

**AVULSO NÃO PUBLICADO
INCONSTITUCIONALIDADE
NA CCJC**



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.930-B, DE 2010 **(Da Comissão de Legislação Participativa)**

Sugestão nº 227/2006

Dispõe sobre as gratificações por produtividade e por função; tendo parecer: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela rejeição (relator: DEP. ASSIS MELO); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela inconstitucionalidade (relator: DEP. MARCOS ROGÉRIO).

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE:
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão
- Voto em separado

III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- Parecer vencedor
- Parecer da Comissão
- Voto em separado

O Congresso Nacional decreta:

Esta lei visa regulamentar o pagamento das gratificações por produtividade e por função.

A gratificação por produtividade não integra o salário para qualquer fim, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Art. 3º A gratificação por função não se incorpora ao salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 17 de novembro de 2010.

Deputado PAULO PIMENTA
Presidente

SUGESTÃO N.º 227, DE 2006
(Do Conselho de Defesa Social de Estrela do Sul)

Propõe que a gratificação por função e produtividade não sejam incorporadas ao salário para qualquer fim.

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

I – RELATÓRIO

A Sugestão nº 227, de 2006, formulada pelo Conselho de Defesa Social de Estrela do Sul, propõe a edição de lei estabelecendo que, salvo acordo prévio estipulado em contrário, as gratificações por produtividade e por função não integram nem se incorporam ao salário para qualquer fim.

A proposição vem justificada nos seguintes termos:

“Embora possa parecer lógico que a gratificação por produtividade não integra o salário, alguns setores judiciais ainda não se adequaram a essa forma de remuneração variável e querem integrar o valor ao salário, o que tem gerado incerteza jurídica e desigualdade decisional, além de prejuízo para o próprio trabalhador, pois o patrão deixa de implantar essa remuneração ao mesmo.

Em um mundo que valoriza a eficiência não pode prevalecer a

incorporação da gratificação por função, apesar de não haver previsão legal, o TST vem preenchendo a lacuna legal com uma imposição que acaba por gerar a demissão do funcionário quando há necessidade de se trocar e fazer rodízio na função para evitar a incorporação”.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A matéria objeto da presente sugestão é passível de ser regulada por lei federal. Encontra-se compreendida na competência da legislativa da União, sendo legítima a iniciativa da Comissão de Legislação Participativa para acolhê-la e transformá-la em projeto de lei (art. 22, I; art. 48, *caput*; e art. 61, *caput*, da Constituição Federal.

No entanto, a proposição, da forma como atualmente redigida, choca-se com o disposto no inciso III do art. 8º da Constituição Federal, *in verbis*:

“Art. 8º.....

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”.

Aliás, em nosso entendimento, ainda que não houvesse esse comando constitucional, a matéria sob exame é daquelas que não é prudente deixar ao arbítrio das partes, por meio de simples acordo individual.

Tal possibilidade, além de expor o trabalhador ao maior poder de barganha do empregador, com certeza, geraria insustentável incerteza jurídica, em face da disparidade dos acordos individuais poderiam ser firmados dentro de uma mesma categoria.

Isto posto, com fundamento no art. 254, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados e art. 6º do Regimento Interno desta Comissão, propomos o acolhimento da Sugestão 227, de 2006, na forma do Projeto de Lei anexo.

Sala da Comissão, em 12 de novembro de 2010.

Deputado SEBASTIÃO BALA ROCHA
Relator

PROJETO DE LEI Nº , DE 2010
(Da Comissão de Legislação Participativa)

Dispõe sobre as gratificações por
produtividade e por função.

O Congresso Nacional decreta:

Esta lei visa regulamentar o pagamento das gratificações por
produtividade e por função.

A gratificação por produtividade não integra o salário para
qualquer fim, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Art. 1º A gratificação por função não se incorpora ao
salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 12 de novembro de 2010.

