

UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

BELKEOR ZANONI

O REAJUSTE SALARIAL DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA

ERECHIM

2018

BELKEOR ZANONI

**O REAJUSTE SALARIAL DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais, Departamento de
Direito Departamento de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Regional
Integrada do Alto Uruguai e das Missões –
Campus de Erechim.**

**Orientador: Prof. Me. Luciano Alves dos
Santos**

ERECHIM

2018

BELKEOR ZANONI

**O REAJUSTE SALARIAL DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA
BRASILEIRA**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito,
Departamento de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Regional
Integrada do Alto Uruguai e das Missões –
Campus de Erechim.**

Erechim, 00 de dezembro de 2018

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Luciano Alves dos Santos
URI – Campus de Erechim

Prof. Nome do Orientador
Instituição a que pertence

Prof. Nome do Orientador
Instituição a que pertence

RESUMO

Em busca da modernização das relações de emprego, a Lei nº 13.467/17 entrou em vigor no ordenamento jurídico brasileiro em 11 de novembro de 2017, e trouxe mudanças significativas no tocante a representatividade do trabalhador brasileiro, frente ao empregador. No Brasil, existem grandes organizações, chamadas sindicatos, que são responsáveis pela defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora e econômica, afim de, alçar em mesmo nível o trabalhador e o empregador nas negociações salariais. Desta forma, o objetivo deste trabalho é analisar a possível vulnerabilidade que tal legislação poderá ou não criar para o trabalhador e os possíveis danos sociais que esta vulnerabilidade poderá ou não causar. Especificamente, trata-se de uma análise dos meios legais para atingir o reajuste salarial, segundo autores, juristas e profissionais da área sindical, buscando entender a obrigatoriedade ou não, dos reajustes salariais anuais. Concentraram-se neste trabalho, as legislações constitucionais e infraconstitucionais, bem como os princípios norteadores do direito do trabalho, juntamente com as relações práticas de direito na vida do trabalhador, do empregador, e de seus representantes, podendo assim, fazer uma projeção destas relações no futuro, de acordo com a legislação vigente desde o final do ano de 2017. Quanto à Metodologia empregada, como técnica de pesquisa foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, como método de abordagem foi utilizado o método indutivo e como método de procedimento foi utilizado o analítico-descritivo.

Palavras-chave: Reajuste Salarial. Negociações Salariais. Obrigatoriedade do Reajuste Salarial. Lei nº 13.467/17

ABSTRACT

In order to modernise the industrial relations, the Law no 13.467/17 was implemented in the Brazilian legal system on 11 of November of 2017, and brought significant changes in regard the representation of the Brazilian workers before the employer. In Brazil the unions are large organizations which are responsible to defend the rights and interests of the working class, with the objective to increase the power and capacity to get workers a fairer salary negotiations with the employer. Therefore, the aim is to analyse possible vulnerability, this legislation could create for the workers, also possible social damages the vulnerability could cause. In specifically this legal ways analysis are to target salary review, according to authors, legal experts and the union representatives, looking into understanding the requirements of the annual salary review. This work has focused on constitutional and infra-constitutional legislations, as well as the guiding principles of labor law, together with the practical relations of law in the life of the worker, the employer, and their representatives, and can thus make a projection of these relations in the future, in accordance with the legislation in force since the end of 2017. As to the Methodology used, as research technique were used bibliographic research and documentary research, as method of approach was used the inductive method and as method of procedure analytical-descriptive was used.

Keywords: Salary Adjustment. Salary Negotiations. Compulsory salary adjustment. Law n ° 13.467 / 17

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo do Trabalho
CCT	Convenção Coletiva do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DC	Dissídio Coletivo
DIEESE	O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EAOAB	Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
LC	Lei Complementar
MP	Medida Provisória
SESCON	Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis
SINDEC	Sindicato dos Empregados do Comércio
SNIPC	Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 PROTEÇÃO DO SALÁRIO	9
2.1 Irredutibilidade salarial como proteção do salário	9
2.2 Manutenção do salário	11
2.2.1 Manutenção do salário real	11
2.2.2 Manutenção do salário real pelo princípio da intangibilidade	12
2.2.3 Manutenção salarial pela correção salarial automática	13
2.2.4 Manutenção salarial pelo patamar salarial mínimo imperativo	15
2.3 Fixação de salários profissionais por lei	16
3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL E O REAJUSTE SALARIAL	20
3.1 Conflito coletivo	20
3.1.1 Direito coletivo e as modalidades de representatividade	22
3.2 Formas de negociação.....	23
3.2.1 Acordo coletivo	23
3.2.2 Convenção coletiva	24
3.2.3 Dissídio coletivo.....	25
3.3 Sentença normativa	27
3.3.1 Sentença normativa e seu cabimento	28
4 ENFRAQUECIMENTO SINDICAL E O REAJUSTE SALARIAL DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.....	29
4.1 Enfraquecimento sindical pós vigência da lei n. 13.467/17	29
4.2 O reajuste salarial de acordo com a legislação trabalhista vigente.....	32
5 CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS	41
ANEXO A.....	44

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo analisar a legislação brasileira que versa sobre o direito do trabalhador ao salário e a sua manutenção. O imenso ordenamento jurídico brasileiro, torna tal análise extremamente complexa, englobando não só a norma positivada do direito brasileiro, mas os seus princípios, a sua cultura, e a sua história.

Ao passo em que o Brasil se tornou um país invejável do ponto de vista legislativo, a sociedade brasileira culturalmente se desenvolveu em um sistema positivado de direito, remetendo todo e qualquer conflito, bem como toda a situação passível de ocorrer, em lei.

No direito do trabalho, o Brasil já possuía direitos trabalhistas positivados, antes mesmo de instaurada sua democracia como estado de direito. E, o direito brasileiro do trabalho se desenvolveu entre as inúmeras Constituições Federais que foram promulgadas ou outorgadas, enquanto as leis trabalhistas aqui estavam a muitos anos, a defender o trabalhador brasileiro, e a sua família.

Por tanto, o presente trabalho visa analisar a norma positivada do direito do trabalho, e estudar seus princípios norteadores, bem como as relações de trabalho e emprego do trabalhador e de seu empregador, afim de entender de onde surgiu a lei, qual sua função, qual sua importância e qual suas consequências.

No primeiro capítulo, o trabalho aponta para o princípio da irredutibilidade salarial, um dos mais importantes norteadores do direito salarial, o qual é garantido constitucionalmente, e vem a tornar seguro o planejamento social do trabalhador brasileiro. No mesmo capítulo, o presente trabalho apresenta as formas de manutenção do salário pela legislação, tomando foco, aos anos mais instáveis na economia brasileira.

No segundo capítulo, o presente trabalho toma foco à legitimidade da postulação dos direitos do trabalhador frente ao empregador. As formas de garantir o direito ao salário legalmente, através dos representantes da classe trabalhadora, e da sua capacidade postulatória, por meio das negociações coletivas de trabalho no campo da mediação, e por meio das ações de dissídio coletivo no campo jurídico.

No terceiro e último capítulo, o presente trabalho faz uma análise do ponto de vista tanto do trabalhador, quanto do empregador, a respeito da reforma trabalhista que entrou em vigor no ano de 2017 e suas possíveis consequências. Trata sobre o possível enfraquecimento da classe detentora do trabalho em detrimento da classe detentora do capital, através da possível falta de representatividade dos sindicatos, em decorrência da reforma trabalhista. Por fim, o presente trabalho busca entender de que forma acontecerão os reajustes salariais dos

empregados, uma vez que, cada vez mais o legislador deixa ao alcance do empregado e do empregador a possibilidade da negociação, e cada vez menos ao alcance das entidades representantes das respectivas classes.

Quanto à Metodologia empregada, como técnica de pesquisa foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, como método de abordagem foi utilizado o método indutivo e como método de procedimento foi utilizado o analítico-descritivo.

2 PROTEÇÃO DO SALÁRIO

A Constituição Federal do Brasil de 1988 (BRASIL) garante ao trabalhador algumas formas de proteção salarial através de dispositivos legais. O maior embasamento constitucional para garantir tal direito é regido pelo princípio da irredutibilidade salarial.

2.1 Irredutibilidade salarial como proteção do salário

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL) no seu art.7º, defende a irredutibilidade do salário do trabalhador brasileiro, com uma única ressalva. As negociações em convenção ou acordo coletivo.

Mauricio Godinho Delgado (2017) elenca três linhas de proteção ao salário, pelo princípio da irredutibilidade.

A primeira delas, referente ao princípio geral da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*), onde teria total proteção contratual os termos ajustados entre as partes, não podendo estas virem a ser violadas. Logo, o salário acordado entre empregado e empregador não poderia ser alterado, trazendo malefícios à parte contratada.

Conforme explica Delgado (2017):

Tal diretriz acentuaria que o conteúdo do contrato empregatício não poderia ser modificado (como já ressaltado pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva) mesmo que ocorresse efetiva mudança no plano do sujeito empresarial. Ou seja, a mudança subjetiva perpetrada (no sujeito empregador) não seria apta a produzir mudança no corpo do contrato (em seus direitos e obrigações, inclusive passados). (DELGADO, 2017, p. 222)

De mesmo modo, Nascimento (2011) explica:

Nenhuma condição de trabalho pode ser modificada unilateralmente pelo empregador, regra contida em nossa lei ao dispor que, nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. (NASCIMENTO 2011, p. 1114)

Nascimento ainda vai além, se referindo as cláusulas que se modificadas em prejuízo do empregado, nem mesmo bilateralmente, poderiam ter validade:

Impede até mesmo a modificação bilateral, consentida, portanto, pelo trabalhador, desde que dela possam resultar-lhe prejuízos, caso em que tem o direito de pleitear a anulação do ato danoso e a restituição das condições de trabalho vigentes antes da alteração.

