, além dos interesses concretos de cada um *uti singuli*, interesses idênticos, comuns a todos, dos quais são portadores enquanto membros da categoria. Basta para demonstrá-lo a relativa fungibilidade, dentro dos limites do mesmo ramo, dos trabalhadores em face da empresa e desta com respeito aos trabalhadores. O complexo dos trabalhadores e respectivamente dos empresários participantes do mesmo ramo de produção chama-se categoria; e diz-se interesse de categoria o interesse-tipo de cada membro desta, o interesse comum a cada trabalhador e respectivamente a cada empregador, considerado abstratamente.

Fácil é conceber-se a existência de conflito entre o interesse comum de todos os trabalhadores de uma categoria e o interesse comum de todos os empregadores — tal é o conflito de categoria (conflito entre dois interesses de categoria).

As diferenças entre o conflito individual e o coletivo são muitas, porém a mais saliente é que, enquanto o conflito entre os interesses de dois indivíduos tem caráter concreto (como são concretos os interesses em conflito), o contraste entre os interesses de categoria, abstratamente individualizados, é um conflito hipotético e abstrato. Procede, portanto, a advertência de JUAN D. POZZO (11) no sentido de que a terminologia de conflitos individuais e coletivos não deve relacionar-se com o número de pessoas intervenientes. O fato de participarem vários trabalhadores de um processo contra o mesmo empregador não altera a natureza do conflito, pois, como afirma TISSEMBAUM, esta classificação não corresponde a motivos de caráter numérico em relação às pessoas que atuam na demanda, surge antes da fundamental diferença que existe nos fins da reclamação. Já N. JAEGER (12) esclarecera que não se sustenta mais seja coletiva a controvérsia da qual participe uma pluralidade de partes, pelo menos da parte dos trabalhadores (BALELLA); nem a que tenha por objeto relações de trabalho reguladas coletivamente (MONTESSORI). A doutrina prevalente (o próprio autor, CARNELUTTI, RASELLI, ROVELLI, CESARINI-SFORZA, ZANOBINI, PERGOLESI) funda o critério distintivo de tais controvérsias essencialmente na suposição de que importam um conflito de interesse de categoria.

(11) *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, IV, 1911, pág. 408.

(12) *Diritto processuale del lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, de BORSI e PERGOLESI, vol. 4.º, Pádua, 1938, pág. 114.

6 — *A sentença normativa como fonte de direito*

A relação de trabalho é relação jurídica, vale dizer, deve existir um comando jurídico que determine qual dos interesses dos sujeitos da mesma deva prevalecer e qual deva subordinar-se. Esse comando jurídico pode ser concreto ou abstrato. O primeiro é específico, volta-se para uma determinada pessoa e lhe impõe uma conduta. O abstrato, ao revés, é formulado hipoteticamente: prevê uma hipótese e determina a conduta que devem observar, nas circunstâncias previstas, os sujeitos da relação. O comando assim formulado é a norma jurídica.

Os comandos se distinguem, segundo provenham dos próprios interessados ou de terceiros, em auto-comandos ou hetero-comandos. Os primeiros são próprios do contrato, os segundos da sentença.

Quando se verifica um conflito entre o interesse dos trabalhadores de uma determinada categoria e a dos empregadores contrapostos, e esse conflito, por qualquer motivo, não é composto mediante um contrato coletivo, o juiz o disciplina através de uma sentença, por isso mesmo chamada sentença coletiva. Já que ela compõe um conflito entre dois interesses abstratos, deve necessariamente conter comandos abstratos, normas, daí a denominação de sentença normativa.

A sentença normativa é, assim, fonte formal do direito do trabalho, e fonte heterônima, como ensina EVARISTO DE MORAES FILHO (13). E não escapou a RIBEIRO DE VILHENA (14) que o art. 896 da C.L.T., ao equiparar a sentença normativa à própria lei, para fins de cabimento do recurso de revista, a conceitua indiscutivelmente como fonte formal de direito (entendimento que pode ser mantido à luz do inciso II do mencionado dispositivo consolidado, com a nova redação que lhe deu o art. 28 do Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, pois o mesmo alude a “violação da norma jurídica” — abrangendo, pois, a sentença normativa). Sua aplicação encontra limite nas categorias representadas pelos sindicatos opostos na demanda, dentro das respectivas bases territoriais.

O conflito coletivo de trabalho e as suas soluções pacíficas (a convencional e a jurisdicional) apresentam em comum a caracte-

(13) *Tratado elementar*, cit., pág. 182.

(14) *Da sentença normativa*, Belo Horizonte, 1961, págs. 10/11.

terística de visarem o interesse abstrato, geral, universal da profissão. Sendo o sindicato o instrumento da representação da profissão (15), tanto na elaboração da convenção como no suscitamento do dissídio coletivo, observa-se em toda a legislação mundial a tendência de se retirarem tais poderes das esferas dos grupos amorfos de indivíduos, por mais numerosos que sejam, para serem entregues, exclusivamente, aos sindicatos, se não únicos, pelo menos os mais representativos. Em seu *Tratado Elementar* (16), escreve EVARISTO que a tendência em toda parte é para fazer do sindicato, como pessoa jurídica reconhecida pelo Estado, o sujeito do direito coletivo do trabalho. Só a ele cabe normalmente suscitar dissídios coletivos, declarar greve ou celebrar convenção coletiva de trabalho.

7 — *Conflitos de direito e conflitos de interesses*

Distinguem-se os conflitos de direito dos conflitos de interesses. Explica POZZO (17) que esta classificação teve origem nos países germânicos, nos princípios do século, como critério de determinação da jurisdição, em face da divisão da competência dos tribunais do trabalho e dos organismos de conciliação e arbitragem. A competência dos tribunais do trabalho abrangia todas as demandas jurídicas; os órgãos de conciliação intervinham nos conflitos coletivos e econômicos.

O conflito de direito versa sobre um problema jurídico que se resolve atribuindo o direito a quem o mesmo corresponde; os conflitos de interesse se resolvem não por aplicação de uma norma jurídica, mas têm por fim a criação de uma norma jurídica para o futuro.

Os conflitos coletivos classificam-se em conflitos de interesses ou econômicos; e conflitos jurídicos ou de direito. Os primeiros são os que não se relacionam com os direitos preexistentes das partes; produzem-se por ocasião de reivindicações de uma categoria profissional e geram controvérsia votada à criação de novos direitos derivados dos interesses opostos das partes; resolvem-se

(15) EVARISTO DE MORAES FILHO, *O problema do sindicato único no Brasil*, Rio de Janeiro, 1952, pág. 161.

(16) *Ob. cit.*, pág. 188.

(17) *Ob. cit.*, pág. 413.

não por aplicação de nova norma jurídica, mas têm por fim a criação de uma norma jurídica que disponha para o futuro; são conhecidos na linguagem cotidiana do fóro trabalhista como *dissídios coletivos de natureza econômica*. Já os outros (conflitos jurídicos ou de direito) versam sobre a interpretação de um direito preexistente (nascido e atual); supõem uma fonte anterior (a lei, a convenção coletiva ou a sentença normativa); são comumente designados como *dissídios coletivos de natureza jurídica*.

É nos dissídios coletivos de natureza econômica, que versam sobre uma reivindicação tendente a *modificar* um direito preexistente ou *criar* um direito novo, que se surpreende o exercício do *poder normativo* da Justiça do Trabalho. Esse poder, no entanto, não tem como ser exercido no âmbito do dissídio coletivo *de natureza jurídica*, pois, nesta classe de conflitos coletivos, o Judiciário do Trabalho se submete, como órgão judicante despido de singularidades, às normas que presidem à prestação jurisdicional em sentido amplo.

8 — As atuais funções da jurisprudência

A jurisprudência, entendida como a manifestação constante e uniforme dos tribunais sobre determinada hipótese jurídica, não pode ser considerada fonte do direito. Sem dúvida, fonte, do ponto-de-vista formal, é meio pelo qual se estabelecem regras jurídicas, gerais e abstratas; ora, a interpretação dada à lei pelo tribunal num determinado caso só vale para aquele caso, jamais assume caráter de regra geral. Inegavelmente, a função específica da jurisprudência é a de interpretar o direito preexistente e não a de criá-lo. O grande valor prático assinalado à jurisprudência é o de servir como fonte de exegese (elemento de hermenêutica) e subsídio para a elaboração da norma jurídica aconselhável.

Ocorre, porém, que, dentro dos limites de sua competência, o juiz também legisla. Na heterointegração das lacunas do sistema jurídico, desempenha o juiz uma função criadora do direito. Não se trata de novidade introduzida pelo direito do trabalho: basta lembrar o art. 1.º do Código Civil suíço e o art. 114 do nosso Código de Processo Civil. Lícito não é, portanto, ignorar o caráter criador da função judicial, em dadas circunstâncias; o direito, como produto resultante dessa função, não é encontrado, e sim criado.

Assim, durante séculos, conduziram-se os tribunais no desenvolvimento da *common law*.

O poder normativo dos tribunais do trabalho corresponde a uma necessidade dos tempos atuais. NAST, citado por OLIVEIRA VIANA (18), assinalava, em 1922, que na realidade a jurisprudência tem três funções bastante nítidas, que se desenvolveram aos poucos: uma função, um pouco automática, consistente em “aplicar a lei”; uma função “de adaptação”, que consiste em pôr a lei em harmonia com as idéias contemporâneas e as necessidades modernas; e uma função “criadora”, destinada a complanar as lacunas da lei e a estabelecer, quando a lei fôr muda, “regras jurídicas novas”.

9 — A convenção coletiva

Os conflitos coletivos de natureza econômica se caracterizam por visarem a novas condições econômicas, geralmente melhoria de salários. É claro que os demandantes não podem apoiar seu petitório em leis ou em cláusulas contratuais preexistentes. A decisão a ser proferida pelo tribunal — é evidente — participa da natureza do conflito.

Se as partes chegassem a acôrdo teríamos a convenção coletiva. Verdadeiro pacto de paz entre o capital e o trabalho, surgido no século passado à margem do direito estatal, constitui o melhor exemplo de direito autônomo do trabalho (SINZHEIMER), ou de direito social (GURVITCH), criado diretamente pelas partes. O art. 611 da C.L.T. (com a nova redação que lhe deu o art. 20 do Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967) define a convenção coletiva de trabalho como o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. A lei consagra, pois, o caráter normativo do pacto coletivo, destinado a reger *ad futurum*, de maneira geral, abstrata e universal, as relações individuais de trabalho, prescindindo das pessoas ou indivíduos concretos, para encarar apenas grupos e categorias sociais.

(18) Ob. cit., págs. 78/79.

Como esclarece OSCAR HOLER (19), o contrato normativo não obriga as partes a celebrarem um contrato específico: limita-se a estipular que suas cláusulas serão aplicáveis a tais contratos específicos, no caso em que sejam celebrados. Parafraseando LOTMAR, afirma o autor suíço que o contrato coletivo de trabalho fixa apenas a modalidade do contrato individual do trabalho futuro, cuja celebração depende da ulterior vontade das partes. Daí concluir-se que as cláusulas da convenção coletiva são imperativas, vale dizer, os contratos individuais de trabalho que os empregados e empregadores por ela atingidos já celebraram ou vão celebrar serão nulos nas partes em que contravierem às estipulações do contrato coletivo, sendo essas estipulações nulas substituídas pelas cláusulas do contrato coletivo.

Ato-regra (DUGUIT), lei do grupo profissional (RIPERT), código de normas (SEMO), a convenção coletiva de trabalho se coloca entre a categoria e a lei do Estado, autêntica “legislação secundária do trabalho” que é (LUCIEN GIROD).

10 — A sentença normativa — sua natureza jurídica

Mas, se as partes não conciliam, o tribunal deve dirimir o conflito. Tem que “construir” a norma, tem que “criar” a norma (função “criadora” da jurisprudência — a terceira função a que alude NAST). Proferê, então, decisão que é a um só tempo sentença e lei; participa da natureza desta, pois é geral, abstrata, universal, indeterminada. O direito processual se transforma em instrumento de produção jurídica. Nisto consiste o poder ou competência normativa da Justiça do Trabalho: a competência para *formular* a norma destinada a compor o conflito, competência portanto para *editar normas gerais*, reguladoras das relações de trabalho entre as duas classes em conflito.

Se a sentença do processo comum é proferida *inter partes*, a sentença coletiva, por força de seu caráter normativo, é proferida *erga omnes*, dentro do grupo profissional ou econômico *interessado*. Daí dizer CARNELUTTI que o interesse da categoria que se leva a debate na *lite collettiva* é o interesse tipo, valioso para qualquer

(19) *Le contrat collectif de travail et sa force obligatoire générale*, Genebra, s/data, pág. 11.

membro da categoria, associado ou não presente ou futuro (20). Seus efeitos atingem quaisquer interessados, mesmo que não tenham participado do litígio, que talvez até o ignorassem. Obriga mesmo aqueles que desejariam evitar seus efeitos. Não é uma decisão *in specie*, é uma decisão *inter alios*. Superada está, portanto, a concepção privatística, segundo a qual “il est défendu aux juges de prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises”.

A sentença normativa possui muita coisa em comum com a convenção coletiva, pois ambas representam soluções, em ato ou em potência, dos conflitos coletivos. Os alemães dão à sentença coletiva o nome de convenção forçada ou obrigada. A sentença coletiva é assinalada à convenção coletiva em seus efeitos, uma vez que é proferida exatamente sobre o objeto daquela: regular condições de trabalho. Apenas, é heterônoma a composição do conflito pela sentença, autônoma pela convenção; no primeiro caso, com a intervenção do Estado, no segundo, diretamente pelas partes interessadas. Intervindo no dissídio, o Estado, com o seu *ius imperii*, formula a convenção coletiva que as partes teriam convencionado, se tivessem conciliado. Segundo a doutrina de SINZHEIMER (21), as chamadas sentenças coletivas não são senão convenções coletivas que o Estado formula e impõe aos litigantes, como se êles as houvessem pactuado livremente.

A legislação italiana dispunha que, nesse caso, a sentença “produz todos os efeitos do contrato coletivo de trabalho” (22).

Assim pensam vários autores de nomeada, citados por VINCENZO CARULLO (23) que, no entanto, refuta essa opinião e faz o elenco de diversas teorias tendentes a explicar a natureza jurídica da sentença normativa. RASELLI sustenta que o conteúdo do preceito, não o cria do nada o juiz, porém êste se baseia nos próprios dados de justiça e de oportunidade social, nos quais normalmente se inspira o legislador para formular as normas imperativas às quais deve o juiz sujeitar-se. CHIARELLI é de aviso que o juiz

(20) *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Pádua, 1936, pág. 142.

(21) Cit. por OLIVEIRA VIANA, ob. cit., pág. 170.

(22) RANELETTI, ob. cit., pág. 609.

(23) *La revisione delle norme collettive*, Milão, 1942, pág. 189 e segs.

juiz está obrigado à observância de princípios e normas que, embora lhe deixem um largo campo à atividade discricionária, não agem porém como normas meramente instrumentais. Qualificando êsses argumentos de inconsistentes, CARULLO se reporta ainda ao ponto de vista de ROVELLI, para quem a sentença do magistrado é um comando concreto, porque sua eficácia jurisdicional se exaure nos limites da *res iudicata*, mas que é apta a regular relações individuais de trabalho entre os membros das categorias representadas, não por força da vontade do juiz, e sim de outra vontade, que é a lei, a qual transforma imediatamente o conteúdo da sentença em norma positiva; somente com a intervenção dessa *vis legislativa*, de natureza diversa jurisdicional, o conteúdo da sentença se torna lei em sentido substancial. CALAMANDREI afirma que se a decisão do magistrado possui efeitos normativos com vistas aos indivíduos, isso não deriva de um ato de vontade endereçado por êsse magistrado aos indivíduos, mas do fato de que o Estado, ao invés de fazer elaborar por órgãos legislativos o conteúdo de algumas de suas leis, prefere, por razões técnicas, tomar como conteúdo delas o resultado de um julgamento coletivo proferido pelo juiz do trabalho. A CARULLO, também não satisfazem essas teorias. E expõe, então, a sua própria doutrina: a sentença comum regula *in concreto* uma relação ou uma pluralidade de relações *já existentes* e exaure a sua obrigatoriedade entre as partes em litígio (*facit ius inter partes*); a sentença coletiva, porém, regula *em forma hipotética uma série — indefinível* — de relações e vincula todos os membros — presentes e futuros — das categorias interessadas no conflito, tem valor *erga omnes*. A sentença coletiva, pois, só formalmente é sentença: quem a profere é, realmente, uma autoridade judiciária e a forma pela qual é proferida é própria dos procedimentos que regulam o poder de cognição do juiz; mas substancialmente produz os mesmos efeitos das normas jurídicas, cujos requisitos característicos nela se acham reunidos; em conclusão, a sentença normativa é ato legislativo em sentido material; e invoca em abono de sua tese o apoio da autoridade de SERMONTI, ZANOBINI, SEGNI, CHOVENDA, RANELETTI, COSTAMAGNA, JAEGER e CESARINI-SFORZA.

A sentença normativa tem caráter constitutivo, e não declarativo (CARNELUTTI), cria um estado jurídico novo (Couture). BRÈTHE

DE LA GRASSAYE (24) afirma que ela tem o caráter de uma lei, de um regulamento profissional. Prolatada a decisão, ela começa a vigorar como lei para a categoria. Os empregados por ela beneficiados podem reclamar individualmente contra o empregador (art. 872 da C.L.T.). Agudamente, observa JOSÉ MARTINS CATARINO (25) que esta original maneira de aplicação automática da norma criada judicialmente põe em relêvo uma das características do processo coletivo de interesses: a ausência de espécie executiva. Realmente, a sentença normativa, por isso mesmo que não possui conteúdo meramente declarativo, e sim constitutivo, dispondo para o futuro, só comporta execução individual: ela é que constitui o título jurídico em que se apoiarão as reclamações individuais dos empregados beneficiados. O juiz aplicará a sentença normativa como aplica a lei, interpretando-a como se se tratasse de um diploma legal.

Inteiramente desconhecida da processualística tradicional, a sentença normativa na realidade só tem de sentença, no sentido clássico, o nome, pois, como elucida CESARINI-SFORZA (26), só é chamada sentença porque não há outro nome melhor para designá-la. Como querem CARNELUTTI e SERMONTI (27), é um *tertium genus* ou um *novum genus*, que não se assemelha às sentenças proferidas no processo comum. CARNELUTTI aduz ainda que ela tem do contrato a gênese e da lei a força (28).

O juiz se transforma no legislador do caso-espécie (CARNELUTTI). Julga, como disse OLIVEIRA VIANA (29), como um pensador de interesses econômicos em conflito. É um árbitro e a sua decisão é, no fundo, substancialmente, uma verdadeira arbitragem, um laudo de perito (OLIVEIRA VIANA). Mas, adverte o mesmo autor (30), embora livre da “regra do caso”, o juiz se move sempre *intra legem*, dentro dos limites que lhe traçam as leis e os regulamentos. Pode agir *intra legem* ou mesmo *praeter legem*, nunca porém *contra legem*.

(24) Cit. por OLIVEIRA VIANA, ob. cit., pág. 108.

(25) *Poder normativo da Justiça do Trabalho*, Bahia, 1949, pág. 11.

(26) Cit. por OLIVEIRA VIANA, ob. cit., pág. 106.

(27) Citados por OLIVEIRA VIANA, ob. cit., pág. 105.

(28) Cit. por EVARISTO DE MORAIS FILHO, *Tratado elementar*, cit., pág. 189.

(29) Ob. cit., pág. 115.

(30) Ob. cit., pág. 116.

11 — *A justiça do trabalho no Brasil; a polêmica Valdemar Ferreira x Oliveira Viana*

As formas que o direito comparado oferece para a dilucidação dos conflitos do trabalho são, no entender de CABANELLAS (31) as seguintes: *a)* discussão e negociação; *b)* conciliação; *c)* mediação; *d)* arbitragem voluntária; *e)* investigação e pesquisa; *f)* arbitragem obrigatória; *g)* intervenção judicial; *h)* legislação. COUTURE classificou essa enumeração em: *a)* formas jurídicas (a arbitragem, a investigação e inquérito e a intervenção judicial); *b)* formas políticas (a discussão e negociação, a conciliação e a mediação); e *c)* forma antijurídica (a solução legislativa do conflito).

Os sistemas adotados para a solução pacífica dos conflitos de trabalho variam de um país para outro.

O Brasil, sob a influência da Itália, constituiu uma magistratura especializada, a que atribuiu poder normativo.

O Decreto n.º 22.132, de 25 de novembro de 1932, instituiu no Brasil as Juntas de Conciliação e Julgamento, cuja competência se restringia aos litígios oriundos de questão de trabalho em que fôssem partes empregados sindicalizados, não afetando as coletividades a que pertenciam os litigantes.

O Decreto n.º 21.396, de 12 de maio de 1939, instituiu as Comissões Mistas de Conciliação, dotadas de competência para dirimir dissídios coletivos, limitando-se, porém, como esclarece ORLANDO GOMES (32), a tentar a conciliação entre os dissidentes: só lhes era dado dirimir o conflito pela via conciliatória.

A Constituição Federal de 1934 admitiu a Justiça do Trabalho como instituição, no título "Da ordem econômica e social", art. 122.

Em outubro de 1935, portanto na vigência da Carta de 1934, o Presidente da República apresentou à Câmara dos Deputados um anteprojeto de organização da Justiça do Trabalho; encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça, foi designado o Deputado VALDEMAR FERREIRA para relatá-lo, tendo êste apresentado longo parecer, que mais tarde deu origem à sua obra intitulada *Princípios*

(31) *Tratado de derecho laboral*, Buenos Aires, III, 1949, págs. 623 e segs.

(32) *Direito do trabalho*, Bahia, 1941, pág. 117.

de legislação social e de direito judiciário do trabalho, São Paulo, I, 1938 e II, 1939.

Segundo VALDEMAR FERREIRA, o projeto era inconstitucional em vários de seus pontos, dado o caráter, que êle dizia fascista, de vários de seus dispositivos. O ponto mais importante da tese de VALDEMAR FERREIRA era a incompatibilidade da função normativa dos tribunais do trabalho com o texto da Constituição de 1934, para a qual o princípio da separação dos poderes era dogma fundamental; como regime democrático-liberal nela consagrado, pois só o Poder Legislativo podia elaborar normas gerais; e com a própria natureza do Poder Judiciário, que só decide *in specie* e não genericamente; considerava também atentatória do princípio constitucional, que assegura a inviolabilidade da coisa julgada, a faculdade concedida ao juiz do trabalho, de reformar ou rever as decisões que estabelecessem novas condições de trabalho. A discussão da matéria — explica CAVALCÂNTI DE CARVALHO (33) — agitou o Congresso. A julgar pelas emendas apresentadas, o projeto estava fadado a sofrer mutilações de toda espécie, em detrimento de sua unidade e em prejuízo mesmo da estrutura do trabalho. Mas, em sua defesa, correu logo o Professor OLIVEIRA VIANA, fulminando a crítica com uma dissertação doutrinária tão brilhante quanto profunda.

Realmente, reunindo mais tarde em livro (34) os artigos que publicou em defesa do projeto, OLIVEIRA VIANA demonstrou que não era inconstitucional a atribuição de competência normativa aos tribunais do trabalho.

O artigo 2.º, *a*, do projeto conferia à Justiça do Trabalho competência para estabelecer, quando em julgamento de conflitos coletivos, a tabela de salários e normas que regulem as condições do trabalho em determinados ramos de atividade profissional; e, no artigo 5.º, dispunha que, quando a decisão versasse sobre condições de trabalho, teria força de convenção coletiva.

Esse, o pomo da discórdia.

OLIVEIRA VIANA fez sentir que, ainda que fôsse a sentença normativa considerada uma norma legislativa, materialmente idên-

(33) *Direito, Justiça e processo do trabalho*, Rio de Janeiro, 1940, páginas 248/9.