Deputado SEBASTIÃO BALA ROCHA
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Legislação Participativa, em reunião ordinária
realizada hoje, aprovou unanimemente a Sugestão nº 227/2006, nos termos do
Parecer do Relator, Deputado Sebastião Bala Rocha.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Paulo Pimenta - Presidente, Roberto Britto e Dr. Talmir - Vice-
Presidentes, Emilia Fernandes, Leonardo Monteiro, Luiz Carlos Setim, Pedro Wilson,
Sebastião Bala Rocha, Fátima Bezerra, Luiz Couto e Waldir Maranhão.

Sala da Comissão, em 17 de novembro de 2010.

Deputado PAULO PIMENTA
Presidente

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I – RELATÓRIO

A Comissão de Legislação Participativa, acolhendo a Sugestão n.º 227, de 2006, apresentada pelo Conselho de Defesa Social de Estrela do Sul, apresentou o Projeto de Lei em epígrafe com o objetivo de regulamentar a gratificação de produtividade e de exercício de função.

De acordo com o Projeto, a gratificação de produtividade e a gratificação de exercício de função não integram o salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Na sua justificação, afirma-se que os tribunais trabalhistas vêm decidindo pela incorporação dessas gratificações ao salário do empregado, embora não haja previsão legal específica que autorize tal entendimento. Essas decisões segundo a justificativa têm gerado incertezas jurídicas e desigualdade decisional. Dessa forma, essa incorporação obriga o empregador a fazer rodízio constante nos cargos de chefia ou a demitir o empregado para evitar a incorporação da gratificação

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

II - VOTO DO RELATOR

De acordo com sua justificativa, o Projeto em análise afirma que existe um vazio legal em relação à incorporação das gratificações ao salário. No entanto, examinando o texto do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova Consolidação da Legislação do Trabalho, encontramos o seguinte dispositivo:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como

adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Lendo o § 1º do artigo citado, vê-se, com clareza, que a lei determina que “gratificações ajustadas” integrem o salário do empregado. Ao contrário, portanto, do que se afirma na justificção do Projeto, os tribunais vêm tratando a questão das gratificações à luz de dispositivo legal específico. Na verdade, a doutrina e a jurisprudência mitigaram sensivelmente esse dispositivo estabelecendo, como critério para a incorporação ao salário, que a gratificação seja paga com habitualidade. Em atenção à periodicidade do pagamento das gratificações, ainda que habituais, a jurisprudência tem limitado o efeito da repercussão dessa parcela nas demais parcelas salariais, tais como horas-extras, férias, décimo terceiro salário e repouso semanal.

Não há surpresa, portanto, que os tribunais trabalhistas decidam pela incorporação da gratificação de produtividade, que é distinta da participação nos lucros, e da gratificação de função aos salários. A existência do art. 457 da CLT e a exigência jurisprudencial de habitualidade na percepção da gratificação não dão razão ao autor quando argumenta contra essa incorporação com base no vazio legal e na insegurança jurídica decorrente dessas decisões judiciais.

O que se pode concluir, então, é o que o Projeto não contribui para preencher lacunas jurídicas ou aclarar eventuais “zonas cinzentas” na lei. O que o Projeto pretende, de fato, é alterar um paradigma do Direito do Trabalho traçado no art. 457 da CLT. Por meio desse paradigma, percebemos que o Direito Laboral tutela o salário do trabalhador, determinando a integração ao salário do máximo de parcelas recebidas em razão da prestação de trabalho ao empregador. A razão de ser desse modelo jurídico é a proteção do empregado contra eventuais estratégias dos empregadores que, ao optar por remunerar a prestação do serviço por meio de percentagens, comissões, gratificações, objetivam reduzir o salário real devido ao empregado, acabando por contrariar princípio básico trabalhista, inscrito na Constituição Federal (7.º, inciso VI, da CF/88).

Examinando o Projeto sob este ponto de vista, ou seja, da mudança de paradigma da incorporação para o paradigma da não incorporação, não vemos razões de conveniência e oportunidade que justifiquem a aprovação da matéria.