As condições de trabalho configuram-se com as obrigações contratuais, como tal só alteráveis bilateralmente por acordo entre as partes e, tendo em vista o senti do protetor do direito do trabalho, ainda assim desde que não resultem prejuízos ao trabalhador, situação esta que não é absoluta, mas é uma regra inicial a ser observada (CLT, art. 468). (NASCIMENTO 2011, p. 1114)

Temos hoje em nosso ordenamento jurídico, três restrições ao princípio da irredutibilidade salarial.

Uma delas, é a redução salarial direta, ou diminuição nominal. Esta redução ocorre diretamente, quando o indivíduo, via de regra, continua tendo a mesma carga horária, porém, recebe menor valor referente ao salário condicionado. Nota-se que, só se pode ocorrer a diminuição direta do chamado salario condicionado, que é a parcelado do salário que configura os adicionais salariais, como por exemplo: horas extras, insalubridade, periculosidade, etc.

Delgado (2017) se posiciona em relação:

Diz respeito à circunstância de que a garantia não atinge as parcelas salariais tidas como condicionadas. Efetivamente, o chamado salário condição pode ser até mesmo suprimido, caso desaparecidas as circunstâncias responsáveis por seu pagamento no âmbito do contrato. É o que se passa, por exemplo, com a figura dos adicionais legais abrangentes (horas extras, noturno, insalubridade, periculosidade, transferência), conforme pacífico na legislação e jurisprudência (a respeito, os artigos 194 e 469, § 3º, CLT, e Súmulas 60 e 265, 291, 80 e 248, TST). (DELGADO, 2017)

Outra restrição, diz respeito à antiga noção da ordem justabalhista anterior a Constituição, que foi recepcionada em partes pela Constituição Federal do Brasil de 1988. Anterior a Constituição, poderia haver uma redução unilateral do contrato de trabalho, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

Conforme explica Mauricio Godinho Delgado (2017).

De fato, segundo a CLT, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, poderia o empregador promover a redução geral dos salários obreiros, respeitado o percentual máximo de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503, CLT). (DELGADO, 2017)

De igual maneira, explica Alice Monteiro De Barros (2011):

A CLT, no art. 503, autoriza a redução salarial nas hipóteses de força maior, assim consideradas as circunstâncias imprevisíveis para as quais o empregador não concorreu nem direta nem indiretamente. Nessas circunstancias era facultado ao empregador reduzir o salario do empregado em um percentual de até 25%,

respeitando o salário mínimo, devendo a medida ser genérica. (BARROS 2016 pg. 532)

Assim como, também não recepcionou, conforme a Lei n. 4923, a redução obtida através de sentença, deixando explícito a viabilidade da redução salarial somente através da negociação sindical coletiva, nos moldes do Art. 7º, VI e Art. 8º, VI da Constituição Federal.

Ao lado disso, a Lei n. 4.923, de 1965, permitia também a redução salarial, em virtude de conjuntura econômica adversa, mediante negociação coletiva sindical, facultando ao empregador protocolar ação específica perante o Judiciário Trabalhista, caso verificada recusa sindical à negociação.

Delgado (2017) explica a recepção da norma pela constituição:

A Constituição de 88 recepcionou, entretanto, apenas em parte, esses dispositivos. De um lado, revogou tanto a redução unilateral (art. 503), como a obtida através de sentença (Lei n. 4.923), já que viabiliza semelhante prática redutora somente através de negociação sindical coletiva (artigos 7º, VI e 8º, VI, CF/88). (DELGADO, 2017)

Alice Monteiro De Barros (2016) trás o mesmo entendimento constitucional:

A partir da constituição de 1988 a redução salarial permitida depende de negociação coletiva, consubstanciada em convenção ou acordo coletivo, como prevê o inciso VI do art. 7º. Logo ate mesmo na força maior a negociação é indispensável. O art. 503 da CLT está, portanto, parcialmente revogado. (BARROS, 2016)

Nota-se portanto, que a legislação brasileira, desde antes da Constituição Federal de 1988, trazia princípios e dispositivos legais na esfera trabalhista, que permitia certas praticas inerentes ao salário, neste caso a sua redução. Com o dispositivo constitucional de 1988, tal pratica, passou a ser permitida somente em negociação sindical.

2.2 Manutenção do salário

Em determinados períodos da historia do Brasil, o país passou por momentos de instabilidade no cenário econômico, gerando a necessidade de legislar sobre algumas necessidades inerentes a classe trabalhadora. Uma dessas necessidades é a manutenção do salário do trabalhador.

2.2.1 Manutenção do salário real

De acordo com Delgado, certos mecanismos jurídicos foram essenciais para a manutenção do valor real do salário, quando a instabilidade econômica do Brasil era fator de desequilíbrio inflacionário.

Nas palavras de Delgado (2017):

Tais mecanismos procuram concretizar, ainda que precariamente, a noção de preservação do valor real do salário obreiro, em contextos de avanços inflacionários significativos. O período histórico iniciado em 1985, já vivenciando um processo inflacionário de longos anos e sob a retomada da reorganização coletiva obreira e da democratização política do País, assiste a uma continuidade da adoção de regras de reajustamentos salariais automáticos, agora mais proximamente submetidos à noção de reaproximação do valor real do salário, em contraponto à desvalorização ocorrida em virtude da inflação. (DELGADO, 2017)

Nota-se na fala de Delgado, quão irregular se encontrava a econômica brasileira no início da década de 1980. De tal forma, que não havia parâmetros para fixar o salário do trabalhador brasileiro, e, além disso, não havia forma de manter o poder econômico real da contraprestação do trabalho na época. A desvalorização da moeda frente a inflação era tamanha, que de um dia para o outro, o salário multiplicava-se ou dividia-se pelo seu próprio valor, tornando a situação insustentável.

2.2.2 Manutenção do salário real pelo princípio da intangibilidade

Princípio da intangibilidade salarial. (irredutibilidade salarial) tem como principal objetivo, a manutenção do valor do salário.

Como explica Delgado (2017), o salário é a mais importante contraprestação econômica na relação de emprego, e é através desta máxima, que tal princípio tem tamanha relevância dentro do direito.

Complementa Delgado (2017):

É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. (DELGADO, 2017)

Nota-se, que existem vedações a respeito da redução, direta ou indireta, do salário do trabalhador, porém, ainda precisamos analisar uma ótica deste assunto. Não é suficiente nos atermos à redução salarial no que tange ao valor pago pelo empregador ao empregado. É necessário que analisemos, o valor pago ao empregado porem não reajustado, de forma a retirar do salario, seu valor real.

Conforme explica Delgado (2017) “Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela justralhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado”.

Desta forma, o valor venal do salário não mais seria correspondente ao seu valor real, e este acabaria por perder seu valor aquisitivo. Desta forma, o salario passaria a perder sua contraprestação econômica frente à concessão do trabalho, e não mais poderia garantir o sustendo do individuo, bem como prover suas necessidades básicas e as de sua família.

Nas palavras de Delgado (2017):

A pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.) com o ganho advindo desse trabalho. [...] O presente princípio laborativo especial ata-se até mesmo a um princípio jurídico geral de grande relevo, com sede na Constituição: o princípio da dignidade da pessoa humana. Realmente, considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. (DELGADO, 2017)

A contraprestação pela disposição da mão de obra do trabalhador é o salário. De tal feito, a Constituição Federal, quando trata do princípio da irredutibilidade do salário, sustenta que de igual maneira ao salário, o trabalho não deve ser diminuído. Percebe-se portanto, que ao passo que a mão de obra do trabalhador deve permanecer eficaz para segurança do empregador, a contraprestação do empregador para com o empregado, de igual maneira deve permanecer segura.

2.2.3 Manutenção salarial pela correção salarial automática

Houve um tempo, em que a instabilidade econômica no Brasil era uma realidade enfrentada pela população todos os dias. Os preços eram extremamente variáveis, e a desvalorização da moeda e do salário absurdamente rápidos.

Ainda no regime militar, o poder legislativo do Brasil adotou algumas medidas de reajuste salarial para tentar instituir, nas palavras de Delgado, mecanismos de restrição à evolução dos salários na composição do mercado. Porém, a maior dificuldade enfrentada ao que tange o reajuste salarial, foi no início dos anos 1980.

Como explica Delgado (2017):

O período histórico iniciado em 1985, já vivenciando um processo inflacionário de longos anos e sob a retomada da reorganização coletiva obreira e da democratização política do País, assiste a uma continuidade da adoção de regras de reajustamentos salariais automáticos, agora mais proximamente submetidos à noção de reaproximação do valor real do salário, em contraponto à desvalorização ocorrida em virtude da inflação. A crescente espiral inflacionária tendia, contudo, a frustrar a eficácia dos mecanismos de escala móvel de salários como instrumentos de garantia efetiva do valor real desses salários. (DELGADO, 2017)

Somente a partir da implantação do plano real pelo então presidente da república Itamar Franco, é que a população passou a viver tempos de menor incerteza e de um possível planejamento, para que a nação pudesse prosperar economicamente.

Superada a instabilidade econômica do país em 1994 com a implantação do plano real, elabora-se, no país, um roteiro de diplomas legais direcionados a implementar a desindexação de preços e salários.

Delgado (2017) explica:

A Medida Provisória n. 434, de 27.2.94 (posteriormente renovada, com conversão na Lei n. 8.880, de 27.5.94), elimina o sistema de reajustes salariais mensais, bimensais, quadrimestrais ou semestrais automáticos (eliminação mantida pelo parágrafo 9º do art. 19 da Lei n. 8.880/94). Tais diplomas, ao estipularem a previsão de uma periodicidade estritamente anual para o reajuste dos salários, iniciam, em comparação com a sistemática até então prevalecente, um paulatino afastamento da prática de indexação corrente e legal de salários. (DELGADO, 2017)

Com isso, a partir de 1995, com a MP n. 1053/95 que veio a se tornar lei somente em 2001, (lei n. 10.192), iniciou-se a livre negociação coletiva do salário, não mais tendo o reajuste normatizado no ordenamento.