(34) *Problemas de direito corporativo*, cit.

tica às normas gerais decretadas pelo Poder Legislativo, ainda assim tratando-se de uma delegação de poder, nem por isso essa delegação, em face da tradição e da prática administrativa dos povos modernos, poderia ser considerada como incidindo na censura do artigo 3.º, parágrafo único, da Constituição (1934), que vedava as delegações de poderes e, portanto, as delegações do Poder Legislativo (35).

Mostrou ainda que nenhuma incompatibilidade fundamental, seja de direito público ou constitucional, seja de direito judiciário, impede de atribuir aos tribunais uma competência normativa ou regulamentar (36). Provou que, justamente por dirimir conflitos econômicos, estabelecendo novas condições de trabalho, o juiz do trabalho não decide *in specie* e sim para os casos futuros, envolvendo na sua disposição outros interessados que, entretanto, não participaram do litígio nem foram partes na ação (37).

Quanto às supostas origens fascistas, esclareceu que, no apêlo ao poder normativo, não se cogita de preocupações corporativas ou fascistas, pois já era êsse poder reconhecido em países não fascistas, como a Bulgária, a Dinamarca, a Noruega, a Holanda, a Alemanha pré-nazista, a Polónia, a Austrália, a Nova Zelândia, os Estados Unidos, entre outros (38). Realmente, inexistente correlação entre competência normativa e regime corporativo. O que dá fundamento à competência normativa dos tribunais do trabalho não é o regime político dominante num dado país; é a natureza mesma da decisão, é a peculiaridade do conflito a ser julgado, é a própria estrutura das organizações econômicas contemporâneas.

EVARISTO DE MORAES FILHO (39) observa que as características apontadas ao conflito do trabalho não têm “a menor côr política”; um conflito coletivo do trabalho se revestirá dos mesmos elementos diferenciadores em qualquer regime político do mundo. Também BEZERRA DE MENEZES (40) sustenta que “são bem di-

(35) Ob. cit., págs. 37/38.

(36) Ob. cit., pág. 80.

(37) Ob. cit., pág. 106.

(38) Ob. cit., págs. 85, 94 e 170.

(39) *O problema do sindicato único*, cit., pág. 160.

(40) *Dissídios coletivos do trabalho e direito de greve*, Rio de Janeiro, 1957, pág. 140.

versas a origem e a inspiração das leis reguladoras da competência normativa”. MÁRIO DE LA CUEVA (41) alude a uma lei inglesa de 1756 que autorizou os juizes a fixar os salários na indústria da lã. É como diz OLIVEIRA VIANA: “trata-se, sim, das próprias contingências da estrutura econômica de cada grupo, categoria ou região, que ficaria desequilibrada se, pela multiplicidade de sentenças parciais (*in specie*), viessem a se constituir, dentro de cada estrutura, múltiplos sistemas de condições de vida e de preços de salários, a vigorar para cada empresa ou localidade” (42). Além disso, acrescenta CESARINO JUNIOR (43), a expedição de sentença geral e abstrata tem o condão de eliminar a concorrência desleal entre as empresas de uma mesma localidade ou região, uma vez que a competência normativa permite aos tribunais do trabalho estender a tôda uma categoria uma sentença proferida num conflito coletivo que inicialmente só interessa a uma empresa ou estabelecimento.

Quanto ao problema da coisa julgada, esclareceu OLIVEIRA VIANA (44) que a sua inviolabilidade e intangibilidade “não tem nada que fazer neste domínio jurisdicional, tão específico e peculiar, que é a sentença coletiva do juiz do trabalho”. Na verdade, as decisões em que se fixam novas condições de trabalho são de caráter forçosamente temporário, formuladas por um prazo que não pode ser longo, pois derivam de uma composição de interesse fundada em custos de produção e de rentabilidade das empresas, de condições de vida e condições de mercado, dados êsses que sofrem variações freqüentes, como reflexo necessário sobre o nível dos salários. Não é possível, portanto, admitir a constituição das *res iudicatae*. A sentença normativa é sempre preferida com a cláusula *rebus sit stantibus*, o que a incompatibiliza com a coisa julgada. A exposição de motivo da Comissão que elaborou o anteprojeto de 1938 enfatiza que, “nesta matéria, e tratando-se de sentenças coletivas de natureza econômica, a única coisa que subsiste é, como observa LITALA, o princípio da eficácia negativa da coisa julgada, não podendo o tribunal julgar novamente o mesmo dissídio”.

(41) *Derecho mexicano del trabajo*, México, II, 1949, pág. 253.

(42) Ob. cit., pág. 41.

(43) *Direito processual do trabalho*, Rio de Janeiro, 1943, pág. 186.

(44) Ob. cit., pág. 118.

Bis de eadem re non sit actio. Exato é que as sentenças normativas podem ser revistas depois de decorrido um ano de sua vigência (art. 873 da C.L.T.). Mas assiste razão a LIEBMAN (45), quando afirma que a coisa julgada se forma para as sentenças dispositivas como para as outras em geral, valendo enquanto permanecer o *statu quo*, pois a revisão somente se torna possível quando e na medida em que se modificam as circunstâncias que hajam ditado a decisão.

Não se trata de qualquer novidade introduzida pelo processo do trabalho, pois o art. 289, II, do C.P.C., por exceção admite que o juiz decida novamente questão já decidida quando se houver baseado na equidade e as partes reclamarem revisão por se haver modificado o estado de fato.

O projeto de 1935, porém, não chegou a converter-se em lei, em virtude da dissolução da Câmara.

A Constituição de 1937 manteve a instituição da Justiça do Trabalho. A partir de 1946 (Constituição Federal, art. 94, V), passou ela a integrar o Poder Judiciário; a Constituição de 1967 (art. 107, V) manteve a Justiça do Trabalho como um dos órgãos do Poder Judiciário da União.

Em 30 de março de 1938, foi apresentado ao Ministro do Trabalho o projeto de lei orgânica da Justiça do Trabalho, visando a dotar o país dos órgãos necessários ao cumprimento do art. 139 da Carta de 1937. A orientação seguida pela Comissão que o elaborou não diferiu substancialmente da que foi perfilhada no projeto anterior. Mas essa tentativa também não foi coroada de êxito.

Finalmente, em 1.º de maio de 1939, o governo baixou o Decreto-lei n.º 1.237, que organizou a Justiça do Trabalho, a qual se instalou em 1.º de maio de 1941. Reconheceu êsse diploma, no art. 65, a competência normativa da Justiça do Trabalho.

O Decreto-lei n.º 1.237 foi regulamentado pelo Decreto n.º 6.596, de 12 de dezembro de 1940. A C.L.T., aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, adotou quase integralmente as disposições do mencionado regulamento.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê o dissídio sobre estipulação de salários e dispõe que a Justiça Especializada esta-

(45) *Eficácia e autoridade da sentença*, Rio de Janeiro, 1945, pág. 27.

belecerá condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam justa retribuição às empresas interessadas (art. 766). Prevê, igualmente, dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho (artigos 868 e 869). Prevê, finalmente, a revisão das decisões que fixarem novas condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis (art. 873).

12 — *o poder normativo da Justiça do Trabalho em face das Constituições de 1946 e de 1967*

As Constituições de 1934 e 1937 não consagravam explicitamente o caráter normativo das decisões da magistratura do trabalho nos conflitos coletivos, embora OLIVEIRA VIANA (46) tenha demonstrado que a competência normativa dos tribunais do trabalho instituídos naquelas cartas está implícita no fato de sua própria instituição.

A Constituição de 18 de setembro de 1946, porém, no art. 123, § 2.º, dispõe expressamente que a lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho. Na Constituinte, ADROALDO MESQUITA DA COSTA defendeu ponto de vista favorável à explicitação (47). Dizia êle: “se não se deixar expresso na Constituição que à Justiça do Trabalho compete estabelecer normas nos dissídios coletivos, tenho para mim que esta não terá tal competência. À Justiça, cabe aplicar a lei, de acôrdo como esta lhe compete decidir os casos concretos, mas jamais terá a faculdade de criá-la, porque não é de juiz a função de legislar. A Justiça do Trabalho, porém, tem peculiaridades que não devem ser esquecidas no texto constitucional, precisamente por serem peculiaridades. Praticamente, ela ficará ineficiente e se tornaria inoperante para julgar os dissídios coletivos se não se lhe desse a competência normativa. E esta a lei ordinária não poderá dar, assim o entendo, se antes não o houver feito de modo expresso a Constituição que estamos elaborando”.

Os comentadores do texto de 1946 assim se pronunciaram, quando da exegese do dispositivo em aprêço: para CARLOS MAXIMI-

(46) Ob. cit., pág. 73.

(47) JOSÉ DUARTE, *A Constituição brasileira de 1946*, Rio de Janeiro, 1947, II, pág. 424.

LIANO (48), que reconhece na sentença coletiva um julgado essencialmente normativo, triunfou a idéia de legislar em sentenças trabalhistas; TEMÍSTOCLES CAVALCÂNTI (49) escreve que a própria Constituição no § 2.º do art. 123 admite a natureza normativa das decisões da Justiça do Trabalho, remetendo à lei ordinária as condições em que se deveria processar a função normativa dos tribunais do trabalho; PONTES DE MIRANDA, (50) referindo-se à Justiça do Trabalho, afirma que é a Constituição que lhe permite editar normas: não é a título de interpretação, é a título de legislação ou de captação técnica dos usos e costumes negociais.

Logo que promulgada a Constituição de 1946, foi submetida aos tribunais a tese de que a Justiça do Trabalho era incompetente para julgar dissídios coletivos de natureza econômica enquanto não fôsse votada a lei a que alude o seu art. 123, § 2.º, isto é, se persistia, ou não, o poder normativo da Justiça do Trabalho, em face da nova carta.

O Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem em geral no Estado de São Paulo, por seu advogado J. M. MOREIRA DE MORAES, ofereceu substancioso memorial (51), ao qual acostou pareceres de EDUARDO ESPÍNOLA, FERREIRA DE SOUZA, SAMPAIO DÓRIA, VICENTE RAO, FRANCISCO CAMPOS, JORGE AMERICANO, PONTES DE MIRANDA, TEMÍSTOCLES CAVALCÂNTI e LEVI CARNEIRO, todos acordes em que o preceito constitucional dependia de lei ordinária que o regulamentasse.

EDUARDO ESPÍNOLA, no parecer que reproduziu em suas anotações à Carta de 1946 (52), escreveu: “declara o preceito constitucional que — a lei especificará os casos; e não que a Justiça do Trabalho possa estabelecer essas normas e condições de trabalho nas decisões dos dissídios coletivos, independentemente da lei. É indispensável que exista uma lei que os especifique”.

Como diz CAMPOS BATALHA (53), GERALDO BEZERRA DE MENE-

(48) *Comentários à Constituição brasileira*, 1948, II, págs. 405 e 507.

(49) *A Constituição Federal comentada*, vol. II, pág. 405.

(50) *Comentários à Constituição de 1946*, II, pág. 320.

(51) *Os aumentos compulsórios de salários em face da Constituição Federal*, São Paulo, 1949.

(52) *A Constituição de 18 de setembro de 1946*, Rio de Janeiro, 2.º vol., 1952, pág. 501.

(53) *Instituições de direito processual do trabalho*, São Paulo, 1951, pág. 399.

ZES, à época presidente do Tribunal Superior do Trabalho, tornou-se o defensor mais brilhante da competência normativa da Justiça do Trabalho, em face da vigente Constituição. Em seu livro já citado (54), asseverou que “a especificação dos casos terá, sem dúvida, de ser condicionada às finalidades que determinaram a criação dos tribunais do trabalho. E a finalidade maior dessa jurisdição autônoma e especial não é, apenas, conciliar ou julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores, mas, por certo, enfrentar e resolver, em *têrmos legais*, com eficiência, oportunidade e justo critério, os *conflitos de interesses* entre as respectivas categorias profissionais e econômicas”. Vale dizer: a Constituição de 1946 veio *confirmar*, e não *estabelecer* a competência normativa da Justiça do Trabalho ou, no sentir de M. V. RUSSOMANO (55), a Constituição *ratificou* a competência normativa da Justiça do Trabalho.

As conclusões de GERALDO BEZERRA DE MENEZES foram aplaudidas e reforçadas por estudos de JOAQUIM PIMENTA (56), EDGAR DE OLIVEIRA LIMA (57), BERESFORD MARTINS MOREIRA (58), JOSÉ MARTINS CATARINO (59). Disse OLIVEIRA LIMA: “pendente está apenas a especificação dos casos em que o mesmo (o poder normativo) será exercido. Não deflui daí que até o advento da lei complementar estejam os tribunais impedidos de exercer o poder regulamentar”. E adiante, aludindo ao art. 123, § 2.º, da Constituição, nega o mesmo “trate de direito outorgado, ou de dever imposto. Trata, sim, de atribuição à Justiça do Trabalho de um poder que seus tribunais já exerciam na vigência da Constituição anterior e a Consolidação das Leis do Trabalho regula. Porque o legislador ordinário possa vir a alterá-lo, não se segue que aos tribunais seja vedado continuar a exercê-lo com base na lei atual, até que a lei complementar disponha diversamente”.

Esta opinião — a da constitucionalidade do poder normativo da Justiça do Trabalho — foi a que prevaleceu no Supremo Tribu-

(54) *Ob. cit.*, pág. 52.

(55) *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1955, pág. 1.261.

(56) *Justiça normativa para dissídios coletivos do trabalho*, publicado em vários órgãos e adotado por GERALDO BEZERRA DE MENEZES à guisa de prefácio à 2.ª e à 3.ª edição de sua obra *Dissídios Coletivos do trabalho*, cit.

(57) *Poder normativo*, in *Rev. do Trabalho*, set./out. 1949, págs. 25/8.

(58) *Dissídios Coletivos*, cit. por M. V. RUSSOMANO, ob. e loc. cit.

(59) *Poder normativo da Justiça do Trabalho*, cit.

nal Federal. No agravo de instrumento n.º 14.226, através do voto do Min. BARROS BARRETO, a Primeira Turma decidiu que é “inegável a competência da Justiça Trabalhista, no exercício de seu poder normativo, para fixação de novas condições de trabalho e estipulação de salários, inclusive o aumento destes, decretado por via de dissídios coletivos” (60). No agravo de instrumento n.º 13.697 (61), a Segunda Turma assentou que enquanto a lei não definir os casos em que possa ter um veredito finalidade normativa, irrestrita é a competência a respeito da Justiça do Trabalho, na conformidade da legislação vigente. No agravo de instrumento n.º 14.6999, pelo voto do Min. OROZIMBO NONATO, a Segunda Turma firmou a tese de que “a disposição do § 2.º do art. 123 da nossa Carta política tornou constitucional a normatividade de certas decisões da Justiça do Trabalho, isto é, a sua competência normativa, anteriormente assegurada pelo legislador ordinário”. (62)

A extensão do poder normativo da Justiça do Trabalho não se exaure na atribuição de aumentar salários e estabelecer condições que apenas interessam à remuneração do trabalho, como queria o art. 375, do Projeto de Código do Trabalho (n.º 429, de 1955), apresentado pelo Deputado Carlos Lacerda. Baseava-se esse dispositivo nas conclusões da tese defendida pelo Min. OLIVEIRA LIMA: “Não é de se esperar que o legislador delegue ao magistrado trabalhista a faculdade de decretar senão aquelas condições que correspondem a salário e sua tarifação. A não ser quanto a esse ponto, à Justiça do Trabalho não pode competir a decretação de normas de caráter institucional, prevalentes sobre o contrato de trabalho. São elas do âmbito da regulamentação legal de tutela do empregado”. Não podia, mesmo, prevalecer a tese do Min. OLIVEIRA LIMA, pois, como êle próprio declara (63), “a lei ordinária atribui competência à Justiça do Trabalho para *fixar novas condições de trabalho* e estipular salário. Não são os seus preceitos incompatíveis com a nova Constituição”. Assim é, e assim deve prosseguir, não se compreendendo possa o legislador mutilar o poder normativo da Justiça do

(60) *Rev. do Trib. Superior do Trabalho*, maio/junho de 1950, pág. 17.

(61) *Legislação do Trabalho*, set. de 1950, págs. 406/7; Rel. Min. EDGAR COSTA.

(62) Da ementa. Acórdão na íntegra: GERALDO BEZERRA DE MENEZES, ob. cit., págs. 319 e segs.

(63) Ob. cit., pág. 26.

Trabalho, por limitar seu alcance à simples majoração de salário: deve ela estender-se, também, à estipulação de novas condições de trabalho, qualquer que seja sua natureza. E isso tem sido feito, na prática, pelos tribunais de trabalho, com real proveito da harmonia entre categorias econômicas e profissionais.

A indagação, formulada pelo Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem de São Paulo — tem a Justiça do Trabalho, em face do art. 113 da Constituição Federal, competência para determinar, em processo de dissídio coletivo, aumentos de salários contra a vontade expressa do empregador? — os juristas anteriormente citados responderam negativamente. VICENTE RAO escreveu que “é evidente que, em hipótese alguma, a Justiça do Trabalho poderá alterar os contratos de trabalho já formados, para elevar os salários acima do salário mínimo mandado fixar pelo art. 157, n.º I, da Constituição” (6). No sentir de FRANCISCO CAMPOS, “se a Constituição estabelece um nível mínimo de salário, que não poderá sofrer qualquer derrogação contratual, o que decorre, necessariamente, da limitação constitucional é que além do marco por ela mesma fixado entrará em jôgo a liberdade, que em passo anterior se garante e assegura a todos, indiscriminadamente, e, portanto, com igualdade a empregadores e empregados. Além do mínimo, a Constituição não assegura outro salário, nem atribui a qualquer poder a competência de assegurá-lo” (65).

Manifesta, porém, é a improcedência dessa argumentação, à vista do que dispunha a própria Constituição de 1946, em seu artigo 157, que não esgotava a relação dos preceitos a que deve obedecer a legislação do trabalho, no sentido de proteger o empregado (da mesma forma, a Constituição de 1967, art. 158). O citado dispositivo da Carta de 46 enumera dezessete benefícios *mínimos*, e esclarece que a legislação ordinária a êles deve obedecer, “além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores” (a Constituição de 67 menciona vinte e um “direitos”).

A tese dos que sustentam a incompetência da Justiça do Trabalho para impor reajustamentos salariais peca por excesso de individualismo. Originariamente, a intervenção do poder público em matéria de salário limitava-se realmente à fixação do salário mí-

(64) Ob. cit., *in nota* 51, pág. 119.

(65) Ob. cit., *in nota* 51, pág. 139.

nimo vital. Sob o império do liberalismo econômico, pregava-se a *livre estipulação* contratual acima do mínimo. A livre troca dos produtos e serviços era a mais perfeita organização das relações sociais, debaixo dos princípios de igualdade civil e liberdade contratual.

Cedo, porém, os fatos mostraram que homens necessitados não são homens livres. A desigualdade de fato provocou a intervenção do Estado em favor da parte mais fraca. A noção de liberdade contratual era fictícia. O conceito de igualdade civil não se compadece com a natureza da relação de trabalho. Sempre que o desequilíbrio das prestações revela a submissão da fraqueza dos trabalhadores, a intervenção do Estado se faz necessária para restabelecer o equilíbrio inexistente. Essa intervenção não podia, pois, limitar-se à fixação dos níveis salariais mínimos.

Não há, então, como falar-se em restrição à liberdade contratual quando a sentença normativa apenas reajusta o valor inicialmente fixado para os salários, no contrato de trabalho. O montante salarial pactuado no momento inicial é suscetível de alteração pelo poder público, porque o contrato já não é executado nas mesmas condições existentes ao tempo de sua celebração. Se a prestação pecuniária devida ao empregado já não responde ao princípio da equivalência econômica existente no momento da formação do ajuste, não se pode negar à Justiça do Trabalho a tarefa de reaproximar o valor simbólico ou nominal do salário ao seu poder aquisitivo ou real. É evidente a *redução salarial*, sempre que o poder aquisitivo do salário diminui e o seu valor nominal permanece o mesmo.

Este o fundamento da intervenção do poder público no processo de revisão de salários: manter o conteúdo real do contrato e, portanto, a comutatividade das prestações. É a consagração da idéia da justiça comutativa no domínio contratual; é a afirmação do princípio da equivalência das prestações, encaradas em seu conjunto, vez que o contrato de trabalho é de trato sucessivo. O magistrado, ao rever o contrato, não lhe modifica as estipulações, porém reajusta o valor nominal dos salários, para restabelecer o desequilíbrio gerado pelas alterações da vida econômica do país; estabiliza as estipulações contratuais, tendo em vista o desnível sofrido pelas condições de vida do trabalhador. Como afirma CATARINO (66), "como a

(66) Ob. cit., pág. 19.

redução do quantum da remuneração é superveniente à sua estipulação, a intervenção judicial se exerce a *posteriori*, o que a distingue da legal que é imposta a *priori*. O poder judiciário não faz mais que resguardar o conteúdo real dos contratos individuais, fazendo com que o salário se eleve na medida em que foi reduzido por fatores econômicos".

O critério se harmoniza com os princípios intervencionistas que regem a ordem jurídica dos tempos atuais, infensos ao individualismo liberal do século XIX. Mas não configurava novidade jurídica, resultando na verdade da correta e necessária aplicação da cláusula *rebus sit stantibus*, hoje admitida sem qualquer contestação no domínio contratual. A revisão das condições contratuais pelo juiz resulta da lição dos canonistas, que fizeram prevalecer a lei moral sobre a fria aplicação lógica da regra jurídica. Trata-se de cláusula subentendida, cuja finalidade é reparar as imprevistas modificações das circunstâncias vigentes ao tempo da formação do contrato, acarretando a falta de equivalência econômica entre a prestação e a contra-prestação.

A Constituição Federal de 1967 (art. 134, § 1.º) repetiu *ipsis litteris* o disposto no art. 123, § 2.º, da Carta de 1946.

13 — O poder normativo e o anteprojeto de Código de Processo do Trabalho

O anteprojeto de Código de Processo do Trabalho, de autoria de MOZART VICTOR RUSSOMANO, no art. 536, declara competir aos Tribunais da Justiça do Trabalho, mediante sentença normativa, estabelecer novas condições de serviços: a) quando a realidade econômico-social do país ou da região tornar injustas as atuais condições de trabalho; b) quando ocorrer elevação do custo de vida, de modo a se tornar insuficiente a remuneração contratual dos trabalhadores; c) quando fôr conveniente estabelecer justa proporcionalidade entre a remuneração contratual dos trabalhadores e os lucros auferidos pelo empresário; d) quando se tornarem necessárias normas de serviço que alterem ou completem os regulamentos internos das empresas; e) quando, em qualquer caso, as condições de trabalho vigentes possam contribuir para a perturbação da ordem social e da harmonia entre empregados e empregadores.

Destinava-se o citado dispositivo a regulamentar o art. 123, § 2.º, da Constituição de 1946 e, a rigor, não se incompatibiliza com o art. 134, § 1.º, da Carta de 1967.

Procedem, porém, as críticas que lhe endereçou WILSON DE SOUZA CAMPOS BATALHA (LTR, 27/31), segundo o qual as alíneas *a* e *b* se reduzem a uma só; a alínea *c* atribui às sentenças normativas uma forma de regulamentação da participação nos lucros das empresas, a qual deveria constituir objeto de disciplina legal própria; as letras *d* e *e* facultam à Justiça do Trabalho intervir na economia interna das empresas, em hipóteses que, em muitos casos, não se justificariam, por indébita interferência na faculdade organizativa do empresário.