De acordo com a justificção do Projeto, a não incorporação da parcela referente à gratificação por produtividade se justificaria em razão da necessidade de o mercado de trabalho aceitar a remuneração variável e adaptar-se

às exigências de eficiência da produção de bens e serviços. Tendo em vista tais argumentos é que o Projeto pretende que a norma legal exclua as parcelas relativas à gratificação de produtividade do salário, como regra, permitindo sua inclusão em caso de eventual cláusula de acordo ou convenção coletiva.

Nosso entendimento, porém, é que a ordem jurídica em vigor já permite que essa parcela seja desincorporada do salário, em atendimento às peculiaridades do mercado de trabalho, do empreendimento ou das circunstâncias do momento. Não é outra a conclusão a que se pode chegar após a leitura do art. 7.º, inciso VI (*"irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo de trabalho"*) e inciso XXVI (*"reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho"*) da Constituição de 1988. Conclui-se que os empregadores e empregados já estão autorizados a, por meio de negociação coletiva, pactuar entre si a exclusão da gratificação de produtividade do salário.

Vê-se, portanto, que a única novidade que o Projeto, caso aprovado, produziria seria inverter a presunção legal de inclusão dessas parcelas no salário, de forma que, na ausência de cláusula em instrumento coletivo, tais gratificações não estariam incluídas no salário.

A mudança, caso aprovada, traria, como consequência, apenas mais conforto ao empregador, que não precisaria se mover em direção a um acordo com os sindicatos da categoria e convencê-los de que haveria ganhos para ambas as partes se essas gratificações não fossem incorporadas ao salário.

Ora, é pacífico, no Direito do Trabalho, que a relação entre empregadores e empregados é determinada pela hipossuficiência desses em relação a aqueles. Em razão disso, é bastante razoável que a presunção legal de incorporação das gratificações ao salário milite em favor do obreiro, sem prejuízo da iniciativa dos empregadores de estabelecer regras próprias de relacionamento contratual, por meio de norma coletiva.

Em relação à gratificação de função, o argumento do Projeto é que ela impõe ao empregado a necessidade de fazer rodízio nos cargos de confiança ou mesmo de despedir o empregado para evitar a incorporação da gratificação ao salário.

Chamamos a atenção para o fato de que as regras impostas pela jurisprudência para permitir a incorporação desse benefício ao salário são muito mais restritivas. A habitualidade necessária para a incorporação de qualquer gratificação ao salário é, no caso dessa parcela, caracterizada somente com a percepção da gratificação por dez anos consecutivos (Súmula n.º 372 do Tribunal

Superior do Trabalho).

Ora, não há dúvida de que dez anos é tempo suficiente para que o empregador se certifique de que o empregado merece o cargo e as funções a ele confiadas e, por consequência, o acréscimo de remuneração decorrente do exercício da função. Pensamos, também, que uma década é tempo suficiente para que qualquer empresa acomode os salários desses empregados à sua estrutura de custos. Negar a incorporação da vantagem a colaboradores que foram valiosos durante tanto tempo chega a ser um ato de mesquinha.

De qualquer maneira, aplica-se a essa modalidade de gratificação tudo que dizemos acima a respeito de as partes, por meio de norma coletiva, pactuarem a não incorporação da parcela ao salário do empregado.

Em razão do exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei n.º 7.930, de 2010.

Sala da Comissão, em 17 de maio de 2011.

Deputado ASSIS MELO
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.930/10, nos termos do parecer do relator, Deputado Assis Melo, contra o voto do Deputado Augusto Coutinho, que apresentou voto em separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Silvio Costa - Presidente, Sabino Castelo Branco e Augusto Coutinho - Vice-Presidentes, Andreia Zito, Assis Melo, Daniel Almeida, Eudes Xavier, Fátima Pelaes, Flávia Moraes, Gorete Pereira, Laercio Oliveira, Luciano Castro, Mauro Nazif, Policarpo, Ronaldo Nogueira, Sandro Mabel, Sérgio Moraes, Vicentinho, Walney Rocha, Alex Canziani, André Figueiredo, Darcísio Perondi e Irajá Abreu.

