



PROCESSO N° TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

A C Ó R D ã O
3ª Turma
GMAAB/rca/ct/ems

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. REDUÇÃO DA JORNADA A PEDIDO DO EMPREGADO. ALTERAÇÃO SALARIAL. POSSIBILIDADE. O art. 7º, VI, da Constituição da República garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. As Cortes Trabalhistas têm pacificado entendimento 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. No entanto, a redução da jornada de trabalho com a anuência do empregado, por acordo escrito, com a consequente redução proporcional do trabalho, não está prevista em lei. O Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado já se posicionou a respeito da possibilidade da redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial: *"As alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes - qualquer que seja 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*



PROCESSO Nº TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

Constituição. A princípio, existe apenas uma exceção (rara, é verdade) a essa regra geral: poderá ser tida como lícita a redução laborativa, mesmo com a respectiva diminuição proporcional do salário, se sua causa ensejadora da mudança tiver sido o atendimento a específico (e comprovado) interesse extracontratual do empregado. É evidente que, nesse caso, o título jurídico autorizador da redução será o acordo bilateral - mas é necessário que fique claro que o interesse essencialmente pessoal do empregado (portanto, interesse extracontratual) é que provocou a modificação concretizada (por exemplo, obreiro contratado para realizar função manual gradua-se em direito, pretendendo, desde então, iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar, por precaução, ainda, o antigo serviço --- para tanto precisa reduzir sua jornada laborativa original). Nessa situação figurada, a causa específica torna a mudança contratual favorável ao obreiro (em virtude de seu interesse pessoal extracontratual), harmonizando a alteração à regra do artigo 468 da CLT. Registre-se que o ônus probatório relativo à causa essencial à ocorrência do ato modificativo é da empresa, é claro (artigo 333, II, do CPC)". (Delgado, Maurício Godinho, Alterações Contratuais Trabalhistas, São Paulo : LTr, 2000, pp. 85/86). Logo, não há redução salarial, e, tampouco, redução salarial ilícita, se a remuneração for proporcional à redução da jornada laboral, mormente se o empregado anuiu por acordo escrito, fato incontroverso nos autos - "(...) a alteração se deu a pedido do Autor, em face da redução da carga horária para que ele pudesse arcar com outros compromissos profissionais". (fls. 203).



PROCESSO N° TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

**Recurso de revista conhecido por
divergência jurisprudencial e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003**, em que é Recorrente **CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S.A.** e Recorrido **LUIZ DE LEMOS SILVEIRA**.

O e. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, mediante decisão, às fls. 294-299, deu provimento ao recurso ordinário para deferir ao empregado recorrente as diferenças salariais decorrentes da redução da remuneração, a partir de 1º/10/2009, com reflexos em aviso prévio, saldo de salário, 13º salário, férias + 1/3, horas extras, FGTS e multa de 40% do FGTS.

A empresa interpõe recurso de revista, às fls. 303-314, postulando a reforma do julgado, com base no art. 896, "a" e "c", da CLT.

O recurso de revista foi admitido pela decisão às fls. 324-326.

O empregado recorrido apresentou contrarrazões às fls. 329-332.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, por não estar caracterizada a hipótese prevista no art. 83, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade recursal quanto à regularidade de representação (fls. 47-49, procuração e fl. 50 - substabelecimento), tempestividade (fls. 301 e 303) e preparo (fls. 208, 317, 319), passa-se ao exame dos requisitos específicos de cabimento do recurso de revista.

1 - CONHECIMENTO



PROCESSO N° TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

**1.1 - DIFERENÇAS SALARIAIS - MÉDICO DO TRABALHO -
REDUÇÃO DA JORNADA A PEDIDO DO EMPREGADO - ALTERAÇÃO SALARIAL -
POSSIBILIDADE**

O e. Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário para deferir ao empregado recorrente as diferenças salariais decorrentes da redução da remuneração, a partir de 1º/10/2009, com reflexos em aviso prévio, saldo de salário, 13º salário, férias + 1/3, horas extras, FGTS e multa de 40% do FGTS. Eis os fundamentos às fls. 296-297, *verbis*:

Pugna o recorrente pelo deferimento de diferenças salariais, com fulcro no art. 468 da CLT e art. 7º, VI, da CF. Argúi que a redução salarial sofrida, ainda que acompanhada de redução da jornada laboral, constitui alteração contratual *in pejus*, além de violar o princípio da irredutibilidade salarial, pois não chancelada por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Alega que o documento de fl. 68 não comprova a prestação de serviços a outros empregadores, durante o pacto laboral, vez que produzido em data posterior à rescisão contratual. Salaria que a testemunha obreira provou que houve redução geral de salários na empresa demandada.

Ab initio, esclareço que reputo correto o juízo de base quando afirma não vislumbrar qualquer alteração contratual unilateral em prejuízo do reclamante, seja porque este confessou ter concordado com as reduções de jornada de trabalho e remuneração (fl. 190), seja porque a empresa ré comprovou, por meio de provas testemunhais, que a diminuição da jornada foi implementada para atender a interesse particular do obreiro (fls. 165-v/166).

Inexiste, pois, violação ao art. 468 da CLT.

Todavia, merece provimento a irresignação da parte autora, em razão da violação às formalidades instituídas pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal pátria. Explico.

Resta incontroversa nos autos a admissão do reclamante pela empresa demandada, em 10/06/2009, para o exercício da função de médico do trabalho, com salário mensal de R\$ 11.000,00, bem como a posterior redução



PROCESSO N° TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

da jornada laboral, em 1º/10/2009, acompanhada de redução da remuneração para o valor de R\$ 8.000,00.

