



Neste artigo, você verá:



- [Correção Salarial Semestral](#)
- [Data-Base e Contagem de Tempo](#)
- [Casos Específicos e Exceções](#)
- [Negociação Coletiva e Aumentos Salariais](#)
- [Parcela Suplementar e Repasse de Custos](#)
- [Setor Público e Empresas Controladas](#)
- [Proteção Contra Demissão](#)
- [Revogações](#)

Correção Salarial Semestral

O ponto central da lei é a correção semestral dos salários, com base na variação do INPC, que seria publicado mensalmente pelo Poder Executivo. A aplicação da correção, no entanto, não era uniforme para todas as faixas salariais.

Faixa Salarial	Fator de Correção sobre a Variação do INPC
Até 3 salários mínimos	1.0 (integralidade da variação)
Acima de 3 salários mínimos	1.0 sobre a parcela até 3 salários mínimos e 0.8 sobre a parcela excedente

A correção monetária dos salários, conforme estabelecido, independia de negociação coletiva e poderia ser reclamada individualmente pelos empregados.

Data-Base e Contagem de Tempo

A contagem de tempo para a correção salarial se iniciava a partir da data-base da categoria profissional, definida como a data de início de vigência de acordo ou convenção coletiva, ou sentença normativa. Para os empregados não enquadrados em tais instrumentos, a data-base correspondia à data do último aumento ou reajuste salarial ou, na ausência deste, à data de início do contrato de trabalho.

Os empregados admitidos após a correção salarial da categoria teriam seus salários atualizados na revisão seguinte, de forma proporcional ao número de meses trabalhados desde a admissão.



Casos Específicos e Exceções

A legislação previa situações específicas para diferentes tipos de trabalhadores e empresas:

- **Horário Parcial:** A correção do salário era calculada proporcionalmente ao salário por hora de trabalho.
- **Remunerações Variáveis:** A correção não se estendia a remunerações variáveis, como comissões, mas se aplicava à parte fixa do salário misto.
- **Trabalhadores Avulsos:** A correção seguia as mesmas regras do artigo 2º, e a data-base era a da última revisão salarial.
- **Empresas com Plano de Cargos e Salários:** A regra de proporcionalidade para recém-admitidos não se aplicava a empresas com quadro de pessoal organizado em carreira, onde a correção incidia sobre os respectivos níveis ou classes de salários.

Negociação Coletiva e Aumentos Salariais

A lei mantinha as datas-bases para negociações coletivas que visassem a aumentos salariais e novas condições de trabalho, com validade de um ano. Além da correção automática, a legislação permitia a complementação da correção até o limite de 100% da variação do INPC, mediante negociação coletiva.

As convenções coletivas poderiam estabelecer percentuais de correção e aumento diferentes para empresas de portes distintos, desde que justificado por razões econômicas. As empresas podiam, inclusive, comprovar incapacidade econômica para não aplicar o aumento.

Parcela Suplementar e Repasse de Custos

Era permitida a negociação de uma parcela suplementar de aumento salarial, com base no acréscimo de produtividade da categoria, limitada à variação do Produto Interno Bruto (PIB) real per capita. No entanto, as empresas ficavam proibidas de repassar essa parcela suplementar para os preços de seus produtos ou serviços, sob pena de sanções como:

- Suspensão de empréstimos e financiamentos de instituições financeiras oficiais.
- Revisão de incentivos fiscais e tratamentos tributários especiais.

Setor Público e Empresas Controladas

Empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações e outras entidades controladas pelo Poder Público, embora tivessem a correção automática garantida, só



poderiam celebrar contratos coletivos de trabalho de natureza econômica ou conceder aumentos salariais nos termos das resoluções do Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS).

Proteção Contra Demissão

O empregado dispensado sem justa causa nos 30 dias que antecedem a data de sua correção salarial tinha direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal.

Art 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Revogações

A Lei nº 7.238/1984 revogou expressamente os artigos 24 a 42 do Decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983, que tratavam do mesmo tema.