Sala da Comissão, em 29 de junho de 2011

Deputado SILVIO COSTA
Presidente

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO AUGUSTO COUTINHO

I – RELATÓRIO

O projeto em exame visa regulamentar o pagamento das gratificações por produtividade e por função, remetendo para as disposições nos instrumentos coletivos a única possibilidade de integração ao salário dessas parcelas.

Este Projeto foi formulado pelo Conselho de Defesa Social de Estrela do Sul, através da Sugestão nº 227, em 2006. Na Comissão de Legislação Participativa foi distribuído sob o nº PL 7930-2010 e relatado pelo Deputado Sebastião Bala Rocha que apresentou Parecer favorável.

A proposição foi encaminhada às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público - CTASP e Constituição e Justiça e de Cidadania - CCJC (artigo 54 do RICD) e está sujeita à apreciação do Plenário.

Em 17/05/2011, na Comissão de Trabalho, Administração Pública e Serviço Público, o relator designado - Deputado Assis Melo (PCdoB/RS) apresentou Parecer pela rejeição.

É o relatório.

II – VOTO

Preliminarmente, o Projeto, na forma da redação proposta, apresenta-se conveniente, necessário e apto à aprovação. O fundamento para a rejeição do Projeto, entretanto, é confuso e induz a erro merecendo as considerações que se seguem.

O artigo 457 e seus parágrafos da CLT não são adequados a dirimir as dúvidas dos nossos julgadores e dos atores sociais, sendo necessária a regulação objeto do Projeto em apreciação.

Aparentemente, a menção contida no § 1º do artigo 457 referenciado seria suficiente para resolver a questão, pois, determina que as “gratificações ajustadas” integrem ao salário. Mas, somente, em um primeiro momento. Uma análise mais aprofundada direciona a discussão para outra conclusão.

Ressalte-se, assim, que também a doutrina é dividida no sentido de definir o que venha a ser o termo “gratificação ajustada”, contido no artigo acima mencionado. Para aqueles adeptos da teoria subjetiva, “*apenas as gratificações expressamente ajustadas por contrato têm natureza salarial. As demais*

não integram o salário, mesmo que habituais. Para os defensores desta tese, a natureza jurídica do benefício não ajustado pelas partes não é salarial, por ser mera liberalidade do empregador". Para aqueles que adotaram a teoria objetiva, "se a parcela é paga com periodicidade ou com habitualidade o ajuste é presumido e a gratificação terá natureza salarial, devendo ser integrada ao salário". (Vólia Bonfim Cassar, Direito do Trabalho, 2008).

É natural que não haja consenso na doutrina que atua nas discussões em tese dos institutos jurídicos. Porém, para as relações de trabalho, as definições devem ser claras, pois, na falta delas, as partes experimentam dúvidas capazes de abalar a gestão dos empreendimentos. O mesmo se diga em relação às decisões judiciais em que o dissenso provoca insegurança jurídica e pode inviabilizar um empreendimento pelo passivo trabalhista formado ao longo do tempo.

As razões que embasam a rejeição do Projeto sustentam que há marco legal suficiente; todavia, logo em seguida, apresentam contradição explícita, visto que declaram que os tribunais vêm tratando a questão da incorporação da gratificação ao salário à luz do artigo 457 Consolidado, desde que haja habitualidade no pagamento. E complementa que, mesmo que haja habitualidade, a jurisprudência tem restringido os reflexos salariais dessa parcela em apenas poucas parcelas salariais, excluindo outras.

