

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA
PROJETO DE LEI Nº 7.930, DE 2010

Dispõe sobre as gratificações por produtividade e por função.

Autor: COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

Relator: Manoel Júnior

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO MARCOS ROGÉRIO (PDT-RO)

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.

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).

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

Sala das Comissões, 14 de julho de 2015.

Deputado MARCOS ROGÉRIO

PDT-RO