

O DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO E O PLANO CRUZADO

José Alberto Couto Maciel

O Direito Individual do Trabalho, assim como o Direito Coletivo do Trabalho, de 1964 até os dias atuais, tiveram como característica marcante a predominância do econômico sobre o social.

Basta, como exemplo, no campo individual, citar a perda da estabilidade substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e no Direito Coletivo, a limitação, através de diversos instrumentos legais, ao Poder normativo da Justiça do Trabalho.

Com a nova República passamos a respirar um ar de quem estaria independente. Economia é uma matéria autônoma, com um campo específico delineado, à qual não estão subordinados os princípios sociais que regem o Direito do Trabalho.

É evidente que a autonomia de uma matéria não importa em sua total independência com relação às demais, sendo próximos e muitas vezes de interesses comuns os princípios e normas de *Direito social e econômico*.

Mas, é certo que as normas de natureza econômica não podem prevalecer, nem muito menos ferir princípios básicos de direitos trabalhistas, como vinha sendo feito.

Com aplausos de toda a população, e com méritos inquestionáveis, através de uma coragem sem precedentes, foi implantado no país um novo plano de estabilização econômica e monetária, conhecido como "Plano Cruzado".

Como pode ser vista a tendência do direito individual do trabalho, com a instituição do Plano Cruzado pelo novo governo?

Este é o objeto principal da exposição que ora faço.

Não pretendo, nestes poucos minutos, analisar o plano e seus acertos ou erros, pois não teria tempo nem capacidade para tanto, além de que a matéria não estaria em debate neste Seminário.

Quero, porém, mediante uma apreciação simplesmente jurídica, levantar alguns aspectos concernentes às alterações prejudiciais ao direito individual do trabalho, ocorridas por ocasião da implantação da citada reforma, através dos Decretos-leis ns. 2.283 e 2.284/86.

Se é verdade que a Legislação referida trouxe em si modificações de natureza econômica, que, vistas como um todo, deixaram o país perplexo e maravilhado, não é menos verdade que, talvez por isso mesmo, poucos foram os que a apreciaram a nível crítico quanto às lesões de direitos individuais trabalhistas, e, os que

assim o fizeram, em sua maioria, consideraram mesmo que teria havido alterações prejudiciais apenas aparentes, uma vez que, a médio prazo, todos os trabalhadores obtiveram vantagens em consequência das medidas efetivadas.

Mas teria sido assim, ou houve prejuízo, com relação aos salários dos empregados, com a consequente violação do artigo 468 da CLT, bem como do art. 153, §§ 1.º e 3.º da Constituição Federal?

No que concerne ao salário, o que pretendeu o Decreto-lei n. 2.284/86?

Objetivou fixar o salário real, em contraposição ao salário nominal, mantendo uma média de preços e salários congelada, estagnando assim a inflação.

Como foi, então, calculado o que se chamou de salário real médio em cruzados?

Foram levantados os salários efetivamente recebidos, entre setembro de 1985 e fevereiro de 1986, incluindo-se neles as promoções, abonos e antecipações, multiplicando-se cada salário pelos fatores de atualização do mês respectivo.

Estes salários foram somados, dividindo-se resultado por seis, transformando-se o valor encontrado em cruzados. O resultado da operação foi multiplicado por 1,08, para incorporar o abono de 8 por cento, alcançando-se, assim, o salário médio real em cruzados, congelado a partir de 1.º de março de 1986.

Evidentemente que a média variou de categoria para categoria, em razão de suas conquistas no período, sendo que o coeficiente de atualização usado para corrigir os salários do mês de fevereiro de 1986 foi igual a 1, sem computar a inflação do referido mês, o que evidencia que a média foi calculada dividindo-se por seis apenas cinco salários corrigidos, pois o último, no entender dos economistas, somente seria gasto no mês de março.

Como bem esclarece Júlio César do Prado Leite e Haddock Lobo, em livro recentemente publicado, a reforma apegou-se à teoria dos "picos e vales", atribuída ao Ministro Mário Henrique Simonsen, para tirar médias redutoras, como se fez a partir do Decreto n. 54.018/64, até a Lei n. 6.147/74, determinando-se, em cada revisão das médias, uma redução sensível no poder aquisitivo do trabalhador.

