

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Joel Pons da Rosa Júnior

**A POSSIBILIDADE DE INCORPORAÇÃO DE VERBAS DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO APÓS O ADVENTO
DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

PORTO ALEGRE

JUNHO DE 2019

Joel Pons da Rosa Júnior

A POSSIBILIDADE DE INCORPORAÇÃO DE VERBAS DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO APÓS O ADVENTO DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

Junho de 2019

Joel Pons da Rosa Júnior

A POSSIBILIDADE DE INCORPORAÇÃO DE VERBAS DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO APÓS O ADVENTO DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador

Professor Doutor Rodrigo Coimbra Santos

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

“A Gratidão é a virtude das almas nobres”

Esopo

AGRADECIMENTOS

Agradeço o auxílio dedicado e paciente de meu Orientador Prof. Dr. Leandro Amaral Dorneles de Dorneles.

Agradeço aos meus familiares, amigos e a todos, que mesmo não estando citados aqui, tanto contribuíram para conclusão de mais esta etapa em minha vida.

RESUMO

A incorporação de verbas decorrentes do exercício de função gratificada, para os trabalhadores que mantiveram esta condição por 10 (dez) anos ou mais e foram dela afastados sem justo motivo, foi uma prática que se consolidou ao longo das últimas décadas, particularmente através da adoção da Súmula Nº 372, TST. Com o advento da Lei 13.437/2017, Lei da Reforma Trabalhista, vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho foram alterados e passaram a colidir com o referido entendimento sumular, sendo o dispositivo da incorporação de verbas de gratificação de função declarado, por muitos juristas, como um dispositivo sem efeito. O tema se mostra atual e relevante pois impacta diretamente no cotidiano de milhares de empregados, que desempenham funções gratificadas, e, conseqüentemente nas responsabilidades de centenas de empresas. O objetivo do presente trabalho é discutir o contexto de mudança e analisar se ainda há possibilidade jurídica de incorporação de verbas oriundas de gratificação de função. O procedimento metodológico escolhido para abordar a temática foi a realização de uma pesquisa indutiva, com o uso de consulta à doutrina, jurisprudência e legislação atinente ao tema, como técnicas de pesquisa. As diretrizes adotadas para a análise foram: a natureza das verbas complementares, os efeitos da lei no tempo e a hierarquia das fontes. Concluiu-se, que a incorporação de verbas decorrentes do exercício de função gratificada, com base nos critérios de análise, não é mais possível a partir da nova lei.

Palavras-chave: incorporação; gratificação de função; direito do trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 CONTEXTO HISTÓRICO	10
2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	15
2.1. A ALTERAÇÃO DO ARTIGO 468, CLT	17
2.2 A SÚMULA 372, TST	19
3 A NATUREZA DAS VERBAS COMPLEMENTARES	25
3.1 SALÁRIO	25
3.2 ADICIONAIS	29
3.3 GRATIFICAÇÃO	33
3.4 A NATUREZA DAS VERBAS DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO	37
4 OS EFEITOS DA LEI NO TEMPO	40
5 A HIERARQUIA DAS FONTES	43
6 JULGADOS RECENTES	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

A incorporação ao salário das verbas decorrentes do exercício de função gratificada, por parte dos profissionais encarregados de gerir pessoas, recursos financeiros, estruturas e processos de trabalho dos mais diversos tipos de organizações – tanto públicas, quanto privadas – nunca foi expressamente adotada e formalmente incluída na legislação, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto, com o passar do tempo, particularmente após a vigência da Constituição Federal de 1988, muitos profissionais que exerciam funções de liderança, ao terem sido afastados destas funções e perdido a gratificação correspondente que recebiam, passaram a buscar, no Judiciário, a possibilidade de terem reconhecidas as verbas de gratificação de função como parcelas salariais devidas e, assim, poderem ter esta diferença incorporada ao salário contratual.

Diante do volume e das controvérsias envolvendo a demanda, o Judiciário emitiu um entendimento a respeito do tema – a Súmula N^o 372, TST – que estabeleceu requisitos para a ocorrência de incorporação de gratificação de função ao salário dos trabalhadores e vigorou por muitos anos pacificando os conflitos das verbas trazidos para sua apreciação. Entretanto, após o advento da Lei 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista – a referida súmula teve afastada sua incidência e seus efeitos, em especial por alterações trazidas no Art. 468, CLT, em seu novo parágrafo adicionado, que passou a não admitir, expressamente, a incorporação de verbas oriundas de função gratificada às verbas salariais, independentemente do tempo de dedicação do trabalhador à sua organização.

Frente à inovação trazida pelo legislador, o objetivo do presente trabalho é discutir o contexto de mudança e analisar se ainda há possibilidade jurídica de incorporação de verbas oriundas de gratificação de função.

