

Irredutibilidade salarial

O princípio da irredutibilidade determina que o salário só pode ser reduzido, conforme a CF, mediante convenção ou acordo coletivo que autorize a redução do valor real (ignorando-se o valor relativo quando comparado à inflação, por exemplo).

Ocorre que a Reforma Trabalhista modificou quais parcelas têm natureza salarial, afetando, de maneira indireta, além do salário em si, outros direitos do trabalhador, como horas extras, FGTS, adicional de periculosidade, etc.

Portanto, uma questão atualmente discutida é qual dos lados acima expostos prevalece: se é a redução salarial, por parte do empregador, advinda das modificações (autorizadas pela reforma) nas parcelas, ou se é a irredutibilidade.

Assim, embora a eficácia temporal de todas as leis, incluindo a própria reforma trabalhista, comece a valer imediatamente após o término da vacatio legis, os tribunais entenderam que o princípio da irredutibilidade prevalece justamente para garantir a estabilidade econômica do trabalhador. Desse modo, é ilícita a redução salarial para os contratos já em curso na promulgação da reforma.

Como fundamento, além da Súmula 191, o direito adquirido. Este é baseado no art. 5º da Constituição Federal e determina que as conquistas ou vantagens legais, adquiridas como direito efetivo através do preenchimento de determinadas circunstâncias exigidas na lei, não são passíveis de mudança. Como o contrato de trabalho é um ato jurídico perfeito, ele está protegido por esta normativa.

Princípio da condição mais benéfica

É a garantia, ao longo de todo o contrato de trabalho, da preservação de cláusulas contratuais mais vantajosas ao empregado, evitando prejuízos.

Outro exemplo, o art. 468 da CLT prevê que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, desde que não resultem em prejuízos ao trabalhador, sob pena de nulidade da cláusula.

Nesse sentido, a Súmula 51 do TST diz que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens concedidas anteriormente, só valem para os empregados admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Mas atenção: havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles descarta a existência e os efeitos do outro.

O princípio da norma mais favorável não pode ser usado para justificar a condição acima ou para proteger o direito adquirido antes da reforma trabalhista, pois este princípio é válido para o ordenamento em vigor. Se a reforma trabalhista revoga uma norma que trazia vantagens ao trabalhador, ela não está mais em vigor.

Por fim, de acordo com a teoria da aderência limitada, os termos trazidos por qualquer instrumento coletivo, seja acordo ou convenção, são vigentes apenas durante o prazo firmado na norma coletiva, ou seja, eles não aderem de forma permanente ao contrato de trabalho.

Assim, não se pode aplicar a condição mais benéfica por dois motivos: o primeiro é que a condição mais benéfica ocorre entre as partes, sendo que os instrumentos são coletivos. O segundo é que tanto o acordo quanto a convenção coletiva têm vigência de no máximo dois anos. Passado esse período, todos os efeitos cessam imediatamente, incluindo os benefícios ao trabalhador, uma vez que é vedada a ultratividade.