14 — A Lei n.º 4.725 — sua constitucionalidade

Com a finalidade principal de “estabelecer normas para o processo dos dissídios coletivos” (emenda da Lei n.º 4.725), o governo remeteu ao Congresso Nacional o Projeto de lei n.º 7, de 1965 (C. N.), publicado no *Diário do Congresso Nacional* (seção II), de 10-6-1965, págs. 1695/7. A exposição de motivos ao Presidente da República, feita pelos Ministros do Trabalho, Fazenda e Planejamento, salienta que a política anti-inflacionária em que tem se empenhado o governo visando a atingir razoável estabilização de preços durante o ano de 1966, exige para o seu sucesso uma política salarial coerente e uniforme, tanto no setor privado quanto no setor público da economia. Na área do serviço público federal, inclusive órgãos da administração descentralizada e sociedades de economia mista sob a jurisdição do governo federal, o Decreto n.º 54.018, de 14 de julho de 1964, modificado pelo Decreto n.º 54.228, de 1 de setembro do mesmo ano, que reorganizou o Conselho Nacional de Política Salarial e estabeleceu normas sobre a política salarial do governo, estabeleceu que os reajustamentos salariais não seriam efetuados com espaçamento inferior a um ano e que o salário reajustado seria determinado de modo a reconstituir o salário real médio nos últimos vinte e quatro meses. Afirma a exposição de motivos que, se nas entidades públicas essas normas foram observadas, no setor privado, porém, persistiu na maioria dos casos, por força de decisão da Justiça do Trabalho, e na falta de uma legislação adequada, a prática da concessão de reajustamentos sala-

riais proporcionais e, em alguns casos, superiores mesmo ao aumento do custo de vida. Considera incompatíveis com uma política anti-inflacionária as tentativas de reconstrução do salário real fixo através de reajustamentos efetuados mediante simples aplicação dos índices do custo de vida; por tal motivo, estima necessário estender ao setor privado da economia normas fundamentais de disciplina salarial já adotadas no setor público. Essa extensão poderá ser conseguida através de ato legislativo, baixado com fundamento no artigo 123, § 2.º, da Constituição Federal, no que se autoriza a Justiça do Trabalho, nas decisões proferidas em dissídios coletivos, a estabelecer normas e condições de trabalho.

O art. 2.º da Lei n.º 4.725, de 13 de julho de 1965, em que se transformou o Projeto de lei n.º 7, dispõe que a sentença tomará por base o índice resultante da reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos vinte e quatro meses anteriores ao término da vigência do último acordo ou sentença normativa (vetado: acrescido da metade da taxa prevista para a inflação nos doze meses subsequentes), adaptados às situações configuradas pela ocorrência conjunta ou separadamente dos seguintes fatores: *a*) repercussão dos reajustamentos salariais na comunidade e na economia nacional; *b*) adequação do reajuste às necessidades mínimas de sobrevivência do assalariado e sua família.

Quanto ao fator *a*, acima mencionado, é elogiável, e representa inovação salutar, pois, na maioria dos casos, os reajustamentos salariais eram concedidos pela Justiça do Trabalho sem atender à repercussão na economia total, como se cada categoria constituísse um conjunto isolado, despregado da comunidade global. Já o segundo (fator *b*), é deplorável, e ignora as recomendações, a que já se aludiu anteriormente, constantes do art. 157, da Constituição, no sentido de que as garantias ali previstas são outorgadas além de outras que visem à melhoria da condição dos trabalhadores; ora, tal dispositivo se terá tornado letra morta quando o poder público se ocupar apenas da sobrevivência do trabalhador, evitando somente que ele e sua família morram de fome...

Necessário é, todavia, esclarecer que apenas o primeiro fator (letra *a*) constava da mensagem do Poder Executivo, que, além dele, incluía mais quatro. A supressão desses quatro outros fatores e a inclusão do que, finalmente, passou a figurar como a letra *b*

(sobrevivência do assalariado) devem-se ao substitutivo da Comissão Mista do Congresso (Relator: Jefferson de Aguiar), com base na emenda n.º 1, de autoria do Deputado Herbert Levy (67).

Opondo-se à redação do art. 2.º tal como apresentada pelo Projeto do Poder Executivo, sustentava aquêle deputado que “ao invés de procurar disciplinar sôbre as hipóteses de cabimento de sentenças normativas, busca, na realidade, impor normas que retiram à Justiça do Trabalho liberdade de decidir, restringindo-lhe grandemente a sua independência e competência”. E adiante: “mesmo através de normas estabelecidas por lei ordinária não pode a Justiça do Trabalho perder a sua competência ampla de julgar, com liberdade, tôdas as causas sujeitas à sua apreciação, inclusive os dissídios coletivos de natureza jurídica. Impraticável convertê-la, sob êsse aspecto, a simples aplicador de fórmulas e receitas preestabelecidas, esgotando-lhe o poder normativo que lhe atribui a própria Constituição Federal” (68).

Dessa intervenção, como já se disse, resultou a substituição do art. 2.º da mensagem do Poder Executivo, pelo texto que, afinal, veio a transformar-se em lei. Mas — é de indagar-se — o texto prevalente (a lei em vigor), não incidirá nas mesmas críticas e censuras endereçadas pelo Deputado Herbert Levy ao Projeto do Governo?

O art. 12 da Lei n.º 4.725 vigora com o seguinte teor: nenhum reajustamento de salário será homologado ou determinado pela Justiça do Trabalho antes de decorrido um ano do último acôrdo ou dissídio coletivo, não sendo possível a inclusão de cláusula de antecipação do aumento salarial durante o prazo de vigência da sentença normativa.

Para muitos, êsse dispositivo seria manifestamente inconstitucional. O art. 123, § 2.º, da Constituição Federal de 1946 refere-se às decisões proferidas pela Justiça do Trabalho nos *dissídios coletivos*, não à homologação de acordos, pois, na tarefa de homologar os convênios coletivos, a Justiça Especializada se restringe aos aspectos meramente formais, não entrando no conteúdo do pacto firmado entre as partes, com os limites — é óbvio — da ordem pública e dos bons costumes.

(67) *Diário do Congresso Nacional* (seção II), de 2/7/1965, págs. 2.186/7.
(68) *Diário do Congresso*, cit., pág. 2.187.

Atingiria o dispositivo em foco, também, a proibição do artigo 36 da Carta Magna (1946). Razão assistiria ao Senador Aurélio Viana, para quem se deve “nos estritos limites do dispositivo constitucional citado, disciplinar sôbre as hipóteses de cabimento de sentença normativa, sem cogitar nem pretender impor limitação à vontade das partes contratantes, quando não se trate de norma de ordem pública, tanto que o princípio da livre contratação entre as partes é consagrado pelas legislações de todos os povos civilizados. Ora, impor normas a serem observadas, nos casos de revisões e homologações, livremente contratadas, é retirar à Justiça do Trabalho a liberdade de decidir, restringindo-lhe grandemente a independência e competência, ferindo assim o art. 36 da Carta Magna, uma vez que o poder jurisdicional da Justiça do Trabalho, conferido, de modo amplo, na cabeça do art. 123, não comporta restrições e muito menos subordinação a órgãos de outro poder. Além disso, os sindicatos seriam praticamente esterilizados, como instrumento de negociação coletiva, indispensáveis numa sociedade verdadeiramente democrática, para o equilíbrio social das diversas classes” (69).

Essas considerações se ajustam aos princípios doutrinários que regem as convenções coletivas. Como ensina KROTOSCHIN (70), “o princípio da inderrogabilidade das cláusulas normativas sofre uma primeira exceção — admitida por tôdas as leis sôbre convenções coletivas — consistente em permitir derrogações — *em favor dos assalariados*, a menos que a própria convenção o proíba. Daí se deduz que o efeito normativo é apenas relativo ou unilateral, para impedir que se modifiquem as condições de trabalho em detrimento dos trabalhadores. A razão dessa unilateralidade se baseia em que a convenção coletiva, como a legislação do trabalho em geral, fixa condições *mínimas* de trabalho, consideradas como conquistas fundamentais que não podem ser postergadas ou abolidas pela iniciativa particular, mas que podem ser melhoradas”. Dessa lição não discrepa BEZERRA DE MENEZES (71), que transcreve a opinião dos técnicos da Repartição Internacional do Trabalho, a respeito da nulidade das cláusulas dos contratos individuais de trabalho que contrariam

(69) *Diário do Congresso*, cit., pág. 2.191.

(70) *Instituciones de derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1947, I, pág. 217.

(71) *Dissídios coletivos*, cit., pág. 48.

as disposições dos contratos coletivos: “apenas as cláusulas dos contratos individuais mais favoráveis aos assalariados do que as disposições da convenção coletiva não são atingidas por essa nulidade”.

Mas, será inconstitucional a Lei n.º 4.725?

Questão semelhante foi suscitada quando da promulgação da Lei n.º 2.510, de 26 de junho de 1955, cujo art. 1.º tornou defeso à Justiça do Trabalho, no julgamento dos dissídios coletivos, incluir, entre as condições para que o empregado perceba aumento de salário, cláusula referente à assiduidade ou frequência, no serviço. O Tribunal Superior do Trabalho, por maioria de um voto, julgou inconstitucional essa lei, porém abalizadas opiniões se levantaram em sentido contrário, como a de ARNALDO SUSSEKIND (72) e DÉLIO MARANHÃO. (73) No magnífico (e correto) voto que proferiu, alvitrou DÉLIO MARANHÃO que “a especificação, pelo legislativo, dos casos em que a Justiça possa exercer a função normativa está fora de discussão. O que importa é indagar se esta é a única limitação legítima, por força de lei. Este, o problema. Ora, partindo da premissa incontestável de que a lei é fonte de direito hierarquicamente superior à sentença normativa, não vemos porque não lhe possa traçar outros limites. Não vemos porque não se aplicar aqui o princípio que rege as relações entre as diversas fontes de direito numa escala hierárquica. Não é um poder que limita outro poder, mas uma fonte de direito que limita outra fonte, hierarquicamente inferior. O que o legislador não pode fazer, em face da Constituição, é *anular a competência* normativa da Justiça do Trabalho. Mas que a lei estatua normas que a sentença coletiva (fonte de direito) deva respeitar, resulta não só do princípio de hierarquia das fontes, como também da competência expressa do Congresso para legislar sobre direito do trabalho”. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o recurso extraordinário n.º 33.041, de que foi relator o Min. CÂNDIDO MOTTA FILHO, deu pela constitucionalidade da Lei n.º 2.510 (74).

A inconstitucionalidade da Lei n.º 4.725, em seu todo, e, em particular, do art. 2.º, foi argüida perante vários tribunais regio-

(72) *Instituições de direito do trabalho*, Rio de Janeiro, 1957, I, pág. 437.

(73) *Instituições*, cit., II, págs. 587/95.

(74) *Legislação do Trabalho*, jan./fev. de 1959, págs. 33/34.

nais do trabalho, sendo certo que os da 2.ª e 3.ª Região a acolheram. O Juiz HÉLIO MIRANDA GUIMARÃES, Presidente do Tribunal de São Paulo, esposando a tese da inconstitucionalidade, alude ao “artigo 123 da Constituição, que é expresso: a lei ordinária dirá os casos. Dirá quando, não como esta Justiça decidirá. Caso é fato, evento é hipótese. Ao Congresso Nacional somente ficou a competência para dizer quando a Justiça do Trabalho tem competência para decidir, incluindo regras jurídicas que ela editou e cláusulas que ficaram *a libito* dos interessados, se ela não tivesse essa competência”. E adiante: “O art. 2.º da Lei n.º 4.725 impõe data-base, prefixa a maneira de calcular o aumento salarial, impede a compensação de aumentos concedidos entre a data-base e a da vigência. São decorrências da fórmula por êle consagrada. Não se limitou a dizer quando. Desceu a minúcias no impor o como” (75).

No Tribunal Regional da Primeira Região, a inconstitucionalidade foi rejeitada, pelos fundamentos do voto do Juiz GUSTAVO SIMÕES BARBOSA, em cujos termos, “confrontando-se os textos do art. 123, § 2.º, da Constituição e do art. 2.º da Constituição e do art. 2.º da Lei n.º 4.725, simples é a conclusão de que o segundo é projeção do primeiro, disciplinando o poder normativo da Justiça do Trabalho nas revisões salariais, apenas modificando o antigo conceito das revisões que se procediam com apoio no art. 766 da C.L.T., identificando o “justo salário” (no mesmo referido e dantes interpretado como sendo o salário real de determinada data pretérita) com o salário real médio do biênio precedente no intuito de harmonizar a política salarial com a política econômica desinflacionária, no interesse nacional” (76).

Votos vencidos, no entanto, deram pela inconstitucionalidade, a saber o do Juiz ÁLVARO SÁ FILHO, que fez seus os argumentos do Juiz HÉLIO MIRANDA GUIMARÃES, acima citados, e o do classista PEDRO PAULO FREITAS DE ARAUJO, para quem “a lei determina completa passividade no conhecimento a aplicação dos dissídios (art. 5.º) e dos dados (art. 2.º), cerceando a liberdade de vontade (não permitindo a homologação de acordos), proibição de aumentos inter-

(75) *Apud* CÁSSIO MESQUITA BARROS JR. e OTÁVIO BUENO MAGANO, *Dissídios coletivos*, São Paulo, 1965, pág. 10.

(76) *Diário Oficial do Estado da Guanabara*, III, de 29/9/1965, página 13.808.

correntes, impedindo que o Judiciário possa escolher os critérios que se comportem com o caso a ser apreciado” (77).

Com fulcro no art. 12 da lei, o mesmo tribunal não tem admitido a homologação de acordos salariais coletivos cuja vigência seja inferior a um ano (78).

No Tribunal Superior do Trabalho, a inconstitucionalidade da Lei n.º 4.725 foi também levantada, e rejeitada, por entender aquela Corte que o diploma legal em aprêço não atinge o poder normativo da Justiça do Trabalho (79). Em resumo de seu próprio voto, esclareceu DÉLIO MARANHÃO (80) que o Tribunal Superior do Trabalho entendeu constitucional a Lei n.º 4.725, “dado o princípio da hierarquia das fontes do direito: a lei pode traçar limites, não à competência normativa da Justiça, mas às próprias normas e condições estabelecidas pela sentença. E foi o que a lei fez. Considerou, por outro lado, o acórdão que os fatores de adequação do índice básico constituem *standards* jurídicos que permitem à Justiça fugir à rigidez do resultado matemático da reconstituição do salário médio real, que tomará *por base*, para atender aos aspectos sociais e humanos que o dissídio envolve, indo além daquele resultado. Por fim, cumpre notar que a lei trata, apenas, dos “reajustamentos” salariais, sendo mais amplo o campo em que incide a competência normativa da Justiça nos dissídios coletivos”. Mais tarde, o mesmo Tribunal declarou como prejudgado: “É constitucional o art. 2.º da Lei n.º 4.725, de 13 de julho de 1965” (Prejudgado n.º 13) (81).

Afinal, são, ou não, inconstitucionais os arts. 2.º e 12, da Lei n.º 4.725? Certo é que, como salientou o Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região, a lei dispõe *como* a Justiça do Trabalho deve fixar os reajustamentos salariais, o que pode levar à conclusão da inconstitucionalidade, porquanto o art. 123, § 2.º, da Constituição dispõe apenas que a lei *especificará os casos* (82).

(77) Id., pág. 13.809.

(78) *Diário Oficial do Estado da Guanabara*, III, de 18/11/1965, páginas 16.640/1.

(79) Prevaleceu o voto do Min. DÉLIO MARANHÃO (proc. TST-DC-2-65), o qual pode ser lido na íntegra no *Diário Oficial* (III), da Guanabara, de 31/5/1966, págs. 6.911/2.

(80) DÉLIO MARANHÃO, *Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1966, pág. 408.

(81) *Diário Oficial da Guanabara*, III, de 11/1/1966, pág. 407.

(82) *Diário Oficial*, cit., in nota 76, pág. 13.809.

Lembra, no entanto, Délio Maranhão (8) que o art. 766, da Consolidação, não especifica caso algum para o exercício da função normativa, porque é anterior à Constituição; traça, tão só, uma regra de julgamento, que deve ser respeitada pela Justiça do Trabalho; não diz *quando* a Justiça pode proferir sentença normativa, diz sim *como* tal sentença deve ser proferida. “E que a regra é constitucional, apesar de dizer *como* e não *quando*, quem o declara é o Supremo”, que realmente entendeu continuarem em vigor, após a Constituição de 1946, os preceitos consolidados, relativos a dissídios coletivos, não se tornando com elas incompatíveis.

Têm toda procedência as ponderações de MIRANDA GUIMARÃES: “o que há é crítica à maneira pela qual vem sendo exercida a função normativa desta Justiça. Críticas quase sempre procedentes. Nós mesmos, por mais de uma vez, tivemos ocasião de acentuar que esta Justiça intervinha às cegas no domínio econômico. De todos os processos que aqui transitam, os de menor elenco probatório foram sempre os dissídios coletivos. Patrões e empregados timbravam em sonegar provas. Isso mesmo proclamaram os Presidentes dos Tribunais Regionais, em congresso recentemente realizado em Volta Redonda”. Essas afirmações, no entanto, falam melhor em prol da tese da necessidade de se disciplinar, através de lei, o julgamento dos dissídios coletivos de natureza econômica pela Justiça do Trabalho.

Como procediam os tribunais? Normalmente, limitavam-se a solicitar que o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho informasse a variação percentual de elevação dos preços ao consumidor (custo de vida) na localidade, durante o período em lide, e determinavam que os salários fôssem majorados de acordo com a incidência daquela percentagem sobre a remuneração dos empregados na data-base; e quase que só. A sentença era complementada com uma série de cláusulas que a experiência dos anos praticamente estereotipou. Raro (ou nenhum...) terá sido o coletivo em que estudos aprofundados de natureza econômica tivessem sido acostados aos autos, mesmo porque a necessidade de proferir um julgamento rápido (greves, etc.) não se compadecia com as delongas de uma instrução mais aperfeiçoada.

(83) Ob. cit., in nota 73, pág. 591.

Em suma, na prática, o que houve foi o seguinte: a lei n.º 4.725 substituiu os índices SEPT pelos nela previstos. Certo é que a rigidez da fórmula imposta pela Lei n.º 4.725 hostiliza o princípio do livre convencimento do juiz, contemplado pelo art. 118, do C.P.C., segundo o qual cabe ao juiz motivar sua decisão por convicção racional, movendo-se com inteira liberdade na avaliação da prova dos autos. O juiz moderno (notadamente o juiz do trabalho) não é o juiz passivo de outras eras; êle exerce papel ativo, dirige o processo com amplos poderes de inspeção, promoção e repressão e tem faculdade de apreciar livremente a prova constante dos autos. Desejável seria, portanto, *de lege ferenda*, que, ao invés do rigorismo na imposição da fórmula alvitrada, a lei ordinária fixasse cânones gerais ao livre convencimento do juiz do trabalho, permitindo-se mover-se com maior liberdade dentro dos limites de seu poder discricionário de julgar. As informações técnicas oficiais valeriam como laudo, ao qual não ficaria adstrito o magistrado, nos termos do art. 258 do C.P.C.

A disciplina da concessão de aumentos salariais pela Justiça do Trabalho se fez necessária por força da política antiinflacionária do governo, tal como sustenta a exposição de motivos do Projeto de lei n.º 7, enviado ao Congresso Nacional. Já em 1947, advertia GERALDO BEZERRA DE MENEZES (84) que “é necessário sobretudo considerar que o aumento coletivo de salário, sendo concedido em bases exageradas, ou fora dos limites adotados na solução dos dissídios ajuizados na mesma época, atingindo por igual a empresas da categoria econômica suscitada, embora nem todas tenham obtido os mesmos lucros superiores — seria uma medida econômica e socialmente injusta, porque, além de sacrificar as empresas menores, impondo-lhes ônus somente suportáveis pelas grandes organizações industriais, representaria, outrossim, um privilégio em favor de determinada classe de trabalhadores, cujos salários ascenderiam a nível muito superior aos estipulados para as demais categorias profissionais”.

É mister não esquecer que, quando a intervenção dos tribunais do trabalho supera certos limites, a realidade econômica se encarrega das oportunas retificações. Demonstrou-o à saciedade

(84) *A Justiça do Trabalho — sua significação na história jurídica e social do Brasil*, Rio de Janeiro, pág. 28.

DEVEALI (85), forte na autoridade de inúmeros juristas e economistas que cita, cuja exposição seguiremos, em linhas gerais. Segundo BÖHM BAWERK, “uma intervenção artificial não pode ter efeitos duradouros frente às forças contrárias de natureza puramente econômica que terminam por anulá-la. O ato de força, por mais autocrático que seja, não pode atuar contra, e sim somente de acôrdo com as leis econômicas do valor, do preço e da distribuição; não pode anulá-las, e sim ajustar-se a elas”.

É inegável que a ação da Justiça do Trabalho, no reajustamento salarial, deve adaptar-se às leis econômicas. O preço do produto elaborado pelas empresas, o preço das matérias primas e dos capitais necessários à exploração da indústria e do serviço estão, na maioria dos casos, fixados *a priori* pelo mercado. Apenas os lucros do empregador podem ser objeto de discussão, mas mesmo estes, muitas vezes, numa economia livre e normal, são reduzidos ou, pelo menos, limitados. Por outro lado, a retribuição do trabalho assalariado é uma instituição econômica e inseparável, portanto, do sistema de produção vigente. Enquanto este fôr observado, devem ser aceitas as regras essenciais de seu funcionamento, não podendo esquecer-se que sua violação, mesmo que seja para melhorá-lo, pode provocar um colapso.

As disposições da sentença normativa, em regra geral (salvo algumas exceções), desde que se trate de conflito coletivo de natureza econômica, possuem conteúdo nitidamente econômico, ainda que pareçam assentar-se em princípios jurídicos; afora as disposições que, sem referir-se diretamente a majorações salariais, se traduzem, na realidade, em percentagens que integram o salário e constituem elementos do mesmo. Nos países em que o sindicalismo é poderoso (e, quanto a certos sindicatos, a afirmação é válida para o Brasil, em época recente), o egoísmo do sindicato, especialmente no caso dos sindicatos bastante numerosos, não faz esquecer por completo as repercussões que sua ação exerce sobre a economia geral, que afeta também seus filiados e suas famílias, a par de todos os outros habitantes do país. PÉREZ BOTIJA assinala que alguns autores falam de salários políticos, referindo-se aos

(85) *Lineamentos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1953, pág. 467 e segs.

que são impostos por órgãos estranhos à empresa, não tanto para melhorar a situação dos trabalhadores como para estimular nêles uma consciência de massa operante nas lutas eleitorais e de modo especial para compelir sua adesão às organizações sindicais e recorda as palavras de SPENGLER quando denuncia a “ditadura” de tais salários sobre a vida econômica total dos povos.

A situação é bem parecida com a que o Brasil atravessou em época bem recente.

CASSEL elucida que uma teoria geral do salário deve ter como ponto de partida que o trabalho é um fator de produção e que o salário é o preço desse fator dentro do processo geral de gênese dos preços. É verdade que são os empresários que aparecem como compradores diretos do trabalho, porém não podem ser considerados mais que simples intermediários entre os trabalhadores e os compradores definitivos. BÖHM BAWERK adverte que muitas das melhorias salariais têm sido neutralizadas por força da alta do preço das mercadorias necessárias à subsistência dos trabalhadores. Trata-se de saber até que ponto existe uma relação entre a alta dos preços de alguns produtos importantes de primeira necessidade e a alta geral ocasionada pela depreciação da moeda, que retira aos aumentos salariais seu caráter real para transformá-los em aumentos insignificantes e somente nominais.

Quem paga os aumentos salariais não são, portanto as empresas com seus lucros, porém exclusivamente os consumidores. MARSHALL afirma que atualmente, assim como no tempo das corporações, nas indústrias que atuam em uma situação de monopólio natural ou artificial, os interesses do público estão expostos a ser sacrificados quanto mais reinar a paz na indústria. Parece certa a afirmação de JEVONS, de que o empregador não paga os salários de seu bolso, mais do que o faz um comerciante de vinhos quando paga o imposto de vendas correspondente. Todos esses encargos são pagos por uma pessoa, mas transferidos a outra, ou seja, o consumidor. O capitalista, como o comerciante, não passa de um intermediário que prepara as mercadorias para o consumidor e lhe apresenta, no preço, uma conta completa dos gastos. O mesmo autor assinala que, muitas vezes, um aumento dos salários produz um lucro maior das empresas, como conseqüência do maior preço de venda e conclui afirmando que o suposto conflito entre o tra-

balho e capital é uma ilusão; o verdadeiro conflito é entre produtores e consumidores.

