FACULDADE LEGALE

IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

ROSILENE FERREIRA DA SILVA

SÃO PAULO

2014

**RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo analisar as possibilidades de redução salarial do empregado, já que existem controvérsias e entendimentos variáveis quanto as possibilidades de alteração contratual. Como de um lado a nossa Constituição Federal proíbe a redução salarial , tendo como o princípio da irredutibilidade salarial, ao mesmo tempo em seu artigo 7º, inciso VI , prevê a possibilidade da redução mediante convenção ou acordo coletivo, e a Consolidação das Leis do Trabalho veda a alteração contratual prejudicial ao empregado, ainda com anuência de ambas as partes, existem situações em que o empregador se vê sem resposta ou com muitas dúvidas em relação a este tema, pois mesmo dispondo do poder que a CLT que lhe confere em seu artigo 3º, denominado como *“ Jus Postulandi”* ou poder diretivo, muitas vezes em determinada situação , existe a dúvida de quando realmente é licita a possibilidade e a incerteza de tomada a decisão quando a alteração se faz necessária e principalmente quando a solicitação é feita pelo próprio empregado.

Palavras-chave: Redução salarial. Alteração contratual. Salário.

**ABSTRACT**

This work aims to analyze the salary reduction of employee opportunities , since there is controversy and varying understandings as the possibility of contractual change. As an aside our Federal Constitution prohibits pay cut , and the principle of wage irreducibility , while Article 7, section VI provides for the possibility of reduction by the collective bargaining agreement, and the Consolidation of Labor Laws seals the preliminary contract amendment to the employee, even with the consent of both parties , there are situations in which the employer sees unanswered or with many questions regarding this subject, because despite the availability of power that CLT which gives it in his article 3, termed as " Jus postulandi " or directive power , often in a given situation , there is the question of when it really is bidding the possibility and the decision of uncertainty when the change is needed and especially when the request is done by the employee .

Keywords: wage reduction . Contractually agreed. Salary

**1 INTRODUÇÃO**

O princípio da irredutibilidade salarial visa garantir a proteção do salário do empregado para que este não venha ter seus rendimentos reduzidos pelo empregador no período que perdurar o contrato de trabalho. Esse princípio preza pela segurança e a estabilidade econômica do trabalhador.

A irredutibilidade do salário é uma garantia significante dos trabalhadores, pois alem de estar previsto na Constituição Federal, o artigo 468 da CLT também dispõe sobre esta matéria, reforçando ainda mais a proteção referente à estabilidade financeira do empregado, com objetivo único de garantir o seu próprio sustento e de sua família, porém o artigo 7º, Inciso VI, da Constituição Federal, prevê uma exceção sobre essa redução.

Existem muitas situações, ou até mesmo crises econômicas, em que as empresas e indústrias buscam acordos com os sindicatos na tentativa de reduzir a carga horária de trabalho e conseqüentemente diminuir os salários dos empregados, visando reduzir custos e permitir que as empresas afetadas pela instabilidade econômica, possam continuar no mercado e não trazer o desemprego e maior prejuízo aos empregados .

Havendo este cenário, a redução salarial somente será considerada lícita se houver a previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho do sindicato que representa a categoria profissional.

Todavia, ocorrendo a situação em que, por necessidade particular , opção do empregado ou até mesmo por interesse de mudança de função e para benefício próprio, a legislação neste aspecto não é flexível, e devendo o empregador recusar a solicitação do empregado ou muitas vezes optar pelo desligamento do trabalhador para não incorrer em multa ou ser vitima de uma ação na justiça do trabalho.

Por esses motivos, este trabalho tem por objetivo analisar e defender a possibilidade de redução dos salários em situações de caráter excepcional e quando esta alteração salarial deve ser possível sem a configuração de ato ilícito praticado pelo empregador.

**2 DESENVOLVIMENTO**

2.1 - Proteção ao salário

Irredutibilidade, intangibilidade e estabilidade salarial, são institutos do direito do trabalho que têm em comum a proteção do salário do trabalhador, em consonância com a ordem internacional (Convenção n. 95 da OIT) e a ordem interna (Constituição Federal, art. 7º).