O tema se mostra atual e relevante pois impacta diretamente no cotidiano de milhares de empregados que recebem gratificação de função e, conseqüentemente, atinge um número expressivo de empresas.

O procedimento metodológico escolhido para abordar a temática e elaborar a presente monografia foi a realização de uma pesquisa indutiva, com o uso de consulta à doutrina, jurisprudência e legislação atinente ao tema, como técnicas de pesquisa.

Para discorrer sobre o tema organizamos o texto do seguinte modo:

No primeiro capítulo, analisamos brevemente o contexto histórico de surgimento e desenvolvimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), repositório legal das principais normas trabalhistas em nosso país.

Posteriormente, no segundo capítulo, tratamos sobre a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, procurando ilustrar, em linhas gerais, o impacto ocorrido de modo geral sobre a CLT.

No terceiro capítulo, analisamos a natureza das verbas complementares, especialmente as verbas adicionais e as gratificações, restringindo nosso olhar sobre a gratificação de função.

Ato contínuo, no Capítulo 4 analisamos os principais efeitos da lei no tempo.

Depois de nos debruçarmos sobre a natureza das verbas complementares e os efeitos temporais da lei, fechamos nosso filtro de análise com o Capítulo 5, em que discutimos, brevemente, a hierarquia das fontes.

No sexto capítulo, estudamos como os Tribunais, particularmente os TRTs, estão se comportando frente ao tema, dada a Lei 13.467/2017.

Na última parte desta monografia, são feitas considerações finais sobre o trabalho, apresentando as conclusões encontradas à vista dos capítulos antecedentes.

Entendemos que, ao percorrermos este trabalho, vários elementos nos auxiliarão a refletir acerca do tema e responder, de modo mais assertivo, se ainda ocorre possibilidade jurídica de incorporação de gratificação de função para os trabalhadores.

1. CONTEXTO HISTÓRICO

O Decreto-Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943, também conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), texto normativo com pouco mais de 75 anos, foi encarregado, considerando o contexto histórico de seu surgimento, por uma profunda alteração na forma como se delineariam, a partir de então, as relações entre capital e trabalho no Brasil, dando um novo significado a coordenação das forças entre os detentores dos meios de produção e aqueles que contribuem com o processo produtivo alienando unicamente a sua força de trabalho.

Tamanha é a relevância da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é possível fazermos um recorte na história das relações de trabalho no Brasil em antes e depois da CLT – é, sem dúvida, um marco histórico e balizador do Direito do Trabalho em nosso país.

Ainda que a CLT seja apontada, por muitos juristas, como uma norma autoritária imposta pelo governo brasileiro, à época, fato é que resistiu à três sucessões constitucionais em nosso país, traduzindo, deste modo, o valor jurídico e social existente em sua essência e a aplicabilidade prática de seu conteúdo normativo.¹

Ao analisarmos a exposição de motivos que fundamentam a criação da CLT, podemos depreender da leitura do parágrafo 15 que não se tratava de uma criação nova, mas a resultante de um processo em curso, notadamente o iniciado com a Revolução de 1930, que promoveu a ascensão de Getúlio Vargas ao poder:

A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica (...). (BRASIL, 1943).

¹ A CLT, foi criada durante a vigência da Constituição de 1937 e resistiu bravamente até aqui, tendo sido recepcionada pelas Constituições de 1946, 1967 e de 1988.

A CLT, mesmo que tendo sido elaborada por uma classe política dominante, tinha como um de seus objetivos atender grande parcela de trabalhadores em suas necessidades, todavia, por outro lado, visava regular e, acima disto, controlar as relações entre capital e trabalho nacionais, angariando forte apelo e apoio popular, sem descuidar de estimar o empresariado, conforme manifestava Getúlio Vargas, em um de seus discursos como candidato à presidência, em trecho apresentado por Kunzler (2012):

Não se pode negar a existência da questão social no Brasil, como um dos problemas que terão de ser reencarados com seriedade pelos poderes públicos.

O pouco que possuímos, em matéria de legislação social, não é aplicado ou só o é em parte mínima, esporadicamente, apesar dos compromissos que assumimos a respeito como os signatários do Tratado de Versalhes, e das responsabilidades que nos advêm da nossa posição de membros do bureau internacional do trabalho, cujas convenções e conclusões não observamos.

Se o nosso protecionismo favorece os industriais, em proveito da fortuna privada, corremos, também o dever de acudir o proletário com medidas que lhe assegurem relativo conforto e estabilidade e o amparo nas doenças como na velhice. (KUNZLER, 2012, p. 89).