Abstraindo-se, porém, a discussão em torno do salário real, ou nominal, e sem uma apreciação relativa dos benefícios matemáticos concedidos ao valor salarial a médio prazo, comparando-o com a inflação no interregno do novo semestre, o certo é que, para a maioria dos empregados, dependendo da data do aumento da categoria, houve uma redução efetiva de seu salário **contratual**.

É sobre esta redução no salário contratual, e seus reflexos a nível individual, que pretendo inicialmente me manifestar.

Considero que o prejuízo salarial contínuo que se nota na legislação posterior a 64, e que continua na nova República, decorre de uma noção equivocada, ou talvez de um tratamento econômico demasiado, dado ao capital humano, sem que se faça a necessária diferenciação dentre os fatores de produção.

Francisco Lopes, um dos autores do Plano Cruzado, em seu livro "Choque heterodoxo", demonstra que, economicamente, os fatores de produção, que compreendem os bens duráveis, são integrados pelo capital fixo, estoques, terra, ativos financeiros, inclusive moeda e capital humano, todos tratados igualmente.

Em seu estudo, o festejado economista esclarece como houve a queda do salário real, de 64 a 74, por ser sua correção parcial, enquanto os demais preços eram corrigidos integralmente. Diz que após 1974 existiu, na prática, um sistema de indexação com correção integral, perpetuando a inflação vigente, sendo que, com a Lei n. 6.708/79, seria válido supor a existência de um regime de recomposição plena dos salários.

A inflação, por si só, como fenômeno pertinente à economia, não altera o salário contratual. Reduz ela o poder aquisitivo do assalariado, daí a necessidade de uma legislação política voltada para a correção real de sua remuneração, recompondo-se a perda salarial decorrente. O que houve, porém, quando da aplicação do plano cruzado, foi uma redução direta em determinados salários contratuais, o que fere a Constituição Federal e a legislação vigente.

O que quero dizer é que se o controle de preços e de salários é um instrumento efetivo de combate à inflação, é possível reduzir e congelar o preço, mas não pode o salário contratual ser da mesma forma reduzido, porque há toda uma proteção legal em seu redor, que distingue o trabalho humano da mercadoria, e seu conseqüente preço de mercado.

Ainda que se congelassem os preços pela média dos últimos seis meses, o salário do empregado, congelado, não poderia sofrer reduções quanto ao seu valor contratual, mesmo se pago através de uma nova moeda, pois quando da transformação os valores existentes se equivaliam, efetivando-se a desvalorização do cruzeiro, mês a mês.

Os economistas explicam a inexistência de prejuízo salarial, porque o plano teria se baseado no valor do salário real e não do salário nominal, ou seja, com relação ao poder aquisitivo dos rendimentos no período.

Luis Nassif, em seu livro "O Cruzado", define salário real como o correspondente ao valor atualizado de bens e serviços que esse salário permite adquirir ao longo de um determinado período.

Não interessa, pois, aos economistas, se o salário contratual, em determinados casos, foi reduzido, uma vez que o salário real médio não sofreu qualquer redução. Acontece que o direito do trabalho não protege o salário real, e todos nós sabemos que não é real o salário mínimo, nem os salários a ele superiores pagos aos semi-qualificados, uma vez que o contrato de trabalho não deixa de ser de adesão, como evidenciou Arnaldo Süssekind quando ainda Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, em magistral acórdão, o que demonstra que situações jurídicas e as reduções econômicas a elas contrárias repetem-se através dos tempos:

Diz Süssekind, citado por Prado Leite e Haddock Lobo:

"Dir-se-á que o trabalhador, quando é admitido no emprego ajusta o seu salário acima do que, naquele dia, deveria receber como contraprestação do serviço contratado, porquanto prevê a deterioração do seu valor real como decorrência da inflação futura.