Acrescenta Delgado (2017):

Pelo novo sistema, estipula-se um momento por ano para a revisão de salários das categorias profissionais (a respectiva data-base anual), procedimento a ser efetuado por meio de negociação coletiva. Nessa linha, não mais se prevê, na legislação estatal, mesmo no tocante a essa data-base anual, índice obrigatoriamente a ser fixado pelo processo negocial coletivo. (DELGADO, 2017)

Desta forma, desaparece do direito brasileiro, o reajuste automático do salário do trabalhador pelo sistema normativo e dá-se espaço para as negociações sindicais em todo o país.

2.2.4 Manutenção salarial pelo patamar salarial mínimo imperativo

De acordo com o inciso V do Art. 7º da Constituição Federal do Brasil, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, piso salarial proporcional a extensão e a complexidade do serviço. Quando colocamos tal texto legal, em consonância com o princípio da norma mais favorável, resta claro, o direito do trabalhador à um salário mínimo superior ao salário mínimo unificado nacionalmente, desde que este seja em razão da profissão.

Com esse preceito, denominou-se piso salarial o salário mínimo pago ao trabalhador de classe profissional.

Conforme diz Chiarelli (1989):

O Piso Salarial é plástico, variável. Ajusta-se à dinâmica da relação de produção, mensura e representa o vigor conjuntural de um setor, a força, maior ou menor, de representação reivindicatória, num determinado momento, numa certa região, de uma específica categoria. (CHIARELLI, 1989, p. 84)

Como bem citou Chiarelli (1989), o piso salarial pode variar de acordo com a região do Brasil onde o trabalhador exerce a profissão. Desta forma, os estados precisariam legislar a respeito dos salários, para que assim estes possam ser regionalizados.

A Constituição Federal do Brasil (BRASIL), em seu art. 22 rege: “Compete privativamente à União legislar sobre: direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;” (Caput, e inciso I) e no parágrafo único estabelece: “Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.”

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2017):

No contexto da permissão criada pela Constituição surgiu a LC n. 103, de 14.7.2000, autorizando Estados e Distrito Federal a instituírem, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. O piso salarial regional pode abranger inclusive os empregados domésticos (art. 1º, § 2º, Lei n. 103/2000). Curiosamente, o STF tem considerado a norma menos favorável ao trabalhador, quando se tratando de norma embasada em convenção ou acordo coletivo, frente à norma regional. Ou seja, se o Estado legislar a respeito de salário a determinado categoria profissional que já tenha acordo com convenção coletiva que verse sobre o assunto, mesmo que seja mais benéfico ao trabalhador, prevalecerá a normativa menos favorável. Nas palavras de Delgado: “O STF tem considerado que as leis regionais, quando editadas, não eliminam, por incompatibilidade, regras convencionais privadas menos favoráveis relativas a pisos salariais de categorias profissionais diversas. Ou seja, havendo piso salarial fixado por CCT ou ACT no

espaço de incidência da nova lei regional fixadora de piso salarial, prevalece a regra normativa privada menos favorável, e não a lei regional.” (DELGADO, 2017)

A Lei Complementar 103/2000, adicionou ao texto legal a possibilidade dos Estados membros e o Distrito Federal legislar a cerca dos pisos salariais, desde que estes já não tenham sido fixados por lei federal ou negociação coletiva, como veremos mais tarde.

2.3 Fixação de salários profissionais por lei

Conforme explica Melo (2011) há uma enorme dificuldade da fixação dos salario profissionais através de lei federal por dois motivos. O primeiro deles, é a demora no processo legislativo, que torna o valor real do salario obsoleto, considerando o tempo de demora do processo legislativo. A segunda dificuldade é decorrente da grande extensão territorial do Brasil.

Melo (2011) explica:

Outro inconveniente da fixação de salários profissionais em legislação federal decorre das desigualdades regionais ainda existentes em nosso País. Como o salário estabelecido em lei federal será o mesmo em todo o território nacional, é perfeitamente previsível que, se o valor for estipulado tomando-se como parâmetro as regiões onde o custo de vida é mais alto, ele provavelmente atenderá às necessidades dos trabalhadores e poderá ser suportado pelas empresas dessas regiões. O mesmo valor, porém, poderá representar um encargo muito grande nos Estados e Municípios menos favorecidos, tornando-se inexecutável em vista das condições econômicas neles verificadas. (MELO, 2011)

Desta forma, resta claro a necessidade de o processo legislativo ocorrer na esfera estadual, uma vez que tramitaria mais rapidamente pelo legislativo, bem como atenderia as necessidades regionais dos trabalhadores.

Neste sentido discorre Nascimento (2011):

Imperativos de ordem econômica levaram o Governo a formular um meio pelo qual, fixando um salário mínimo nacional, como ordena a lei constitucional, permite-se que os Estados-membros possam estipular pisos salariais; a Constituição Federal (art. 22, parágrafo único) faculta a delegação, da União para os Estados membros, da competência para legislar em direito do trabalho, mediante lei complementar e para matéria específica, a Constituição Federal, art. 7 °, V, incluiu entre os direitos dos trabalhadores “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”, e a Lei Complementar n. 103, de 2000, autoriza os Estados a instituir pisos salariais diversificados, acima do salário mínimo nacional. (NASCIMENTO, 2011, p. 832)

Através da lei complementar n. 103 de 2000, os estados e o distrito federal tem competência para legislar e fixar salários profissionais, desde que já não hajam sido feito por iniciativa federal, ou fixados em convenção ou acordo coletivo do trabalho.

Utilizando-se desta prerrogativa, os estados legislam sobre os pisos salariais das categorias profissionais, de acordo com o inciso V do art. 7º da constituição federal.

Nas palavras de Cláudia Virginia Brito de Melo (2011):

Ainda que seja menos capaz de atender a situações específicas do que a negociação coletiva, a legislação estadual mostra-se mais apropriada do que a federal para estabelecer salários profissionais. Isso por que, embora a lei não possa ater-se a situações próprias de empresas ou municípios, é mais provável que consiga estabelecer um valor mais próximo da realidade do Estado do que aquele que seria alcançado pela lei federal.

Além disso, a tramitação do projeto de lei estadual será, provavelmente, mais rápida do que a federal, uma vez que o processo de elaboração de leis de Estados e do Distrito Federal é, normalmente, mais simples do que o da União. (MELO, 2011)

Conforme entendimento de Melo (2011), a legislação estadual resta mais eficiente quando tratamos de tal assunto. Mais prática e eficaz, a norma rende com maior presteza à finalidade para qual foi instituída.

O Estado Do Rio Grande Do Sul, fixou salario profissional para algumas categorias.
Rio Grande do Sul Lei Nº 14.987, de 3 de Maio de 2017

Art. 1º - O piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7.º da Constituição Federal, nos termos da Lei Complementar Federal n.º 103, de 14 de julho de 2000, no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, será:

I - de R\$ 1.175,15 (um mil, cento e setenta e cinco reais e quinze centavos) para os seguintes trabalhadores:

a) na agricultura e na pecuária;

[...]

II - de R\$ 1.202,20 (um mil, duzentos e dois reais e vinte centavos) para os seguintes trabalhadores:

a) nas indústrias do vestuário e do calçado;

[...]

III - de R\$ 1.229,47 (um mil, duzentos e vinte e nove reais e quarenta e sete centavos), para os seguintes trabalhadores:

a) nas indústrias do mobiliário;

[...]

IV - de R\$ 1.278,03 (um mil, duzentos e setenta e oito reais e três centavos), para os seguintes trabalhadores:

a) nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico;

[...]

V - de R\$ 1.489,24 (um mil, quatrocentos e oitenta e nove reais e vinte e quatro centavos), para os trabalhadores técnicos de nível médio, tanto em cursos integrados, quanto subsequentes ou concomitantes.

[...]

Através da iniciativa do poder legislativo do Estado do Rio Grande Do Sul, a Lei nº 14.987, de 03 de maio de 2017, estabelece um piso salarial para diversas categorias profissionais. A norma veio para atualizar as tabelas salariais da antiga Lei n.14.841 de Março de 2016. Desta forma, anualmente o poder legislativo do Estado dá à norma a atualização salarial para cada categoria profissional, reajustando os valores e garantindo o valor real para o trabalhador rio-grandense.

O art. 1º, inciso I da Lei n. 14.841 garantia as trabalhadores da agricultura e da pecuária; das indústrias extrativas; das empresas de capturação do pescado; dos empregados domésticos; e de todos os demais citados no inciso, um piso salarial no valor de R\$ 1.103,66.

Tal valor foi alterado, para R\$ 1.175,15 pela Lei n.14.987, reajustando o piso salarial em aproximadamente 6%, acompanhando a inflação do ano de 2016 para 2017 (IBGE) e garantindo o valor real do salario para o trabalhador.

Claudia Virginia Brito de Melo (2011) retrata especificamente o processo legislativo como problema para o bom funcionamento da norma estadual no tocante a seguridade salarial do trabalhador brasileiro. A cerca desta fala, ainda se posiciona sobre o melhor modo de fixação da norma.

Melo (2011) retrata:

A negociação coletiva é o meio por excelência para o estabelecimento de condições de trabalho e para a solução de conflitos laborais. O instrumento da negociação coletiva de trabalho é o que normalmente melhor atende às partes, pois leva em conta os problemas e as condições que dizem respeito diretamente a elas, mediante um procedimento rápido, cujas formalidades mínimas estão previstas em lei (arts. 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

Por isso, quando se estabelece um piso salarial por meio de negociação coletiva, ele será, via de regra, o mais adequado às condições econômicas do Município ou da empresa. Assim, certamente serão estabelecidos os melhores salários que a situação permitir. (MELO, 2011)

Nota-se a qualidade da norma estadual para solução de tais conflitos na esfera do direito trabalhista. A fixação da norma se mostra mais atenta aos problemas específicos regionais das empresas, bem como, entende a melhor negociação entre as partes para encontrar a solução do problema.

