Estatal é condenada por mudar base de cálculo de insalubridade

Mudar a base de cálculo de adicional de insalubridade de forma que reduza o salário do trabalhador é ato lesivo e ilegal. Com esse entendimento, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa pública em liquidação a voltar a adotar o salário básico como base de cálculo do adicional de insalubridade pago a analistas de laboratório.

Essa era a referência para a definição da parcela até 2014, quando a empresa passou a adotar o salário mínimo como parâmetro. O ato do empregador causou redução salarial e, para a SDI-1, a alteração contratual foi lesiva.

No recurso de revista do estado de Goiás, a 8ª Turma do TST havia julgado improcedente o pedido de diferenças salariais dos empregados com fundamento em decisão do Supremo Tribunal Federal que declarou a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT e aprovou a Súmula Vinculante 4 para estabelecer que, salvo nos casos previstos na Constituição da República, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado nem ser substituído por decisão judicial.

Os empregados, então, apresentaram recurso de embargos à SDI-1 com base em decisão divergente proferida pela 1ª Turma do TST em caso semelhante.

Alteração lesiva

Prevaleceu, no julgamento dos embargos, o voto do ministro Hugo Carlos Scheuermann, que considerou a alteração contratual lesiva. Para o ministro, considerando que os analistas recebiam o adicional calculado sobre o salário básico, “não podia o empregador valer-se de base de cálculo diversa, em prejuízo dos empregados, ainda que a conduta tivesse ocorrido a pretexto de decisão do STF”.

Apesar de perceber a relevância da decisão do STF, o ministro entende que ela não pode servir de justificativa para respaldar a conduta do empregador. “Essa conduta representa verdadeira ofensa à Constituição da República, em seus artigos 5º, inciso XXXVI, e 7º, inciso VI, em que se protegem o direito adquirido e a irredutibilidade salarial”, afirmou.

Ele ressaltou que o adicional era calculado sobre o salário básico por vontade própria da empresa, sem nenhuma exigência em instrumento coletivo, lei ou norma empresarial. E destacou, ainda, que cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os empregados admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (item I da Súmula 51 do TST). *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo E-ARR-11693-79.2015.5.18.0017

Date Created

10/08/2018