Então o reajustamento deve incidir sobre o salário real médio e não sobre o salário contratual, que seria o salário-piso e não o salário realmente desajustado pelas partes contratantes.

Data venia, esse pressuposto não corresponde à realidade brasileira. Salvo em se tratando de técnicos altamente qualificados, num mercado de trabalho desfavorável aos empregadores, o trabalhador não tem nenhuma participação na estipulação do salário contratual. O empregado apenas adere às condições fixadas pelas empresas. A regra é o pagamento do salário-mínimo para os trabalhadores sem qualificação profissional, ou do salário costumeiramente pago na empresa a trabalhadores semi-qualificados ou qualificados, tendo em vista a norma do salário igual para trabalho de igual valor (art. 461 da CLT)".

O direito adquirido ao salário contratado, este sim é real, e se seu valor não pode ser ampliado por não corresponder à realidade, não deve ser reduzido por uma fórmula matemática que lhe fixe uma pretensa realidade inexistente.

Guillermo Rozenwurcel, comentando o plano austral de estabilização na Argentina, demonstra que os salários somente foram congelados após receberem, no mês do congelamento, um reajuste de 22,6%, já previsto para aquele mês, mantendo seu valor contratual e real.

O programa de emergência aplicado para estabilizar a economia israelense, segundo Michael Bruno, respeitou o salário nominal, compensando-o com um percentual de 14% quando do congelamento, para prever eventual inflação posterior.

Não houve, pois, em nenhuma das reformas econômicas atuais que objetivaram acabar com a inflação, e, no meu entender, não poderia haver na nossa, redução salarial sobre o valor contratado a nível individual.

O princípio da irredutibilidade do salário é universalmente aceito e defendido. Se o empregador não pode reduzir o salário contratado, nem mesmo com a anuência do empregado, por força do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, não poderá ser este salário diminuído por outra Lei, atingindo ela o contrato em vigor, o princípio da irredutibilidade salarial - - - - - Constituição, afirmando José Martins Catharino em seu Tratado Jurídico do salário:

"Do mesmo modo, e com maiores razões, a lei impondo a irredutibilidade às partes contratantes deve, ela própria, como que por autodisciplina, impedir que as alterações compulsórias causem a redução dos salários vigentes".

Como esclarece Amaurí Mascaro Nascimento

"O Direito deve prescrever normas que interfiram de modo heterônomo na autonomia da vontade dos interessados diretos, destinados a garantir a transposição, para o patrimônio do trabalhador, do valor a que tenha direito pelo contrato de trabalho. Assim, a proteção jurídica do salário significa a estipulação de uma série de medidas cujo fim é a garantia do recebimento do salário".

É necessário que se faça uma distinção entre perda salarial e redução salarial, esta última proibida pelo art. 468 da CLT.

Se o salário do empregado em fevereiro de 1986, estipulado mediante contrato bilateral, garantido como ato jurídico perfeito, direito por ele adquirido, foi reduzido em seu valor, não será possível justificar juridicamente tal redução, pela irretroatividade da norma, que não pode atingir direito do trabalhador decorrente

do cláusula contratual, de acordo com o art. 6.º da Lei de Introdução ao Código Civil e 153, § 3.º da Constituição da República.

A redução no salário contratual não pode ser posta em dúvida, pois decorreu de cálculo matemático, admitida, inclusive, pelos economistas que participaram da elaboração do plano.

O curioso é que entenderam eles que seria ela permitida. Confessando esta possibilidade, o Decreto-lei n. 2.283, em seu art. 20, dizia:

"São convertidos em cruzados, pela forma do art. 21, os vencimentos, soldos e demais remunerações dos servidores públicos, respeitada a garantia, quanto aos valores expressos em cruzeiros na data da conversão, assegurada pelo art. 113, III da Constituição Federal, e demais hipóteses previstas na legislação vigente".

E o que diz o art. 113, III da Constituição Federal?

Garante aos magistrados a Irredutibilidade de vencimentos.

Assim, o Decreto-lei n. 2.283/86 garantia a irredutibilidade de vencimento dos magistrados, bem como de servidores públicos e militares expressa em lei, implicitamente admitindo a redutibilidade dos salários dos empregados, como que a desconhecer o art. 468 do texto consolidado, bem como o princípio do direito adquirido.