2.2 – Irredutibilidade salarial

Por irredutibilidade, entende-se a proibição de diminuição do salário, exceto por negociação coletiva. Marca presença no inciso VI do art. 7º da Constituição e está abrangida pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT).

Esse direito de irredutibilidade do salário tem grande força em razão de um único fundamento, a subsistência do empregado que depende totalmente do pagamento do ordenado, sendo que qualquer modificação contratual que prejudique o trabalhador é nula de pleno direito – art. 468 da CLT. Essa impossibilidade de alteração inclui tanto a mudança do valor quanto a forma de pagamento do salário , quando for prejudicial ao trabalhador, entretanto cabe salientar que o impedimento de redução é o salário e não a remuneração , pois este compreende o salário mais gorjetas.

Nesse sentido, realmente não há dúvidas que o salário do empregado é o um dos Direitos do Trabalho mais protegido pelos legisladores, porem assim como muitos entendimentos, deve haver uma flexibilização na aplicação desta princípio, até mesmo porque como muitos doutrinadores já entendem, há de se preocupar com determinadas situações em que para o empregado a redução salarial quando por opção própria é um benefício e não prejuízo , sem dizer que também é relevante levar em consideração a saúde atual do empregador , pois uma empresa saudável significa mantença dos empregos , redução das taxas de desemprego e economia estável. Este quadro interessa não somente aos empresários, sindicatos como também ao governo . Pensando nesse cenário, o legislador constitucional manteve a possibilidade de redução salarial antes preconizada no artigo 503 da CLÇT e na Lei nº 4,923/65, desde que prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva . Essa possibilidade de redução salarial, constitui um dos tipos de flexibilização da legislação trabalhista [[1]](#footnote-2)

Portanto, flexibilizar , significa tornar maleável o que é inflexível. Em termos de Direito do trabalho, cujas regras mínimas são impostas por lei de ordem publica e imperativa. Assim, flexibilização significa permitir, não só apenas para manutenção da saúde, mas para existência da empresa. [[2]](#footnote-3)

Diante deste posicionamento, na prática, a dúvida em geral é saber qual a possibilidade do empregador aceitar a solicitação de um empregado que necessita da redução de jornada de trabalho para atender interesses particulares, uma vez que em razão ao caráter protetivo do direito do trabalho, a Constituição Federal proíbe a redução e a Consolidação das Leis do Trabalho veda a alteração contratual prejudicial ao empregado direta ou indiretamente, mesmo com a concordância de ambas as partes.

Ao mesmo tempo que a Constituição Federal prevê a possibilidade de redução salarial mediante convenção ou acordo coletivo, não explicita se tal redução deve ou pode ser acompanhada da redução da jornada de trabalho, se há limite temporal para essa redução, tampouco, qual situação a redução é permitida. Assim, debate-se se há ou não limites à negociação coletiva quanto à redução dos salários.

Existe entendimento de que a redução salarial só é possível se for de caráter transitório, se decorrer de situação excepcional da empresa por força maior ou prejuízos devidamente comprovados, desde que respeitado o salário mínimo legal e o piso salarial da categoria profissional e se for estabelecida através de negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional, entretanto, no caso de redução da jornada de trabalho, com a conseqüente redução proporcional do salário, por interesse particular do empregado, não está previsto na lei.

Diante desta controvérsia e ao contrário de muitos entendimentos, a redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial deve ser considerada licita e possível, uma vez que aritmeticamente, o empregado nada perde quando se reduz a jornada e proporcionalmente o salário, já que o salário minorado também significa menor número de horas trabalhadas.

Embora o empregador não esteja obrigado aceitar a solicitação do empregado, se for do interesse único do trabalhador e para benefício próprio , realizado obviamente por carta de próprio punho, justificando detalhadamente a solicitação e assinada por testemunhas, não há o que se falar em fraude, ato ilícito por parte do empregador , tampouco ser configurado alteração contratual em prejuízo do empregado, conforme dispõe o artigo 468 da CLT.