Esta construção de apoio ao empresariado e mais destacadamente o amparo ao trabalhador, blindou, em certa monta, a CLT - diminuindo abruptamente ou até mesmo impedindo que fossem promovidas precarizações ou “flexibilizações” de direitos, em especial no que se refere aos direitos individuais dos trabalhadores, que são os mais sensíveis.

O advento da CLT, neste sentido, propiciou um ambiente de estabilidade legal em que as relações entre patrões e empregados puderam ser polidas e reinterpretadas, sob os mais diferentes enfoques, constituindo um patrimônio político, legislativo, jurisprudencial, social e econômico, que contribuiu para que o Brasil se transformasse numa das maiores e mais complexas economias do planeta, apesar da origem pouca democrática. Entretanto, podemos inferir que a CLT contribuiu para dar um novo sentido à dinâmica trabalhista, uma vez que a conjuntura, o ambiente

prévio, não era plenamente favorável – pois que eram muito incipientes as raízes de movimentos sociais e muito menos expressivas as raízes sindicais. Em essência, a CLT ajudou na popularização de novos conceitos e na organização de um ambiente social que começava a tornar-se mais complexo. Kunzler nos oferece uma ilustração do período anterior à CLT, sob o prisma da organização do movimento operário:

O movimento operário no Brasil começou a passos lentos, sendo isso fruto das próprias características culturais e sociais do povo, bem como de uma forma atrasada de organização do sistema de produção de bens, que era quase medieval ainda em pleno Século XX. Disto, não poderíamos esquecer uma referência à geografia do país. Eis que no Brasil praticamente “não houve luta sindical”, pois até meados dos anos 20 grande parte da população brasileira vivia em área rural e as informações recebidas eram parcas, bem como as distâncias longas, dificultando assim o aglomerado de pessoas urbanas, fato que impediu agrupamentos reivindicatórios de qualquer espécie.

Para aquelas pessoas que já moravam nas cidades e trabalhavam em fábricas, comércio e tantos outros serviços, e que não puderam entender muito bem qual era a questão envolvida ou qual deveria ser o papel de uma entidade sindical de trabalhadores, não foi difícil aderir ao movimento getulista. E, para agravar ainda mais o problema, havia toda uma preparação política, social e cultural de um povo que era individualista e acostumado a cada um olhar somente para o seu próprio umbigo. O preconceito social sobre esse tipo de organização operária era um fator que também inibia o trabalhador no filiar-se a idéias sindicais. (KUNZLER, 2012, 114-115).

Entretanto, à medida que o ambiente social, político e econômico ia se tornando mais complexo, deixando no passado as imagens indicadas por Kunzler, maiores provas de adaptação e congruência eram exigidas do Judiciário e da CLT – em especial nos movimentos de crise econômica conjuntural que tiveram efeitos diretos e nefastos sobre a massa de trabalhadores.

Em todos estes momentos de crise econômica, a CLT ofereceu alguma garantia mínima ao trabalhador, alguma forma de pretensão e indenização que poderia ser pleiteada, alguma alternativa também para os empregadores, uma vez que o interesse do Direito é harmonizar a sociedade, promover a paz social.

Foi-se consolidando, desta forma, no ideário coletivo dos trabalhadores, uma percepção de CLT assecuratória de direitos, e qualquer proposta de alteração nesta norma, seria atentar diretamente contra a classe laboral – e devemos destacar que os sindicatos, após sua maturação enquanto instituição, tiveram muitas vezes que defender este ideário, exercendo papel fundamental na manutenção e aperfeiçoamento da norma em favor dos trabalhadores.

Este pensamento difuso, em torno do ideal assecuratório, é efeito típico das construções dos juristas, que transborda em certo momento por toda a sociedade, como nos apresenta Neves (2018):

Os advogados salvaram o mundo de mais de uma forma.²

Primeiro, foram eles os responsáveis por estruturar regras aptas a reger – e, em última análise, permitir – a vida em sociedade. Os advogados conceberam sistemas organizados e coerentes de leis, que funcionam como as amarras dos relacionamentos humanos.

O Direito é uma forma social – e mental! – de ordenação da sociedade. Sequer se concebe a vida comum sem regras. Esse modelo de estrutura de sociedade foi desenvolvido pelos homens que se dedicaram a estudar e compreender o fenômeno jurídico. (...)

Por vezes, mesmo as idéias mais fortes esbarram em preconceitos, interesses e tradições. Em situações assim, o poder dessas idéias é então testado. Se vencerem esses enfrentamentos, garantem espaço entre as conquistas da civilização. De todo modo, consegue-se verificar que a ordem política moderna foi esculpida a partir desses movimentos, que, como se viu, assentaram-se sobre conceitos jurídicos – em moldes burilados por advogados.