E — indaga DEVEALI — pode admitir-se que um fator tão delicado e importante seja manejado exclusivamente, sem nenhum limite ou contrôlo, pelas organizações sindicais? (refere-se à celebração dos convênios coletivos, porém a situação é análoga à dos dissídios coletivos de natureza econômica). E entende oportuno que as associações sindicais, patronais e de empregados adquiram consciência da responsabilidade social que importam suas funções e se esforcem por ajustar sua política aos interesses gerais do país, citando a opinião de KECKSCHER, que alvitra uma terceira alternativa (nem oposição aos novos acontecimentos nem deixar-lhes livre o caminho), qual seja dirigir o curso dos acontecimentos para um caminho ordenado.

Na mesma ordem de idéias se coloca EVARISTO DE MORAES FILHO (86), que enfatiza os fins político-sociais e econômicos do direito do trabalho, dizendo-os visíveis a olho nu, facilmente observáveis por quem queira ver e enxergar. Escreve o mesmo autor: “nenhum plano de economia dirigida pode ser divorciado de suas normas. Em outras palavras: o direito do trabalho é um dos instrumentos para a planificação da vida econômica e social” (87). Firme na autoridade de FRANÇOIS FERROUX, o autor citado (88) lembra que pode a solução arbitral ou jurisdicional do conflito de trabalho alterar sensivelmente as regras ordinárias na formação dos preços, e se surpreende como os estudiosos do direito do trabalho se esquecem sempre do lado econômico nas sentenças normativas da Justiça do Trabalho, salientando que se trata de instituto jurídico que muito diz de perto com todo o conjunto da vida econômica, local e mesmo nacional. “Os preços são todos afetados: os salários percebidos pelo pessoal encarregado da mão-de-obra, os gastos para isso destinados pelas empresas, o custo dos produtos colocados no mercado. Funcionam os tribunais de trabalho, neste particular, antes como organismos econômicos, tendo em vista operações de produção, distribuição, circulação e

(86) *Direito do Trabalho e mudança social*, Rio de Janeiro, 1958, pág. 15.

(87) *Posse na cátedra de direito do trabalho da Faculdade Nacional do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1958, pág. 21.

(88) *O problema do sindicato único*, cit., págs. 161/2.

consumo, do que pròpriamente como puras côrtes jurídicas. São verdadeiros conselhos econômicos”.

Como conselhos econômicos, no julgamento dos conflitos de interêsses, os tribunais do trabalho devem estar submetidos às regras gerais que disciplinam a vida econômica de todo o país. Pois nunca é demais enfatizar, como faz EVARISTO DE MORAES FILHO (89), “o imenso interêsses público que se prende aos dissídios coletivos de trabalho, quase sempre restritos à fixação de salários profissionais ou a aumentos de salários. Não estão em jôgo exclusivamente as fôrças patronais e operários em contenda, tôda a sociedade assiste aos desenvolvimentos da luta e espera o resultado final. Tôdas as classes sociais têm interêsses envolvidos em tais questões e espiam de longe como as conduzem. Do preço da mão de obra, um verdadeiro sistema fechado de concausas, irão depender os outros preços das utilidades, todo o mercado será afetado, com correspondente modificação do custo de vida”.

Inegável é a finalidade disciplinadora perseguida pela Lei n.º 4.725, proclamada pela própria exposição de motivos do Projeto do poder executivo que a gerou. Fornece ela aos tribunais do trabalho dados, elementos econômicos destinados a instruir o feito, e nos quais se fundará a sentença. Nenhuma decisão judicial pode deixar de ser fundamentada. E os fundamentos, no caso do julgamento dos dissídios coletivos de natureza econômica, são indicados pelo diploma legal em aprêço. Pouco importa que os meios conduzam a resultados menos generosos do que os anteriormente obtidos pelos trabalhadores. Os fundamentos econômicos e políticos desta conclusão se ajustam aos preceitos que reclamam a adaptação do sentido da lei às realidades e necessidades sociais do momento em que ela é promulgada, tal como demonstrou OTÁVIO BUENO MAGANO, escudado na autoridade de VICENTE RAO (90).

É lugar-comum que o direito do trabalho, diante de problemas de solução duvidosa, adota uma solução de caráter transacional, renunciando ao ideal de uma realização perfeita do direito abstrato em favor de uma aplicação fácil e segura, embora imperfeita, de seus princípios; sacrifica a perfeição em troca da segurança e da facilidade de realização. As leis do trabalho adotam com freqüência

(89) Id., ib.

(90) Ob. cit., *in* nota 75, pág. 13.

o sistema tarifário, que consiste, na lição de DEVEALI (91), em aplicar um denominador comum a certos grupos de casos, suficientemente análogos, embora não idênticos. Certo é que o sistema oferece imperfeições e ocasiona por vêzes injustiças, porém são elas inevitáveis sempre que se consideram *grupos* em lugar de *indivíduos*. Acabam essas injustiças por se compensarem com as vantagens outorgadas a todos, pela segurança dos direitos e facilidade de sua realização.

Embora temporariamente os aumentos salariais possam ser decretados em bases menos significativas, lucrará tôda a população (na qual se inclui qualquer categoria de trabalhadores), com o reflexo menos avultado das taxas de reajustamentos nos preços das utilidades em geral, o que contribuirá para a estabilização do custo de vida.

Além disso, é preciso não esquecer que o direito do trabalho, nôs dias atuais, embora não se tenha despojado ainda de seu caráter tutelar, não se propõe exclusivamente a amparar os trabalhadores em face dos empregadores, como elucida DEVEALI (92). Tem tôda pertinência invocar a lição de EVARISTO DE MORAES FILHO (93), com a citação, que faz, de BRUN e GALLAND: “procura o direito do trabalho dos nossos dias organizar tôda a vida econômica e social, como lembram BRUN e GALLAND: uma transformação profunda da fisionomia do direito do trabalho produziu-se na época contemporânea. Em nossos dias, o direito do trabalho não é mais exclusivamente protetor dos assalariados: visa também a *normalizar* as relações dos empregados e dos trabalhadores, a fim de assegurar uma ordem econômica e social” — grifo do original.

Aos critérios impostos pela Lei n.º 4.725, podem aplicar-se os têrmos da lição acima invocada: têm êles a finalidade de normalizar as relações entre empregados e empregadores, a fim de assegurar a estabilização da ordem econômica, que é de interêsses geral. Ainda que tais critérios sejam rígidos, nem por isso, todavia, a lei será inconstitucional: ela não privou a Justiça do Trabalho de seu poder normativo; se o fizesse, sim, seria incons-

(91) Ob. cit., pág. 42.

(92) Ob. cit., pág. 32.

(93) *Tratado elementar*, cit., pág. 90.

titucional (assim frente à Carta de 46 como diante da Carta de 67). Pouco importa que os reajustamentos salariais ditados pela Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, sejam disciplinados por lei; os dissídios individuais são também submetidos à lei ordinária. O essencial no poder normativo — arremata CHRISTÓVÃO P. TOSTES MALTA — é a obrigatoriedade da regra criada e não o seu conteúdo (94).

Dir-se-á que as considerações acima possuem conteúdo puramente econômico; a questão seria, no entanto, exclusivamente de ordem jurídica.

Mas, se encararmos o problema de um ponto de vista puramente jurídico, a controvérsia não poderá comportar solução diversa.

Lê-se com freqüência a afirmação de que, nos dissídios coletivos de natureza econômica, o juiz julga *por equidade*; o tribunal do trabalho se investiria da qualidade de “jurisdição de equidade”, expedindo normas gerais, como se fôra legislador; tratar-se-ia da criação de direitos novos, por inexistir lei disciplinando o litígio, de sorte que a *produção* da norma levaria o juiz a uma decisão *por equidade, legibus solutus*.

O cerne da questão reside, então, no seguinte ponto: ao proferir a decisão normativa, o tribunal do trabalho ficará, ou não, submetido à lei que tenha por objeto disciplinar a controvérsia *sub iudice*? Ou, em outras palavras: será, ou não, inconstitucional, a lei que pretenda regular matéria submetida à competência normativa das câortes trabalhistas?? ou, finalmente: a competência normativa da Justiça do Trabalho pode, ou não, ser limitada e disciplinada por lei?

Em primeiro lugar, deve ser lembrado que o juiz decide por equidade na falta de disposições legais ou contratuais (art. 8.º da C.L.T.); o art. 766 consolidado também alude à equidade, quando se refere a “justa retribuição” e “justo salário”. Que a função do juiz, neste caso, tem caráter normativo, di-lo o art. 114 do C.P.C.: “quando autorizado a decidir por equidade, o juiz aplicará a norma que estabeleceria se fôsse legislador”.

VITOR NUNES LEAL recorda que PEDRO BATISTA MARTINS, esclarecendo o alcance do art. 114 do C.P.C., demonstrou que os

(94) *Rudimentos de direito do trabalho*, Rio de Janeiro, 1967, pág. 103.

tribunais têm decidido com acêrto que não se justifica a aplicação da equidade quando há texto certo de lei, cujo sentido não seja duvidoso, estabelecendo, ao contrário, soluções positivas. E escreveu: “É preciso, pois, ter em vista esta advertência, para não se imaginar que os tribunais trabalhistas, no julgamento de dissídios de natureza econômica, possam agir como legisladores em relação ao próprio direito legislativo. Sua ação materialmente legislativa só tem lugar nas lacunas da legislação, isto é, para preencher os claros deixados, intencionalmente ou não, pelo legislador. De modo nenhum pode ser a função normativa da Justiça do Trabalho considerada atividade legislativa no sentido formal, a ponto de atribuir às normas expedidas em consequência de seu exercício a eficácia formal de leis” (95).

É fora de dúvida que, em face do princípio da hierarquia das fontes do direito, a sentença normativa se submete à lei (96), vale dizer, a sentença normativa não tem o condão de revogar a lei, não pode contrariá-la, antes deve situar-se dentro dos limites traçados pela lei.

VITOR NUNES LEAL, arrematando suas considerações sobre êsse ponto, invoca o testemunho de ZANONI, para quem a magistratura do trabalho, “como outras jurisdições, deve inspirar-se na equidade, não para substituir o direito, mas para formar normas sobre matéria por êle não regulada. Se é verdade que tôda jurisdição de equidade exerce uma função não apenas declaratória, mas criadora de normas jurídicas, tal função é exercitada pela magistratura do trabalho, não *contra legem*, mas *intra legem* ou *praeter legem*” (97).

Em segundo lugar, cabe acentuar que, como ensina DÉLIO MARANHÃO, “o método processual de composição dos litígios supõe uma ordem jurídica, que deve imperar” (98). Partindo da noção de processo, que é um método de composição dos conflitos de interesses (a solução imparcial por um terceiro), sustenta o autor citado que “a solução há de ser conforme ao direito” e se reporta à lição de PONTES DE MIRANDA, segundo a qual não há só aplicação

(95) VITOR NUNES LEAL, *Problemas de direito público*, Rio de Janeiro, 1960, pág. 205.

(96) DÉLIO MARANHÃO, *Instituições*, cit., I, pág. 182.

(97) Ob. e loc. cit.

(98) DÉLIO MARANHÃO, *Direito do Trabalho*, 1966, pág. 289.

do direito preexistente; aplica-se, também, o direito que se revela no momento... (99).

Vale dizer, ainda que se trate de julgamento por equidade, o que há, realmente, é *aplicação* de direito, embora *revelado* no momento mesmo dessa aplicação. É evidente que essa aplicação deverá ser consentânea com o direito vigente, não se admitindo atrito, ou fratura no sistema. A pretexto de julgamento *por equidade*, não é lícito à cõrte trabalhista contrariar a ordem jurídica positiva.

Em terceiro lugar, não se pode deixar de lado a lição de EGON FELIX GOTTSCHALK, *verbis*: “não é verdade, por isso, resumir-se a atividade do juiz no conflito coletivo “econômico” numa decisão *por equidade*” (100). Demonstrou o autor citado que “é manifesta a diferença entre a decisão por equidade e a sentença normativa no dissídio coletivo. Não é apenas a maior ou menor extensão da competência normativa do juiz. É o próprio objeto da ação jurisdicional. A decisão por equidade não deixa de ser a declaração do que é de direito num caso concreto, dando ganho de causa a uma outra parte e pondo tẽrmo a um litı́gio de um modo definitivo e autoritário. É o seu objetivo regular, por uma norma concreta e individual, uma determinada relação jurídica entre dois ou mais sujeitos de direito. Outro é o objetivo do dissídio coletivo de caráter normativo: não visa a atuação de nenhuma norma jurídica e não se declara a existência ou inexistência de direitos ou deveres de um ou outro litigante. Aqui se enfrentam interesses grupais em choque que procuram uma norma geral e abstrata de conduta para disciplinar *ex novo* as suas mútuas relações de convivência isto é, de interação e cooperação social” (101).

Ou seja, se, ao prolatar a decisão normativa, não se reveste o judiciário trabalhista da característica de “jurisdição de equidade”, não o socorre a tese de que, nessa oportunidade, se encontra “livre da lei”; ao contrário, a sentença deve conformar-se à lei. É mister não confundir; procede a advertência de EGON FELIX GOTTSCHALK: “não é que o juiz não tenha a recorrer também nesta hipótese à *equidade* para conciliar e equilibrar os interesses em jõgo”;

(99) Id., ib.

(100) EGON FELIX GOTTSCHALK, *Norma pública e privada no Direito do Trabalho*, São Paulo, 1944, pág. 440.

(101) Ob. cit., pág. 442.

entretanto, “aqui a norma a ser estatuída é o *fim* do processo e na decisão por equidade ela é somente o *meio* de dar-lhe solução” (102).

Tem razão PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA quando assevera que se pode falar em equidade “enquanto à ausência de norma anterior, de critérios legais específicos e objetivos impondo-se ao pronunciamento do juiz” (103). Irrecusável a procedência de sua conclusão: “se o legislador deixa ao juiz a faculdade de decidir, em determinadas circunstâncias, por *equidade*, nada impede, porém, passe aquẽle para o campo de lei ou para a sua competência, uma ou várias hipóteses fáticas que, antes, se subordinavam ao critério exclusivo do julgador. Retira-se ao arbı́trio dẽste a edição de um preceito, que possa compor-se pelos canais do legislativo” (104).

Não há dúvida: a equidade, em nosso sistema de direito (codificado) não passa de critério de julgamento; ela só se aplica na integração da própria lei, e não contra ela, como dilucida EVARISTO DE MORAES FILHO (105). É lícito ao legislador converter em hipótese legal aquela antes relegada ao julgamento por equidade.

A composição do conflito passará a louvar-se na lei, como fator básico de decisão, não mais no mero convencimento judicial. Como arremata RIBEIRO DE VILHENA: “o juiz, de criador de norma, de integrador do ordenamento, retorna à sua função de intérprete, como no caso dos dissídios individuais. Aplica norma existente e não a que se criou no momento de aplicar-se. O que antes se deixou à discriciõ do Tribunal, colocou o ordenamento na órbita da lei”; ou, na expressão de ANTONIO LAMARCA: “se é dado ao legislador ordinário retirar o assunto salário da normação, ressaltando outros para não vedar de todo essa mesma normação, nada impede que, simplesmente, a regule. Esse, o objetivo da Lei n.º 4.725, que pretende acabar com a desordem na concessão de aumentos empíricos, pela Justiça do Trabalho” (106).

Retornando às indagações, já se terão dissipado as dúvidas no sentido de que, precisamente dentro do espaço aberto pelo art. 134, § 1.º, da Constituição de 1967 (ou art. 123, § 2.º, da de 1946),

(102) Ob. cit., pág. 443.

(103) PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA, ob. cit., pág. 116.

(104) Id., ib.

(105) *Tratado elementar*, cit., pág. 204.

(106) PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA, ob. cit., pág. 116/117; ANTONIO LAMARCA, *Ação na Justiça do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1968, pág. 232.

a legislação ordinária atraiu para a sua órbita a fixação das taxas de elevação salarial, retirando da previsão exclusivamente jurisdicional a solução dos conflitos coletivos de natureza econômica; isto importa em disciplina da competência normativa; tal fato não é de se estranhar, pois as decisões normativas dos tribunais do trabalho estão subordinadas, em sua eficácia, à lei. A obrigatoriedade da concessão do aumento de salários permanece na dependência de pronunciamento da corte trabalhista; esta, afinal, é que fixará o valor definitivo da referida majoração. Certo então é que a legislação apenas regulou matéria submetida à competência normativa do judiciário trabalhista; não pode, portanto, ser increpada válidamente de inconstitucional.

Não é, portanto, inconstitucional a Lei n.º 4.725.

15 — *As modificações posteriores e a regulamentação do art. 2.º da lei n.º 4.725*

Certo, porém, é que os índices resultantes da aplicação dos critérios preconizados pelo art. 2.º da Lei n.º 4.725 mostraram-se reduzidos, não coincidindo com o percentual de elevação do custo de vida indicado pelos órgãos oficiais. Os aumentos normativos deferidos pelos tribunais passaram a ter escassa significação pecuniária (107). Para êsse resultado muito contribuiu o veto apôsto pelo Presidente da República ao texto aprovado pelo Congresso Nacional, que mandava fôsse computada, no índice, metade da taxa de inflação prevista para os doze meses subsequentes. Com fundamento na existência dêsse veto, alegou-se que a lei seria inaplicável, até que o mesmo fôsse apreciado pelo Congresso. Com razão, os tribunais trabalhistas repeliram essa argumentação, pois o veto parcial só suspende a parte vetada; a parte não vetada (sancionada) é promulgada e publicada para que se execute; se o veto fôr rejeitado, a parte que se vetou e agora se promulga só entra em vigor a partir de sua publicação e não da parte não vetada (108).

(107) Confirmam-se as decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho, da 1.ª Região, exemplificativamente no julgamento da revisão do dissídio coletivo n.º 26-RDC-65 — acórdão publicado no *Diário Oficial* (Parte III) de 29/10/65, págs. 15.692/3 (Rel. SIMÕES BARBOSA); na revisão de dissídio coletivo 27-RDC-65 — acórdão publicado no *Diário Oficial* (III), de 18/11/1965, págs. 16.639/40 — (Rel. FERREIRA DA COSTA) etc.

(108) Acórdãos proferidos pelo TRT-1.ª Região, in *Diário Oficial* (III), de 11/11/65, págs. 16.257/8, de 18/11/65; pág. 16.639 etc.

De qualquer forma, se os índices eram baixos, só através de nova lei poderiam ser modificados os critérios vigentes. Com essa finalidade, foi apresentado ao Congresso Nacional o projeto número 3.276, de 1965 (109), o qual se converteu na Lei n.º 4.903, de 16 de dezembro de 1965.

Alterando a redação do art. 2.º da Lei n.º 4.725, a Lei n.º 4.903 manda que o índice do aumento salarial considere, além dos dois fatores já previstos anteriormente: a) a perda do poder aquisitivo médio real entre a data da entrada da representação e a da sentença; b) a necessidade de considerar a correção de distorções salariais para assegurar adequada hierarquia salarial na categoria profissional dissidente e, subsidiariamente, no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social. O cômputo da metade da taxa de inflação prevista para os doze meses subsequentes foi vetado pelo Presidente da República; todavia, o art. 1.º do Decreto n.º 57.627, de 13 de janeiro de 1966, que regulamenta o art. 2.º da Lei n.º 4.725, determinou que, ao serem consultados, o Conselho Nacional de Economia, a Fundação Getúlio Vargas e o Ministério do Trabalho acrescentarão, ao índice resultante da reconstituição do salário real médio da empresa ou categoria nos 24 meses anteriores ao término da vigência do último acórdão ou sentença normativa, metade do residuo inflacionário previsto para os 12 meses subsequentes.

A êsse índice, deve ainda ser acrescentado, a partir de 1 de julho de 1966, por fôrça do art. 2.º, § 1.º, da Lei n.º 4.725 (com a redação do art. 1.º da Lei n.º 4.903), o percentual que traduza o aumento da produtividade nacional no ano anterior, segundo os dados do Conselho Nacional da Economia, observando o seu ajustamento ao aumento da produtividade da empresa ou empresas componentes da respectiva categoria econômica.

A Lei 4.725 (com a redação dada pelo art. 1.º da Lei n.º 4.903) determina, no art. 2.º, § 3.º, que as normas e condições estabelecidas por sentença terão vigência a partir da data da publicação de suas conclusões no órgão oficial da Justiça do Trabalho. A Lei número 4.903 (art. 3.º) ainda manda acrescentar um parágrafo único ao art. 12 da Lei n.º 4.725, facultando às entidades sindicais

(109) *Diário do Congresso Nacional* (seção I), de 18/11/65, págs. 9.778/9.

interessadas instaurar a instância do dissídio coletivo trinta dias antes de esgotado o prazo de vigência do acôrdo ou sentença.

Esclareceu o Decreto-lei n.º 229 (dando nova redação ao artigo 616, § 3.º, da C.L.T.), que, havendo convenção ou acôrdo ou sentença normativa vigentes, a instauração do dissídio coletivo só poderá ocorrer a partir de 60 (sessenta) dias antes de esgotado o respectivo prazo de vigência, vigorando o nôvo instrumento a contar do término dêste. Com a finalidade de espancar as dúvidas que surgiram após o dispositivo consolidado em aprêço, quanto à vigência do nôvo reajustamento decretado, o Prejulgado n.º 33/68 (item XVI) dispõe que “a majoração salarial determinada pelo Tribunal será devida a partir da publicação das conclusões do acórdão no órgão oficial mas se o dissídio coletivo fôr ajuizado dentro do prazo previsto no parágrafo 3.º do art. 616 da C.L.T. e julgado antes de decorridos doze meses do reajustamento anterior, a vigência da sentença coincidirá com o término da norma revisada”.

Eliminando por completo as controvérsias, o Decreto-lei número 424, de 21-1-1969, art. 1.º, deu ao art. 616, § 3.º, da C.L.T., a seguinte redação: havendo convenção, acôrdo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, para que o nôvo instrumento possa ter vigência no dia imediato a êsse termo. O art. 2.º do citado decreto-lei acrescentou o parágrafo único ao art. 867 consolidado, *verbis*: a sentença normativa vigorará: a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3.º, ou quando não existir acôrdo, convenção ou sentença normativa em vigor na data do ajuizamento; b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acôrdo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do artigo 616, § 3.º.

O art. 20 do Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, dando nova redação ao art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, proíbe os sindicatos, quer patronais quer de empregados, de se recusarem à negociação coletiva. Se houver recusa, cabe à entidade interessada dar ciência do fato ao órgão competente do M.T.P.S., para convocação compulsória dos recalcitrantes; se persistir a recusa ou malograr a negociação entabulada, é facultada aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

Havendo convenção, acôrdo ou sentença normativa vigentes, a instauração do dissídio coletivo só poderá ocorrer a partir de sessenta dias antes de esgotado o respectivo prazo de vigência, vigorando o nôvo instrumento a contar do término dêste (art. 616, § 3.º). Não significa que a vigência coincidirá com o término do prazo de validade do acôrdo anterior, como a alguns poderia acudir; tal solução só se aplica à hipótese de ter sido o dissídio instaurado antes do término da vigência do aumento anterior e a sentença fôr preferida no mesmo prazo. Caso contrário, a vigência será mesmo a partir da publicação do acórdão regional. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem jurisprudência firmada (processo TST-RO-33/67; Rel. Min. ARNALDO SUSSEKIND, *in Ement. Trabalhista*, dez. de 1967, n.º 15; proc. TST-RO-117-67, Rel. Min. RAIMUNDO DE SOUZA MOURA, *D.O.* III, de 30-1-1968, pág. 1183).

Não admite a lei seja instaurado dissídio coletivo de natureza econômica sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da convenção ou acôrdo correspondente (art. 616, § 4.º). Não obstante, o Tribunal Regional da 1.ª Região tem conhecimento de dissídios ajuizados diretamente perante o TRT, independentemente da prévia tentativa de celebração de acôrdo coletivo (110). Entende o Tribunal que a fase judicial do dissídio, quando é tentada a conciliação, supre a exigência de tentativa de formalização do convênio coletivo; evidencia-se, portanto, desrespeito à letra da lei, que se refere a diligências anteriores ao ajuizamento do dissídio, perante a autoridade administrativa (art. 616, *caput* e §§ 1.º e 2.º).