3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL E O REAJUSTE SALARIAL

Conforme explica Claudia Virginia Brito de Melo (2011), tendo em vista a grande quantidade de proposições no legislativo federal em busca da fixação de salario profissionais através de lei federal, dá-se a impressão de que esta seria a forma mais adequada para buscar tal objetivo dentro do nosso ordenamento jurídico.

Melo (2011) explica:

É bastante frequente no Legislativo federal a tramitação de proposições que têm por objetivo fixar salários profissionais. A reiteração das propostas, adversidade das profissões por elas contempladas e o incessante debate sobre o tema dão impressão de que a fixação de salários profissionais por meio de lei federal é a regra em nosso ordenamento jurídico. Isso, no entanto, não é verdade. A regra, na realidade brasileira, é o piso salarial fixado em negociação coletiva; a exceção é o salário profissional estabelecido em lei. (MELO, 2011)

Sob a mesma ótica de Melo (2011), Nascimento (2011) explica que via de regra, o piso salarial deve ser fixado pela sentença normativa advinda da negociação coletiva:

O piso salarial é o fixado em acordo ou convenção coletiva de trabalho (EAOAB, art. 19), mas, quanto a sua fixação por meio de sentença normativa, apesar de autorizada pelo Estatuto, há divergências diante da jurisprudência do STF (RE 197.911-9/PE), segundo a qual o poder normativo da Justiça do Trabalho não pode ser exercido para estabelecer pisos salariais. Onde há sindicato dos advogados, o piso será o neste previsto. (NASCIMENTO, 2011)

Podem os sindicatos negociar por convenção coletiva ou obter por sentença em dissídio coletivo um piso salarial, que é uma forma de salário mínimo caso em que será o mínimo que pode ser pago à categoria de trabalhadores representada pelo sindicato, cujas normas coletivas preveem piso salarial. (NASCIMENTO, 2011, p. 831)

Desta forma, os sindicatos devem se valer de suas atribuições para negociar salários, vantagens e condições de trabalho, tornando esta medida a regra para alcançar tal objetivo.

3.1 Conflito coletivo

O conflito coletivo é a problemática a cerca dos temas de direito do trabalho. O conflito coletivo é na verdade, a junção dos conflitos individuais somados, ou, a mesma dificuldade do trabalhador, multiplicada pela uma quantidade de pessoas atingidas.

Conforme explica Nascimento (2017):

Os conflitos trabalhistas nascem em um conjunto de circunstâncias fáticas, basicamente econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre os trabalhadores e os empresários, causando a insatisfação daqueles quanto ao direito existente e que entendem não mais corresponder às pretensões que julgam cabíveis para que possam continuar fornecendo a energia de trabalho aproveitada no interesse da produção. (NASCIMENTO, 2017, p. 1445)

A categoria profissional responsável pela defesa da classe trabalhadora, se faz representante dos trabalhadores que procuram se fazer valer de seus direitos perante sua empresa empregador, e atacam as principais insatisfações da maioria dos interessados.

Nas palavras de Nascimento (2017):

O conjunto de circunstâncias fáticas geradoras da insatisfação tem âmbito territorial de dimensões diferentes, tanto estendendo-se em uma categoria profissional, em mais de uma categoria profissional, em uma fração da categoria ou entre o pessoal de uma empresa. (NASCIMENTO, 2017, PG 1445)

O conflito coletivo tem um fim normativo. É o meio de desenvolvimento de uma ação destinada a obter as normas que faltam para que as relações de trabalho prossigam em termos de um equilíbrio que foi afetado pelo interesse coletivo dos trabalhadores em melhores condições de trabalho. (NASCIMENTO, 2017, p. 1445)

A doutrina elenca, e os legisladores instituem as normativas, analisando os conflitos que ensejam as negociações em duas correntes. Desta forma, resta mais fácil o entendimento da finalidade e do motivo da busca ao direito.

Nas explicações de Nascimento (2017), tem-se:

Os conflitos coletivos são econômicos e jurídicos. Econômicos quando têm por fim a criação de novas normas de trabalho, especialmente melhores condições salariais. Assim, quando o grupo de trabalhadores inicia um movimento de reivindicação, pretendendo maiores vantagens para os contratos individuais de trabalho, e o fazem em conjunto, unidos como em torno de um interesse comum, o conflito é econômico. (NASCIMENTO, 2017, p. 1451)

Os conflitos coletivos jurídicos têm por objeto a aplicação ou interpretação de norma jurídica. Portanto, diferem dos econômicos porque a divergência está em torno de direito positivo já elaborado, o que não ocorre nos econômicos, nos quais a divergência reside no interesse em elaborar o direito. Assim, quando controvertem os trabalhadores com os empregadores sobre o sentido de uma convenção coletiva de trabalho, sobre a correta ou incorreta aplicação de um regulamento de empresa ou de uma lei, o conflito é jurídico. (NASCIMENTO, 2017, p. 1452)

Sob tal fala, resta claro, que na hipótese da busca pelo reajuste salarial anual, estamos diante do conflito econômico.

3.1.1 Direito coletivo e as modalidades de representatividade

Sempre que falarmos em representatividade, podemos imaginar uma hipótese de conflito de interesses, onde há a necessidade de uma negociação. Segundo Martinez (2016) a palavra interesse pode ter diversas acepções, mas pode-se dizer que, “interesse é uma inclinação humana que visa à satisfação de uma necessidade.”

Martinez (2016) explica:

Quando o titular da necessidade é um indivíduo, diz-se existente um interesse individual. Ao contrário, quando essa titularidade cabe a um agrupamento, afirma-se existente um interesse coletivo, que assim se rotula na medida em que seu gozo se estende a todos os integrantes aglutinados, independentemente da atuação isolada de cada um deles. Para falar em interesse coletivo é indispensável imaginar uma síntese dos interesses individuais; é fundamental pensar na criação de um novo e distinto interesse, forjado a partir do consenso que se sobrepõe às vontades individuais. (MARTINEZ, 2016, p. 832)

Conforme explica Martinez (2016), para a defesa do interesse coletivo, deve-se construir uma representatividade, a qual defenda os interesses individuais dentro da coletividade, e que assim, qualquer interesse se estenda a todos os integrantes do grupo, formando um interesse coletivo, e não mais individual.

“Às entidades sindicais, como corpos intermediários, cabe justamente à defesa dos mencionados interesses, existindo expressa previsão nesse sentido no texto constitucional de 1988, no art. 8o, III”. (MARTINEZ, 2016, p. 832) “Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL, 1988)

Conforme explica Monteiro, o representante da classe trabalhadora, possui competência para substituir o trabalhador e defender seus interesses frente à representação da classe econômica nas convenções e acordos coletivos.

Segundo Barros (2016) e Matinez (2016):

O sindicato agora, é parte legítima para postular vantagem prevista em convenção ou acordo coletivo por expressa previsão legal. O argumento consiste em que a lei n. 8984 de 1995, ao atribuir a justiça do trabalho a competência para apreciar as ações de cumprimento de convenções e acordos coletivos, confere ao sindicato profissional legitimidade para atuar como substituto processual. (BARROS, 2016) A relação coletiva de trabalho é a estrutura que fundamentalmente compõe o direito sindical e coletivo do trabalho. Dessa relação coletiva, além de específicos princípios e regras, decorre um conjunto de institutos peculiares ao ramo ora analisado, entre os quais se destacam aqueles ligados à organização, às fórmulas de solução dos conflitos coletivos. (MARTINEZ, 2016, p. 820)

Dentro deste viés, Alice Monteiro de Barros (2016) e Franzese (2016) explicam, que toda a entidade desenvolve sua representatividade, e logicamente, estas defendendo os interesses de seus representados, conflitam entre si.

Barros (2016) conceitua interesse coletivo sendo, “o interesse de determinada categoria profissional se opõe a resistência da categoria econômica correspondente, surgem os conflitos coletivos oriundos do trabalho.” (BARROS, 2016)

Nascimento (2017) conceitua direito coletivo e sua finalidade:

Em termos de direito estatal, coletivo é o conflito em que o interesse do grupo é exercitado de modo geral e abstrato. Porém, no sentido lato, é coletivo uma controvérsia, qualquer que seja o número dos conflitantes, na medida em que é assim tratada pelas associações sindicais. (NASCIMENTO, 2017, p. 1441)
O conflito coletivo tem um fim normativo. É o meio de desenvolvimento de uma ação destinada a obter as normas que faltam para que as relações de trabalho prossigam em termos de um equilíbrio que foi afetado pelo interesse coletivo dos trabalhadores em melhores condições de trabalho. (NASCIMENTO, 2017, p. 1445)

Estes conflitos se apresentam em forma de negociações. E estas negociações podem se dar de algumas formas diversas.

As negociações coletivas se dão de três maneiras. Através de acordo coletivo, convenção coletiva ou dissídio coletivo.

3.2 Formas de negociação

No direito do trabalho, pode-se pleitear as pretensões diante do empregador, do representante da classe do empregador, ou seja, a classe econômica, bem como, falhando estas duas, ainda pode-se buscar o direito pretendido diante do poder judiciário.

3.2.1 Acordo coletivo

Nesta modalidade de negociação, o sindicato representante da categoria profissional tem a capacidade para abrir a negociação com a empresa empregadora de seus filiados. O sindicato negociará diretamente com o responsável pela empresa e através de reuniões de mediação, tentarão chegar a um acordo, razoavelmente aceitável para ambos os interessados.

Conforme explica Eraldo Aurélio Rodrigues Franzese (2016):

O Acordo Coletivo de Trabalho ocorre entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores, onde são estipuladas cláusulas de condições de trabalho, de natureza social e econômica, fixando pisos salariais, reajuste de salário, vale refeição e outros benefícios. (FRANZESE, 2016)

Nesta forma de negociação, portanto, a empresa e o sindicato acordam sobre os determinados temas suplicados pelos trabalhadores, e internamente estipulam medidas para essa regulação.