Pode-se dizer que os componentes de uma ordem política moderna são o estado forte, o primado da lei, a responsabilidade do governante perante a coletividade e o respeito aos direitos individuais”. (NEVES, 2018, p. 267-269).

² Apesar de discordar do autor no que tange aos conceitos utilizados na obra referenciada, com destaque especial ao termo “advogados”, consideraremos aqui que esta última expressão é equivalente a “jurista”, em sentido lato.

Puech procurou ilustrar o clima “psicológico” gerado em torno do advento da CLT e das novas possibilidades abertas pelo texto legal, em especial às de considerações da nova estrutura e atores sociais:

Aprovada a Consolidação por decreto-lei de 1º de maio de 1943, verificava-se, sem sombra de dúvida, seu alto mérito por seu sentido prático e inquestionavelmente vantajoso. Ordenara a legislação esparsa e tumultuária, mas afastara a solução rija, quando não rija, em pouco tempo enxertada e obsoleta. Psicologicamente ficavam abertas as portas às arremetidas da era social em desenvolvimento, admitidas, sem melindres, as modificações de seu texto. (PUECH, 1960, p. 31).

A Consolidação reuniu em torno de si, no ano de 1943, além dos ares de um novo momento para o país, uma vasta legislação difusa e espalhada. Interessante destacar que dispositivos hoje considerados básicos em matéria trabalhista não estavam disponíveis e organizados, à época, como leis sobre o estabelecimento de contratos de trabalho e suas transformações:

Cabe assinalar que não seria possível armar um sistema coerente destituído de capítulos imprescindíveis à sua configuração. Existia – por exemplo – uma lei sobre rescisão de contrato de trabalho (Lei nº 62/35), mas não existia uma lei sobre o contrato de trabalho, dispondo harmoniosamente sobre sua formação, alteração, suspensão e interrupção. O salário, de inquestionável relevância para a aplicação de quase todas as normas jurídicas pertinentes, era objeto de raras e insuficientes disposições inseridas no Código Comercial e no Civil. Demais disto, para a aplicação do novo ordenamento impunha-se a revelação de conceitos e princípios, a título de introdução. Por tudo isso, a CLT, aprovada por decreto-lei, situou-se no plano intermediário entre a simples coletânea de leis e o código. E vige há sessenta anos como a lei mais difundida no país. (SÜSSEKIND, 2010, p. 42-43).

Cumpre-nos destacar interessante trecho da exposição de motivos da Comissão elaboradora da Consolidação, destacando a natureza da CLT (no parágrafo 9º da Exposição de Motivos), que foi pauta de extenso discurso entre os juristas – alguns

tentando fazer quer se tratar de um código no rigor do conceito, outros entendo como um híbrido entre código e jurisprudências (o que nos parece pouco técnico) e outros, por fim, negando a natureza codificadora da CLT e não a classificando simplesmente:

A Consolidação corresponde a uma etapa do desenvolvimento do progresso jurídico; entre a compilação ou a coleção de leis e o código – que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificações do Direito. (BRASIL, 1943).

Ao longo desta trajetória da Consolidação das Leis do Trabalho, foram realizadas algumas reformas, ajustadas perspectivas e entendimentos.

A mais profunda e significativa em termos de quantidade de inovações e repercussões práticas foi, sem dúvida a Lei 13.467/2017, a lei da Reforma Trabalhista.

2. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Apesar de ser considerada a maior reforma trabalhista ocorrida no Brasil, desde o advento da CLT, a reforma trabalhista, ocorrida em 2017, representa uma fração de um contexto maior, que foi se consumando ao longo do tempo, através de sistemáticas alterações e pequenas reformas, promovendo ajustes à CLT baseados nas necessidades sociais de cada época.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, procurou ter um alcance maior, alterando estruturas até então consolidadas e até mesmo alterando o entendimento jurisprudencial vigente.

Para descrever o cenário que representou este conjunto de mudanças, o jornalista Marcus Lopes, em matéria no sítio eletrônico UOL, nos brinda com um texto simples e muito ilustrativo:

Um dos principais argumentos a favor da reforma trabalhista proposta pelo governo é a necessidade de atualizar as leis definidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assinada pelo presidente Getúlio Vargas em 1943, a bíblia da legislação trabalhista brasileira é considerada pelos críticos como arcaica e ultrapassada. Porém, desde sua criação, há 74 anos, o texto da CLT sofreu centenas de mudanças --algumas delas bem recentes.

Em 2011, por exemplo, foi aprovada uma lei para regulamentar o trabalho à distância, que passou a ser considerado relação de emprego entre patrão e empregado. A nova lei modificou o artigo 6º da CLT. Neste ano, uma mudança no artigo 457 mexeu nas regras para pagamento de gorjetas aos empregados em bares e restaurantes.