Quid iuris, se o acôrdo coletivo conceder à categoria profissional majoração salarial superior ao índice encontrado pelo D.N.S.?

O Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região negava homologação a acordos inter-sindicais pelo fato de “não comprovada pelos convenientes a coincidência do percentual de reajustamento salarial com o índice de elevação do custo de vida encontrado pelo Departamento Nacional de Emprego e Salário”, aduzindo que a negativa de homologação foi “em nome dos altos propósitos que nortearam a elaboração da Lei n.º 4.725, de 13 de julho de 1965” (111).

(110) Ac. TRT-DC-62/67, Rel. Juiz GERALDO GUIMARÃES, *in D.O.* (III), de 12/3/1968, pág. 3.006. No mesmo sentido, porém com diverso fundamento (“impossível convenção ou acôrdo além dos limites fixados pelo CNPS, somente ultrapassável por via judicial”), ac. TRT-1.ª Reg.-5-DC-68, Rel. Juiz DÉLIO MARANHÃO, *in D.O.* (III), de 23/4/68, págs. 4.933/4.

(111) *D.O.* (III), de 21/12/1965, págs. 18.441/3.

Ocorre, todavia, que, em tema de homologação de convênio coletivo, prevalecia o art. 157, XIII, da Constituição Federal (1946), o qual, sem dúvida, consagrava a livre autonomia da vontade das partes consubstanciadas na celebração do pacto normativo, por determinar fôsse o mesmo reconhecido (dispositivo mantido pela Carta de 1967, art. 158, XIV).

Na homologação do acôrdo coletivo, o tribunal não se defronta com dissídio coletivo ou revisão de dissídio, caso em que devem ser observados os preceitos da Lei n.º 4.725. Nos termos do artigo 12 do citado diploma legal, só em dois casos a homologação podia ser negada: quando o reajustamento tivesse sido concedido antes de decorrido um ano do último acôrdo ou dissídio coletivo ou quando se verificasse a inclusão de cláusula de antecipação do aumento salarial durante o prazo de vigência da sentença normativa.

Se se trata de acôrdo livremente firmado pelas partes, não estão em jôgo os preceitos que norteiam o julgamento dos dissídios coletivos e a concessão de aumentos salariais pela Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, e corretamente, o Tribunal Superior do Trabalho, reformando decisão do Tribunal Regional da 1.ª Região, homologou acôrdo coletivo que concedia aumento salarial em níveis superiores aos previstos pelos índices do D.N.E.S. (112).

O próprio Conselho Nacional de Política Salarial decidiu, em face de consultas formuladas pela CONTEC e pelo Sindicato dos Bancos, que os acordos salariais entre empregados e empregadores ou respectivos Sindicatos não estão compulsoriamente sujeitos ao sistema de cálculo consubstanciado no art. 2.º da Lei n.º 4.725.

Embora não os explicitasse, o Tribunal Regional da 1.ª Região vinha levando em conta os argumentos da lição de DEVEALI acima invocada, e homologava convênios com a ressalva de que, quando a concessão de aumentos coletivos superar o percentual decorrente

(112) Processo TST-RO-HA-111-65, Rel. Min. RÔMULO CARDIM, in *D.O.* (III), de 21/12/65, págs. 1.41/3. Sensível a considerações desse teor, o Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região alterou posteriormente sua jurisprudência, para admitir a homologação de acôrdo salarial, mediante o qual seria outorgada à categoria profissional majoração superior à indicada pelos índices oficiais: considerou-se o reajustamento como "verdadeira participação nos lucros", pois o aumento não implica em elevação de preços, o que significa que sai dos lucros das empresas. Vd. acórdão TRT-49-DC-67, in *Diário Oficial* (III), de 30/10/1967, págs. 15.086/7, Rel. Juiz FLORIANO MACIEL; voto vencido o do Juiz SIMÕES BARBOSA.

da aplicação da Lei n.º 4.725, somente a taxa que da mesma decorreria pode ser computada para o cálculo do aumento dos custos, o que vale dizer que o excedente liberalmente dado será integralmente debitado aos lucros da categoria patronal envolvida, não sendo transferível ao público consumidor pela majoração do preço do produto (113).

Dava-se aplicação, dessa forma, ao art. 5.º do Decreto número 57.271, de 16 de novembro de 1965, que instituiu o sistema de incentivos à estabilização de preços; segundo esse dispositivo, não serão considerados como comprovantes de aumento de custo, em qualquer pedido de reajuste de preços, os aumentos salariais concedidos além dos limites resultantes da aplicação da Lei n.º 4.725, de 13 de julho de 1965. No mesmo sentido, o art. 2.º do Decreto número 57.627, de 13 de janeiro de 1966, além de vedar às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho a homologação de contratos coletivos de trabalho de que constem cláusulas ou condições de reajuste salarial divergentes das normas contidas nas Leis n.ºs. 4.725 e 4.903, dispõe que os referidos contratos não produzirão quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas federais inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Determinando que as Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho não homologassem contratos coletivos de trabalho que contivessem cláusulas ou condições de reajuste salarial divergentes das normas contidas nas leis n.ºs. 4.725, e 4.903 e no próprio decreto, o Decreto n.º 57.627 vinha eivado de inconstitucionalidade, como demonstraram CASSIO MESQUITA BARROS JR. (114) e DÉLIO MARANHÃO. (115). Com efeito, a homologação do convênio coletivo limita-se à verificação das formalidades extrínsecas do ato; reduz-se ao exame formal da perfeição do pacto. A lei não atribui à autoridade administrativa poderes para pesquisar o conteúdo da norma, de modo a verificar a existência, ou não, daquela circunstância. Se o regulamento consiste em prescrições de ordem prática aptas a faci-

(113) Processo TRT-63-HA-65, Rel. Juiz GUSTAVO SIMÕES BARBOSA, in *Diário Oficial* (III), de 9/12/1965, pág. 17.790.

(114) *Modificação da lei dos dissídios coletivos*, in *Legislação do Trabalho*, jan./fev. de 1966, pág. 11.

(115) DÉLIO MARANHÃO, *Direito do Trabalho*, cit., pág. 402.

litar a execução da lei, sendo-lhe vedada a alteração do seu texto ou espírito, não podia o Decreto n.º 57.627 impor condição não prevista pelas Leis 4.725 ou 4.903 para a homologação das convenções coletivas.

A controvérsia perdeu por completo qualquer sentido prático, porque, a partir do Decreto-lei n.º 229, de 28-2-1967, desnecessária se tornou a homologação das convenções e dos acordos coletivos, quer pela Justiça do Trabalho quer pelas autoridades administrativas. Dando nova redação ao art. 614 da C.L.T., determinou aquêle diploma legal (art. 20) que os sindicatos convenientes ou as emprêsas acordantes promovam, conjunta ou separadamente, dentro de oito dias da assinatura da convenção ou acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, na repartição competente do Ministério do Trabalho. Independentemente de qualquer ato homologatório, as convenções e os acordos entrarão em vigor três dias após a data da entrega dos mesmos no órgão administrativo competente (art. 614, § 1.º). O Tribunal Regional do Trabalho tem negado homologação a acordos inter-sindicais, após a vigência do citado Decreto-lei n.º 229 (116).

O art. 623 da C.L.T. (com a redação do Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, art. 20) fulmina de nulidade qualquer disposição de convenção ou acôrdo coletivo que, direta ou indiretamente, contrariar proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigen-

(116) Processo n.º TRT-HA-8/67, Rel. Juiz FERREIRA DA COSTA, *in D.O.* (III), de 24/5/1967, págs. 6.564. Excetua-se a hipótese de homologação de acôrdo em processo de dissídio coletivo — *vd. proc. TRT-33-DC-67; D.O.* (III), de 5/7/1967, pág. 8.847; Rel. Juiz SALGADO BASTOS. O Tribunal Superior do Trabalho, quando se trata de mero “acôrdo salarial” (e não convenção ou contrato coletivo de trabalho) tem jurisprudência assente, no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para a homologação (ex. *proc. n.º TST-HA-160-66*, Rel. Min. LIMA TEIXEIRA, *D.O.* (III), de 4/9/1967, págs. 11.972/3). Foi estabelecido o Prejulgado n.º 26: “Pode a Justiça do Trabalho homologar acôrdo coletivo referente a reajustamentos salariais, ainda que firmado extrajudicialmente”. Não obstante, forte na distinção entre acôrdos judiciais e extrajudiciais, dando aplicação ao art. 614, a Côrte Superior, mesmo após o Prejulgado n.º 26, tem afirmado a “incompetência do Tribunal para homologar acôrdos não resultantes de dissídio” (ac. TST-RO-HA-24-63, Rel. Min. TOSTES MALTA *in D.O.* III, de 31/5/1968, págs. 6.967/8). O Prejulgado n.º 33 (1968), item XIX, revogou expressamente o Prejulgado n.º 26, “por fôrça do citado art. 614 da C.L.T.”, vale dizer, desnecessária se torna a homologação do convênio coletivo pela Justiça do Trabalho, bastando registro e arquivo do mesmo, na repartição competente do Ministério do Trabalho.

te, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de preços e tarifas de mercadorias e serviços; a nulidade pode ser declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social (117) ou pela Justiça do Trabalho, em processo submetido ao seu julgamento.

16 — *O Decreto-lei n.º 15; suas modificações posteriores e sua aplicação*

No regime da Lei n.º 4.725, na prática, apurava-se o quociente da divisão do salário nominal pelo índice do custo de vida, informado mês a mês por variados órgãos (D.N.E.S., F.G.V. etc., conforme autorização do artigo 3.º da Lei n.º 4.725). Surgiram discrepâncias nas informações manipuladas pela Justiça do Trabalho.

O Decreto-lei n.º 15, de 29 de julho de 1966, levando em conta que não se verificou a necessária uniformidade na apuração e na aplicação dos índices para reconstituição do salário real médio, nos últimos 24 meses, baseado na política salarial seguida pelo governo como instrumento de combate à inflação, tem como escopo principal firmar os alicerces de uma política salarial equitativa para a classe trabalhadora em seu conjunto, evitando tratamento discriminatório em benefício ou detrimento de qualquer categoria profissional. Inovando, portanto, no regime da Lei n.º 4.725, uniformiza o D.L. 15 os índices utilizados no cálculo das majorações salariais coletivas; com efeito, determina o seu art. 1.º que êsses índices serão mensalmente publicados pelo Poder Executivo, através de decreto

(117) Pelas Portarias ns. 991 e 992, de 28/9/1967 (*D.O.U.* de 6-10-67, pág. 10.161), o Ministro do Trabalho, nos termos do 623 da C.L.T., e de acôrdo com decisão unânime do C.N.P.S., declarou nulas de pleno direito cláusulas de convenções coletivas celebradas pelos metalúrgicos do Estado do Rio de Janeiro e pelos bancários da Guanabara, respectivamente. Contra êsse ato do Ministro do Trabalho, a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Guanabara, Rio de Janeiro e Espírito Santo impetrou mandado de segurança junto ao Tribunal Federal de Recursos, o qual foi denegado, por maioria de votos (Mandado de Segurança n.º 61.190, Rel. Min. ESDRAS GUEIROS, *D.J.* de 29/5/1968, pág. 1.944). A Portaria n.º 128-GB, de 16/2/1968, reeditou a Portaria n.º 992, de 28/9/1967, esclarecendo, no art. 2.º, que ficava autorizada a concessão de valores acima da Taxa fixada para o reajustamento salarial dos bancários, sob a forma de produtividade ou participação nos lucros. Pela Portaria n.º 201-GB, de 10/5/68, o Ministro do Trabalho autorizou o pagamento da diferença de 11%, sob a forma de abono.

do Presidente da República. Com essa medida, contornam-se as disparidades até então comuns entre as informações do D.N.E.S., do C.N.E., da F.G.V. etc. (os primeiros a ser expedidos foram os Decretos n.ºs. 58.943, de 1-8-1966, e 59.172, de 2-9-1966, que publicaram os índices de atualização monetária dos salários nos últimos vinte e quatro meses) (118). Em suma, para a reconstituição do salário real médio da categoria, agora multiplica-se o salário nominal da categoria pelos índices decretados pela Presidência da República.

Podia apresentar-se a questão da constitucionalidade do D.L. 15, em face do art. 123, § 2.º, da Carta Magna (1946), em cujos termos a lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho. O reconhecimento da constitucionalidade da Lei 4.725 não importa igual reconhecimento em relação ao D.L. 15, porque, no regime do primeiro diploma legal, a Justiça do Trabalho gozava de maior liberdade na concessão de reajustes salariais, embora procedendo à reconstituição do salário real médio da categoria segundo os preceitos nêle previstos. O D.L. 15 restringe ainda mais o âmbito dos pronunciamentos do Judiciário Trabalhista, que fica adstrito às normas rígidas por êle impostas. Com base nessa constatação, EUGÊNIO R. HADDOCK LÔBO afirma a inconstitucionalidade do mencionado diploma, aludindo ao “estiolamento do poder normativo” e assinalando ao Judiciário do Trabalho a posição singular de mero órgão homologador de cálculos, despojado, no particular, inteiramente, de sua precípua função jurisdicional (119). Mas, não se pode assacar ao D.L. 15 a eiva de inconstitucionalidade, porque êle não amputa o poder normativo da Justiça do Trabalho, embora limite o campo em que o mesmo se exerce; todavia, lícito é ao legislador assim proceder, como demonstrou OTÁVIO BUENO MAGNO (120). O D.L. 15 não veio abolir o poder reconhecido pela Constituição à Justiça do Trabalho, de estabelecer normas e condições de trabalho, pois, obser-

(118) Atualmente, compete ao Departamento Nacional de Salário (criado pela Lei n.º 4.923, de 23/12/1965, art. 7.º), do Ministério do Trabalho e Previdência Social, prestar informações, quando solicitado, para instrução de processos de reajustamento salarial dependentes de decisão da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 1.º, IV, do Decreto-lei n.º 213, de 27 de fevereiro de 1967.

(119) *Dissídios coletivos e aumentos salariais*, Rio de Janeiro, 1967, pág. 9.

(120) *Reajustamentos salariais*, in *LT.r.*, julho/agosto de 1966, pág. 353.

vados os critérios legais, a justiça especializada continua a pronunciar-se nos julgamentos dos dissídios coletivos, decretando aumentos salariais; além disso, mantém incólumes suas amplas prerrogativas na apreciação das demais condições de trabalho. A inconstitucionalidade do D.L. 15 foi levantada perante o Tribunal Regional do Trabalho, que a rejeitou, pelos fundamentos do voto do Juiz FERREIRA DA COSTA (121). A matéria foi também objeto de deliberação do Tribunal Superior do Trabalho, que, acolhendo o voto do Ministro ARNALDO LOPES SUSSEKIND, repeliu a arguição de inconstitucionalidade (122).

Por fôrça do D. L. 17, de 22 de agosto de 1966, que deu nova redação ao art. 1.º do Decreto-lei n.º 15, os Tribunais do Trabalho poderão tomar ainda em consideração os seguintes fatores: a) metade do residuo inflacionário indicado pelo Conselho Monetário Nacional (fixado em 25%, 10% e 15%, nos anos de 1965, 1966 e 1967, respectivamente); b) percentual referente ao aumento da produtividade nacional no ano anterior, informado pelo Conselho Nacional de Economia (fixado em 2%, nos anos de 1965, 1966 e 1967) (123); c) a percentagem concernente à perda do poder aquisitivo médio real ocorrida entre a instauração e o julgamento do dissídio, apurada segundo os índices a que se refere a lei. Os percentuais *sub a)* e *b)* já vinham da legislação anterior; a percentagem *sub c)*, já prevista pelo art. 2.º da Lei 4.725 (com a redação do art. 1.º da Lei 4.903), disciplina a cobertura do período em aprêço, que a Justiça do Trabalho não deixava *in albis*, sendo certo que ocorriam disparidades, de caso para caso, no julgamento dos dissídios coletivos (a essa taxa, refere-se o item X do Prejulgado n.º 33/68).

(121) *D.O.* (III), de 26/10/1966, págs. 14.792/4.

(122) Processo TST-DC-3/66, in *D.O.* (III), de 22/3/1967, págs. 3.436/9.

(123) O Conselho Nacional de Economia foi extinto pelo art. 181 da Constituição Federal de 1967. Todavia, o art. 1.º do Decreto-lei n.º 295, de 28/2/67, instituiu, a partir de 15/3/1967 (data da vigência da Constituição), a Comissão Liquidante do Acervo do Conselho Nacional de Economia, subordinada ao Ministério da Fazenda, com a incumbência de, entre outros objetivos (até que seja dada essa competência ao Conselho Monetário Nacional), fixar os diversos coeficientes de correção monetária e de outros valores econômicos, previstos em lei, tanto na área estatal, como no setor privado, para vigorarem em 1967. O art. 7.º do Decreto-lei n.º 322, de 7/4/1967, atribuiu ao Ministério do Planejamento e Coordenação Geral a competência para fixar os índices de preços e coeficientes de correção monetária, anteriormente atribuídos ao extinto Conselho Nacional de Economia.

O critério para reajustamento salarial acima descrito deveria, nos termos do art. 7.º da Lei n.º 4.725, de 13-7-1965, vigorar por três anos, a partir da publicação da referida lei; a vigência expiraria, por conseguinte, em 14-7-1968. Entretanto a Lei n.º 5.541, de 12-6-1968, que dispõe sobre o reajustamento salarial, perpetuou o mencionado critério, com alterações adiante expostas; o art. 7.º da Lei n.º 5.451 expressamente revoga o artigo de mesmo número da Lei n.º 4.725.

Observando os critérios fixados pela legislação em vigor, os Tribunais do Trabalho podem corrigir distorções salariais para assegurar adequada hierarquia salarial na categoria profissional dissidente e, subsidiariamente, no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social (124). Para o exercício dessa faculdade, o Tribunal Superior do Trabalho expedirá instruções, com força de prejulgado, a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (art. 1.º, §§ 2.º e 3.º, do D.L. 15, com a redação dada pelo art. 1.º do D.L. 17). Em cumprimento a essa determinação, a Côrte Superior expediu as Instruções n.º 1/66, aprovadas pelo Pre-

(124) O Tribunal Superior do Trabalho tem feito aplicação do disposto no art. 1.º, § 2.º, do Decreto-lei n.º 15, introduzido pelo Decreto-lei n.º 17, art. 1.º: declarou, de certa feita, que “a taxa de reajustamento, calculada de conformidade com o *caput* do mesmo artigo, corresponde a um índice básico; não a um índice definitivo e inalterável. Por isto pode o Tribunal majorá-lo ou reduzi-lo, tendo em vista os fatores previstos nos §§ 1.º e 2.º do próprio art. 1.º, observados os critérios e limites nêles previstos” — grifo do original. Confirmou, destarte, decisão regional que, em lugar de 24,46% concedera 30% de aumento, visando “a assegurar a equidade social ao conjunto das categorias profissionais” por isso que certas categorias, na mesma época, obtiveram reajustamentos iguais ou superiores a 30% — vd. Proc. TST-RO-DC-167/66, Rel. Min. ARNALDO SUSSEKIND, *in D.O.* (III), de 23/5/1967, pág. 6.380. De acôrdo com o Prejulgado n.º 33/68 (item XII), “a sentença do Tribunal poderá corrigir distorções salariais verificadas no exame do respectivo processo para elevar ou reduzir o índice resultante dos cálculos que trata o item VI. A correção tem por fim assegurar adequada hierarquia salarial na categoria profissional dissidente e subsidiariamente, no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social. Na aplicação dêste princípio, o Tribunal poderá considerar, dentre outras, as seguintes situações: a) acentuada disparidade salarial entre os diversos níveis de remuneração, correspondentes a cargos ou funções componentes da estrutura hierárquica do pessoal da empresa ou empresa integrante da categoria dissidente; b) os índices de reajustamento salarial obtidos por acôrds ajustados com empresas que constituem parcela expressiva da categoria em dissídio; c) os índices de reajustamento salarial resultantes de acôrdo, convenção ou sentença, atinentes a outras categorias nas mesmas épocas e regiões geo-econômicas, ou por idênticas categorias com base territorial diversa, em outras regiões; d) a conveniência de estipular um “piso salarial” para a categoria profissional dissidente, especialmente quando seus componentes são normalmente remunerados com salário-mínimo”.

julgado n.º 21 (125). E para orientação das Instruções, o mesmo Tribunal aprovou “sugestões”, sem força de prejulgado (126).

Com a promulgação do D.L. 15, dúvidas surgiram quanto à extensão das restrições nêle previstas, em face da aparente contradição entre inúmeros de seus dispositivos e mesmo entre o regime por êle adotado e a obrigatoriedade de compensações dos aumentos. Se o art. 7.º veda a concessão de “qualquer aumento”, o art. 3.º *a contrario sensu* admite e o art. 6.º até a estimula. Se o art. 8.º impõe obrigatoriamente a compensação de qualquer aumento salarial, supõe a tôda evidência tenha sido concedido êsse aumento, em contraste com o art. 7.º, que o veda expressamente... O regime de reconstituição do salário real não se compadece com a obrigatoriedade de se compensarem os aumentos concedidos durante o período apurado, todavia o art. 8.º não deixa margem a dúvida, impondo a compensação em qualquer caso...

Necessário será tentar uma interpretação do D.L. 15, com as modificações introduzidas pelo D.L. 17, evitando-se atritos entre os seus dispositivos; entre êstes e os dispositivos das Leis n.ºs. 4.725 e 4.903 (interpretação sistemática); e mais, a interpretação dos diplomas legais em aprêço deve ter em vista a finalidade por êles perseguida (interpretação teleológica).

No art. 1.º, o D.L. 15 manteve o regime da lei 4.725, de reconstituição do salário real médio, apenas padronizando os índices de atualização monetária, conforme exposto acima. As taxas apuradas somam-se os percentuais já mencionados.

A Lei n.º 5.451, de 12-6-1968, não alterou fundamentalmente o sistema; o art. 1.º determina que o nôvo salário seja calculado de modo a equivaler ao salário real médio dos últimos vinte e quatro meses, mantidos os acréscimos de metade do resíduo inflacionário e da taxa que traduz o aumento de produtividade; o art. 2.º manda que, na feitura do cálculo do nôvo reajustamento, seja aplicada uma taxa de resíduo inflacionário que atualize o valor dos salários revisandos.

O art. 2.º se aplica apenas às entidades sujeitas à jurisdição do Conselho Nacional de Política Salarial.

São as seguintes: as que se acham na área do Serviço Público.

(125) *D.O.* (III), de 14/10/1966, págs. 13.957/8; o Prejulgado n.º 33/68: revogou o de n.º 21.

(126) *D.O.* (III), de 25/10/1966, págs. 14.667/8.

Federal, órgãos da administração descentralizada, sociedades de economia mista sob a jurisdição do Governo Federal, entidades a êste vinculadas e sociedades de economia mista financiadas por bancos oficiais de investimentos (art. 3.º do Decreto n.º 54.018, de 14 de julho de 1964); empresas privadas subvencionadas pela União ou concessionárias de serviços públicos federais (Decreto n.º 54.018, art. 4.º), devendo acrescentar-se as instituições de serviço social, de aprendizagem profissional e de assistência à maternidade e à infância, mantidas pela Indústria e pelo Comércio, o Serviço Social da Indústria (SESI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Serviço Social do Comércio (SESC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e a Legião Brasileira de Assistência (LBA), de acôrdo com o art. 1.º do Decreto n.º 59.035, de 9 de agosto de 1966. Tais entidades deverão instruir os pedidos de aumentos salariais, para a renovação de acordos coletivos, com a documentação prevista na Resolução de 3 de novembro de 1966, do Conselho Nacional de Política Salarial.