Conforme explica Nascimento (2017):

Os regulamentos internos das empresas assumem diversas fisionomias e têm diferentes conteúdos, como os planos de cargos, salários e carreiras, prêmios e promoções, normas de segurança e medicina do trabalho, regras disciplinares e outras normas e condições de trabalho. Preveem a criação de órgãos internos na empresa para a apreciação de assuntos de rotina e prescrevem normas de comportamento a serem observadas no estabelecimento. (NASCIMENTO, 2017, p. 1492)

Desta forma, empresa e sindicato acordam e regulam normativamente sobre os mesmos assuntos que uma convenção ou dissídio coletivo poderiam, porem, de forma mais rápida, pratica, eficaz, e menos burocratizada.

“Há regulamentos que conferem direitos trabalhistas até maiores do que os assegurados pelas leis e convênios coletivos.” (NASCIMENTO, 2017, p. 1492)

E conforme salienta Nascimento, por vezes, mais benéfica ao trabalhador.

3.2.2 Convenção coletiva

Neste âmbito, a negociação sindical toma uma amplitude mais abrangente, pois passa a representar os trabalhadores de certa categoria profissional não somente frente a empresa empregadora, mas frente à representante sindical econômica, ou seja, frente ao sindicato econômico.

Nas palavras de Franzese (2016):

A Convenção Coletiva de Trabalho disciplina a mesma matéria só que mais abrangente, pois é firmada entre o Sindicato da categoria econômica e o Sindicato da categoria profissional de modo que todas as empresas de um determinado segmento ficam obrigadas ao cumprimento das cláusulas sociais e econômicas que forem firmadas. (FRANZESE, 2016)

Na hipótese de uma negociação sindical a respeito do reajuste salarial de determinada categoria profissional, tem-se uma proposta apresentada pelo sindicato em defesa do trabalhador frente ao sindicato patronal.

Neste sentido trata Franzese (2016):

O procedimento para obtenção de reajuste começa junto ao Sindicato dos Trabalhadores todos os anos, sempre antes da data base, que realiza assembleia onde é retirada uma pauta de reivindicação para ser encaminhada ao empregador ou Sindicato patronal. A partir daí deve ter início a negociação coletiva. A proposta final patronal deve ser submetida a nova assembleia dos trabalhadores que aprovando será formalizado “acordo coletivo de trabalho” se for diretamente com a empresa ou “convenção coletiva de trabalho” se for com o Sindicato patronal. (FRANZESE, 2016)

Desta forma, o sindicato do trabalhador atenta-se a atender as reivindicações de toda a classe trabalhadora e não somente dos trabalhadores de determinada empresa. Trata-se de uma negociação mais ampla e abrangente, bem como, mais complexa e detalhada. Sendo assim, julga-se uma negociação de mais difícil acordo.

3.2.3 Dissídio coletivo

O dissídio coletivo é a ultima instancia para a negociação, porem, esta modalidade trata-se mais claramente de um apelo judicial, do que de uma negociação propriamente dita.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2004) define dissídio como:

Uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para defesa dos interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias. (LEITE, 2004, p. 123)

Trata-se portanto, de um processo movido por ação coletiva, onde fazendo-se valer do poder de representatividade, o sindicato defende os interesses de um grupo ou categoria econômica, na busca por seus direitos.

Sobre tal assunto, retrata Franzese (2016):

O Dissídio Coletivo acontece quando os trabalhadores e empresários não chegam a um entendimento quer para firmar Acordo Coletivo, quer para firmar Convenção Coletiva de Trabalho e o conflito é levado ao Judiciário Trabalhista para decidir. (FRANZESE, 2016)

O dissídio coletivo ocorre na busca pela solução do litigio, quando não se conseguiu acordo através das negociações sindicais.

Os dissídios coletivos podem se dar de duas formas principais, conforme explica Aline Monteiro de Barros (2011). Os econômicos e os jurídicos.

Barros (2011) explica:

Os dissídios coletivos de natureza econômica tem em mira a criação de novas condições de trabalho. Já os dissídios coletivos de natureza jurídica têm em vista a aplicação ou interpretação de norma preexistente. A sentença proferida em processo de dissídio coletivo de natureza econômica será constitutiva se, a matéria versar sobre salário e dispositiva, se girar em torno de condições de trabalho. Em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica, a sentença será declaratória. (BARROS, 2011, p. 827)

Conforme elenca Leite (2004) citado por Freitas (2016) elenca os dissídios coletivos, além de econômicos e jurídicos, ainda de algumas outras formas.

Segundo Leite (2004):

Econômicos são aqueles que destinam a criação de ou modificação das normas gerais de trabalho, que não foram acordadas previamente, através da representação dos interessados por meio dos sindicatos. Jurídicos tem como finalidade a interpretação, assim como a declaração do alcance da norma jurídica existente, sendo sentenças normativas, instrumento de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, entre outros. Originários ou iniciais quando não houver sido estipulada data base da categoria, pela inexistência de norma coletiva anterior. Revisionais são aquelas que visam modificar norma anterior. Extensivos quando buscam entender uma norma a trabalhadores que por ela não tinham sido alcançadas. (LEITE, 2004)

Compreende-se que dissídio coletivo é um instrumento de direito, a partir do qual, se dá início a solução de um litígio entre sindicato x empresa ou sindicato x sindicato, na esfera jurídica. Tendo em vista a obrigatoriedade da negociação coletiva pelos mesmos entes extrajudicialmente antes da instauração do processo de dissídio perante a Justiça do Trabalho.

Por este viés, entende-se que existem alguns pré-requisitos para a impetração da ação de dissídio, conforme a própria Constituição Federal de 1988 explicita em seu artigo 114, § 2º:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, *respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.*” (BRASIL, 1988, grifa-se)

Neste sentido, cita Freitas (2016):

Os fundamentos para que exista um dissídio coletivo de trabalho entre grupos de trabalhadores e empregadores são:

Recusa de uma das partes à negociação ou arbitragem; As partes, de comum acordo, poderão facultativamente, procurar pelo dissídio coletivo; A Justiça do Trabalho é quem irá decidir o conflito. (FREITAS, 2016)

Freitas (2016) explica a necessidade do preenchimento dos requisitos processuais para que o processo de dissídio coletivo seja recebido pelo tribunal e julgado. Nada mais do que as formalidade presentes em qualquer instauração de processo perante qualquer tribunal do direito brasileiro.

3.3 Sentença normativa

Dá-se a sentença normativa através do processo do dissídio coletiva perante o tribunal regional do trabalho ou do supremo tribunal do trabalho. A sentença normativa produz norma. As razões a cerca dos temas discutidos no processo de mediação e conciliação, caso ocorra, ou no processo judicial serão normatizados e a partir da publicação terão força de lei.

Conforme explica Luciano Martinez (2016), citadas as partes a comparecer na audiência de conciliação, dá-se por aberto a instrução do processo, e a partir disto as mediações.

Luciano Martinez (2016) explica:

O Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação dentro do prazo de dez dias [...] Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio coletivo. (MARTINEZ, 2016, p. 913)

Se não possível à conciliação a partir das propostas, o tribunal buscará a sentença normativa. Conforme explica Martinez (2016):

Não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente. O Tribunal, então, uma vez conclusos os autos, julgará o

processo coletivo e prolatará a sentença normativa. A sentença normativa vigorará a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, na data do ajuizamento; ou a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do precitado art. 616, § 3º. (MARTINEZ, 2016, p. 913)

3.3.1 Sentença normativa e seu cabimento

Como sugere Martinez (2016), pela própria natureza jurídica da sentença normativa, e conforme já supra citado, tal sentença vigora com força de lei logo após sua publicação.

Nas palavras de Luciano Martinez (2016):

A sentença normativa, como o próprio nome sugere, tem natureza jurídica de norma, valendo como se lei fosse. Sua aplicabilidade está, porém, limitada aos sujeitos coletivos dela constantes, incluídos aqueles que a ela se submetem por força de extensão judicial. Assim, uma vez prolatada, a sentença normativa passa a valer como fonte de direito, sendo passível de invocação por seus destinatários, independentemente do trânsito em julgado. Esse, aliás, é o firme posicionamento do TST, segundo o qual “é dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento”. (Súmula 246 do TST.) (MARTINEZ, 2016, p. 914)

Martinez explica que “se, por conta de recurso, for excluída da sentença normativa cláusula que serviu de base para direito exigido judicialmente, essa execução será extinta.”

Esse é o posicionamento contido na Orientação Jurisprudencial 277 da SDI-1 do TST, citado por Luciano Martinez (2016), segundo a qual “a coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a consequente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exequendo deixou de existir no mundo jurídico”.

Desta forma, nota-se que após publicada sentença normativa, se por força de recurso esta for extinta, deve-se extinguir a execução, uma vez que já não haveria embasamento jurídico para tanto.

4 ENFRAQUECIMENTO SINDICAL E O REAJUSTE SALARIAL DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

No dia 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a lei n. 13.467/17, norma esta, que produziu uma série de mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O enfraquecimento sindical e a falta de representatividade são pontos discutidos como possível consequência da nova lei.

4.1 Enfraquecimento sindical pós vigência da lei n. 13.467/17

Tem-se pacificado as negociações coletivas entre os representantes da classe trabalhadora e da classe patronal como melhor forma de solução de conflitos entre os interessados. Marcio Tulio Viana cita Carnelutti. “a lei é como uma roupa feita: veste a todos, sem vestir bem a ninguém. Já a convenção coletiva é uma roupa sob medida. Ninguém melhor do que as partes para regular seus interesses. (VIANA, 2001)

Neste capítulo, veremos os reflexos da forma trabalhista neste aspecto negocial, mais precisamente no reajuste de salários das categorias profissionais.

A lei 13.467/17 alterou alguns aspectos da CLT, mas por obvio, não pode alterar direitos do trabalhador previstos na Constituição Federal.