"Foram mais de 500 alterações em mais de 70 anos, desde pequenos ajustes de redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas", afirma o advogado Fabiano Zavanella, 41, mestre em direito do trabalho pela PUC-SP.

"Dizem que a CLT é um dinossauro, mas muitas alterações a atualizaram e modernizaram", diz o advogado, que listou exemplos de mudanças importantes na CLT (...).

Algumas leis federais, como a que instituiu o 13º salário (chamado oficialmente de "gratificação de Natal para os Trabalhadores"), em 1962, não fazem parte da CLT, mas, sim, da legislação trabalhista nacional como um todo. Por isso, não podem ser consideradas como mudanças na Consolidação de 1943.

Estudo feito pelo juiz do trabalho e professor de Direito da Universidade de São Paulo (USP) Jorge Luiz Souto Maior aponta que, dos 921 artigos que constavam da CLT original de 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos. Os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram alterados ou revogados total ou parcialmente por leis posteriores.

Segundo o juiz, grande parte das mudanças aconteceu durante o regime militar para, entre outros motivos, conter a organização sindical que era prevista na CLT original e estava muito fortalecida até a deposição do presidente João Goulart, em 1964. "Essas mudanças na CLT também

atendiam o modelo econômico neoliberal seguido pelo regime militar, diz. (LOPES, 2017).

Cumpramos destacar aqui que não nos cabe, no âmbito deste trabalho, exarar manifestação contrária ou favorável às mudanças promovidas, ou seja, tributar um juízo de valor às recentes mudanças, uma vez que só o tempo dirá do acerto ou não do trabalho realizado pelos legisladores a cerca do que foi feito. Muitos juristas criticam, e com razão, aspectos técnicos do texto, entretanto, o valor prático, o retorno à sociedade do trabalho realizado, somente conseguirá ser avaliado quando houvermos nos distanciado no tempo, de modo a avaliar com maior clareza os efeitos ao longo de alguns anos.

2.1. A ALTERAÇÃO DO ARTIGO 468, CLT

Sem dúvida alguma, as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, provocaram alterações no ambiente e nas relações de trabalho.

Uma das proposições legislativas expandiu o Artigo 468, da CLT, que tratava das alterações nos contratos individuais de trabalho.

Em meio a nova normatização, o Artigo 468, CLT, recebeu o acréscimo de um novo parágrafo, restando o § 1º, CLT (antigo § único, antes da Reforma Trabalhista, ocorrida por força de Lei 13.467/2017), agora acompanhado de § 2º:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação de empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (BRASIL, 2017).

A inclusão do parágrafo 2º, do Art. 468, CLT, por ocasião da Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, foi de encontro à jurisprudência construída ao longo de algumas décadas e materializada na Súmula 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho.

Este dispositivo tem um impacto significativo sobre milhares de profissionais em nosso país.

Para se ter uma idéia do *quantum* envolvido pela alteração, se dirigirmos nosso foco apenas ao setor público, temos, conforme dados do Tribunal de Contas da União (TCU), apenas no ano de 2015, em atividade na administração pública federal, 285.824 servidores investidos em função gratificada.³

Se considerarmos, no mesmo ano, as esferas municipais e estaduais em nosso país, o número de trabalhadores que possuem gratificação de função aumenta significativamente, sendo 536.788 profissionais, no âmbito municipal e mais 116.668 comissionados, na esfera estadual, espalhados pelo país, estes dados fornecidos pelo IPEA.⁴

Ainda que parte significativa destes profissionais não seja regido pelo regime celetista, e sim pelo regime estatutário, a maior parte encontra-se alocada nas categorias que compõem os quadros das empresas públicas e autarquias, como os bancos públicos, a exemplo de Banco do Brasil S.A. e Caixa Econômica Federal, empresas de serviços, como o Hospital de Clínicas de Porto Alegre, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, empresas de eletrificação, de água e saneamento, de administração de pedágios, agências de fomento, entre outras.

Se projetarmos para as empresas privadas, que respondem pela maior parte das contratações, este quantitativo será, com certeza, mais expressivo.

Ao adotar uma prática restritiva de incorporação de gratificação de função, a nova lei precariza as relações trabalhistas - em especial a posição dos trabalhadores

³ Conforme relatório do serviço de fiscalização de pessoal, do Tribunal de Contas da União (TCU), disponível em <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A1561E426001569F667F1372B7>. Acesso em 25 de Maio de 2019.