In casu, a discussão antecede a análise dos motivos ensejadores da redução salarial, pois não se cuida, pura e simplesmente, de adequação da remuneração à jornada de trabalho, mas de redução salarial ilícita, não chancelada por negociação coletiva.

A CCT 2009/2010, acostada aos autos, às fls. 100/122, não abrange a categoria profissional do demandante nem prevê hipóteses de diminuição salarial.

A alteração contratual foi implementada mediante acordo escrito, subscrito pelas partes, sem qualquer participação sindical (fl. 67). Assim, malferido restou o princípio constitucional da irredutibilidade salarial, albergado no art. 7º, VI, da Constituição Federal pátria, que prevê a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".

A concordância do autor com a redução em nada altera este entendimento, diante da clara disposição constitucional em contrário.

Desse modo, impõe-se a reforma da decisão de primeiro grau para deferir ao reclamante as diferenças salariais decorrentes da redução da remuneração obreira. a partir de 01/10/2009, com reflexos em aviso prévio, saldo de salário, 13º salário, férias + 1/3 horas extras, FGTS e multa de 40% do FGTS.

A empresa recorrente sustenta que não há se falar em violação do art. 7º, VI, da Constituição da República, porquanto a garantia constitucional não pode ser interpretada à luz do recebimento mensal do empregado, porque o ordenamento jurídico admite formas distintas de pagamento. Acrescenta que a legislação não permite o contrato com o pagamento de salário hora inferior à contraprestação mínima legal. Por fim, salienta que não houve redução do valor do salário hora, o que poderia ser interpretado como redução salarial, mas sim redução da jornada de trabalho, com a conseqüente redução proporcional de ganhos, por interesse particular do empregado. Denuncia violação dos arts. 468, 442 e 444 da CLT e 6º, LIV e 7º, VI, parágrafo único, XIII e XIV da Constituição da República, assim como contrariedade à Orientação



PROCESSO Nº TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

Jurisprudencial nº 244 da SBDI-1 e às Súmulas nºs 143 e 370 do TST. Transcreve arestos à divergência.

O aresto transcrito à fl. 310, *in fine*, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, apresenta conflito de tese com o v. acórdão revisando, ao assentar que, constatado que as alterações salariais do empregado decorreram do seu próprio interesse em ter reduzida a sua jornada laboral, afasta-se a aplicação do princípio da irredutibilidade salarial.

CONHEÇO do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

2 - MÉRITO

2.1 - DIFERENÇAS SALARIAIS - REDUÇÃO DA JORNADA A PEDIDO DO EMPREGADO - ALTERAÇÃO SALARIAL

O art. 7º, VI, da Constituição da República garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

As Cortes Trabalhistas têm pacificado entendimento 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.

No entanto, a redução da jornada de trabalho com a anuência do empregado, por acordo escrito, com a consequente redução proporcional do trabalho, não está prevista em lei.

O Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado já se posicionou a respeito da possibilidade da redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial:



PROCESSO Nº TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

As alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes -qualquer que seja 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.

A princípio, existe apenas uma exceção (rara, é verdade) a essa regra geral: poderá ser tida como lícita a redução laborativa, mesmo com a respectiva diminuição proporcional do salário, se sua causa ensejadora da mudança tiver sido o atendimento a específico (e comprovado) interesse extracontratual do empregado. É evidente que, nesse caso, o título jurídico autorizador da redução será o acordo bilateral - mas é necessário que fique claro que o interesse essencialmente pessoal do empregado (portanto, interesse extracontratual) é que provocou a modificação concretizada (por exemplo, obreiro contratado para realizar função manual gradua-se em direito, pretendendo, desde então, iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar, por precaução, ainda, o antigo serviço --- para tanto precisa reduzir sua jornada laborativa original). Nessa situação figurada, a causa específica torna a mudança contratual favorável ao obreiro (em virtude de seu interesse pessoal extracontratual), harmonizando a alteração à regra do artigo 468 da CLT. Registre-se que o ônus probatório relativo à causa essencial à ocorrência do ato modificativo é da empresa, é claro (artigo 333, II, do CPC). (Delgado, Maurício Godinho, Alterações Contratuais Trabalhistas, São Paulo : LTr, 2000, pp. 85/86)

Logo, não há redução salarial, e, tampouco, redução salarial ilícita, se a remuneração for proporcional à redução da jornada laboral, mormente se o empregado anuiu por acordo escrito, fato incontroverso nos autos - "(...) a alteração se deu a pedido do Autor, em face da redução da carga horária para que ele pudesse arcar com outros compromissos profissionais". (fl. 203).

Diante do exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de revista para restabelecer a r. sentença que julgara "improcedente o pedido de diferenças de verbas rescisórias relativas ao salário reduzido



PROCESSO N° TST-RR-19400-73.2010.5.16.0003

relativo a aviso prévio, saldo de salário, gratificação natalina, férias proporcionais, acrescida de 1/3, bem como as diferenças salariais referentes aos meses em que a jornada foi reduzida e reflexos do FGTS das verbas indicadas, inclusive da multa de 40%".(fl. 205)

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a r. sentença que julgara "improcedente o pedido de diferenças de verbas rescisórias relativas ao salário reduzido relativo a aviso prévio, saldo de salário, gratificação natalina, férias proporcionais, acrescida de 1/3, bem como as diferenças salariais referentes aos meses em que a jornada foi reduzida e reflexos do FGTS das verbas indicadas, inclusive da multa de 40%".(fl. 205)

Brasília, 2 de Outubro de 2013.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei n° 11.419/2006)

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator