

# **2. COMO SÃO DEFINIDOS OS NOSSOS SALÁRIOS**

Fazendo uma analogia, podemos afirmar que salário é um “preço” pago pelo trabalho realizado, assim como se paga um preço por qualquer mercadoria na praça. A força de trabalho, portanto, é uma mercadoria sujeita às regras da oferta e procura. É como em uma loja. Se há muita mercadoria e poucos compradores, o preço tende a baixar. Se há muita procura e pouca mercadoria, o preço tende a subir.

Com a força de trabalho ocorre a mesma coisa. Se há muitos desempregados querendo trabalhar no comércio e existe pouco emprego, esta realidade do mercado, de uma forma ou de outra, atinge negativamente os salários da categoria. O inverso também é verdadeiro. Se há muita oferta de emprego e pouca procura, isto pode possibilitar uma melhoria salarial, mesmo que por um determinado tempo.

Para não deixar o trabalhador totalmente sujeito às regras da oferta e procura, foram criados os sindicatos. Os trabalhadores têm mais força nas negociações coletivas com os empregadores quando são unidos. As conquistas obtidas nestas negociações passam a compor o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, que devem ser respeitados em qualquer situação. Por exemplo, o salário normativo, abaixo do qual os empregadores não podem contratar nem que haja uma multidão de desempregados.

São muitos os fatores que interferem direta ou indiretamente na definição do salário. A situação do mercado de trabalho, os conhecimentos e especialização exigidos pela função ou cargo, a política de recursos humanos da empresa, a política salarial determinada pelo governo e, principalmente, a correlação de forças entre

os trabalhadores organizados em seus sindicatos e os empregadores, também organizados em suas entidades patronais.

Quando a economia vai bem, as vendas crescem e diminui o desemprego. Os trabalhadores sentem-se fortalecidos e têm melhores condições de negociar aumentos salariais através de seus sindicatos. Quando a economia vai mal, vem a recessão e o desemprego cresce. Os sindicatos têm maior dificuldade para mobilizar a classe devido ao medo do desemprego.

Os trabalhadores podem perder ainda mais o seu poder de compra porque não existe política salarial assegurando reajustes automáticos dos salários pelos índices de inflação. Os sindicatos buscam recuperar o poder aquisitivo dos salários através da negociação direta por ocasião das datas-bases, mas nem sempre têm sucesso devido, muitas vezes pela intransigência da classe patronal. Já os trabalhadores sem carteira assinada, que compõem o chamado mercado informal de trabalho, ficam sujeitos totalmente às leis de mercado, como qualquer mercadoria.

## **2.1 REAJUSTE SALARIAL**

Atualmente, não há lei determinando critério e periodicidade de reajuste salarial para os trabalhadores no comércio. O reajuste é conseguido por negociação, no mínimo uma vez por ano, na data-base de cada categoria. Não sendo possível o reajuste salarial por negociação coletiva (convenção com o sindicato patronal ou acordo coletivo com a empresa), o sindicato deve convocar os trabalhadores para assembléia e ingressar com dissídio coletivo. No dissídio coletivo o reajuste salarial é concedido pelo Tribunal do Trabalho. Os Tribunais do Trabalho vêm reconhecendo que a correção dos salários recompõe para os trabalhadores apenas parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, preservando-lhes um pouco do poder aquisitivo que detinham na data-base anterior.

O reajuste salarial concedido na data-base pode compen-

sar antecipações de reajustes, mas não pode compensar os aumentos concedidos, por liberalidade, por mérito ou por promoção.

## **2.2 AUMENTO REAL**

O aumento real é um acréscimo ao salário, independente do reajuste salarial, sendo normalmente acrescido ao reajuste salarial. Pode ser conquistado nas negociações a título de produtividade ou aumento real. Há também os aumentos decorrentes de promoção, implemento de idade, equiparação salarial, término de aprendizagem, que devem ser anotados na carteira de trabalho e não podem ser compensados quando dos reajustes salariais.

## **2.3 ANTECIPAÇÕES E ABONOS**

As antecipações salariais são uma forma de amenizar o sofrimento do trabalhador com a perda do poder aquisitivo do seu salário e, em geral, são compensadas na época da negociação salarial. Já os abonos são valores ou percentuais concedidos em uma única vez.

## **2.4 SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que substituir temporariamente outro tem direito ao salário do substituído. É o que ocorre quando, por exemplo, o substituído está em férias, afastado por doença, licença-prêmio ou substituindo em outro setor da empresa<sup>7</sup>.

## **2.5 ISONOMIA SALARIAL**

Quando a função é idêntica, em um trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade,

---

7. Súmula nº 159 do TST

corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Considera-se trabalho de igual valor aquele que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos<sup>8</sup>.

## 2.6 IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

O princípio da irredutibilidade do salário é assegurada pela Constituição Federal<sup>9</sup>, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Por isso, ser sócio, participar e fortalecer o sindicato é fundamental para garantir que não haja redução salarial. Reivindicar acesso à contabilidade das empresas é decisivo para que se possa verificar sua real situação financeira.

## 2.7 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A Constituição Federal, artigo 7º, inciso XI, assegura aos trabalhadores a participação nos lucros - ou resultados - desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Esta garantia foi regulada pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que considera a participação nos lucros ou resultados da empresa um “incentivo à produtividade”.

De acordo com esta lei, a participação nos lucros ou resultados deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, por uma comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou por convenção ou acordo coletivo. Ela não substitui nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo tra-

---

8. Art. 461 da CLT.

9. Art. 7o da Constituição Federal: *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social - X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.*

balhista. Ela também não pode ser realizada em período inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

Apesar da lei, são poucas as empresas que adotam a participação nos lucros ou resultados, devendo haver uma maior mobilização dos sindicatos e dos trabalhadores para que os lucros não fiquem apenas com as empresas.