⁴ Conforme relatório do Instituto de Economia Econômica Aplicada (IPEA), denominado "Atlas do Estado Brasileiro", disponível em <http://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/rmd/5316-conjunto9c.html>. Acesso em 25 de Maio de 2019.

detentores de função gratificada – bem como a continuidade dos processos de trabalho no longo prazo, pois, desta forma, há um estímulo ao empregador para a renovação de quadro de pessoal a seu bel prazer, uma vez que agora não há que se preocupar com nenhum mecanismo de integração de cotas salariais ou indenizatório pelo uso irrestrito de seu poder potestativo, que se tornou completamente dissociado de necessidade de motivação e independente do tempo e conhecimento do profissional a serviço.

A alteração trazida pela adição do § 2º, ao Artigo 468, CLT, como vimos, acentua ainda mais o desequilíbrio entre os detentores do capital e aqueles que alienam a sua força de trabalho, ainda que tenham no desenvolvimento da sua atividade cotidiana, responsabilidades diferenciadas junto ao empregador.

O legislador efetivou a alteração mas não foram estabelecidos mecanismos que possam trazer o equilíbrio em eventual demanda: o legislador se posicionou “pró empregador” e esqueceu o princípio trabalhista do *pro operario*.

2.2. A SÚMULA Nº 372, TST

A Súmula Nº 372, do TST, ainda é uma súmula vigente. Entretanto, após o advento da reforma trabalhista, por conta da alteração do Artigo 468, CLT, foi considerada superada por grande parte dos juristas nacionais que, inclusive, a entendem como norma sem aplicabilidade no atual contexto trabalhista.

Súmula nº 372 do TST

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

A Súmula Nº 372, TST, foi resultado de uma construção de muitos anos. Oriunda de uma antiga orientação jurisprudencial do TST (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996), a referida súmula serviu de parâmetro a ser adotado por tribunais regionais do trabalho de todo o país, nos casos que envolviam supressão dos valores pagos a título de função gratificada aqueles trabalhadores que laboraram dez anos ou mais no exercício de função gratificada.

Este entendimento vinha sendo observado até novembro de 2017, início da vigência da lei da Reforma Trabalhista e momento em que passou a ser relativada e até abandonada.

Esta pauta, a incorporação de função gratificada, muitas vezes é vista como gerencial, e alvo de certo preconceito por parte significativa de trabalhadores, uma vez que o exercício de função gratificada ocorre por derivação, por extensão do poder patronal, por representação dos detentores do capital, não sendo uma pauta tipicamente do operário, isto é, de caráter mais sindical, e acaba por não receber a mesma preocupação das entidades sindicais, que priorizaram temas que atingiram ou tiveram repercussão em maior número de trabalhadores. Desta forma, a Súmula Nº 372, TST, teve origem em jurisprudência fundamentada em dissídios individuais, e não coletivos.

Interessante destacar que, nos estudos anteriores à implantação da lei da Reforma Trabalhista, poucos juristas se debruçaram a analisar o impacto da supressão da função gratificada, sendo a produção a respeito do tema relativamente pequena e esparsa, se comparada a produção em torno de outros itens da referida lei como a possibilidade de trabalho intermitente, nova lógica de parcelamento de férias, etc.

Muitos trabalhadores ao efetuar suas reclamações trabalhistas, desde o advento da CLT, em 1943, reivindicaram o direito a incorporar os valores percebidos a título de gratificação de função. O Tribunal Superior do Trabalho, de modo a pacificar a questão, promoveu decisão a respeito e exarou a ex-OJ nº 45, baseado nos seguintes valores e princípios constitucionais: estabilidade econômica, princípio da

habitualidade, o princípio da irredutibilidade salarial, princípio da analogia e o princípio da constância da jurisprudência, sendo os três primeiros os alicerces sobre o qual foi erguida a Súmula N° 372, TST.

Esta construção jurisprudencial, vigorou sem muita oposição, salvo a patronal, ao longo dos últimos anos. Entretanto, este nunca foi um tema unânime nas cortes trabalhistas – havendo magistrados que entendiam que a supressão da função gratificada era legitimada pelo artigo 468, da CLT, mesmo em sua redação anterior (em que o atual § 1º era o parágrafo único, à época). No entanto, o referido artigo calava ante a possibilidade ou não da supressão de valores percebidos, pelo trabalhador, a título de função gratificada. Era silente. Desta forma, todo o arranjo jurisprudencial construído foi calcado em raciocínio interpretativo dos magistrados, por esta razão a controvérsia se prolongou no tempo e não permitiu um quadro de concordância jurídica indubitável.

Exemplo desta discordância se dá quando analisamos as decisões que estabeleceram o paradigma sumular da incorporação da função gratificada.

