

SISTEMA DE GARANTIAS SALARIAIS

- **INTRODUÇÃO:**

A Ordem jurtrabalhista estabelece um sistema largo de proteção ao conjunto de parcelas devidas ao trabalhador no contexto da relação de emprego, materializando-se, principalmente, em torno das parcelas salariais, tendo em vista seu caráter alimentar.

O sistema de proteção aos direitos CELETISTAS dos empregados, considera como nulo atos que desvirtuem a relação de emprego (indisponibilidade dos direitos trabalhistas):

Art. 9º - CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Alteração lesiva por mútuo consentimento –

Art. 468 – CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Proteção Jurídica quanto ao valor do salário -

- A proteção jurídica ao valor do salário manifesta-se por meio de três ideais e mecanismos combinados:

1. **Irreduzibilidade do valor salarial;**
2. **Correção salarial automática;**
3. **Patamar mínimo do valor do salário;**

1. Irreduzibilidade Salarial:

- A primeira linha de proteção ao valor do salário, manifesta-se pela garantia de irreduzibilidade do salário.
- Essa garantia traduz, no plano salarial, a incorporação pelo Direito do Trabalho, do princípio Geral da inalterabilidade lesiva dos contratos de trabalho.

1. Irredutibilidade Salarial na Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**;

- A redução salarial por convenção ou acordo coletivo:

A legislação pátria, em nossa Carta Magna, possibilitou a redução salarial através de negociação coletiva, desde que, a redução seja por período pré-determinado, com a devida redução de até 30% da jornada de trabalho, com redução proporcional ao salário, bem como, após aprovação por assembleia dos trabalhadores. (Lei 13.189/15)

1. Exceção Irredutibilidade Salarial na CLT:

- A redução salarial por força maior:

Art. 503 – CLT - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

OBS: Grande parte da doutrina entende que o aludido artigo não foi recepcionado pela CF 88, a qual menciona a possibilidade de redução SOMENTE por Acordo e Convenção Coletiva.

- Redução significativa (nominal) pode gerar rescisão indireta do contrato de trabalho:

-Art. 483 – CLT - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

2. Correção Salarial Automática;

- A segunda linha de proteção ao salário expressa-se por meio dos mecanismos jurídicos de correção salarial automática.
- Tal mecanismo procura concretizar, ainda que precariamente, a noção de preservação do valor real do salário obreiro, em contextos de avanços inflacionais significativas.

Art. 7º - CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, **capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;**

- A Medida Provisória nº 434 de 27 de fevereiro de 1994 (posteriormente renovada com a conversão na Lei 8.880 de 27.5.94), elimina o sistema de reajuste salarial mensal, bimestral, quadrimestral ou semestral automático.
- **Tal legislação estipula que a previsão de uma periodicidade estritamente anual para o reajuste dos salários.**
- **Reajuste do salário mínimo** – Anual determinado pelo Estado;
- **Reajuste do salário profissional** – Anual determinado por negociação coletiva entre os sindicatos (data base)

3. Patamar Salarial Mínimo Imperativo.

- A terceira linha de proteção que a ordem jurídica estabelece ao valor do salário expressa-se por meio da determinação de existência de um patamar mínimo de valor salarial no conjunto do mercado, além de certas categorias ou profissões determinadas.
 - Esse patamar mínimo pode ser:
 - A. **Genérico**, abrangente de todo o mercado;
 - B. **Especial**, abrangente de certas profissões, categorias ou regiões.

Patamar Salarial Mínimo Imperativo.

- Salário mínimo Legal Genérico:

O patamar genérico de valor salarial firma-se pela configuração do salário mínimo legal e nacional.

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O salário mínimo é reajustado anualmente através de decreto do poder Executivo, conforme positivado no artigo 3º da Lei 12.382 de 25.02.2011:

“Art. 3º Os reajustes e aumentos fixados na forma do art. 2º serão estabelecidos pelo Poder Executivo, por meio de decreto, nos termos desta Lei.”

- Reajuste do salário mínimo do ano de 2019 foi realizado pelo Decreto nº 9.661 de 1º de janeiro de 2019:

“Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2019, o salário mínimo será de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais).”

- Piso Salarial Estadual:

A Constituição Federal, não obstante tenha unificado, nacionalmente, o salário mínimo (Art. 7, IV CF), permitiu o posterior surgimento de leis estaduais fixadoras de pisos salariais mais favoráveis ao empregado.

Piso Salarial Estadual – Lei Complementar 103 de 14 de julho de 2000:

“Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o [inciso V do art. 7º da Constituição Federal](#) para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.”

O governo de São Paulo sancionou o novo piso salarial regional no **estado no ano de 2019**, que, a partir de 1º abril, passa a ser de R\$ 1.163,55.

Obs: O valor supera o do **salário mínimo Nacional** – R\$ 998 – em 15%.

IMPORTANTE: Em hipótese alguma o salário mínimo regional, poderá ser inferior ao salário mínimo Nacional.

Salário Mínimo Normativo e Convencionado:

Estas proteções ao salário em patamar mínimo, observarão os trabalhadores integrantes de certas categorias profissionais.

- **Salário Mínimo Convencionado** – O salário mínimo da categoria é determinado pela negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos empregados e dos empregadores.

Estabelecido por Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

- **Salário Mínimo Normativo** – Será estabelecido o patamar mínimo salarial da categoria, através de ação coletiva (Dissídio Coletivo) protocolada pelo sindicato representativo.

Neste caso o juiz irá proferir sentença Normativa determinando o salario mínimo da categoria.

Prof. Eduardo Carvalho
Direito do Trabalho I