

OS AUMENTOS ESPONTANEOS E A LEI N.º 6.708/79

ADELAR MAZETO

Juiz do Trabalho Substituto

- SUMÁRIO:**
1. Introdução
 2. A lei
 3. Adiantamento ou abono
 4. Aumento espontâneo do salário
 5. Conclusão

1 — INTRODUÇÃO

Aborda-se o tema visando definir os aumentos espontâneos de salário concedidos pelo empregador ao empregado e estabelecer a possibilidade de sua dedução ou compensação por ocasião da correção automática dos salários, determinada pela Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979 e também por cláusulas fixadas em dissídios ou convenções coletivas.

É necessário que se estabeleça distinção entre os termos utilizados pela Lei n.º 6.708/79, em seu artigo 13, e os aumentos espontâneos.

2 — A LEI

Diz o artigo 13 da Lei n.º 6.708/79:

“Os adiantamentos ou abonos concedidos pelo empregador, antes ou após a vigência desta lei, serão deduzidos da correção salarial”.

3 — ADIANTAMENTOS OU ABONOS

O que é adiantamento? É o pagamento ao empregado da correção automática antes da data determinada pela lei. Aqui o empregador apenas adianta, antecipa, em parte ou totalmente, a cor-

reção do valor do salário, que em data futura forçosamente teria que aplicar ao salário do empregado.

O adiantamento ou o abono, apesar de também conterem o elemento de espontaneidade quanto ao aspecto da época do pagamento, porque este é feito antes da obrigação legal, do dissídio ou da convenção coletiva, apenas cumprem a obrigação com antecedência.

Os adiantamentos são antecipação de alguma coisa, de uma obrigação, e no campo salarial são antecipação do cumprimento das correções automáticas do salário.

O abono não é senão um adiantamento, tanto que a lei fala em "adiantamentos ou abonos".

Os adiantamentos e os abonos da Lei n.º 6.708/79 não visam à elevação do salário do empregado, mas somente à correção ou à reposição, antes da data legal da obrigação, dos valores depreciados pela inflação. Não ocorre nestes casos aumento de salário. O empregador está cumprindo com antecedência uma obrigação à qual estaria sujeito em data futura.

4 — AUMENTO ESPONTÂNEO DO SALÁRIO

Aumentar quer dizer fazer maior, adicionar, acrescentar. E nesse sentido devem ser entendidos os aumentos espontâneos de salário. Eles não se confundem com os adiantamentos ou abonos. Enquanto estes são decorrentes de obrigação imposta pela lei, por dissídio ou convenção coletiva, o aumento espontâneo de salário tem origem única e exclusivamente na vontade do empregador (sponte sua). O aumento é dado de livre vontade (sponte sua) sem imposição legal, contratual ou de qualquer outra natureza.

5 — CONCLUSÃO

Não se pode esquecer que a Lei n.º 6.708/79, de 30 de outubro de 1979, estabeleceu critérios para a correção do valor monetário dos salários. Sabe-se, também, que os índices fixados para essas correções nem sequer acompanham a inflação.

A lei é clara no seu artigo 13, permitindo que por ocasião das correções automáticas sejam deduzidos os adiantamentos ou abonos feitos antes da data na qual a correção é obrigatória. Não incluiu, porém, no rol dos itens passíveis de compensação os aumentos espontâneos.

José Serson já dizia com palavras certas em trabalho publicado na revista LTr 43/1369 a 1375, de novembro de 1979, na página 1370:

"O art. 13 da lei permite compensar 'adiantamentos ou abonos', isto é, antecipações que foram somadas ao salário (adiantamentos) ou que estejam

sendo pagas separadamente (abonos).

.....
A boa nova é que os aumentos espontâneos por merecimento não podem mais ser compensados, como vinham sendo”.

Frisa-se que a Lei 6.708/79 trata apenas da correção semestral dos salários, não havendo nessas correções aumento de salário, mas apenas reposição de parte de seu valor corroído pela inflação. Se o empregador concedeu aumento espontâneo ao empregado, quis lhe dar alguma coisa a mais, quis que o empregado tivesse um salário maior do que aquele que tinha anteriormente, não podendo esse aumento ser compensado por ocasião das correções legais, devendo sobre esse salário ser aplicada a correção.

A compensação dos aumentos espontâneos de salários justificada pelos dispositivos do art. 13 da lei ou mesmo por cláusula expressa de dissídio ou de convenção coletiva importa em redução salarial, o que significa alteração contratual prejudicial ao empregado. Essa alteração, portanto, é nula por trazer prejuízos ao empregado, de acordo com o preceito do art. 468 da CLT.

• • •

•

• •

•

•

•

•

•