Em um dos julgados da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que serviram de fundamento para o estabelecimento de OJ (Orientação Jurisprudencial), foram os Embargos em Recurso de Revista N° TST-E-RR-1944/89.7, em que é Embargante a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural, do estado do Rio de Janeiro, EMATER, e de outro lado como Embargada a Sra. Maria Adelina de Campos Pacheco, que gerou o acórdão SDI - 2155/92, um dos votos discordantes, isto é, contrários à incorporação, foi o do Exmo. Sr. Ministro Ermes Pedro Pedrassani, ao dispor sobre o mérito da demanda:

Em oposição à fundamentação lançada no v. acórdão embargado, embora seja incontroverso nos autos que a autora vinha recebendo a gratificação de função por mais de dez anos, a reversão ao cargo efetivo tem como consequência necessária a perda das vantagens salariais inerentes ao desempenho daquela função de confiança. Cumpre destacar que a instituição pelo empregador, de vantagens vinculadas a função de confiança são conferidas para o desempenho de atribuições especiais, de modo que afastada a investidura naquelas atividades essa o pagamento da vantagem, que passa a ser paga ao novo titular. E não têm relevância os argumentos em torno da habitualidade da prestação, porque a simples repetição do

pagamento de uma gratificação de função não tem o condão de modificar sua natureza jurídica, não se transfigurando em parcela definitivamente incorporada a eficácia onerosa da relação contratual, desde que tem como fato gerador o exercício daquela função. De forma que, afastado ato causa do direito, na hipótese em exame a extinção da função, por determinação de um plano de cargos e salários, cessa o efeito, isto é, o pagamento da aludida verba, sem que se apresente juridicamente possível a pretendida permanência do pagamento da gratificação, pois sequer invocável o princípio da irredutibilidade salarial, que supõe a inalterabilidade das condições contratuais. De resto, vale ressaltar que esta Corte já decidiu anteriormente neste sentido, ao apreciar os processos: E-RR-247/85 - Ac.SDI.3103/89 - Relator Ministro José Carlos da Fonseca; E-RR-6643/85 - Ac.SDI.2519/89 - Relator Ministro José Carlos da Fonseca. Ante o exposto, dá-se provimento aos embargos, para tornar subsistente a r. sentença de 1º grau.

No mesmo acórdão, o voto de mérito favorável à tese de incorporação da função gratificada às verbas salariais foi resumida nos seguintes termos:

A autora exerceu por cerca de 10 anos, cargo de confiança. Devido a reestruturação no organograma da ré, a função foi extinta. Em consequência a autora retornou à função de origem (socióloga) e perdeu a gratificação relativa à função de confiança que exercia" (sentença à fl. 22). Sendo o pleito de restabelecimento da gratificação outrora percebida com os consectários daí decorrentes, a indagação jurídica cabível, "in casu", consiste em saber se gratificação de função de confiança, percebida por longo tempo (cerca de dez anos), pode deixar de ser paga, no caso de extinção da atividade funcional por ela contemplada. Esta Egrégia Corte, na sua composição anterior à Constituição de 1988, teve a oportunidade de debater a tese genérica objeto da controvérsia e preferentemente a acolheu, tanto que chegou a ser objeto de Enunciado da Súmula do TST (nº 209), que teve que ser posteriormente eliminado por razão óbvia, que, todavia bem denuncia a inclinação preferencial do Tribunal. A proposta da súmula era em sentido contrário ao da tese que veio a prevalecer e a ser enunciada pelo Verbete 209. Ocorre que aprovado esse enunciado, os precedentes jurisprudenciais que haviam justificado a proposição vencida conflitavam com a tese adotada. Em face das normas regimentais sobre a aprovação de súmulas, houve necessidade de se adiar a enunciação prevalente, já que, conforme anteriormente explicado a proposta que a provocara era baseada

em decisões esparsas que a ela se contrapunham. Esse fato demonstra a antiga predominância do entendimento no sentido de que a reversão do empregado ao cargo efetivo, nem sempre implica a perda das vantagens inerentes ao cargo em comissão. Amparam essa compreensão, vários fundamentos importantes. Primeiro - O que se ampara no princípio da habitualidade. Numerosos são os enunciados que adotam o princípio da habitualidade como gerador de direitos, no que pertine a horas extraordinárias (Verbetes de números 24, 45, 94, 115, 151, 172). Segundo - O princípio da irredutibilidade salarial, outrora reconhecido apenas pela lei ordinária, mas atualmente consagrado pela Carta Magna vigente (art. 7º, inciso VI). É que os hábitos reiterados de consumo não podem ser suprimidos de um momento para o outro. A destituição da função (sanção) poderia autorizar essa supressão. Quando, entretanto, a gratificação é suprimida por motivos outros que não decorrem da culpa do empregado, não pode ele ser apenado com a redução do seu ganho e, conseqüentemente, ver reduzido injustificadamente o seu poder aquisitivo. Terceiro - O princípio da analogia, cuja aplicação é autorizada pelo art. 8º da CLT. Os servidores públicos, que são trabalhadores como os empregados das empresas privadas, tiveram reconhecido pela legislação ordinária (Lei nº 6.732/79 e hoje artigo 62, § 2º da Lei nº 8112/90) o direito de incorporação da gratificação pelo exercício de função de Direção, Chefia ou Assessoramento. Nada demais, pois, que se reconheça, também, esse direito, aos empregados das empresas privadas, quando exerceram, por longo tempo, gozando da confiança do empregador e sem nunca a terem perdido, função de confiança, mormente quando o legislador, dispondo sobre a espécie (art. 468, parágrafo único da CLT), esqueceu-se de explicitar se a reversão ao cargo efetivo, quando o trabalhador deixar o exercício de função de confiança, importa na perda da gratificação respectiva, mesmo tendo prestado relevantes serviços ao empregador, naquela situação, por longo tempo.