Conforme explica Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2017):

De modo direto, a reforma realmente mexe em muito pouca coisa: afeta os intervalos intrajornada, modifica a natureza jurídica do pagamento dos intervalos trabalhados etc. Mas em nada afeta, de modo direto, os direitos tradicionais, tais como o 13º salário, as férias, o aviso prévio etc. (DANTAS JUNIOR, 2017)

Mas um ponto de extrema importância passa despercebido. Este não diz respeito aos direitos dos empregados, pois sem fazer uma leitura e análise mais profunda do texto da vigente lei, certamente não se poderá entender de imediato os reflexos indiretos desta normativa.

Dantas Junior (2017) explica este aspecto:

A reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato. (DANTAS JUNIOR, 2017)

A representatividade sindical claramente fica prejudicada com o texto da vigente lei, em seus Art.578 e Art. 579, os quais tornam facultativa a contribuição sindical, que somente poderá ser descontada do trabalhador se este previamente a autorizar:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (BRASIL, 2017).

Em alguns casos ainda, a lei 13.467/17 permite que o empregado negocie direta e individualmente com o empregador, nos termos do art. 59, § 5º o banco de horas, nos termos do art. 59-A, a jornada 12x36 e ainda poderá firmar sozinho a rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço na empresa.

Nota-se com isso, que o enfraquecimento do ente representante da classe trabalhadora se da pela nova letra da lei, e que isto trará uma dificuldade imensa aos trabalhadores, uma vez que sozinhos não terão força frente ao empregador, e ainda que precisem da assistência sindical, esta restará deficitária, em decorrência do enfraquecimento relatado.

Marcio Tulio Viana (2001) defende que nem mesmo antes da reforma, os sindicatos possuíam força suficiente para levantar o trabalhador ao mesmo patamar do empregador diante de uma negociação.

Marcio Tulio Viana (2001) explica:

É que nem sempre basta o sindicato para que as forças se igualem. Realmente, o sindicato pode equilibrar as forças - pelo menos em termos relativos - num contexto de pleno emprego, com produção centralizada, empresas verticalizadas, trabalhadores homogêneos e relações estáveis de emprego. (VIANA, 2001)

Marcio Tulio Viana, em 2001, fala como o equilíbrio era importante entre as grandes empresas produzindo em grandíssima escala, e os sindicatos dos trabalhadores tutelando milhares de trabalhadores. Defende ainda, que quão mais forte for o sindicato, mais a empresa tomará cuidado para com seus colaboradores, e a recíproca é verdadeira. Somente com as empresas em pleno crescimento econômico, é que haverá um pleno emprego para os trabalhadores, tornando os sindicatos fortes:

Segundo Marcio Tulio Viana (2001):

Nesse período, tudo se encaixava como num jogo de quebra-cabeças. Cada peça correspondia à outra. De um lado, a empresa grande, de operários em massa, produzindo em massa, vendendo em massa e disposta até a gastar em massa com reajustes salariais. De outro, o sindicato grande, reunindo as mesmas multidões, e legitimando-se sempre mais, a cada conquista. (VIANA, 2001)

Partindo do princípio defendido por Viana, enfraquecendo os sindicatos, os trabalhadores ficarão desamparados, e as empresas cada vez menos comprometidas com os direitos dos trabalhadores.

No tocante ao reajuste de salário, a antiga norma já regulava o ingresso da ação de dissídio individual na justiça do trabalho, como vimos nos capítulos anteriores. Porém, esta não era uma prática recorrente, uma vez que a força do dissídio coletivo era notavelmente mais efetiva nestas ocasiões.

Segundo Marcio Tulio Viana (2001):

Na verdade, a ideia de se eliminar um dos poucos mecanismos que apoiam o nosso sindicalismo é resultado não só da ideologia, mas da própria fragilização do movimento sindical. E, seguramente, vai servir para fragilizá-lo ainda mais. (VIANA, 2001)

Nilson Nico (2017), presidente do SINDEC de porto alegre:

A reforma trabalhista foi feita por um Congresso comprometido com interesses que não são os mesmos dos trabalhadores, com pontos polêmicos e contraditórios. Independentemente da intervenção do Governo nas nossas negociações, temos que resolver as questões na busca do diálogo, beneficiando sim a manutenção de empregos, porém não se esquecendo de reconhecer o trabalhador. (NICO, 2017)

Marcio Massao Shimomoto (2017), presidente do sindicato econômico dos contadores de São Paulo, comenta a respeito da possível falta de representatividade por parte dos sindicatos dos trabalhadores em decorrência da não obrigatoriedade da contribuição sindical.

Marcio Massao Shimomoto explica:

O Sescon-SP, por exemplo, que é um sindicato patronal, continuará negociando com os sindicatos dos profissionais representados pelas categorias que estão no nosso entorno. Agora, tirando o custeio sindical, os sindicatos, sem dúvida, se saem muito prejudicados. (SHIMOMOTO, 2017)

Por óbvio, também há uma corrente que defende a extinção da contribuição sindical. Desta forma, sem ter uma receita fixa e obrigatória por lei, os sindicatos precisam trabalhar para conquistar os votos e o apoio dos trabalhadores. Nota-se uma relação de conquista da contribuição sindical, pelo esforço e empenho dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores. Desta forma, o trabalhador contribuiria com o sindicato, quase como se fosse uma remuneração pelos serviços prestados.

Para Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2017) os sindicatos precisarão se reinventar:

Será necessário algum tempo, para que os sindicatos se reestrutrem e possam sair à luta, mostrando serviço para os integrantes da categoria e mostrando que efetivamente existe vantagem em ser associado à entidade sindical. (DANTAS JUNIOR, 2017)

O sindicato que efetivamente exercer a representação adequada dos seus associados tenderá a aumentar o número destes e, com isso, manterá renda que lhe permita o funcionamento e o custeio das despesas próprias. (DANTAS JUNIOR, 2017)

Contudo, para reinventar-se, conforme defende José Dari Krein (2017) deveria haver um tempo hábil para uma reformulação, em uma espécie de reforma sindical. O que segundo a escritora não houve.

José Dari Krein (2017) explica:

A nova legislação aprovada não realiza uma reforma sindical, mas afeta direta e indiretamente o sistema de organização sindical e representação coletiva dos trabalhadores, ao buscar enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição das regras que regem a relação de emprego. (KREIN, 2017)

No mesmo sentido se posiciona Aldemiro Rezende Dantas Junior (2017):

O problema que vislumbramos, portanto, não é o fim da contribuição sindical em si mesmo, pois isso, no médio prazo, poderá provocar uma salutar renovação das carcomidas direções de sindicatos pelegos e que apenas buscam a satisfação dos interesses pessoais. O grande problema, ao nosso sentir, está na falta de um período de transição, que permita a adaptação dos sindicatos. (DANTAS JUNIOR, 2017)

Nota-se, contudo, segundo Dantas Junior e Krein, que a tendência é que os trabalhadores se desfilhem de seus sindicatos devido à desorganização e falta de representatividade, e desta forma, dia após dia, estes irão se tornando cada vez menores e mais limitados, sem contar, em menor número.

Além de que, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, após novembro de 2017, a arrecadação sindical a nível de Brasil, foi diminuída em 88%. Segundo dados do IBGE, a arrecadação sindical em abril de 2018 foi 90% menor do que no mesmo mês de 2017.

Conforme cita Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico nacional do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), retrata: “A extinção da contribuição fragilizou as entidades”, tendo em vista a menor arrecadação, o possível fechamento de postos sindicais e a falta de representatividade dos sindicatos laborais frente aos sindicatos patronais.

4.2 O reajuste salarial de acordo com a legislação trabalhista vigente

De acordo com a legislação trabalhista vigente, os reajustes salariais devem ser discutidos em negociações coletivas, entre os representantes das classes trabalhadora e econômica, por força de lei.

A Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001 dispõe sob:

Art. 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

Considera-se, primeiramente, que os representantes da classe laboral, ao iniciar uma negociação com o representante patronal, tem por interesse garantir todos os direitos que as convenções anteriores garantiram. Acontece que, cada ponto volta à pauta a cada nova negociação, e desta forma, não há de fato direitos adquiridos em convenção coletiva, pois na próxima negociação, tudo será discutido novamente.

Entende-se, com isso, que os sindicatos buscam garantir primeiramente os direitos mais essenciais aos trabalhadores, tentando primeiramente não prejudicar o trabalhador, para somente depois postular seus direitos.

Conforme explica o secretário-geral do Sindicato dos Comerciários de Porto Alegre, Claudio Janta (2017):

Vamos ter momentos difíceis nesta campanha salarial, tendo em vista a tentativa do governo federal de retirar direitos e precarizar o trabalho com a terceirização. Por isso não podemos ficar presos na questão da reposição salarial, temos que tentar garantir tudo o que está na convenção (JANTA, 2017)

Sendo assim, pode-se entender que o direito ao reajuste salarial não seria um dos mais importantes pontos em uma possível negociação coletiva.

Marcio Tulio Viana (2001) ressalta a dificuldade do sindicato fazer frente a hipersuficiência do empresário e/ou do representante econômico. Diante de uma situação de mercado difícil e sem poder fazer projeções otimistas, o empresário tem a premissa da manutenção do emprego para argumentar.

Para Jose Gelso Miola (2018), seria preferível a manutenção dos empregos sem aumento real dos salários diante uma situação de incerteza econômica.

Miola (2018) explica:

Na verdade, é melhor você ter o seu salário todo mês sem um ganho real do que simplesmente você não ter salário. Nós vivemos uma recessão a nível nacional e muitas empresas não conseguiram permanecer no mercado, fechando muitos postos de trabalho. [...] Mas nós sempre pensamos nisso. O mínimo nós somos obrigados, mas além disso, a busca pela preservação do emprego é constante. (MIOLA, 2018)

Nota-se por tanto, que diante de algumas situações, o mais prudente seria o sindicato aceitar os termos do empregador, para a manutenção dos empregos para seus trabalhadores, por exemplo.