O Decreto-lei n. 2.284/86, corrigindo a discriminação, ampliou a ilegalidade para todos, agindo, certamente, com maior coerência.

Se no plano individual, a tendência do nosso Governo continua sendo a de sanar a economia, desrespeitando princípios essenciais ao direito do trabalho, sem apreciar a reforma quanto ao direito coletivo, em profundidade, sabemos que categorias com direitos adquiridos indiscutíveis, foram efetivamente prejudicadas em seus níveis salariais, através do Plano Cruzado.

Interessante, porém, é notar que não foram só princípios constitucionais, como os do direito adquirido e do ato jurídico perfeito, lesados pelo Plano, como demonstrado.

Criou-se o seguro-desemprego, medida de relevante alcance social, mas limitou-se seu campo de incidência aos trabalhadores que nos últimos trinta e seis meses tivessem contribuído para a Previdência Social.

Ora, todos nós sabemos que o trabalhador rural não contribui diretamente para a Previdência, mas sim seu empregador.

Dessa forma, excluiu a nova lei do benefício, o empregado rural, o qual, aliás, é discriminado de todos os principais direitos concedidos na área trabalhista, como o Fundo de Garantia e o salário-família, lesões que, somadas às decorrentes das empresas prestadoras de serviço, levou o Ministro Marcelo Pimentel, num recente desabafo, em brilhante voto no Plenário do Tribunal Superior do Trabalho, a demonstrar que o que era trabalhador rural está hoje quase que condicionado a um número de infelizes "bóias-frias", dirigidos pelos famosos "gatos". É relevante salientar, que nesse julgamento, o TST, acolhendo voto histórico do Ministro Marco

Aurélio, que acaba de nos brindar com uma excelente conferência, negou validade a tais empresas locadoras de serviços.

Como vimos, o tratamento desigual foi uma constante na nova legislação, chegando-se ao ponto de conceder salário maior do que o contratado, ou menor para determinados empregados, dependendo da última data-base em que foram aumentados, como se, por sorteio, devesse ser ou não alterado o salário contratual.

Tais medidas, ferem, na sua essência, outro princípio de nossa Constituição, mediante o qual todos são iguais perante a lei.

Sem pretender apreciar a nível político o plano de estabilização econômica e monetária, qualquer leigo sente hoje a seguinte realidade:

— As mercadorias essenciais **OU MUDAM DE NOME E SOBEM DE PREÇO, OU SOMEM DO MERCADO.**

— O ÁGIO TORNOU-SE UMA CONSTANTE NA COMPRA.

— O GOVERNO, EM POUCOS MESES DA VIGÊNCIA DO PLANO, INSTITUIU O CHAMADO **EMPRÉSTIMO COMPULSÓRIO**, INCLUSIVE SOBRE COMBUSTÍVEIS, NÃO COMPUTANDO NA INFLAÇÃO OS AUMENTOS DELE DECORRENTES, como se a simples nomenclatura eliminasse os índices inflacionários.

— Mas o salário, este não se altera, pois se os economistas consideram o capital humano em igualdade de condições à mercadoria, para efeitos de seu congelamento pela média real, não pode assim ser ele considerado para obter aumentos, uma vez que o empregado não desaparece, não muda de nome, nem cobra ágio.

Para finalizar, acredito que a nova República, que abandonou da velha a roupagem ditatorial, deve inovar também no campo trabalhista, e que a tendência dos governantes, nessa área, deve ser a de respeitar o direito do trabalho, em sua autonomia e em sua integralidade.

Estou convicto de que é vital para o desenvolvimento do país, a compatibilização das necessidades de nossa economia com o desenvolvimento social.

Mas estou cada vez mais convencido, de que o fator econômico, nada mais é do que um componente para que o país se desenvolva, tendo como meta primordial, a melhoria das condições de vida do trabalhador brasileiro, jamais, a redução de seus direitos em favor do equilíbrio econômico.