

## **A REDUÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA DE TRABALHO POR INTERESSE EXCLUSIVO DO EMPREGADO**

O contrato de emprego<sup>1</sup> é uma relação jurídica de natureza consensual e de trato sucessivo. Por ser uma relação que envolve prestações de serviços continuados e que se prolongam no tempo, diversas modificações contratuais podem sobrevir durante a sua vigência. Atendendo a essa realidade, a legislação trabalhista, que tem caráter protetivo ao empregado (por ser hipossuficiente em relação ao empregador), estipula que só é lícita e válida a alteração que não prejudique o trabalhador.

No tocante às alterações quantitativas salariais, a Constituição vigente consagra o princípio da irredutibilidade salarial, conforme preconiza o comando normativo inserto no art. 7º, VI<sup>2</sup>, ou seja, o ditame constitucional obsta que valores que estejam percebidos pelo empregado sejam reduzidos injustificadamente. No entanto, vale frisar a permissividade da redução salarial

---

<sup>1</sup> A CLT dispõe em seu art. 42 que o “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. É de todo oportuno gizar a definição dada pelo preclaro doutrinador Amauri M. Nascimento: “Relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

<sup>2</sup> 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.

em casos excepcionais, mediante a participação efetiva do sindicato profissional por meio de convenção ou acordo coletivo<sup>3</sup>.

Tal entendimento conjugado com a inteligência do art. 468<sup>4</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho impede e, por consequência, torna nula quaisquer modificações contratuais lesivas ao empregado, resultando na proteção salarial contra eventual diminuição promovida pelo empregador, mesmo havendo mútuo consentimento.

De outro viés, releva-se a carência legislatória e o desarranjo doutrinário em situações em que o próprio empregado almeja a redução laborativa, mesmo com a sua concordância na respectiva diminuição proporcional de ganhos (pois o valor da hora trabalhada permanece o mesmo), atendendo assim ao seu interesse essencialmente pessoal, ou seja, extracontratual. Nota-se profunda insegurança jurídica ante esse cenário, o que poderá prejudicar as decisões empresariais e a própria relação empregatícia.

Ora, na hipótese do empregado requerer a redução na jornada de trabalho com redução proporcional do salário não há de se falar propriamente em decréscimo e, tampouco, em alteração contratual ilícita e inválida. Consubstanciado, não há ofensa à garantia constitucional com a

---

<sup>3</sup> É necessário não perder de vista a posição que a jurisprudência vem assumindo diante de que a redução salarial é possível somente nas seguintes hipóteses: 1) por período determinado, ou seja, transitória; 2) se decorrer de situação excepcional da empresa, mormente na hipótese em que a conjuntura econômica não lhe for favorável; 3) se for respeitado o salário mínimo legal e/ou piso salarial da categoria profissional do trabalhador e, por fim, 4) se for estabelecida através de negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional.

<sup>4</sup> Art. 468 - 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.

proporcionalidade mantida e os interesses do empregado respeitados. Porém, deve o empregador se precaver no caso de aceite.

Recente caso<sup>5</sup> julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho comprovou a importância e a eficácia na adoção de medidas preventivas pelo empregador. Segundo o relato, um empregado que pediu a redução da jornada de trabalho de oito para seis horas e teve o salário diminuído proporcionalmente pela empregadora pleiteou após a rescisão contratual as diferenças das verbas rescisórias, sob a alegação de que a diminuição salarial era injusta. Porém, ficou incontroverso nos autos o interesse exclusivo do empregado com a juntada da solicitação por escrito em que pleiteara a redução da carga horária, pois assim disporia de tempo para arcar com outros compromissos profissionais. Transparecidos os fatos e a real intenção do empregado foi considerada improcedente a alegação de que a diminuição salarial proporcional à jornada era ilícita e que a empresa devia as diferenças e reflexos salariais decorrentes da redução.

Posto isso, urge sugerir que antes do aceite, o empregador deverá tomar todas as medidas cabíveis para evitar futuras demandas, em razão do ônus probatório relativo à ocorrência do ato modificativo ser da empresa. Vislumbram-se inúmeras situações em que o empregado possua motivos para requerer a redução de jornada, cabendo ao empregador providenciar o título jurídico autorizador da redução com todas as formalidades necessárias, resguardando a empresa de futuros questionamentos, sempre com o amparo de uma assessoria especializada.

---

<sup>5</sup> Processo TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003.



Florianópolis, 04 de novembro de 2013.

Equipe de Direito do Trabalho e Previdenciário  
da Lobo & Vaz Advogados Associados.

Acesse o site: <http://www.lzadv.com.br>

**É permitida a reprodução do artigo, desde que seja dado o crédito ao site/blog da Lobo Vaz Advogados Associados e que não seja para fins comerciais.**

**LOBO & VAZ**  
advogados associados