

EMENDA Nº - CMMPV
(Do Senhor Valmir Prascidelli)

Acrescente-se ao artigo 1º da MP nº 808, de 2017, a seguinte redação, *verbis*:

Art. 457.....

§ 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.

§ 12

§ 13 – Suprimir

§ 14 As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (NR)

§ 16

§ 17

§ 18

§ 19

§ 20

§ 21.....

§ 22 - Suprimir

§ 23 – Suprimir

JUSTIFICAÇÃO

Segundo Maurício Godinho Delgado “(...) salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em uma função do contrato de trabalho”.

E, para Gustavo Filipe Barbosa Garcia “remuneração é um termo mais amplo, ou seja, o gênero que englobe como espécie o salário e a gorjeta, pois compreendem-se na remuneração [...] além do salário [...] as gorjetas”.



E, compilando os dois conceitos, assim definiu o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT:¹

“Salário é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela venda da força de trabalho, quer seja estipulado por hora, dia, semana, mês, por tarefa, por comissão, etc. Nesse sentido, horas extras, adicionais, diárias quando ultrapassarem os limites previstos na CLT, por exemplo, têm natureza salarial. Já a remuneração é composta por salários mais gorjeta, ou seja, pelos pagamentos feitos por terceiros e que integram a remuneração.

A intenção do legislador continua sendo a exclusão de parcelas pagas pelo empregador do conceito de remuneração e, inclusive, do conceito de salário, com reflexos negativos na arrecadação da seguridade e previdência social.

Dessa forma, com a redação dos artigos proposta pela Reforma Trabalhista, haverá uma redução na base de cálculo das contribuições previdenciárias e demais encargos trabalhistas ao diminuir a base de cálculo para tais apurações.

No que diz respeito à inconstitucionalidade dos artigos acima mencionados, o Pedido de Veto Total ou Parcial do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, elaborado pelo Ministério Público do Trabalho é claro ao elucidar todas as violações constitucionais existentes na nova redação, senão vejamos:

“Violam o mesmo princípio de direito fundamental do trabalhador **os §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT, inseridos pelo PLC 38/2017, que afastam o caráter remuneratório (salarial) de verbas pagas como contraprestação pelo trabalho, tais como abonos e valores pagos em forma de bens, serviços ou dinheiro em razão de desempenho superior** ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, conhecidos como gratificações de produtividade.

(...)

Tais dispositivos **desfiguram o caráter protetivo do salário**, instituindo mecanismos facilitadores de **fraude salarial**, que consiste no **mascaramento de verbas pagas como contraprestação pelo trabalho, retirando-lhes a natureza remuneratória para excluir-lhes da incidência dos demais direitos trabalhistas fundamentais, de contribuições previdenciárias e fiscais**, em violação à eficácia do direito fundamental

¹Conferir Dossiê elaborado pelo Grupo de Trabalho CESIT/UNICAMP, disponível em: < http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>.



ao salário e de todos os demais direitos fundamentais que incidem sobre a remuneração (CF/1988, art. 7º, III, VIII, IX, XVI, XVII etc.).

A norma afronta diretamente o enunciado do art. 201, § 11, da Constituição, que determina sejam incorporados ao salário, para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios previdenciários, todos os ganhos habituais do empregado, recebidos a qualquer título:

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.

Decorre logicamente da norma constitucional que os **ganhos habituais recebidos pelo empregado a qualquer título integram a composição salarial também para incidência dos direitos trabalhistas**, pois destes direitos é que decorrem a incidência derivada das contribuições previdenciárias, de modo que o acessório segue o principal.”²

Ou seja, haverá uma notória redução salarial sem diminuir as horas diárias de trabalho. O legislador retirou a natureza salarial de verbas pagas aos empregados, impactando, inclusive, nos recolhimentos previdenciários. Foi a forma por ele encontrada de reduzir ainda mais o custo da mão de obra, violando todos os direitos sociais do trabalho. A alteração faz com que várias verbas pagas, anteriormente, como natureza salarial, sem limites em seus valores e razões de seus pagamentos sejam transformadas em verbas não salariais.

Válido transcrever a análise feita pelo Centro de Estudos Sindicais de Economia do Trabalho – CESIT:

“A alteração promovida pelo projeto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites nos seus valores e tampouco sem que se analisem as razões de seus pagamentos, são expressamente definidas como não salariais. Isso acarreta duas conseqüências possíveis: 1) novamente, a não contagem desses valores na base de cálculo dos direitos trabalhistas e encargos sociais (trabalhistas e previdenciários), intensificando a fragilização das fontes de financiamento da seguridade social, e; 2) o estímulo ao pagamento de salário indireto transvestido de não-salário.”

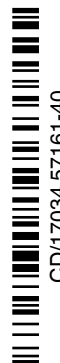
²Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>.



Assim, por estas justificativas, o art. 457 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017, viola o art. 201, § 11, da Constituição federal, ao dispor que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Sala das Comissões,

**Deputado Valmir Prascidelli
PT-SP**



CD/17034.57161-40