

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Instrução Normativa 1

(DJ 15-10-1982)

Revogada pela Instrução Normativa nº 4/1993 - DJ 14-06-1993

Ementa

Ex-Prejudgado nº 56 (Decreto-Lei nº 15/1966, art. 1º, § 3º)

Texto

I - A petição inicial para instauração de dissídio coletivo, visando a reajustamento salarial, deverá ser instruída com os documentos comprobatórios do último aumento salarial concedido à categoria profissional ou empresas suscitadas (sentença normativa, acordo homologado em dissídio coletivo ou cópia autenticada de acordo coletivo ou convenção coletiva).

II - A instauração da instância por iniciativa do Ministério Público, ou em virtude do malogro de negociação coletiva de âmbito administrativo, será promovida mediante representação dirigida ao Presidente do Tribunal, contendo, pelo menos, a designação e a qualificação dos interessados e os motivos do dissídio. Em qualquer destas hipóteses, a representação será acompanhada do correspondente processo administrativo, ressalvada a hipótese de instauração pelo Presidente do Tribunal.

III - Tratando-se de revisão de norma salarial anterior, a ação poderá ser ajuizada diretamente pelos interessados, observado o disposto no art. 858 da CLT.

IV - O novo salário será determinado, multiplicando-se o anterior pelo fator de reajustamento salarial fixado para o mês em que vigorará o salário reajustado (art. 3º da Lei nº 6147, de 29 de novembro de 1974).

V - O reajustamento máximo previsto no parágrafo único do artigo primeiro da Lei nº 6147, de 29 de novembro de 1974, instituído pela Lei nº 6205, de 29 de abril de 1975, terá por base o maior salário-mínimo vigente no País, à época da instauração.

VI - Nos casos em que a última revisão coletiva de salário tenha ocorrido há mais de doze (12) meses, ou em que não tenha havido dissídio, convenção ou acordo coletivo, o Tribunal solicitará à Secretaria de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho seja-lhe fornecida a taxa de reajustamento (art. 4º da Lei nº 6147, de 29 de novembro de 1974).

VII - Para evitar distorção que poderá ocorrer na hipótese do item anterior e também em razão do período de tramitação judicial do processo coletivo, as diferenças salariais serão devidas a partir da data da instauração do dissídio.

VIII - Na forma do item anterior, esgotada a vigência da sentença revisanda, a que se seguir adotará o fator de reajustamento referente ao décimo terceiro mês e assim sucessivamente.

IX - Para garantir os efeitos da sentença, poderá ser estipulado um

salário normativo para a categoria profissional, ou parte dela, hipótese em que na sua vigência:

1. nenhum trabalhador, com exceção do menor aprendiz poderá ser admitido nas respectivas empresas com salário inferior ao mínimo regional vigente à data do ajuizamento da ação acrescido da importância que resultar do cálculo de 1/12 avos do reajustamento decretado, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias, decorridos entre a data da vigência do salário-mínimo e da instauração;
2. admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função sem considerar vantagens pessoais;
3. não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função;
4. na hipótese de o empregador possuir quadro organizado em carreira, não se aplicam as normas estabelecidas no presente item.

X - A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base, terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data-base. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de reajustamento decretado por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época da contratação.

XI - Quando a instauração se der no prazo previsto no § 3º do art. 616 da CLT, o reajustamento salarial será devido a partir do término do acordo, da convenção ou da sentença normativa anterior.

XII - Após calculada a recomposição salarial, serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos durante o prazo da vigência do acordo, da convenção ou da sentença anterior, exceto os provenientes de:

- a) término de aprendizagem (Decreto nº 31456, de 6 de outubro de 1953);
- b) implemento de idade;
- c) promoção por antigüidade ou merecimento;
- d) transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade;
- e) equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

XIII - O requerimento de efeito suspensivo ao recurso contra sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 6º, § 1º, da Lei nº 4725, de 13 de julho de 1965, alterada pela Lei nº 4903, de 15 de dezembro do mesmo ano, será dirigido ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, em petição instruída com os seguintes documentos:

- a) a íntegra do acórdão recorrido e a data de sua publicação no órgão oficial;
- b) cópia do cálculo de reajustamento do salário, constante do respectivo processo;
- c) cópia do recurso ordinário e prova de sua interposição;
- d) certidão do último reajustamento salarial da categoria interessada, se for o caso.

XIV - É incompetente a Justiça do Trabalho para homologação de acordos e convenções coletivas (art. 611 e parágrafo da CLT).

XV - A competência normativa da Justiça do Trabalho, no que concerne aos reajustamentos salariais, rege-se-á pela presente Instrução Normativa.