

**COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO –
CTASP.**

PROJETO DE LEI Nº 7.930, DE 2010.

Dispõe sobre as gratificações por
produtividade e por função.

Autor: Conselho de Defesa Social de
Estrela do Sul.

Relator: Deputado ASSIS MELO.

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 de de 2011.

Deputado AUGUSTO COUTINHO