Assim, pergunta-se: Poderia o Judiciário ir tão longe, fixando requisitos que o legislador não definiu, ampliando ou restringindo direitos? Por qual motivo deve o Tribunal trabalhista decidir se há a possibilidade de integração da gratificação pelo tempo de pagamento (habitualidade), ou em quais parcelas essa gratificação deverá ter reflexos salariais?

Ora, se o artigo fosse claro, se não existisse incerteza na sua aplicação, não seriam necessárias interpretações doutrinárias, jurisprudenciais para cada caso, a depender de entendimentos do Judiciário.

Portanto, a conclusão que se chega é bastante simples: se cabem interpretações, limitações e restrições por parte do Judiciário, isto se deve porque não há determinação clara na lei.

Em consequência, pode-se afirmar que há sim um vazio legal quanto ao tema. E é exatamente o que o Projeto propõe: critérios legais explicitamente definidos para a incorporação ou não de gratificação.

Não se pode transferir ao Poder Judiciário a atribuição essencialmente Legislativa, determinada pela Lei Maior.

Caso o artigo fosse suficiente para não trazer qualquer

insegurança jurídica, a legalidade ou não da integração de gratificações ao salário não estaria sendo definida por entendimento jurisprudencial. Note-se, mais uma vez, que a regulação é definida através de Súmula 372 do TST. Não cabe ao Tribunal Superior do Trabalho estabelecer marco legal; esta função é do Poder Legislativo, cabendo a todos os órgãos do Judiciário tão somente aplicá-lo na forma do texto legal e não avocar para si a definição de marco regulatório.

E mais. O argumento estampado nas razões da rejeição segue frágil na medida em que sugere que o pagamento de parcelas com outras rubricas tem o objetivo de mascarar uma redução salarial. Totalmente equivocado o argumento, que em poucas palavras, tece pesadas críticas aos antecessores da Casa Legislativa que a construíram ao longo do tempo.

Não há que se falar, ainda, em “articulações dos empregadores” ou desproteção do trabalhador. O pagamento por meio de percentagens, comissões ou gratificações representam institutos jurídicos legítimos. O Projeto em momento algum trilha esse caminho. Muito ao contrário. Remete a discussão aos instrumentos coletivos, com a necessária participação dos sindicatos nas negociações.

Por fim, cumpre observar que as gratificações têm como característica principal para a sua concessão o ato de iniciativa do empregador. São instituídas de forma espontânea e por liberalidade, pois não têm previsão na legislação vigente. E nem poderia ser diferente, pois, em regra, as gratificações estão condicionadas a um evento específico e constituem-se, principalmente, em um estímulo para o trabalhador.

Por se revestirem de natureza espontânea não podem sofrer o mesmo regramento dos direitos trabalhistas já positivados, na forma do artigo 457 da CLT. Em verdade, a se impor a mesma consequência jurídica de reflexos e integração aos benefícios propostos livremente pelo empregador, está-se a desestimular iniciativas na mesma linha que venham a favorecer os próprios trabalhadores.

A norma criada pelas partes fortalece as relações entre empregados e empregadores. A autocomposição, privilegiada pela Constituição Federal, representa a forma mais equilibrada de resolução dos conflitos coletivos de interesses entre as categorias econômicas e profissionais, quando discutem direitos adicionais decorrentes dos contratos.

Retirar das partes mais interessadas a possibilidade de disciplinar, a partir das suas especificidades é desconsiderar todo o esforço constitucional de promover o amadurecimento na negociação coletiva e na melhoria

das relações de trabalho.

Portanto, o Projeto é necessário tanto para preencher uma lacuna do legislador, como para fixar um marco regulatório até agora incerto e existente precariamente por entendimento jurisprudencial equivocado.

Ante o exposto, **opino pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 7.930, de 2010.**

Sala da Comissão, em 14 de junho de 2011.

Deputado AUGUSTO COUTINHO

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PARECER VENCEDOR

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 7.930, de 2010, visa regulamentar o pagamento das gratificações por produtividade e por função. A gratificação por produtividade não integra o salário para qualquer fim, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Nesse mesmo sentido, a gratificação por função também não se incorpora ao salário, salvo o disposto em negociação coletiva.