Veda o art. 3.º a concessão de aumento ou reajustamento salarial, que implique na elevação de tarifas ou preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental sem a prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade da elevação do preço ou tarifa e o valor dessa elevação. Essa medida já era imposta pelo art. 1.º do Decreto n.º 41.444, de 29 de abril de 1957. Afastando qualquer possibilidade de dúvida, o Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967 (art. 20), dando nova redação ao art. 624 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe que a vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação (dispõe sobre o assunto o Prejulgado n.º 33/68 — item XI).

O art. 5.º consagra norma jurisprudencial tradicionalmente adotada pelos Tribunais do Trabalho: o reajuste salarial não atingirá a empresa que demonstrar, perante a Justiça do Trabalho, a incapacidade econômica ou financeira de atender o aumento de despesa decorrente. Habitualmente as sentenças normativas con-

tinham cláusulas dêsse teor; disputava-se apenas em tôrno do tratamento a ser dispensado à empresa que invocasse o preceito, no silêncio da decisão. Com o Decreto-lei 15, cessam as controvérsias: haja, ou não, cláusula prevendo a hipótese, o empregador pode recusar-se a conceder o aumento, podendo o Presidente do Tribunal originariamente competente, a requerimento, suspender *in limine* a aplicação da sentença ou convênio (art. 5.º, § 1.º, com a redação do D.L. 17). Enquanto não se dispuser a cumprir a norma coletiva, a empresa não poderá distribuir lucros ou dividendos a titulares, sócios ou acionistas nem atribuir lucros ou dividendos a titulares, sócios ou acionistas nem atribuir gratificação a diretores ou gerentes ou aumentar os honorários dêstes (§ 2.º).

O art. 6.º era norma de vigência temporária, só vigorando de 1.8.1966 a 1.8.1967. Concedia redução de 20% no impôsto de consumo às empresas que tenham convênio de estabilização de preços com a CONEP e não façam refletir nos preços das mercadorias e serviços salariais que concederem a seus empregados. Essa disposição foi regulamentada pela Portaria n.º GB-543, de 13 de dezembro de 1966, do Ministério da Fazenda.

Mantém o art. 7.º a proibição, que já vinha do art. 12 da Lei 4.725, de se conceder qualquer aumento ou reajuste salarial, inclusive sob a forma de abono ou reclassificação, antes de decorrido um ano do último acôrdo ou dissídio coletivo. Essa disposição foi reafirmada pelo Prejulgado n.º 33/68 (item XIV). Entende-se como abono não o prêmio ou gratificação, mas a parcela salarial concedida pelo empregador em caráter coletivo, uma vez excluído, por força da lei n.º 1.999, de 1-10-53, o conceito de paga não integrativa do salário do trabalhador (127), ou, na definição das “sugestões” expedidas pelo Tribunal Superior, o “aumento espontâneo concedido expressamente como adiantamento de futuro reajustamento salarial da categoria” (128). O aumento indireto, sob a forma de “reclassificação”, só seria viável nas empresas em que exista quadro organizado em carreira; como reclassificação, deve entender-se a “nova classificação geral que redunde em aumento salarial”, de acôrdo com as “sugestões” aprovadas pelo Tribunal Superior (129).

(127) D.O. (III), de 25/10/1966, págs. 14.667/8.
(128) “Sugestões”, citadas *in nota* 125, item I.
(129) “Sugestões”, cit., item I.

O art. 7.º alude a *qualquer aumento*; a muitos acudiu, por isso, sustentar ter sido proibido o aumento salarial espontâneo fora do período de vigência da sentença ou acôrdo coletivo ou em desobediência aos critérios nela estabelecidos. A Federação das Indústrias do Estado da Guanabara divulgou parecer de um de seus advogados, Dr. Aluisio Moreira Guimarães, no qual se lê: “todo aumento, quer seja êle individual, grupal ou coletivo, ficou vedado durante o prazo de vigência do acôrdo coletivo ou da decisão judicial” (130).

Mas, não nos parece, em face da redação do art. 7.º, sejam vedados os aumentos espontâneos de cunho individual. A própria Delegacia Regional do Trabalho no Estado da Guanabara assim o entende, afirmando que “o empregador, em casos isolados, pode conceder aumento” e, depois de aludir ao Decreto-lei n.º 15, asseverando que “as normas nêle inscritas, portanto, têm em mira ordenar o processo de aumentos salariais obtidos por via administrativa ou judicial, em caráter coletivo. Daí a prévia fixação pelos órgãos competentes do índice de aumento, como também a regra proibitiva de ser pleiteado nôvo reajuste antes de decorrido um ano do último acôrdo ou dissídio coletivo” — grifos do original (131).

A finalidade do Decreto-lei n.º 15 é disciplinar a concessão de aumentos salariais por fôrça de decisões normativas ou acordos coletivos, referindo-se, no art. 1.º, às Leis 4.725 e 4.903, que regem o processo dos dissídios coletivos. Entendimento contrário levaria à consequência de uma intromissão inaceitável do poder público na economia interna das emprêsas privadas. Qualquer dúvida porventura existente terá sido dissipada pelo Tribunal Superior do Trabalho; vedado é apenas o aumento salarial “concedido judicialmente antes de decorrido um ano da vigência do último reajustamento estabelecido em acôrdo” (132). A referência expressa à fonte “judicial” da concessão do aumento deixa claro que a vedação se refere exclusivamente às majorações salariais por via de dissídio coletivo. Assim, é permitida a concessão de aumentos de mérito ou promoção, bem como de reajustamentos salariais abrangendo determinados grupos de empregados, desde que não se trate de categorias diferenciadas (aumento coletivo). Além disso, tratando-se de emprêsas cujos preços ou tarifas estejam sujeitos a fixação por autoridade pública,

(130) *Cadernos Jurídicos*, n.º 2 — *Reajustamentos Salariais*, pág. 12.

(131) Parecer no Processo n.º DRT-GB-85.087/66.

(132) “Sugestões”, cit., item III.

tais aumentos individuais não poderão implicar na elevação dessas tarifas ou preços (art. 3.º).

Reafirmando êsse preceito, o Ato Complementar n.º 30, de 26 de dezembro de 1966, art. 1.º, aludindo aos empregados de autarquias e sociedades de economia mista, estabeleceu que nenhum aumento de remuneração ou salário poderá ser concedido antes de decorrido o prazo de um ano, contado a partir da data ou da concessão do último aumento, e acrescenta que essa majoração não poderá exceder à percentagem de 25%

A cláusula de compensação prevista pelo art. 8.º figurava costumeiramente nas decisões normativas da Justiça do Trabalho, durante o regime da majoração dos salários em face da elevação do custo de vida: ressalvadas algumas hipóteses excepcionais, não era justo fôssem penalizadas com duplo reajustamento salarial as emprêsas que se antecipavam à norma coletiva, concedendo anteriormente à vigência da mesma um aumento (espontâneo ou compulsório) que, necessariamente, deveria ser compensado com a taxa imposta pela decisão exequenda. Mas a Lei 4.725 modificou o critério de cálculo da taxa de majoração do salário: introduziu o regime da reconstituição do salário real médio durante os últimos vinte e quatro meses.

De acôrdo com o art. 2.º da Portaria n.º 630, de 10 de setembro de 1966, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, duas hipóteses podem surgir, no cômputo dos elementos para a elaboração do cálculo da taxa de reajustamento salarial: a) toma-se por base o salário nominal médio da emprêsa nos últimos 24 meses, observando-se quer a fôlha integralmente considerada, quer o respectivo salário médio, quer a faixa de salário mais representativa; b) consideram-se os reajustamentos nominais obtidos pela categoria interessada nos últimos vinte e quatro meses, através de acordos coletivos ou decisões judiciais. Daí duas soluções quanto aos salários-base da incidência do nôvo aumento e quanto à compensação dos aumentos concedidos na vigência da norma coletiva cuja revisão se processa.

Na hipótese *sub a)* todos os aumentos espontâneos e compulsórios já foram considerados; em consequência, tais aumentos já foram compensados na reconstituição do salário médio real dos últimos vinte e quatro meses. É claro que o índice resultante da aplicação

da fórmula legal se reduz; portanto, a data da incidência do aumento concedido deve corresponder ao término da vigência da decisão revisanda: os salários-base do aumento outorgado serão os percebidos, então, à data da instauração do dissídio, a fim de evitar-se a duplicidade de compensações, isto é, a fim de que as majorações salariais intercorrentes não sejam duplamente compensadas.

Na segunda hipótese (b), de dois modos pode fazer-se o cálculo: 1.º — consideram-se apenas os reajustamentos pretéritos concedidos ano a ano; 2.º — levam-se em consideração as antecipações ou quaisquer outras modalidades de reajustamento salarial, desde que tenham caráter geral ou coletivo, interessando a toda a categoria profissional. No primeiro caso, se o cálculo tomou por base apenas os reajustamentos espaçados de um ano, os aumentos verificados durante os últimos doze meses não foram compensados e o índice do reajustamento será mais elevado; é óbvio que a nova majoração deve incidir sobre os salários do início da vigência do dissídio ou acôrdo coletivo revisando, vale dizer, os salários-base do cálculo do novo aumento serão os resultantes do dissídio ou acôrdo anterior, compensadas quaisquer majorações intercorrentes, eis que essa compensação não fôra feita por ocasião do cálculo do aumento. No segundo caso, se o cálculo, apoiado nos reajustamentos concedidos à categoria profissional, computa as majorações ocorridas na vigência da norma coletiva (a título de antecipação), não há falar em nova compensação, e a data da incidência do novo aumento será a do término de vigência da norma anterior — hipótese idêntica à *sub a*).

As Instruções n.º 1/66 (aprovadas pelo Prejulgado n.º 21, do Tribunal Superior do Trabalho) optaram pelo primeiro método, eis que determinaram não seja considerada na coluna de salário nominal qualquer antecipação de reajustamento (133). Em consequência, deveriam fazer incidir a taxa percentual final sobre os salários devidos no início da vigência do acôrdo ou dissídio anterior, e não sobre “os salários da categoria, vigentes à data da instauração do dissídio” (134), pois, então, deixariam de ser compensados os aumentos intercorrentes, embora o texto prossiga: “com as compensações previstas em lei”. Para contornar a dificuldade, as “suges-

(133) Prejulgado, cit. in nota 125, item II, letra *a*, in fine.
 (134) Prejulgado, cit., item IV.

tões” esclareceram que deve entender-se por “salário da categoria, vigente à data da instauração do dissídio”, o “salário resultante do último reajustamento, ou seja, o salário da ‘data base adotada’” (135). Em suma, o modo de se fazer o cálculo, preconizado pelo Tribunal Superior, é o primeiro exposto acima, da hipótese *b*, sendo certo que, segundo as “sugestões”, não cabe considerar na coluna dos índices do salário nominal os aumentos salariais intercorrentes (136). A título exemplificativo, seguem-se os cálculos do reajustamento de salários a que faria jus, a partir de 1-1-1968, uma categoria profissional que tivesse obtido, em 1-1-1966, aumento de 31%, e, em 1-1-1967, de 26% (aplicados os índices publicados pelo Decreto n.º 61.871 de 8-12-1967), de acôrdo com o prejudgado n.º 21:

| Ano | Mês | Índice de salário nominal | Correção salarial correção salarial | Índice de salário real |
|------|------|---------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 1965 | dez. | 100 | 1,72 | 172 |
| 1966 | jan. | 131 | 1,64 | 214,8 |
| | fev. | 131 | 1,58 | 206,9 |
| | mar. | 131 | 1,52 | 199,1 |
| | abr. | 131 | 1,45 | 189,9 |
| | mai. | 131 | 1,42 | 186,0 |
| | jun. | 131 | 1,39 | 182,1 |
| | jul. | 131 | 1,34 | 175,5 |
| | ago. | 131 | 1,30 | 170,3 |
| | set. | 131 | 1,28 | 167,6 |
| | out. | 131 | 1,26 | 165,0 |
| | nov. | 131 | 1,24 | 162,4 |
| | dez. | 131 | 1,22 | 159,8 |
| 1967 | jan. | 165 | 1,19 | 196,3 |
| | fev. | 165 | 1,17 | 193,0 |
| | mar. | 165 | 1,14 | 188,1 |
| | abr. | 165 | 1,11 | 183,1 |
| | mai. | 165 | 1,07 | 176,5 |
| | jun. | 165 | 1,07 | 176,5 |
| | jul. | 165 | 1,04 | 171,6 |
| | ago. | 165 | 1,03 | 169,9 |
| | set. | 165 | 1,02 | 168,3 |
| | out. | 165 | 1,01 | 166,6 |
| | nov. | 165 | 1,00 | 165 |

4.306,5

$$\begin{aligned}
 4.306,3 \div 24 &= 179,4 \\
 7,5\% \text{ de } 17,4 &= 13,45 \text{ (7,5\%: metade do resíduo inflacionário)} \\
 179,4 + 13,45 &= 192,85 \\
 192,85 \div 165 &= 1,17 \\
 1,17 \times 100 - 100 &= 17 \\
 17\% + 2\% &= 19\% \text{ (2\%: aumento da produtividade nacional).}
 \end{aligned}$$

(135) “Sugestões”, cit., item VII.
 (136) “Sugestões”, cit., item VI.

Seria, portanto, de 19% a taxa da majoração salarial a que faria jus essa categoria, a partir de 1-1-1968.

A jurisprudência do Tribunal Superior, no regime das leis 4.903, não admitia a compensação dos aumentos coletivos intercorrentes, quando tivessem sido computados na apuração dos índices do reajustamento. Determinava, apenas, como consta dos esclarecimentos (ou instruções) elaborados pelo Min. HILDEBRANDO BISAGLIA, fôssem compensados os aumentos espontâneos concedidos individualmente, exceto os resultantes de promoção, maioria trabalhista e transferência de função ou localidade (137).

O D.L. 15 (art. 8.º) não alterou o regime introduzido pela Lei 4.725, de reconstituição do salário real médio dos últimos vinte e quatro meses, contudo impõe a compensação de todos os aumentos salariais, quer espontâneos quer compulsórios... Em face dos peremptórios termos da lei, não havia mais como admitir-se apenas a compensação dos aumentos individuais espontâneos concedidos pelo empregador: tôdas as majorações, espontâneas ou compulsórias, individuais ou coletivas, seriam compensadas, inclusive aquelas excepcionadas pela jurisprudência da Côrte Superior. O inconveniente do sistema era manifesto, e não tardou a correção: o D.L. 17, alterando a redação do art. 8.º do D.L. 15, manteve a obrigatoriedade de compensação dos aumentos coletivos concedidos durante o prazo de vigência do acôrdo coletivo ou decisão da Justiça do Trabalho, excluídos, porém, os decorrentes de aumento individual relativo a término de aprendizagem, promoção, transferência ou equiparação salarial resultante de sentença transitada em julgado.

Esclarecendo a matéria, o Tribunal Superior, através das mencionadas "sugestões", informa que "não serão compensados os aumentos salariais que derivam de: a) término da aprendizagem, seja em razão do decurso do prazo estabelecido para a respectiva formação profissional metódica, de outra forma prevista na legislação específica ou do alcance da maioria trabalhista; b) a promoção por antigüidade ou merecimento; c) transferência do cargo, de função, de estabelecimento ou de localidade, assim como designação para nôvo cargo ou função com salário mais elevado; d) equiparação de

(137) Ac. do TST, RO-DC-26/66, Rel. Min. DÉLIO MARANHÃO, in D.O. (III), de 5-8-1966, p. 10328; RO-DC-29/66, Rel. Min. ARNALDO SUSSEKIND, in D.O. (III), de 24-8-1966, págs. 11300/1.

cargo (na hipótese de empresa organizada em quadro de carreira), ou de salário resultante de sentença transitada em julgado". (138)

Note-se: os casos mencionados são, apenas, aquêles excepcionados por lei da obrigatoriedade de compensação, tratando-se de aumentos individuais. Não se cuida de enumerar, taxativa ou exemplificativamente, os casos em que se permite a elevação de salários. Nessa confusão incidiu o art. 10 da Portaria 630, de 10-9-1966, o qual, por evidente inconstitucionalidade (a portaria não derroga a lei), é despedido de eficácia.

Elidiu-se o inconveniente da compensação compulsória nos casos individuais taxativamente previstos, pois é evidente que, se a compensação se efetivasse, anulados estariam os efeitos de fato às vezes independentes da vontade das partes contratantes ou até da coisa julgada, que goza de proteção constitucional. Mas, perduram os inconvenientes do regime introduzido pelo D.L. 15, sempre que se verificar elevação dos níveis de salário-mínimo, pois as categorias profissionais cujos integrantes percebam, em seu maior número, o salário-mínimo ou salário pouco superior a êle, nenhum aumento conseguirão por força de norma coletiva. A fim de prevenir êsse inconveniente, é mister calcular o índice de reajustamento salarial pela reconstituição do salário real médio exclusivamente da categoria (como aliás, determina expressamente a lei), computando apenas os reajustamentos obtidos pela categoria, e não os aumentos gerais, como os decorrentes de elevação dos níveis de salário-mínimo. Em outras palavras, o cálculo não levará em conta o aumento de salário-mínimo; a norma legal terá sido cumprida (terá sido atingido o objetivo perseguido pela lei) porque a compensação dêsse aumento será feita a *posteriori*; portanto, é necessário que o aumento correspondente à elevação do salário-mínimo não seja computado na feitura do cálculo, pois somente nesta hipótese será evitada a duplicidade de compensações, proibida pela jurisprudência da Côrte Superior.

O art. 9.º diz respeito apenas ao critério de cálculo de reajustes salariais. Portanto, não vedou o D.L. 15 às Delegacias Regionais do Trabalho a homologação de convênios coletivos de que constem

(138) "Sugestões", cit., item I. O Prejulgado n.º 33/68 (item XVII) manteve as hipóteses acima e acrescentou a referente ao implemento de idade (Lei n.º 5.274, de 24/4/1967).

cláusulas concedendo benefícios aos empregados embora não previstos em lei (ex.º semana inglesa, taxas superiores às legais, para remuneração de horas extraordinárias etc.). Se o fizesse, seria inconstitucional, diante do disposto no art. 158, da Carta Magna (1967). Necessário, porém, é considerar que, nos termos do mesmo dispositivo, em caso de concessão de aumentos salariais em desacôrdo com as prescrições legais, os contratos coletivos não produzirão quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços. Vale dizer, as estipulações benéficas aos empregados são consentidas, ainda que por via coletiva, e além dos limites da lei, desde porém que as despesas delas decorrentes não sejam refletidas nos preços e tarifas das mercadorias e serviço. Na eiva de inconstitucionalidade incide, então, o art. 623 da C.L.T. (com a redação dada pelo artigo 20 do Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967), que fulmina de nulidade as disposições de acôrdo coletivo que contrariarem a política econômico-financeira do Govêrno: realmente, o art. 158 da Constituição Federal de 1967 (tal como o art. 157, da de 1946) não esgota a relação dos direitos assegurados aos trabalhadores, no intuito de melhorar a sua condição social. Assim, embora contrariando a política salarial do Govêrno, não será nula a disposição de acôrdo ou convenção coletiva, que visar à melhoria da condição social dos trabalhadores. A parte final do dispositivo legal mencionado, no entanto, não incide no mesmo vício, vedando a produção de efeitos dessas disposições, junto a repartições públicas, para fins de revisão de preços. Em suma: o acôrdo coletivo é válido, desde que não importe em majoração de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

O art. 10 comina penalidade: equipara ao crime de sonegação fiscal a violação de compromisso ou de obrigação assumida nos termos do D.L. 15. Tem aplicação em dois casos: 1.º — quando a empresa, que se beneficiou da redução de vinte por cento no pagamento do impôsto de consumo, assinando termos com a CONEP (art. 6.º e seu § 1.º), vier a majorar os preços das mercadorias ou serviços alegando aumento salarial concedido a seus empregados (139); 2.º — quando a empresa que, invocando incapacidade eco-

(139) A Comissão de Estímulo à Estabilização de Preços (CONEP) passou a funcionar no Ministério da Indústria e do Comércio, por força do disposto no art. 1.º do Decreto n.º 60.720, de 12/5/1967.

nômica ou financeira para deixar de pagar majoração salarial imposta por convênio coletivo ou decisão da Justiça do Trabalho, distribuir lucros ou dividendos a titulares, sócios ou acionistas ou atribuir gratificações a diretores e gerentes ou aumentar os honorários destes (art. 5.º e seu § 2.º). A pena cominada pelo art. 1.º da Lei n.º 4.729, de 14-7-1965, que define o crime de sonegação fiscal, é de detenção, de seis meses a dois anos; quando se tratar de pessoa jurídica, a responsabilidade penal será de todos os que, direta ou indiretamente ligados à mesma, de modo permanente ou eventual, tenham praticado ou concorrido para a prática do fato (art. 6.º).

17 — *O processo de alteração do sistema atual de reajuste salarial*

Como se vê do “Programa de Ação Econômica do Govêrno 1964-1966”, entre os princípios básicos que deveriam nortear a política salarial, achavam-se: a) impedir que reajustamentos salariais desordenados realimentem irreversivelmente o processo inflacionário; b) corrigir as distorções salariais. No tocante às normas gerais de política salarial, fixou-se o PAEG em que o salário reajustado fôsse determinado de modo a igualar o salário real médio nos últimos 24 meses, multiplicando a seguir por um coeficiente que traduza o aumento da produtividade estimado para o ano anterior, acrescido da provisão para compensações de resíduo inflacionário porventura admitido na programação financeira do Govêrno (140). Esclareceu o economista Mário Henrique Simonsen que se tratava do “já famoso reajustamento pela média, ao invés do pico — de poder aquisitivo passado, considerado essencial ao bom êxito do combate à inflação” (141).

A aplicação dessa política salarial, sem embargo da insuficiência das estatísticas, levou o citado economista a afirmar que “a evidência parcial é a de que os salários reais declinaram nos últimos dois anos; pelo menos no caso do salário-mínimo, essa queda foi bastante sensível” (142).

(140) *Política Salarial*, publicação do C.N.P.S., 1966, pág. 121.

(141) *Empresários debatem possíveis mudanças da política salarial*, in *Journal do Brasil*, edição de 30/4/1967.

(142) Id. ib.

Não poderiam tardar as tentativas de mudar os rumos da política salarial do Governo. Ao Congresso Nacional foram apresentados, com êsse objetivo, três projetos de lei: a) Projeto n.º 136, de 1967, que revoga as Leis n.ºs. 4.725, de 13-7-1965, e 4.903, de 16-12-1965, e os Decretos-leis n.ºs. 15, de 29-7-1966 e 17 de 22-8-1966, que estabelecem normas para o processo dos dissídios coletivos e fixam critérios para uniformização dos reajustes salariais; b) Projeto n.º 147, de 1967, que revoga os Decretos-leis ns. 15, de 29-7-1966, e 17, de 28-8-1966, que estabelecem normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais; c) Projeto n.º 327, de 1967, que revoga as Leis n.ºs. 4.725 e 4.903 e os Decretos-leis números 15 e 17, que dispõem sobre o processo dos dissídios coletivos e os reajustes salariais (143).

Sensível a certas críticas, o Ministro do Trabalho e Previdência Social expediu a Portaria n.º 376, de 5-5-1967, na qual determina: a) ao D.N.S. que promova estudos para formulação de sugestões com vista à aplicação do resíduo inflacionário nos processos de reajustamento salarial a se efetuarem a partir de 1-8-1967; b) à Secretaria Executiva do C.N.P.S. que elabore um processo de reajustamento do índice de produtividade nacional ao aumento da produtividade da empresa ou empresas, para efeito de determinação dos percentuais de reajustamento salarial autorizados pelo C.N.P.S. Pela Portaria n.º 3.226, de 31-5-1968, o Ministro do Trabalho, na qualidade de presidente do Conselho Nacional de Política Salarial, instituiu, junto ao CNPS, uma comissão incumbida de estudar, para proposição ao Sr. Presidente da República e oportuno encaminhamento ao Congresso Nacional, os moldes de uma política salarial de caráter permanente.