Se você for ver, o nosso reajuste ficou com R\$ 25,00, o que é pouco, por que não repõe a inflação do período. Mas se não fechar o acordo nesse valor, considerando a situação, que é de manter os empregos, é pior. Esse reajuste pelo INPC é pouco, mas perder o emprego é pior. (MICHALSKI, 2018)

A questão é que, a representação do trabalhador no decorrer da história, sempre se mostrou suficientemente forte para garantir tais reajustes para sua classe. O que pode não mais acontecer, devido ao enfraquecimento sindical.

Ainda assim, é possível perceber, ao analisar as convenções coletivas anteriores a reforma, que o índice de reajuste salarial correspondia a alíquotas de valor mais expressivo, contudo, isso se deve as notáveis nuances do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, que é a mensuração das variações de preços da cesta de consumo da população assalariada com mais baixo rendimento, e que tem por objetivo a correção do poder de compra dos salários.

O índice do INPC serve de base de cálculo para o reajuste salarial convencionado pelas negociações entre as entidades sindicais, fazendo valer o índice como embaixador para a reparação do valor do salário, com base na população que abrange as famílias com rendimentos de 1 a 5 salários mínimos, cuja pessoa de referência é assalariada, residentes nas áreas urbanas das regiões de abrangência do SNIPC, as quais são: regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Vitória, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba, Porto Alegre, além do Distrito Federal e dos municípios de Goiânia e Campo Grande.

Desta forma, cada centro-capital possui um índice de preços, baseado nos valores de cada localidade, e juntos, formam um índice nacional.

Roger Souza Kuhn (2017) conceitua:

Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor - SNIPC efetua a produção contínua e sistemática de índices de preços ao consumidor, tendo como unidade de coleta estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, concessionária de serviços públicos e domicílios (para levantamento de aluguel e condomínio). [...] Destaca-se que tais índices são oficiais, públicos, e produzidos com a intenção de servir de parâmetro para verificar a perda salarial do cidadão, trabalhador ou aposentado, ao longo do ano. (KUHN, 2017)

Por tanto, nas negociações coletivas do trabalho, o valor do reajuste pode ser discutido tendo em vista o índice da localidade, garantindo o poder aquisitivo do salário do trabalhador, com base na inflação da cidade de seu domicílio.

Pode-se notar tal vinculação, ao analisar as convenções coletivas de diversos segmentos, em todos os estados e cidades do Brasil. O Sindicato dos Empregados do Comercio, por exemplo, firmou em 2018, convenção coletiva com o representante patronal da categoria, fixando o reajuste salarial dos seus empregados em 2,03%, quando no mês de fixação o INPC

era 1,76%. Na convenção de 2017, o reajuste foi fixado em 8,50%, quando no mês de fixação o INPC era 6,29%, e em 2016, o salário obteve um reajuste de 10,33%, uma vez que o INPC estava acima de 10% na data da negociação.

Nota-se com isso, que os representantes das classes tendem a negociar sempre acima do valor do INPC, para que o salário receba o poder aquisitivo que perdeu com a inflação, no período da data-base passada até a atual.

Contudo, conforme explica Franzese, não há no ordenamento jurídico brasileiro, nenhuma norma que reajuste automaticamente o salário do trabalhador, tampouco, que lhe garanta a correção do salário do período entre as data-base.

Franzese (2012) explica:

Hoje nossa legislação não assegura reajuste anual automático aos salários. Os reajustes devem ser obtidos através de negociação coletiva ou decisão em dissídio coletivo. As categorias mais organizadas e com sindicatos mais atuantes são as que conseguem os melhores reajustes e condições de trabalho. (FRANZESE, 2012)

O reajuste salarial não é garantido por lei positivada no nosso ordenamento jurídico, e conforme a redação do Art. 13º da Lei nº 10.192/01, tampouco é permitido qualquer índice indexador de reajuste automático.

Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

Franzese explica (2012):

A legislação trabalhista atual não assegura reajuste salarial automático, como chegou a vigorar em outras ocasiões. Isto quer dizer que no trabalhador não tem por lei assegurado que todo ano o seu salário será reajustado. (FRANZESE, 2012)

Segundo Franzese (2012), houve um período na história do Brasil, em que a inflação estava desenfreada, e em um curto espaço de tempo a inflação atingia mais de 100%. Naquele tempo, o legislativo criava indexadores para manter o poder aquisitivo do salário, pois tão rápido quanto se pudesse convencionar o reajuste, já ultrapassado estaria o índice negociado. Por essa razão, haviam índices de reajuste salarial automático fixados por lei.

Importante salientar, que tampouco o salário mínimo pode servir de indexador para cálculo-base, conforme sumula vinculante nº 4 do STF:

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. (Súmula Vinculante nº4 STF)

Contudo, nota-se a necessidade das negociações entre os sindicatos para a manutenção do salário, uma vez que vedado pela legislação brasileira o reajuste automático.

Pode-se perceber também, ao estudar o ordenamento jurídico brasileiro, que nem mesmo a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê o reajuste salarial, deixando tal lacuna a cargo dos acordos firmados entre as entidades sindicais representantes dos trabalhadores frente a representação econômica e/ou o próprio empregador.

Conforme cita Anelise Michalski (2018), existe uma orientação da federação gaúcha dos comerciários, a não fechar acordos em que o sindicato patronal não ofereça ao mínimo o índice da inflação anual, uma vez que, o reajuste tem um cunho de reestabelecer o poder de compra do salário.

Porém, nota-se, que dependendo da situação que se encontre a classe trabalhadora ou a sua representante, bem como dependendo da situação econômica do país, ou mesmo do segmento no qual a empresa atua, pode-se conseguir melhores ou piores acordos.

Segundo Anelise Michalski (2018):

Às vezes pode ser melhor não fechar o acordo, e deixar ajuizar a ação de dissídio, por que o judiciário tem mais poder do que o sindicato em algumas situações. Quando depositamos a proposta do dissídio para a negociação, pedimos tudo, por exemplo, 8% de reajuste salarial, mesmo sabendo que não ganharemos. Agora, se não houver acordo, e for a julgamento, você pode ganhar tudo. Às vezes é melhor não fechar a baixo do INPC e deixar que vá a julgamento. (MICHALSKI, 2018)

Dilson José Wosnik (2018) explica que muitos benefícios conquistados pelo Sindicato dos Comerciários de Erechim e Região, somente se deu através do ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho.

Segundo Wosnik:

Por isso que algumas cláusulas sociais entraram no acordo, e que são muito importantes hoje [...] e aconteceu por que foram julgadas, não foi pela liberdade espontânea da classe patronal. Aconteceu o julgamento, e posteriormente nas negociações foi reduzido os índices, como por exemplo o adicional de triênio. No passado aconteceu através de julgamento. Na época, o tribunal decidiu que a classe receberia 1% ao ano, para que nos primeiros 3 anos, fossem recebidos 3%, até o sexto ano 6%, até o nono ano 9% e assim por diante. Com o passar do tempo, foi reduzindo esse índice e hoje, a classe recebe 1% a cada três anos. Então em alguns casos é preferível que seja julgado. (WOSNIK, 2018)

Desta forma, entende-se que discutir as causas trabalhistas via judicial pode vir a ser vantajoso para a classe em situações, ainda que a forma correta de discussão seja pelas negociações coletivas entre os entes sindicais. Fato é que, ainda deve-se analisar caso a caso para apurar em quais situações cada modo de solução de litígio é benéfica ao trabalhador.

Mesmo após a reforma trabalhista que entrou em vigor no final do ano de 2017, com a possibilidade de negociação individual entre o trabalhador e o empregador, o sindicato continua tendo a responsabilidade de ser polo ativo na representação do empregado, tanto na negociação nos acordos que versam sobre o reajuste dos salários, quanto no ajuizamento de ações de dissídio na justiça do trabalho.

Segundo Anelise Michalski (2018), o empregado não ajuizará ação de dissídio individual contra seu empregador, por ficar passível de retaliação, considerando o vínculo de emprego deste com a empresa.

Desta forma, o sindicato continuará agindo em nome da classe, mesmo que na esfera jurídica.

Na esfera jurídica, a Justiça do Trabalho, em suas decisões, entende majoritariamente, de acordo com o Art. 13º da Lei nº 10.192/01, que o reajuste salarial não pode ser indexado por índice de preço fixado:

TRT-10 - DISSÍDIO COLETIVO DC 220200900010005 00220-2009-000-10-00-5 (TRT-10) Data de publicação: 22/10/2009

Ementa: DISSÍDIO COLETIVO. REAJUSTE SALARIAL. PERCENTUAL CORRESPONDENTE AO INPC/IBGE ACUMULADO NO PERÍODO ANTERIOR AO REAJUSTAMENTO REQUERIDO. LEI Nº 10.192 /2001. PROIBIÇÃO DE INDEXAÇÃO. A jurisprudência do col. TST tem-se mostrado refratária ao reajustamento salarial com base na integralidade do percentual correspondente à inflação do período, em razão do que reza o artigo 13 da Lei nº 10.192 /2001 no sentido de que "No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços". Assim, em observância à lei de política salarial que rege a matéria, concede-se 6% a título de reajuste salarial à categoria para o período de vigência da norma coletiva. Dissídio coletivo julgado procedente em parte.

Encontrado em: Por maioria deferir parcialmente a pretensão constante da Cláusula 1ª (reajuste salarial) para... determinar o reajustamento salarial de 6% correspondente a percentual aproximado do INPC/IBGE para o período.

Nota-se ainda, que nos dissídios coletivos discutidos na justiça do trabalho, ao menos até 2016, os tribunais julgam as demandas procedentes ao reajuste salarial de acordo com o índice oficial do INPC, conforme citadas as jurisprudências.