O projeto teve origem na Sugestão nº 227, de 2006, formulada pelo Conselho de Defesa Social de Estrela do Sul.

Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, o projeto foi rejeitado nos termos do parecer do Deputado Assis Melo.

A proposição está sujeita à apreciação do Plenário.

É o relatório.

II- VOTO

O objetivo desta Comissão, de acordo com a distribuição realizada pela Mesa Diretora desta Casa, é a análise da matéria contida no projeto,

especificamente sob os aspectos da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa. De início, vale ressaltar que no projeto, estão obedecidas as seguintes normas constitucionais: Competência legislativa da União (art. 22, inciso I); Atribuição do Congresso nacional, com posterior pronunciamento do Presidente da República (art. 48); e Legitimidade da iniciativa concorrente (art. 61, caput).

No entanto, na análise da Constitucionalidade, devem ser observados também todos os requisitos presentes no § 4º do art. 60 da Constituição Federal, dentre os quais se incluem os direitos e garantias individuais, mormente a proteção mínima aos direitos dos trabalhadores.

Ressalte-se que o salário é a principal obrigação do empregador e o principal direito do empregado. Os dois constituem os elementos nucleares do contrato de trabalho. Assim, o Direito do Trabalho considera duas dimensões do salário: econômica e social. Para a primeira, o salário se apresenta como manifestação diretamente vinculada às possibilidades do processo produtivo e condicionada a este. Já a dimensão social reside no fato de que o trabalhador possui apenas a sua força de trabalho para garantia do sustento pessoal e da família, por intermédio de ganhos suficientes para cumprir essa finalidade.

Por essa razão, o salário tem uma proteção especial no ordenamento jurídico pátrio relativo às normas laborais. Essa proteção também se verifica não só aqui, mas alhures, conforme se observa nas normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT. No Brasil, o principal dispositivo de proteção do salário é o inciso VI, do art. 7º da Constituição Federal, erigido à condição de cláusula pétrea.

Da leitura da justificação da sugestão apresentada na Comissão de Legislação Participativa, posteriormente transformada em Projeto de Lei, depreende-se que a lógica que norteou a apresentação da proposição é a suposta ausência de norma legal para justificar as decisões judiciais que consideram que as gratificações por produtividade incorporam-se ao salário do empregado.

Entretanto, essa justificação não encontra respaldo em alguns dispositivos da CLT (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), mormente em seu art. 457, que considera como remuneração, para efeitos legais, além do salário devido, as gorjetas, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens

e abonos pagos pelo empregador. Excetuam-se apenas as ajudas de custos, assim como as diárias para viagem que não excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário pelo empregado.

Logo, o que se percebe, segundo a CLT, é que as gratificações ajustadas já integram o salário do empregado. Seguindo essa linha, o entendimento da jurisprudência trabalhista é que as gratificações pagas habitualmente aos trabalhadores têm natureza salarial e devem integrar o décimo-terceiro salário, mas não incidem sobre as férias nem no aviso prévio.

Diante disso, qualquer alteração normativa no sentido de considerar a gratificação como avulsa e desatrelada do salário do empregado, como sugere a proposição em análise, pode configurar a redução salarial. Atualmente, tem-se verificado diversas manobras patronais com o intuito de reduzir os custos do empreendimento, as quais, de toda sorte, acabam por desencadear uma frequente afronta ao texto da CLT.

Nesse sentido, verifica-se que o que a proposição objetiva, de fato, é alterar um paradigma do Direito do Trabalho traçado no art. 457 da CLT. Por meio desse paradigma, percebemos que o Direito Laboral tutela o salário do empregado, determinando a integração ao salário do máximo de parcelas recebidas em razão da prestação de trabalho ao empregador.