Já Maurício Godinho Delgado, entende que as alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes qualquer que enseja a causa de sua ocorrência, serão lícitas somente se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado. Pode o empregador, portanto, reduzir, sim, a jornada laborativa, mas sem que tal mudança implique redução qualquer do salário primitivo obreiro. É o que resulta da conjugação do artigo 468 da CLT com o artigo 7º, VI, da Constituição. 3

Em resumo, ao contrário desta tese, em casos específicos onde o objetivo é beneficiar o interesse do empregado, a redução laborativa há de ser considerada lícita, mesmo com a respectiva diminuição proporcional do salário, visto que é evidente nesses casos, a configuração do acordo bilateral sem prejuízo ao empregado.

Finalmente , como não há previsão expressa para tal procedimento em nosso ordenamento jurídico, havendo pedido por parte e interesse do empregado, com ou sem redução de jornada de trabalho, a aceitação do empregador deve ser considerado totalmente válida sem possibilidade de caracterização de nulidade conforme julgado abaixo:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3 Delgado, Maurício Godinho, Alterações Contratuais Trabalhistas, São Paulo : LTr, 2000, pp. 85/86

*ACÓRDÃO - REDUÇÃO SALARIAL. PREVISÃO CCT - VALIDADE. Tendo a reclamada apresentado o documento de fl. 56, onde o reclamante fez pedido expresso de redução salarial, nos termos da cláusula 9ª da CCT (Convenção Coletiva do Trabalho) das categorias, impugnou-o sob o fundamento de ser fraudulento. Pretendia fazer prova para esclarecer o conteúdo do documento (sic fl. 69), o que foi indeferido pelo Juízo a quo. O vício de vontade não ficou provado, tendo em vista que foi afastada a nulidade da instrução processual no tópico acima, bem como na decisão recorrida no sentido de que o reclamante inovou a lide quando trouxe argumento contrário ao alegado na exordial, já que admitiu a existência do pedido de redução da carga horária, ainda que pretendesse esclarecê-lo (fls. 110). O Tribunal de origem concluiu: Não é ilícita a redução proporcional do salário do empregado quando este formula requerimento, por escrito, de redução de carga horária, máxime quando tal possibilidade esteja prevista em norma coletiva (CF, art. 7º, inc. XXVI) (fls. 111). PROC. Nº TST-RR-805/2003-007-10-00.4. Ministro Relator JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA. Brasília, 7 de junho de 2006.*

**3 CONCLUSÃO**

Tendo em vista os aspectos analisado sobre o tema irredutibilidade salarial, compreende se que com o advento da Constituição Federal que dispõe sobre a forte a garantia no que tange ao salário do empregado , nos dias atuais ainda encontramos diversos entendimentos sobre o tema.

Muitos doutrinadores defendem a tese de que os salários são inalteráveis , que não podem ser reduzidos em qualquer hipótese tendo como finalidade a proteção , segurança e estabilidade contratual. Outros acompanham a decisão de que há possibilidade de redução desde que haja a participação do sindicato mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho.

Embora essas opiniões tenham grandes fundamentos, há de concordar que a norma não pode ser totalmente “engessada” ao ponto de não ser possível analisar uma situação fática que pode trazer benefício ao trabalhador, pois mesmo concordando com a proteção do salário contra qualquer tipo de abuso por parte do empregador , em determinada ocasião em que a parte interessada seja o próprio empregado , deve existir certa flexibilidade no entendimento da norma, pois muitas vezes, as dúvidas na tomada de decisão por parte do empregador se tornam injustas por temer futura condenação judicial.

Assim , em virtude desta rigidez e falta de clareza na redação do artigo, concluo o entendimento que deve ser plenamente possível a redução salário quando o interesse partir do próprio empregado mediante solicitação por escrito , na presença de testemunhas e dependendo do caso com a anuência do sindicato da categoria, sem risco de ser considerado ato ilícito e a condenação ao empregador .

**4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

CASSAR, Volia Bomfim . Direito do trabalho. 6.ed. Niterói: Impetus , 2012 , p 902.

Delgado, Maurício Godinho, Alterações Contratuais Trabalhistas, São Paulo : LTr, 2000, pp. 85/86)

<<http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=6618>> Acesso em : 18.nov.2014

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/reducao_salarial.html>> Acesso em 03.jan.2015.

<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/437959/reducao-salarial>

1. CASSAR, Volia Bomfim . Direito do trabalho. 6.ed. Niterói: Impetus , 2012 , p 902. [↑](#footnote-ref-2)
2. Ibidem,p.903 [↑](#footnote-ref-3)