Em contrapartida, Kuhn explica que em algumas decisões, o tribunal, após 2017, vem julgou demandas com reajuste inferior ao INPC. Explica:

Há de ser ressaltado que o próprio Tribunal Superior do Trabalho já tem mantido entendimento em dissídios coletivos de que há, inclusive, a possibilidade do reajuste de salários ser em percentual inferior ou ligeiramente inferior ao da inflação – indicados pelo INPC ou IPCA –, de forma que cumprir-se-ia o dispositivo de reajuste salarial anual e não descumpriria o dispositivo legal que impede a fixação de índices gerais de preços como atualizador automático em tais casos. (KUHN, 2017)

Conforme jurisprudência do TST:

TST 0004851-67.2017.5.00.0000 Data de publicação 06/09/2017

[...] Decide-se: Não obstante as alegações acima expostas, a proposta de reajuste salarial do suscitante, de 15%, está muito além do índice de inflação do período, pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor do IBGE), que foi de 9,83% (nove vírgula oitenta e três por cento), conforme certidão de indicador econômico, expedida pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa desta E. Corte (Id bbd7774). Por outro lado, a proposta do suscitado, de 9,34%, encontra-se abaixo desse mesmo índice. Não há como desconsiderar o difícil momento econômico pelo qual passa o país. Todavia, não se pode desprezar a necessidade de os trabalhadores recomponem o poder de compra de seus salários. Em relação à matéria e no caso de impasse entre as partes em razão do índice a ser aplicado, a Sessão de Dissídios Coletivos da Corte Superior Trabalhista vem entendendo, pela concessão do reajuste salarial por índice pouco inferior ao valor do INPC apurado no período. [...]

Conforme demonstra a Justiça do Trabalho, através das recentes jurisprudências acerca do tema, o reajuste salarial, de acordo com a situação das partes, pode vir a ser disposto de forma a não reparar o salario do trabalhador pelo INPC. Todavia, deve-se entender que nestas praticas, o índice de reajuste não deverá ser muito abaixo do oficial, para não comprometer o poder de compra do salario do trabalhador, de tal forma, a manter seu poder aquisitivo.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho procurou analisar o direito ao salário, dando ênfase as diversas fases econômicas pelas quais o Brasil passou, em consonância com o período social vivido em cada época.

Claramente, antes da Constituição Federal de 1988, durante, e até o período pré-plano real, o Brasil sofreu com a instabilidade econômica e monetária da época, não podendo garantir ao povo uma vida financeiramente confortável. Logicamente, este cenário se estendeu aos trabalhadores da época, que a cada dia que passava, via seu salário insuficiente para a própria sobrevivência, em decorrência das altas inflações o período.

Dada à tamanha gangorra inflacionária, embora já prevista na Constituição Federal do Brasil, nenhum ente representante da classe trabalhadora conseguiria lutar pelo direito ao salário do trabalhador àquela situação. Visto isso, coube ao legislador, através da Lei nº 7.238, de 29 de Outubro de 1984, normatizar indexadores e índices para correção automática dos valores dos salários, para tentar garantir seu poder aquisitivo.

Pós plano real, a sociedade brasileira pode ter uma vida de estabilidade econômica, e no plano do direito do salário, o trabalhador pode enfim, se fazer valer dos direitos constitucionais. Desta forma, a norma positivada não era mais a forma correta de pleitear os reajustes de salário, mas sim, através do ente representante de classe trabalhadora, buscar frente ao empregador seus direitos.

Em 11 de Novembro de 2017, entrou em vigor a reforma trabalhista, e entre vários outros pontos polêmicos, tornou facultativa a contribuição sindical, enfraquecendo, de forma significativa os sindicatos do Brasil. Entendo que não é de todo mal tal consequência, pois indiretamente, a reforma trabalhista obrigou os sindicatos a fazerem uma reforma sindical, buscando meios para sobreviver, e continuar sendo ativos na defesa dos direitos dos trabalhadores.

O maior pesar, é deixar o trabalhador nas mãos do empregador, para negociar seja por si só, seja com representatividade de um sindicato sucateado, seu reajuste salarial. Como demonstrado no presente trabalho de monografia, sem força para pleitear seus direitos, o trabalhador fica sob a tutela do estado, mas diferente de outrora, não ficará sob tutelado do legislativo, e sim do judiciário.

O judiciário por sua vez, como também demonstrado no trabalho, olhando para o progresso, prefere não reajustar o salário do trabalhador, mas garantir que todos tenham emprego. Não tão somente pelo seu papel conciliatório e imparcial no contexto social, mas

por se tratar da defesa de um direito não explícito na lei. Logo, quando uma situação confrontar a outra, já sabemos o que acontecerá.

De acordo com vários autores, que contribuíram significativamente para este trabalho, o trabalhador ao sentir o momento de dificuldade, tende a se unir, uns com os outros, e com o sindicato, para formar a classe cada vez mais forte, não deixando a instituição cair no esquecimento, e desta forma, ter representatividade para lutar pelo direito ao salário.

O presente trabalho fez uma abordagem ao mesmo tempo ampla, e aprofundada de um tema, que de certa forma, ainda é recente na sociedade brasileira. Analisou o ponto de vista legal, bem como o ponto de vista social. O ponto de vista do trabalhador, mas também do empregador. O ponto de vista do representante da classe trabalhadora, assim como o representante da classe econômica.

E por fim, o presente trabalho de monografia teve por objetivo o estudo aprofundado dos princípios do direito salarial no ordenamento jurídico e sua aplicabilidade. No decorrer da pesquisa, foi possível presenciar grandes divergências a respeito do assunto, sendo um grande incentivo para chegar ao final deste, não com uma solução, mas sim, tendo percorrido várias vertentes, e podendo findá-lo com bagagem a mais do que a que possuía no princípio.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho** / Alice Monteiro de Barros. – 10. Ed. – São Paulo: Ltr, 2016

BRASIL. Congresso Nacional. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm

BRASIL. Congresso Nacional. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1º de Maio de 1943**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Congresso Nacional. Medidas Complementares ao Plano Real de 14 de fevereiro de 2001. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 de fevereiro de 2001. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Índice Nacional de Preços ao Consumidor: O que é. set. 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/precos-e-custos/9258-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor.html?edicao=20922&t=o-que-e>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Índice Nacional de Preços ao Consumidor: Séries históricas. set. 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/precos-e-custos/9258-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor.html?edicao=20922&t=series-historicas>

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na Constituição**: direito individual. São Paulo: LTr, 1989. V. 1.

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. Fim da contribuição sindical obrigatória – Consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. **Revista Reg. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte, edição especial nov. 2017**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127095/2017_dantas_jr_aldemiro_fim_contribuicao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado – 16. Ed. – São Paulo 2017.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **A Tribuna**. O Reajuste Salarial não é automático. Santos, 2012. Disponível em: <https://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2012/07/o-reajuste-salarial-anual-nao-e-automatico/>

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **A Tribuna**. Sobre o reajuste de salário. Santos, 2016. Disponível em: <https://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2016/08/sobre-o-reajuste-de-salario/>

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo soc. vol.30 no.1 São Paulo Jan./Apr. 2018**. Disponível em: O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista

KUHN, Roger Sousa. Como realizar o aumento anual de trabalhador que é remunerado acima do salário mínimo e não possui sindicato ou convenção coletiva da categoria. In **www.sousakuhn.com.br** Tocantins, 2017. Disponível em: <http://www.sousakuhn.com.br/aumento-salarial-anual.html>

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho** / Carlo Henrique Bezerra Leite. - 14. ed. de acordo com o novo CPC - Lei n. 13.105, de 16-3-2015. - São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=pEFnDwAAQBAJ&pg=PT2635&dq=Uma+esp%C3%A9cie+de+a%C3%A7%C3%A3o+coletiva+conferida+a+determinados+entes+coletivos,+geralmente+os+sindicatos,+para+defesa+dos+interesses+cujos+titulares+materiais+n%C3%A3o+s%C3%A3o+pe%C3%A7as+individualmente+consideradas,+mas+sim+grupos+ou+categorias+econ%C3%B4micas,+profissionais+ou+diferenciadas,+visando+%C3%A0+cria%C3%A7%C3%A3o+ou+interpreta%C3%A7%C3%A3o+de+normas+que+ir%C3%A3o+incidir+no+%C3%A2+mbito+dessas+mesmas+categoria&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiYvuH9m-TdAhWMkpAKHXjHAJQQwUIPDAD#v=onepage&q&f=false>

MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho** : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016.

MELO, Claudia Virgilia Brito de. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: salario profissional e piso salarial**. 2011. Maio. Câmara dos deputados. Brasília DF Manual de normas técnicas para produções acadêmicas da URI [recurso eletrônico] / Organizadores: Rosane de Fátima Ferrari... [et al.]. –Frederico Westphalen, RS : URI – Frederico Westph, 2017.116 p.

MICHALSKI, Anelise. Entrevista concedida à Belkeor Zanoni. Erechim, 26 set. 2018. [o áudio da entrevista encontra-se no apêndice 1 desta monografia]

MIOLA, José Gelso. Entrevista concedida à Belkeor Zanoni. Erechim, 25 set. 2018. [o áudio da entrevista encontra-se no apêndice 1 desta monografia]

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho** : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro **Curso de direito do trabalho** : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014.

RIBEIRO, Igor Coelho Antunes. Breves considerações acerca do dissídio coletivo no direito processual trabalhista. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 127, ago 2014. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15117>. Acesso em jun 2018.

SHIMOMOTO, Marcio Massao. Com Reforma Trabalhista, empregados perdem representatividade e podem ficar sem reajuste. In. **Portal Dedução**, São Paulo, jul 2017. Disponível em: <http://www.deducao.com.br/index.php/com-reforma-trabalhista-empregados-ficaram-sem-reajuste-diz-presidente-do-sescon-sp/>

VIANA, Marcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: Limites, riscos e desafios. **Revista Faculdade de Direito Universidade Federal de Minas Gerais**, 2001. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1218/1151>

WOSNIK, Dilson José. Entrevista concedida à Belkeor Zanoni. Erechim, 26 set. 2018. [o áudio da entrevista encontra-se no apêndice 1 desta monografia]

ANEXO A