A razão de ser desse modelo jurídico é a proteção do empregado – parte hipossuficiente da relação trabalhista - contra eventuais estratégias dos empregadores que, ao optar por remunerar a prestação do serviço por meio de percentagens, comissões, gratificações, objetivam reduzir o salário real devido ao empregado, acabando por contrariar também um princípio básico trabalhista, inscrito no inciso VI do art. 7º da Constituição Federal, que é a irredutibilidade salarial.

Conforme já foi dito no início, a irredutibilidade salarial é cláusula pétrea da Constituição. Por isso, é um princípio de fundamental importância para as relações individuais de trabalho, assegurando aos trabalhadores o direito de não sofrer decréscimos em seus salários por imposição unilateral dos empregadores. O princípio da irredutibilidade salarial é, por assim dizer, a mais importante forma de proteção salarial prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

Ressalte-se que esse direito constitucional do trabalhador visa a assegurar sua própria subsistência e, muitas vezes, da sua família, possuindo, assim, caráter eminentemente econômico e alimentar, uma vez que, se fosse permitida a redução, o empregado não teria a segurança necessária para manter o suficiente para a subsistência, daí porque sua previsão na Constituição Federal como um direito fundamental do trabalhador.

O princípio da irredutibilidade salarial comporta uma exceção¹, segundo o próprio VI, art. 7º da Constituição, que condiciona a redução ao acordo ou convenção coletiva. Assim, o texto constitucional aponta para a negociação coletiva como o caminho a ser percorrido por empregados e empregadores visando à solução de conflitos e problemas sociais que podem ocorrer em tempos de crise econômica.

Diante do exposto, toda e qualquer norma de alteração constitucional ou infraconstitucional no sentido de redução de salários deve observar a exceção inserida no princípio da irredutibilidade de salários, que é a aprovação prévia em convenção ou acordo coletivo. Do contrário, a norma deverá ser declarada inconstitucional.

Nesse sentido, votamos pela inconstitucionalidade do Projeto nº 7.930, de 2010.

Sala das Comissões, 15 de julho de 2015.

Deputado MARCOS ROGÉRIO (PDT-RO)
Relator do Parecer Vencedor

¹ Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a exceção constitucional ao princípio da irredutibilidade salarial comporta dois fundamentos. Primeiro, a natural existência de situações de força maior, nas quais, diante de imperativos econômicos ou financeiros, empresas são obrigadas a reduzir o salário para evitar dispensa em massa dos trabalhadores. Segundo, a garantia de que, dependendo da concordância do sindicato dos trabalhadores, a redução só se fará nas hipóteses de absoluta necessidade, servido a exigência do acordo sindical como mecanismo de controle de situações fraudulentas. In: Salário: Conceito e Proteção (2008).

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela inconstitucionalidade do Projeto de Lei nº 7.930/2010, nos termos do Parecer Vencedor do Deputado Marcos Rogério, contra os votos dos Deputados Betinho Gomes, Renata Abreu, Nelson Marchezan Junior e Bonifácio de Andrada. O Parecer do Relator, Deputado Manoel Junior, passou a constituir Voto em Separado. O Deputado Marcos Rogério apresentou Voto em Separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Arthur Lira - Presidente, Osmar Serraglio e Veneziano Vital do Rêgo - Vice-Presidentes, Alceu Moreira, Alessandro Molon, Altineu Côrtes, André Fufuca, Andre Moura, Antonio Bulhões, Arnaldo Faria de Sá, Betinho Gomes, Bonifácio de Andrada, Bruno Covas, Capitão Augusto, Chico Alencar, Covatti Filho, Cristiane Brasil, Danilo Forte, Esperidião Amin, Evandro Gussi, Fausto Pinato, Felipe Maia, Giovanni Cherini, Hiran Gonçalves, Jhc, João Campos, José Fogaça, José Mentor, Júlio Delgado, Jutahy Junior, Luis Tibé, Luiz Couto, Marcelo Aro, Marco Tebaldi, Marcos Rogério, Padre João, Paes Landim, Pastor Eurico, Paulo Teixeira, Pr. Marco Feliciano, Raul Jungmann, Rodrigo Pacheco, Rogério Rosso, Ronaldo Fonseca, Rubens Pereira Júnior, Sergio Souza, Tadeu Alencar, Wadih Damous, Bruna Furlan, Célio Silveira, Daniel Almeida, Delegado Éder Mauro, Dr. João, Félix Mendonça Júnior, Hildo Rocha, Laudivio Carvalho, Lincoln Portela, Marcio Alvino, Odorico Monteiro, Reginaldo Lopes, Ricardo Barros, Roberto Britto, Sandro Alex, Silas Câmara, Valtenir Pereira e Wellington Roberto.