Com o intuito de manter a sistemática de revisão salarial vigente, foi apresentado ao Congresso Nacional o Projeto-de-Lei do Senado n.º 80, de 1967, segundo o qual os reajustamentos salariais decorrentes de decisões proferidas em dissídios coletivos ou de acordos inter-sindicais, realizados de 1-9-1967 a 31-8-1968, serão acrescidos de um suplemento de emergência e isento de contribuições e encargos (144).

(143) *Diário do Congresso Nacional* (seção I), de 29/4/67, págs. 1.809/10; de 12/5/67, págs. 2.139; e de 17/6/67, pág. 3.463, respectivamente.
(144) *Diário do Congresso Nacional* (seção II), de 28/11/1967, pág. 3.203.

No mesmo sentido, o Projeto n.º 789, de 1967, determina seja acrescido ao cálculo da majoração salarial o índice correspondente à diferença entre o resíduo inflacionário computado em reajuste anterior e a taxa de inflação verificada no mesmo período de doze meses (145).

O Projeto n.º 850, de 1967, louvando-se nos mesmos critérios sufragados pela Lei n.º 4.725, apenas manda que o índice resultante da reconstituição do salário real média tome por base os últimos doze meses, e não vinte e quatro. (146)

O Projeto n.º 1.118, de 1968, oriundo da Mensagem n.º 127, de 1968, do Poder Executivo, determina que os salários sejam corrigidos, com base na variação efetiva do custo de vida, quando o resíduo inflacionário utilizado para seu cálculo tiver sido diferente da taxa de inflação verificada (147). Foi êsse projeto que se converteu na Lei n.º 5.451, de 12 de junho de 1968.

18 — *O novo critério de reajustamento salarial introduzido pela lei n.º 5.451. O abono de emergência.*

Cuida a lei em aprêço de duas matérias distintas: a) critério para o reajustamento dos salários; b) abono de emergência. Realmente, resultou ela da associação, processada pela Comissão de Projetos do Executivo, do Senado (por meio de substitutivo), do Projeto n.º 1.118, da Câmara, de autoria do Governo (que cogitava apenas do primeiro assunto), e do Projeto n.º 80, do Senado, que tratava somente do abono de emergência.

19 — *O novo critério de reajuste salarial*

Com a revogação do art. 7.º da Lei n.º 4.725, de 13-7-1965 (Lei n. 5.451, art. 7.º), perpetuado ficou o critério de reajustar os salários através da reconstituição do salário real médio dos últimos vinte e quatro meses, com o acréscimo do resíduo inflacionário e da taxa correspondente ao aumento da produtividade no ano anterior. Alterou-se, porém, o modo de fixar o salário nominal a ser reajustado; êsse salário passa a ser corrigido, antes do novo cálculo,

(145) *Diário do Congresso Nacional* (seção I), de 29/11/1967, pág. 8.298.
(146) *Diário do Congresso Nacional* (seção I), de 1/12/1967, págs. 8.566/7.
(147) *Diário do Congresso Nacional* (seção I), de 4/4/1968, págs. 1.098-1.106.

mediante a aplicação de uma taxa de resíduo inflacionário igual ao índice de inflação verificado no período de vigência da taxa de resíduo utilizada.

A Exposição de Motivos do Sr. Ministro do Trabalho, anexa à Mensagem que originou o Projeto n.º 1.118, após salientar que a política salarial vigente, embora acertada e eficaz, “vem sendo aplicada de maneira imperfeita”, explica:

“A fórmula matemática empregada para o cálculo dos reajustamentos salariais contém um fator que corresponde à inflação ainda prevista para o período durante o qual o reajustamento deverá vigorar; no reajustamento seguinte, antes da aplicação da fórmula deve ser feita a correção cabível, porque o resíduo é normalmente inferior à inflação verificada. Tal correção não tem sido efetuada, e é exatamente aí que está a falha de aplicação. A primeira providência concreta do atual Governo para corrigir a distorção foi elevar de 10% (dez por cento) para 15% (quinze por cento) a taxa do resíduo inflacionário, numa previsão que no segundo semestre de 1967 se aproximou bastante da realidade. A previsão mais exata melhora a situação, mas o que em verdade se impõe é um mecanismo automático de correção, a fim de que, mantido o critério vigente, se evite a falha de aplicação apontada. Esse o objetivo do incluso anteprojeto de lei, que prevê, em essência, a correção do salário antes do cálculo do novo reajustamento, quando a inflação verificada tiver sido diferente da prevista, como tem ocorrido. Note-se que assim se mantém o caráter neutro da fórmula, que não é inflacionária” (148).

O objetivo da lei é, portanto, corrigir o resíduo inflacionário de tal modo que os índices do salário nominal dos últimos vinte e quatro meses, antes de multiplicados pelos coeficientes da taxa de resíduo utilizada de correção salarial, já sejam, de per si, eles próprios corrigidos através da aplicação de uma taxa que corresponda à inflação efetivamente verificada no período.

(148) *Diário do Congresso* (seção I), de 4/4/1968, pág. 1.099.

Na justificação do substitutivo que apresentou à Comissão de Projetos do Executivo, no Senado, assim esclarece esse ponto o Senador Antônio Carlos:

“O que se pretende é, em essência, a correção do resíduo inflacionário a cada nova aplicação da fórmula para o cálculo do reajustamento salarial; a fórmula em si permanece a mesma, continua sendo utilizado no cálculo o resíduo inflacionário, instrumento provadamente útil de contenção dos salários em valores compatíveis com o esforço anti-inflacionário; apenas se faz correção antes do novo cálculo, a fim de que seu efeito frenador não se exerça acumuladamente, e ele não se transforme, assim, de fator de contenção em fator de esmagamento.

Por outras palavras: não se cogita, como tem sido reiteradamente salientado, de alterar a política salarial, acertada e satisfatória, embora mal aplicada e por isso mal conceituada; o que se pretende é corrigir sua aplicação, a fim de que ela, dando os bons resultados de que é capaz, em vez de conduzir aos excessos que temos de conhecer, possa ser compreendida e aceita” (149).

O art. 1.º da Lei n.º 5.451, na esteira dessas considerações, não se refere mais à “reconstituição” do salário real médio da categoria dos últimos vinte e quatro meses; realmente, com a adoção do critério de atualização dos índices de salário nominal pela aplicação da taxa de resíduo inflacionário, será obtida não mais a *reconstituição*, porém a *equivalência* ao salário real médio, motivo pelo qual, nos termos do citado art. 1.º da Lei n.º 5.451, nos cálculos de reajustamentos salariais efetuados pelo Conselho Nacional de Política Salarial, pelo Departamento Nacional do Salário e nos processos de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, o novo salário será determinado de modo a *equivaler* ao salário real médio dos últimos vinte e quatro meses; permanece o acréscimo, que já vem da legislação anterior, de previsão para compensação da *metade do resíduo inflacionário* fixado pelo Conselho Monetário Nacional e de

(149) *Diário do Congresso* (seção II), de 23/5/1968, pág. 1.753.

uma taxa fixada pelo Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, que traduza o *aumento de produtividade no ano anterior*.

Para a *equivalência*, obtida através da aplicação da taxa de correção do resíduo inflacionário, o salário de cada um dos últimos vinte e quatro meses, *expresso no poder aquisitivo da moeda no mês do reajustamento*, será calculado multiplicando-se o salário de cada mês pelo respectivo índice de correção salarial (art. 1.º, § 1.º). Vale dizer, antes de multiplicados pelos índices de correção salarial, os salários de cada um dos últimos vinte e quatro meses deverão ser corrigidos, de tal modo que passem a ser expressos em correspondência ao poder aquisitivo da moeda no mês do reajustamento; verdadeira aplicação do princípio da *correção monetária* ao cálculo dos reajustamentos salariais...

Os índices de correção salarial continuarão a ser mensalmente publicados por decreto do Poder Executivo, tal como vem sendo feito, desde a vigência do Decreto-lei n.º 15 (art. 1.º, § 2.º). Tais decretos, efetivamente, fixam os índices corretivos dos salários dos vinte e quatro meses que *antecedem a data do término da vigência* dos acordos coletivos de trabalho ou de decisão da Justiça do Trabalho que tenha fixado valores salariais.

O art. 2.º da Lei n.º 5.451 determina o modo pelo qual se procede à correção dos índices dos salários nominais dos últimos vinte e quatro meses: na aplicação do critério definido no art. 1.º, os salários decorrentes do reajustamento anterior serão *substituídos* pelos resultantes da adoção de uma taxa de resíduo inflacionário igual ao índice de inflação verificado no período de vigência da taxa de resíduo utilizada. Antes de sofrerem a multiplicação pelos índices corretivos, os índices de salário nominal são submetidos, eles próprios, a um processo de atualização: procede-se, assim, à *substituição* dos primitivos índices de salário nominal por novos índices que reflitam a eliminação dos efeitos da inflação. Compensa-se o desgaste, sofrido pelos salários no período revisto, restaurando-se o primitivo poder aquisitivo da moeda.

O novo critério implantado pela Lei n.º 5.451 considerou, portanto, dois aspectos distintos da inflação, a saber: o primeiro, objeto da taxa que traduz o *índice da inflação já verificada* (inflação pretérita), o qual é apurado observando-se a erosão sofrida pelos salários durante o período reconstituído (art. 2.º, *caput, in fine*); o se-

gundo, objeto da taxa que representa a *previsão para compensação da metade do resíduo inflacionário* (inflação futura), destinando-se essa taxa, por conseguinte, a neutralizar, por antecipação, os efeitos de metade do resíduo inflacionário previsto para os doze meses subseqüentes (Decreto n.º 57.627, de 13-1-1966, art. 1.º; Decreto-lei n.º 17, de 22-8-1966, art. 1.º; Lei n.º 5.451, art. 1.º).

A adoção do critério esposado pelo art. 2.º da Lei n.º 5.451 representa uma solução intermediária, um verdadeiro compromisso entre duas tendências: a) a consubstanciada na fórmula até então vigente, imposta pela Lei n.º 4.725 (reconstituição do salário real médio); b) a consagrada pelo substitutivo da Comissão de Legislação Social do Senado ao Projeto-de-lei n.º 80, de 1967, segundo a qual os reajustamentos salariais de caráter normativo seriam realizados de conformidade com a variação dos índices oficiais de preços ao consumidor, de modo a recompor o poder aquisitivo do salário (150).

A fórmula do reajustamento salarial vigente até a Lei n.º 5.451 recebia críticas do seguinte teor (discurso do Senador Júlio Leite):

“A fórmula parte da observação de que, durante uma inflação crônica e violenta, os salários reais de cada classe de trabalhador oscilam fortemente, devido à conjugação de uma alta de preços contínua com um sistema de reajustes salariais intermitentes.

Logo após uma revisão salarial, o poder aquisitivo do assalariado atinge um determinado pico. Daí por diante, enquanto o salário nominal permanece inalterado, o seu poder aquisitivo vai caindo, gradualmente, com a alta do custo de vida. No momento em que se concede uma nova revisão, o salário real sobe bruscamente para um novo pico, e assim sucessivamente. Com a continuidade da alta de preços, picos e vales se sucedem e, na medida em que a inflação se acelera, tornam-se cada vez mais próximos.

Como para o conjunto dos trabalhadores, as flutuações do poder aquisitivo dos salários são certamente bem

menos intensas do que para cada classe isoladamente, pois, os reajustamentos salariais não se concedem simultaneamente para tôdas as classes; o resultado dessas defasagens é a diminuição da amplitude relativa das oscilações do conjunto dos salários.

Assim, aquilo que a economia efetivamente paga aos que vivem da remuneração do seu trabalho deve aferir-se pela média e não pelos picos de salário real, apenas atingidos no instante dos reajustamentos.

Partindo de tal consideração, de apurada formulação, mas irreal, idealizou-se operar os reajustes para reconstituir, não o valor inicial do salário, mas o valor médio que aquêle salário obteve nos meses que antecederam o reajuste.

O postulado como não poderia deixar de ser, levava a resultados insignificantes e tornava aparente demais o decesso salarial” (151).

Preconizava-se a “volta à fórmula mundialmente aceita dos reajustamentos salariais, segundo a variação do custo de vida” (152).

O citado método, porém, é passível de críticas, tais como as que lhe endereçou o Senador Carvalho Pinto ao referir-se à “recuperação do poder aquisitivo do salário”:

“...operá-la através dos fáceis e habituais processos do passado, sem a necessária harmonização com os interesses globais de uma economia ainda debilitada importaria na destruição de apreciáveis conquistas, e, até certo ponto, na recomposição ilusória e meramente nominal de valores, a serem desfeitos pela própria revivescência inflacionária” (153).

Optou o legislador, então, pelo meio-térmo: nem a exclusiva reconstituição dos salários dos últimos vinte e quatro meses, pelo valor médio apresentado no período; nem a pura e simples restau-

(151) *Diário do Congresso* (seção II), de 21/2/1968, pág. 438.

(152) *Id.*, *ib.*

(153) *Diário do Congresso* (seção II), de 1/12/1967, pág. 3.349/50.

ração do valor nominal dos salários, mediante a aplicação dos “índices de custo de vida”. O nôvo sistema combina os dois métodos, pois mantém o atual critério com base no salário médio dos últimos vinte e quatro meses (acrescido da compensação do resíduo inflacionário e da taxa de aumento da produtividade); entretanto, o salário de cada um dos vinte e quatro meses será expresso no *poder aquisitivo da moeda do mês do reajustamento*, obtido mediante a aplicação de uma taxa de resíduo inflacionário igual a um índice de inflação verificado no período de vigência da taxa de resíduo utilizada.

A Lei n.º 5.451, portanto, não alterou fundamentalmente o critério de cálculo dos reajustamentos salariais introduzido pela Lei n.º 4.725, de 13-7-1965 (modificada pela Lei n.º 4.903, de 16-12-1965) e mantido pelo Decreto-lei n.º 15, de 29-7-1966 (alterado pelo Decreto-lei n.º 17, de 22-8-1966).

O sistema anterior preconizava a *reconstituição* do salário real médio da categoria dos vinte e quatro meses anteriores ao término da vigência do último acôrdo ou sentença normativa (Lei 4.725, art. 2.º). Determina o art. 1.º da Lei n.º 5.451 que, nos cálculos de reajustamentos salariais efetuados pelo Conselho Nacional de Política Salarial, pelo Departamento Nacional do Salário e nos processos coletivos perante a Justiça do Trabalho, o nôvo salário será determinado de modo a *equivaler* ao salário real médio dos últimos vinte e quatro meses.

O atual critério de cálculo opera, portanto, não mais a *reconstituição*, porém a *equivalência* dos novos níveis salariais ao salário *médio* real do vinte e quatro meses anteriores à vigência do reajustamento.

Não se trata de mero jôgo de palavras. É que a Lei n.º 5.451 leva em conta a ocorrência da *depreciação* dos salários da categoria, nos últimos vinte e quatro meses, por efeito da pressão inflacionária. Por êsse motivo, o art. 1.º, § 1.º, da Lei 5.451 dispõe que o salário de cada um dos últimos vinte e quatro meses seja expresso *no poder aquisitivo da moeda do mês do reajustamento*. Valê dizer, atualiza-se o valor dos salários dos últimos vinte e quatro meses, de modo que sejam eliminados os resultados da erosão inflacionária; ou, em outras palavras, o valor dos salários dos últimos vinte e quatro meses, à data do início do nôvo reajustamento, é *elevado* aos níveis reais da

época em que foram fixados, como se inflação não houvera. Para a obtenção dêsse resultado, nos termos do art. 2.º da Lei n.º 5.451, os salários decorrentes do reajustamento anterior serão substituídos pelos resultantes da adoção de uma taxa de resíduo inflacionário igual ao índice de inflação verificado no período de vigência da taxa de resíduo utilizada.

O índice do salário real é obtido mediante a multiplicação do salário de cada um dos vinte e quatro últimos meses (já substituído, *ut supra*), pelo respectivo índice de correção salarial (Lei 5.451, art. 1.º, § 1.º, *in fine*). Esses índices de correção salarial são fixados mensalmente por decreto do Poder Executivo (Lei 5.451, art. 1.º, § 2.º), tal como sucedia anteriormente (Decreto-lei n.º 15, art. 1.º).

A Lei n.º 5.451 conservou os acréscimos já impostos pela legislação anterior: a) previsão para compensação da metade do resíduo inflacionário fixado pelo Conselho Monetário Nacional; b) taxa fixada pelo Ministério do Planejamento, a qual traduz o aumento de produtividade no ano anterior. Para 1968, a primeira taxa foi fixada em 15% (portanto, o cálculo utilizará a taxa de 7,5%, isto é, metade); e a segunda foi fixada em 2%.

Com a finalidade de disciplinar os cálculos para a estipulação do percentual do reajustamento de salários de que tratam os arts. 1.º e 2.º da Lei n.º 5.451, o Tribunal Superior do Trabalho expediu instruções, contidas no Prejulgado n.º 33/68, (154) o qual revoga o Prejulgado n.º 21 (item XIX). Nesse cálculo, deverão ser observadas as regras constantes dos itens V e VI do referido Prejulgado. Basicamente, é adotada a tabela já utilizada para o cálculo previsto pelo Decreto-lei n.º 15, composta de quatro colunas: 1. Meses e anos; 2. Índices do salário nominal; 3. Coeficiente de correção salarial; 4. Índices do salário real.

As regras são as seguintes (item V):

a) Os aumentos de salário, compulsórios ou espontâneos, que se verificarem no curso do reajustamento anterior não serão incluídos nos índices do salário nominal (coluna 2), mas o percentual atinente ao abono de emergência instituído pelo art. 3.º da Lei n.º ... 5.451, será computado a partir do mês em que se tornou devido, a fim de elevar a média do salário real (§ 2.º do art. da Lei citada) e ser compensado na incidência do novo reajustamento (art. 3.º *caput*, da Lei citada);

b) Os índices do salário real médio durante a vigência do reajustamento anterior (coluna 4) deverão corresponder aos que resultariam da substituição da metade da taxa do resíduo inflacionário estimada pela metade da taxa de inflação verificada no período para o qual foi feita a respectiva previsão. Para tal fim, os coeficientes de correção salarial, mensalmente adotados pelo Poder Executivo nos termos do § 2.º do art. 1.º da citada Lei (coluna 3-A), serão multiplicados no período de vigência do reajustamento anterior pelo fator de correção do resíduo inflacionário (coluna 3-B), sendo substituídos pelos totais decorrentes dessas operações (coluna 3-C). O Tribunal Superior do Trabalho divulgará o fator de correção do resíduo inflacionário sempre que o Conselho Monetário Nacional prorrogar ou alterar a respectiva previsão. (Para os dissídios coletivos cujos reajustamentos salariais anteriores houverem sido concedidos até 31 de julho de 1967, o fator de correção será de 1.095; quando os reajustamentos houverem sido estipulados a partir de 1.º de agosto de 1967, o referido fator será de 1,03).

Preenchidas as colunas 2 e 3 do esquema, segundo as regras acima, proceder-se-á à elaboração dos cálculos, da seguinte forma (item VI):

a) Partindo-se do índice 100 representativo do salário nominal da categoria ou empresas (coluna 2) como valor salarial do 24.º mês precedente ao da instauração do dissídio, acrescido dos percentuais alusivos ao reajustamento anterior e ao abono de emergência, a partir dos meses em que se tornaram devidos, operar-se-á a sua multiplicação pelos coeficientes de correção salarial alusivos ao mês do término da vigência do acórdão, convenção ou sentença revisando, a que se refere a alínea b do item anterior, obtendo-se o índice do salário real de cada um dos 24 meses (coluna 4). A soma dos valores assim obtidos, dividida por 24, expressa o índice do salário real médio;

b) O índice do salário real médio será, em seguida, multiplicado pelo fator correspondente à metade da taxa do resíduo inflacionário estimada pelo Conselho Monetário Nacional para o período de vigência do novo reajustamento (metade da taxa em vigor: 7,5%) e o resultado dividido pelo índice do salário nominal correspondente ao mês em que concedido o último reajustamento (coluna 2). O número encontrado será então, multiplicado por 100 e, do to-

tal subtraído 100, a fim de expressar o percentual básico do reajustamento;

c) Ao percentual de reajustamento, calculado na forma das alíneas anteriores, será adicionada a taxa de produtividade fixada pelo Ministério do Planejamento e Coordenação Geral de conformidade com o art. da Lei n.º 5.451 (taxa em vigor para os reajustamentos de 1969 = 2%).

Seria a seguinte a tabela alusiva ao cálculo da majoração salarial a que faria jus, a partir de 1.9.1968, uma categoria profissional que houvesse obtido 25% de aumento em 1.9.1967 e passasse a perceber o abono de emergência em 1.5.1968:

| 1. Meses e Anos | 2. Índices do salário nominal | 3. Coeficientes de correção salarial | | | 4. Índices do salário real |
|-----------------|-------------------------------|--------------------------------------|--|------------|----------------------------|
| | | 3-A Coeficientes publicados | 3-B Fatores de correção do resíduo inflacionário | 3-C Totais | |
| Setembro 66 | 100 | 1,53 | | 1,53 | 153,0 |
| Outubro 66 | | 1,50 | | 1,50 | 150,0 |
| Novembro 66 | | 1,48 | | 1,48 | 148,0 |
| Dezembro 66 | | 1,46 | | 1,46 | 14,0 |
| Janeiro 67 | | 1,40 | | 1,40 | 140,0 |
| Fevereiro 67 | | 1,38 | | 1,38 | 138,0 |
| Março 67 | | 1,34 | | 1,34 | 134,0 |
| Abril 67 | | 1,31 | | 1,31 | 131,0 |
| Maió 67 | | 1,27 | | 1,27 | 127,0 |
| Junho 67 | | 1,26 | | 1,26 | 126,0 |
| Julho 67 | | 1,23 | | 1,23 | 123,0 |
| Agosto 67 | | 1,22 | | 1,22 | 122,0 |
| Setembro 67 | 125 | 1,21 | 103 | 1,25 | 156,3 |
| Outubro 67 | | 1,19 | 103 | 1,23 | 153,8 |
| Novembro 67 | | 1,18 | 103 | 1,22 | 152,5 |
| Dezembro 67 | | 1,17 | 103 | 1,21 | 151,3 |
| Janeiro 68 | | 1,15 | 103 | 1,18 | 147,5 |
| Fevereiro 68 | | 1,13 | 103 | 1,16 | 145,0 |
| Março 68 | | 1,11 | 103 | 1,14 | 142,5 |
| Abril 68 | | 1,00 | 103 | 1,11 | 138,8 |
| Maió 68 | 137,5 | 1,06 | 103 | 1,09 | 149,9 |
| Junho 68 | | 1,03 | 103 | 1,06 | 145,8 |
| Julho 68 | | 1,01 | 103 | 1,04 | 143,0 |
| Agosto 68 | | 1,00 | 103 | 1,03 | 141,6 |

Índice total do salário real médio: 3.413,0

| | | |
|---------|----------|----------|
| 3.413,0 | ÷ 24 | = 142,2 |
| 142,2 | × 1,075 | = 152,86 |
| 1,2200 | × 100 | = 1,2200 |
| 152,86 | ÷ 125,00 | = 1,2200 |
| 122,00 | — 100 | = 22,00% |
| 22,00% | + 100 | = 24,00% |

Essa categoria, de acôrdo com o Prejulgado n.º 33 do Tribunal Superior do Trabalho, faria jus ao aumento de 24%, a partir de 1.9.1968.

2.º — *O abono de emergência.* As disposições da Lei n.º 5.451 relativas ao abono de emergência originaram-se do Projeto-de-lei n.º 80, do Senado, de autoria do Senador Carvalho Pinto, que dispunha sobre a concessão de um *suplemento salarial de emergência*.

Eis como o autor do projeto justificava êsse suplemento salarial:

“E é nisso, apenas, que consiste a sugestão: isentar-se excepcionalmente o reajustamento salarial dêsse ano de determinados encargos fazendo reverter os recursos a êles correspondentes, em benefício direto do trabalhador, sob a forma de parcela adicional de salário”.

Noutros têrmos, a revisão dêste ano corresponderia à parcela normalmente devida acrescida de outra, até o limite dos encargos a serem suspensos. E o reajustamento assim concedido, de caráter emergencial, estaria livre da incidência de determinados encargos sociais até que, em prazo já regularmente previsto, viesse a se incorporar ao salário normal. Sem qualquer aumento de despesas para a empresa, sem os conseqüentes problemas de capital de giro, sem qualquer elevação do custo de produção, se contribuiria, então, para a inadiável melhoria de

condições de vida do assalariado e oportuna projeção do seu poder de compra acrescido, na vitalização de nossa vida econômica” (154).

A concessão do suplemento salarial obteve parecer favorável da Comissão de Legislação Social do Senado; nesse parecer, esclarecia o relator (Senador Julio Leite):

“O Projeto-de-lei n.º 80 procura atender, emergentemente, a depressão da curva salarial fazendo injetar na mesma recursos adicionais que, a um tempo, não constituem pressão sobre os custos.

A engenhosa solução consiste na diminuição temporária dos encargos sociais e trabalhistas, e na transmissão dos recursos poupados aos salários diretamente pagos aos empregados.

Constitui, em suma, o mecanismo no isentar a empresa de encargos sociais e trabalhistas referentes à parcela do próprio reajustamento salarial a ser determinado por decisão judicial ou convenção coletiva, a fim de que tal economia, calculada em 40%, revista a forma de suplemento salarial que seria adicionada ao referido reajustamento” (156).

O art. 3.º da Lei n.º 5.451 institui não o suplemento salarial, mas o *abono de emergência*, fixado em 10% do salário vigente e até o limite correspondente a 1/3 do salário-mínimo regional. Destacando os traços distintivos entre o *abono* da Lei n.º 5.451 e o *suplemento salarial* previsto no Projeto n.º 80, de sua autoria, assim se expressou o Senador Carvalho Pinto:

“a) o *abono* é proporcional ao salário (10%); o *suplemento* se relaciona ao valor do reajuste normal (52% líquidos dêste);

(154) Publicado no *D.O.* (parte III), de 11/10/1968, págs. 14.941/2, e parcialmente modificado pelo Prejulgado n.º 34, publicado no *D.O.* de 7/3/69, pág. 3.418.

(155) *Diário do Congresso* (seção II), de 1/12/1967, pág. 3.350.

(156) *Diário do Congresso* (seção II), de 17/2/1968, pág. 395.

b) *abono* é mera antecipação da correção salarial a ser processada por ocasião do reajustamento normal extinguido-se nessa data; o *suplemento* de emergência — desprovido do processo corretivo do resíduo — constitui concessão desde logo incorporada ao salário;

c) o *abono* entra em vigor seis meses após cada reajustamento (o que desde já beneficia a maioria dos trabalhadores); o *suplemento* de emergência seria devido à época dos reajustamentos e desde logo sobre os já concedidos;

d) o *abono*, até 70% do seu total, é custeado por financiamento do INPS, reembolsável mensalmente, até 12 meses; o *suplemento* é, na sua totalidade, coberto com suspensão temporária (1 a 2 anos) de determinados encargos sociais;

e) tanto o *abono*, como o *suplemento*, estão isentos de encargos ou contribuições sociais (no sistema do abono os beneficiários dessa receita se privam dela por tempo bem mais reduzido);

f) o *abono* não traz, assim, qualquer diminuição de receita para o INPS e entidades assistenciais classistas; o *suplemento* acarreta privação temporária de arrecadação correspondente ao reajuste normal do período corrente (agosto de 67 e agosto de 68), embora mantenha os encargos daquela autarquia ao nível dos salários anteriores". (157).

A Lei n.º 5.451 (art. 3.º) impôs aos empregadores a obrigação de pagarem um *abono* aos seus empregados. É manifesta a impropriedade do vocábulo, pois "quando se diz que alguém *abonou* certa quantia — ensina JOSÉ MARTINS CATARINO — se entende que este alguém assim procedeu por *livre e espontânea vontade*, sem obrigação e sem intenção de assumir o encargo de continuar a fazê-lo" — os grifos são do original (158).

(157) *Diário do Congresso* (seção II), de 23/5/1968, pág. 1.754.

(158) JOSÉ MARTINS CATARINO, *Tratado Jurídico do Salário*, Rio de Janeiro, 1951, pág. 505. A noção de *abono* traz em si, originariamente, a idéia de reajustamento *espontâneo*, ato de *liberalidade* do empregador. Tem razão CATARINO: "quando os interessados contratam diretamente parte do pa-

Os abonos salariais foram instituídos entre nós pelo Decreto-lei n.º 3.813, de 10.11.1941. A medida, tomada em caráter de emergência, decorreu do encarecimento do custo de vida gerado pela intervenção do Brasil na guerra. "Os nossos *abonos* — afirmam ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK — eram prestações econômicas similares às indenizações de vida cara do direito italiano (*indennità caro viveri*) ou dos suplementos de vida cara do direito francês (*supplément de vie chère*)". (159). O objetivo da lei era estimular os empregadores a concederem aumentos salariais a seus empregados *por iniciativa própria*. Escreve CATARINO: "seu principal objetivo foi *instigar o reajustamento dos salários* mediante a concessão de vantagens excepcionais às empresas que, *por livre iniciativa*, elevassem o poder aquisitivo de seus trabalhadores". — grifos do original (160). Por conseguinte, não constitui abono a parte do pagamento *contratado* pelas partes; muito menos o será a que fôr *imposta por lei*.

O Decreto-lei n.º 4.356, de 4.6.1942, prorrogou por tempo indeterminado o prazo previsto no Decreto-lei n.º 3.813, até que a Lei n.º 1.999, de 1.10.53, dando nova redação ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, excluiu do conceito de *abono* a característica de paga não integrativa do salário do trabalhador (art. 457, § 1.º). O Decreto-lei n.º 15, de 29.7.1966, art. 7.º, veda a concessão de reajuste salarial, antes de decorrido um ano, inclusive sob a forma de *abono*. O abono foi definido pelas "Sugestões" aprovadas pelo Tribunal Superior do Trabalho para a orientação das Instruções n.º 1/66 (Prejulgado n.º), como o "aumento espontâneo con-

gamento ao trabalho sob o nome de *abono*, não há como considerá-lo tal. *Abono* resultante de acordo de vontades só o é no nome. A denominação emprestada à remuneração não pode alterar sua verdadeira natureza jurídica" (*Tratado*, cit., pág. 514) — grifos do original. O mesmo se diga quando o "abono" deriva de imposição legal, de intervenção do Estado no domínio da contratualidade: a lei obriga o empregador a deferir "reajustamento espontâneo" a seus empregados ... A significação autêntica da palavra *abono* pode ser explicada pela própria etimologia do vocábulo, tal como quer CATARINO (*Tratado*, cit., pág. 505), embora essa etimologia não seja a que ele aponta. Etimologicamente, *abono* não significa *sem ônus*, como se derivasse de *ab* mais *onus oneris*. Ensinam os dicionários que *abono* provém de *bonus*, bom (SILVEIRA BUENO, *Grande Dicionário Etimológico Prosódico da Língua Portuguesa*, São Paulo, 1968, 1.º vol., verbete *abonar*; ANTENOR NASCENTES, *Dicionário da Língua Portuguesa*, 1.º tomo, verbete *abonar*).

(159) ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, *Curso Elementar de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, 1964, pág. 207.

(160) JOSÉ MARTINS CATARINO, *Tratado Jurídico do Salário*, cit., pág. 507..

cedido expressamente como adiantamento de futuro reajustamento salarial da categoria” (item I) (161).

Abstraindo a nota de espontaneidade, o art. 3.º da Lei n.º 5.451 dispõe que as categorias profissionais, cujos salários tiverem sido fixados nos termos da legislação salarial anterior à referida lei, terão direito a um abono de emergência até a fixação do novo reajustamento e com início conforme tabela anexa. De acordo com essa tabela, são as seguintes as datas do início do pagamento do abono, em função da data do último reajustamento da categoria profissional: até outubro de 1967, 1-5-1968; novembro de 1967, 1.6.1968; dezembro de 1967, 1.7.1968; janeiro de 1968, 1.8.1968; fevereiro de 1968, 1.9.1968; março de 1968, 1.10.1968; abril de 1968, 1.11.1968. É temporária a duração do abono: vigora apenas até a fixação do novo reajustamento salarial; caso este sobrevenha doze meses após, o abono durará apenas *cinco meses*. Dispõe o parágrafo único do art. 3.º, outrossim, que o abono de emergência “não se aplica” aos novos níveis de salário-mínimo, aprovados pelo Decreto n.º 62.461, de 25.3.1968.

O artigo 4.º da lei fixa as condições mediante as quais o abono será concedido. Seu valor será de 10% do salário vigente em 30 de abril de 1968; portanto, não há que cogitar do critério de “avos” (rateio na proporção do tempo de serviço) para empregados recém-admitidos: o abono será pago sempre integralmente a quem figurar nas folhas de pagamento em 30-4-1968. A importância do abono não poderá ser superior a 1/3 (um terço) do salário-mínimo regional (art. 4.º *caput*); vale dizer, o montante do abono varia em função do salário percebido pelo empregado; e seu limite máximo é também variável de acordo com os diversos níveis regionais de salário-mínimo previstos na tabela aprovada pelo Decreto n.º 62.461, de 23.3.1968; de qualquer forma, o valor do abono jamais ultrapassará a quantia de Cr\$ 43,20 (teto), que representa 1/3 do maior salário-mínimo vigente do país.

Sobre o abono não incidirá contribuição ou desconto de qualquer natureza (art. 4.º, § 1.º); tanto o empregado como o empregador estão, assim, isentos das contribuições disciplinadas pelo Decreto n.º 60.466, de 14.3.1967; o abono deverá, entretanto, ser con-

siderado como rendimento para fins de declaração de imposto de renda, eis que a isenção legal não comporta interpretação extensiva, e a referência a “contribuição ou desconto de qualquer natureza” não alcança os tributos gerais.

O abono será considerado salário para efeito do cálculo de qualquer reajustamento salarial concedido a contar de 1.º de maio de 1968 (art. 4.º, § 2.º). Não poderá, em consequência, ser compensado com as majorações salariais que se seguirem. O abono de emergência instituído pela Lei n.º 5.451 apresenta caráter híbrido: não é considerado salário para fins de isenção de contribuições parafiscais; todavia, assumirá caráter salarial sempre que se cogitar da concessão de reajustes salariais a partir de 1.5.1968. As majorações percentuais incidirão, portanto, em conjunto, sobre o salário e o abono de emergência. Ficam, assim, espancadas de antemão as dúvidas que cercavam a aplicação do Decreto-lei n.º 3.813 de 1941, de que nos dão notícia JOSÉ MARTINS CATARINO e ARNALDO SUSSEKIND (162). Sendo considerado salário para fins de reajustamento salarial, o abono de emergência integrará a remuneração para todos os efeitos legais (aviso prévio, indenização, férias, gratificação natalina, repouso semanal, salário-maternidade auxílio-doença adicionais de insalubridade, de periculosidade, noturno, de transferência, etc.), porquanto a não-incorporação do mesmo ao salário somente é admitida pelo art. 4.º, § 1.º, da lei no caso ali

(162) JOSÉ MARTINS CATARINO, *Tratado*, cit., pág. 513; ARNALDO SUSSEKIND, *Instituições*, cit., págs. 387/390. O abono da Lei n.º 5.451, no fundo, representa “devolução” de parte de majorações salariais pretéritas, que deixou de ser deferida às categorias profissionais, em virtude da “subestimação da taxa de inflação usada nos cálculos do reajustamento anterior”. Ocorre, todavia, que o Departamento Nacional de Salário, através de “esclarecimentos” que divulgou, a respeito da aplicação da Lei n.º 5.451, entende de modo diverso: “como cada categoria receberá os benefícios da correção salarial somente por ocasião de seu reajustamento, foi instituído o abono de emergência, que funciona como antecipação dos processos corretivos”. Se assim é (isto é, se o abono é “antecipação” de parte do reajustamento futuro), sua compensabilidade se impõe, de maneira irrecusável. Por esse motivo, o Prejulgado n.º 33/68 (item XVII) dispõe que “o percentual do reajustamento incidirá sobre os salários do dia da instauração do dissídio coletivo, deduzidos os aumentos compulsórios ou espontâneos concedidos após a vigência do acordo, convenção ou sentença anterior, inclusive o abono de emergência”. Evidente, por conseguinte, o desacordo entre os motivos que ditaram a conveniência da concessão do abono (considerado “restituição” ou “devolução” de parte do poder aquisitivo das majorações salariais passadas, desfalcadas por força da “subestimação” da taxa de inflação) e o tratamento que lhe dispensaram os “esclarecimentos” do D.N.S. e o Prejulgado n.º 33/68.

declarado, e a interpretação deve ser restrita àquela isenção. Aplica-se a recomendação insculpida no art. 457, § 1.º, da C.L.T., em cujos termos integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também (*omissis*) os abonos pagos pelo empregador.

O aumento de salário concedido além do limite estabelecido pela legislação em vigor será obrigatoriamente computado como antecipação do abono — declara o art. 4.º, § 3.º. Sem embargo das vedações (Decreto n.º 57.627, de 13.1.1966, art. 2.º; C.L.T., art. 623, com a redação do Decreto-lei n.º 229, de 28.2.1967; Decreto-lei n.º 15, de 29.7.1966, art. 7.º), foram concedidos aumentos de salários além do limite estabelecido pela legislação vigente. Nesta hipótese, manda a lei que o abono ora instituído seja *compensado* com a parcela do aumento que ultrapassar o limite; não admite a lei, por conseguinte, a adição do abono ao excesso de majoração salarial; encontrou-se, dessa maneira, a fórmula para a correção dos desvios observados na aplicação dos dispositivos legais que limitam os aumentos de salários. Mas a solução parece inconstitucional, à luz do art. 158 da Carta de 1967, por isso que, nos termos desse preceito, fica respeitada a característica de *concessões mínimas* das disposições protecionistas do trabalho; se, embora superando as limitações, o aumento salarial anterior pôde prevalecer, não possui a lei ordinária o condão de suprimir a mencionada majoração, por força da absorção da mesma pelo abono ora instituído. Deve, portanto, o abono ser simplesmente adicionado à paga anterior vencida pelos empregados, não admitindo compensação com a parcela do reajustamento que supere o limite previsto pela legislação em vigor. Determina, ainda, o art. 4.º, § 3.º, *in fine*, da Lei n.º 5.451 que o aumento de salário concedido além do limite estabelecido pela legislação vigente conserve, para todos os efeitos, a característica salarial com que tiver sido concedido. Claro: ordenando a diluição do excesso de aumento no abono recém-implantado, a lei deveria optar por uma de duas soluções: ou prevaleceria a característica salarial do excesso de reajustamento, sujeito por conseguinte a contribuições e descontos, ou essa parcela assumiria o caráter de abono, isento de tributações; preferiu a lei a primeira fórmula. Mas, se, em hipótese alguma, admitisse a lei a imbricação da parcela do excesso de reajustamento no abono de emergência, é evidente que o problema não surgiria.

O abono de emergência será financiado, até 70% de seu valor, pelo Instituto Nacional de Previdência Social, na ocasião do recolhimento das contribuições a êste devidas (art. 5.º, *caput*). A justificativa do projeto (substitutivo) do Senado assim se refere a êsse ponto:

“O financiamento parcial pelo INPS destina-se, como ficou dito, a possibilitar a concessão do abono pelas empresas, sem imediato aumento de despesa, e, portanto, sem qualquer impacto inflacionário ou, mais exatamente, sem aumento dos preços e do custo de vida; só por ocasião do próximo reajustamento salarial, quando os custos serão normalmente revistos, é que a empresa terá de começar a amortizá-lo.

Para êsse financiamento o INPS utilizará os recursos flutuantes de que normalmente dispõe; e se êsses recursos não forem suficientes, será expressamente previsto refôrço de caixa, a ser assegurado pelo Tesouro Nacional; por conseguinte, acha-se afastada a hipótese de qualquer dificuldade para o INPS e de atraso ou outra perturbação no pagamento dos benefícios e na prestação dos serviços da previdência social”. (163)

Realmente, prevê o art. 5.º, *caput*, *in fine* da lei a possibilidade de *repass*e: “com a possibilidade de repasse, se fôr o caso, ao Tesouro Nacional, que será ressarcido na medida da amortização do financiamento”.

O valor do abono será integralmente custeado pelos empregadores, ao contrário do que se previa no Projeto n.º 80 do Senado, em relação ao suplemento salarial, que seria coberto mediante a suspensão temporária dos encargos sociais. Na Lei n.º 5.451, porém, prevaleceu a idéia de que cabe ao INPS, apenas, *financiar* 70% do valor do abono de emergência. Êsse financiamento será processado mediante a dedução, que o empregador está autorizado a fazer, de 70% do abono aos trabalhadores, na ocasião do recolhimento das contribuições devidas ao Instituto; o reembolso da im-

portância financiada será feito sem juros, em prestações mensais, a contar do primeiro mês de vigência do novo reajustamento e, no máximo, dentro de doze meses (art. 5.º, § 1.º). Em suma: o INPS empresta 70% do importe do abono ao empregador, para que este possa pagar o benefício aos trabalhadores; o empregador paga aos empregados, em cada mês, o valor total do abono e, em doze parcelas, reembolsa o Instituto da quantia que havia recebido de empréstimo. Assim, por exemplo: a categoria profissional que tenha obtido o novo reajustamento a contar de 1.1.1968 fará jus ao abono a partir de 1.8.1968; o empregador efetuará o pagamento de 100% do abono no final do mês de agosto; as contribuições previdenciárias referentes a agosto serão recolhidas até 30.9.1968; dessas contribuições, poderá o empregador deduzir 70% do montante do abono pago em agosto; assim, sucessivamente, procederá nos meses subsequentes; a categoria profissional deverá obter novo reajustamento a partir de 1.1.1969; a importância total deduzida das contribuições começará a ser devolvida ao Instituto no mês de janeiro de 1969, dividida em, no máximo, 12 parcelas, de sorte que até dezembro de 1969, terá o empregador completado o reembolso do financiamento.

O art. 5.º § 2.º, da lei adverte que somente terá direito ao financiamento acima referido a empresa que estiver em situação regular perante o INPS no tocante ao recolhimento das contribuições a este devidas. E o parágrafo terceiro do mesmo dispositivo comina penalidades: aplicam-se, no que couber, ao financiamento em aprêço, as multas, juros, correção monetária e demais cominações penais ou não, referentes às contribuições devidas ao INPS.

21 — *Relações entre o abono de emergência e o novo critério de reajustamento salarial.* O abono de emergência irradia efeitos sobre o novo critério de majoração salarial. A Lei n.º 5.451 dedica dois dispositivos à solução dos problemas gerados pela possível colisão daqueles institutos: o art. 2.º, parágrafo único, e o art. 4.º, § 4.º.

É necessário lembrar que, segundo a tabela aprovada pelo art. 3.º da lei, o abono de emergência somente será devido às categorias que tenham obtido reajustamento salarial até abril de 1968. As categorias cujo aumento vigore a partir de 1.5.1968 não farão jus ao abono de emergência. É evidente que, nas majorações coletivas processadas a partir da vigência da lei (14.6.1968, nos termos do art.

6.º), já será aplicado o novo critério de reajustes salariais. Restava resolver o problema das categorias cujo aumento tenha começado a vigorar entre 1.º de maio e 14 de junho de 1968.

Com a finalidade de dirimir essa dúvida, o art. 2.º, parágrafo único, da Lei n.º 4.451, dispõe que o reajustamento salarial efetuado entre 1 de maio e 14 de junho de 1968 será revisto para aplicação do disposto no art. 2.º (novo sistema de cálculo da majoração salarial). Abre-se, assim, exceção expressa ao princípio do interstício de doze meses para a concessão de novo reajuste coletivo de salários (Lei n.º 4.725, art. 12; Decreto-lei n.º 15, art. 7.º; Prejulgado n.º 33/68, item XIV). Ao invés de autorizar o pagamento de abono com início de 1.11.1968, preferiu a lei mandar fôsse atualizado o reajustamento salarial deferido depois de 1.5.1968, embora anteriormente à vigência do diploma legal em aprêço (14.6.1968). Caso típico de aplicação retroativa de disposição legal, admissível em face da especialíssima característica da sentença normativa e da convenção coletiva, sempre submissas à cláusula *rebus sic stantibus*; jamais configuram situação jurídica definitivamente constituída, ou ato jurídico perfeito, de tal forma que admitem *revisão*, mesmo antes de um ano (mediante expressa autorização legal, nesta hipótese), sempre que a conjuntura econômica a imponha. Essa revisão será promovida pela entidade classista suscitante, nos próprios autos do dissídio coletivo originário, ou em novo dissídio coletivo, se se tratar de sentença normativa (164); ou poderá a revisão constar de termo aditivo à convenção coletiva.

Completando a compreensão dessas relações entre o abono de emergência e o novo método de reajustes salariais, o art. 4.º, § 4.º, da Lei n.º 5.451 adverte que o abono não poderá ser percebido concomitantemente com salário reajustado na forma do art. 2.º. Aqui, vale a invocação da finalidade da lei (*mens legis*; interpretação teleológica): o abono tem por fim o reerguimento do poder aquisitivo das classes assalariadas, *reduzido por força da pressão inflacionária*; ora, o critério sufragado pelo art. 2.º da lei já incorpora

(164) No Processo n.º TRT-66-DC-68, o Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região decidiu que se tratava de *dissídio coletivo*, e não de *revisão*; no *acôrdo* celebrado no Processo n.º TRT-35-DC-68, a taxa fixada fôra de 22%; o novo dissídio coletivo foi julgado procedente, para substituir, no aludido *acôrdo*, a taxa de 22% pela de 23,2% — D.O. (parte III), de 31/1/1969, pág. 1.584.

procedimento tendente a conjurar os efeitos da inflação. Portanto, redundaria em *bis in idem* a percepção conjunta de abono de emergência e reajustamento salarial obediente às novas recomendações legais. Os efeitos anti-inflacionários das novas medidas não podem exercer-se acumuladamente, pena de se transformarem, por seu turno, em novos fatores de inflação, gerando autêntico círculo vicioso (165). Por conseguinte, perfeitamente justificável se revela a disposição contida no art. 4.º, § 4.º, que impede seja o abono de emergência percebido juntamente com salário reajustado na forma do art. 2.º da lei; em consonância com o raciocínio, o Prejulgado n.º 33/68 (item XV) dispõe que, a partir da vigência do reajustamento salarial determinado pelo art. 2.º da Lei n.º 5.451, não será devido o abono de emergência nela instituído.

(165) Nesse sentido já se manifestou o Tribunal Superior do Trabalho: "Não cabe conceder abono de 10% da Lei n.º 5.451, de 1968, concomitantemente com o percentual de reajustamento apurado na forma das leis vigentes (art. 3.º). Aquêle cessa com o reajustamento se era pago anteriormente" — Processo n.º TRT-RD-DC-207-68, Rel. Min. HILDEBRANDO BISAGLIA, *in D.O.* (III), de 30/4/1969, pág. 6.568.

OS BANCOS INTERNACIONAIS

Sua atuação no campo da assistência financeira ao desenvolvimento nacional

LUIZ FELIZARDO BARROSO

SUMÁRIO

- 1 — *Introdução*
- 2 — *Considerações preliminares sobre ajuda externa*
- 3 — *Esfôrço nacional e cooperação internacional*
- 4 — *A ajuda entre Nações*
 - 4.1. Razões para a sua internacionalização
 - 4.2. A cooperação multilateral e a Aliança para o Progresso
- 5 — *A comunidade financeira internacional*
- 6 — *O que são os bancos internacionais*
 - 6.1. *Banco Mundial*
 - 6.1.1. Antecedentes Históricos
 - 6.1.2. Aspectos Gerais
 - 6.1.3. A que se propõe
 - 6.1.4. Campos de ação
 - 6.1.4.1. Novos campos
 - 6.2. *Corporação Financeira Internacional*
 - 6.2.1. Objetivos e operações
 - 6.2.2. Personalidade jurídica