Sala da Comissão, em 15 de julho de 2015.

Deputado ARTHUR LIRA
Presidente

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO MANOEL JUNIOR

I - RELATÓRIO

A presente proposição tem o objetivo de disciplinar o pagamento das gratificações por produtividade e por função. Para tanto, estabelece que a gratificação por produtividade não integra o salário para qualquer fim, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Também a gratificação por função não será incorporada ao salário, salvo o disposto em negociação coletiva.

A proposição, resultado da aprovação da Sugestão nº 227, de 2006, do Conselho de Defesa Social de Estrela do Sul, sujeita à apreciação do

Plenário e tramitando em regime de prioridade, foi distribuída às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

A CTASP, em reunião ordinária realizada no dia 11 de junho de 2011, opinou pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.930/10, nos termos do parecer do relator, Deputado Assis Melo, contra o voto do Deputado Augusto Coutinho, que apresentou voto em separado.

É o relatório.

II - VOTO

Cabe a esta comissão, conforme a distribuição realizada pela Mesa Diretora desta Casa, a análise da proposição tão somente quantos aos aspectos da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Estão obedecidas as seguintes normas constitucionais: competência legislativa da União (art. 22, inciso I); atribuição do Congresso nacional, com posterior pronunciamento do Presidente da República (art. 48); e legitimidade da iniciativa concorrente (art. 61, caput).

Apesar de a proposição estar de acordo com o ordenamento jurídico em vigor, merece reparos quanto à técnica legislativa, nos termos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998. O art. 12 dessa lei estabelece que a modificação da lei será feita mediante reprodução integral em novo texto, quando se tratar de alteração considerável; mediante revogação parcial e, nos demais casos, por meio de substituição, no próprio texto, do dispositivo alterado, ou acréscimo de dispositivo novo.

Todavia o disposto na referida lei complementar não foi obedecido no projeto, o qual modificou por lei esparsa, a sistemática prevista para a remuneração dos empregados no art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O § 1º desse artigo determina que **integram o salário** não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, **gratificações ajustadas**, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. O projeto, no entanto, estabelece uma exceção a essa regra ao determinar que as gratificações por produtividade e por função **não integram o salário** para qualquer fim, salvo o disposto em negociação coletiva.

Essas observações também foram feitas pelo relator da matéria que nos antecedeu, Deputado Eduardo Cunha, que muito nos auxiliaram na análise da proposição.

Assim, entendemos que a boa técnica legislativa e as disposições da Lei Complementar nº 95, de 1998, dispõem que o regramento previsto no projeto deva ser inserido no art. 457 da CLT, providência que tomaremos na forma de um substitutivo, sem qualquer alteração no mérito.

Ante o exposto, votamos pela constitucionalidade, juridicidade, e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 7.930, de 2010, na forma do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em 27 de maio de 2015.

Deputado MANOEL JUNIOR

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 7.930, DE 2010

Dá nova redação ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para dispor sobre as gratificações por produtividade e por função.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457.....

.....

§ 4º *As gratificações por produtividade e por função não integram e nem são incorporadas ao salário para quaisquer fins, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (NR)*

Art.2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 27 de maio de 2015.

Deputado MANOEL JUNIOR

FIM DO DOCUMENTO