Quarto - O princípio da constância da jurisprudência, expresso nos acórdãos que a seguir enumeraremos, representativos de mais de uma década de decisões (...)⁵

⁵ Tratam-se das seguintes decisões: Ac 1ª T.-2742/77, referente ao processo nº TST-RR-1237/77, Relator Ministro Hildebrando Bisaglia; Ac. 1ª T.-1810/82, referente ao processo nº TST-RR-922/81, Relator Ministro Coqueijo Costa; Ac. 1ª T. - 915/83, referente ao processo TST-RR-2.616/82, Relator Ministro Ildélio Martins; Ac. 3ª T. - 2327/84, referente ao processo TST-RR-2723/83, Relator Ministro Orlando Teixeira da Costa; Ac.TP - 1762/86, referente ao processo nº TST-E-RR-1928/81 Relator Ministro Orlando Teixeira da Costa; Ac. TP - 611/87, referente ao processo nº TST-E-RR-2.648/84, Relator Ministro Coqueijo Costa; Ac. TP - 02272/87, referente ao processo nº TST-E-RR-0334/82, Relator Ministro Ranor Barbosa; Ac.TP-2289/87, referente ao processo TST-E-RR-2525/84, Relator Ministro Hermínio Mendes Cavaleiro; Ac. TP - 02340/87, referente ao processo nº TST-E-RR-7388/83, Relator Ministro Ranor Barbosa; Ac. 3ª T. - 2365/87, referente ao processo nº TST-RR-

Finalmente, quando não bastassem todos esses fundamentos, devemos considerar que, na hipótese destes autos, a reversão ao cargo efetivo resultou da extinção da função gratificada, como fruto da decisão unilateral do empregador. Os longos anos de serviço prestados nessa situação, sem nenhuma restrição à fidúcia da empregada, acabou resultando na adesão da mencionada condição ao contrato, isto é, ao direito a percepção da gratificação que veio a ser extinta, impondo por isso, a continuidade do seu pagamento.

III - Por esses fundamentos, rejeito os embargos.

Ao realizarmos a leitura dos votos, vimos dois diferentes entendimentos sobre a incorporação de função gratificada.

Nossa pretensão é procurar analisar o instituto da incorporação da função gratificada sob três aspectos básicos e, em tese, mais objetivos: a natureza das verbas de função gratificada, os efeitos no tempo e a hierarquia das fontes.

3. A NATUREZA DAS VERBAS COMPLEMENTARES

Cumprе destacar que, em essência, uma das discussões existentes, e que pode passar despercebido pelo leitor, dos votos anteriormente apreciados, é a divergência de entendimento quanto à natureza da gratificação de função.

A gratificação de função tem natureza de salário-condição? Ao ser afastado da condição o beneficiário perde o direito à verba? Ou a natureza é diversa? É salário?

Afinal, o que é salário? Analisaremos rapidamente algumas noções importantes que nos auxiliarão neste entendimento.

3.1. SALÁRIO

Os estudiosos, de modo geral, procuram fazer uma distinção clara entre o salário e seus complementos.

Exemplos do uso variado do conceito de salário, e com significados técnicos totalmente diversos entre si, são encontrados em expressões como “salário profissional”, “salário convencional”, “salário normativo”, “salário isonômico”, “salário equitativo”, “salário supletivo”, “salário-utilidade”, “salário-base”, “salário condição”, “salário complessivo”, “salário família”, “salário social”, “salário educação”, “salário maternidade”, entre outros. Em meio a este conjunto de conceitos expostos existem adicionais, gratificações, parcelas previdenciárias e aplicações jurisprudenciais.

Entretanto, como bem destaca Amauri Mascaro Nascimento (2008), o modelo conceitual adotado na CLT causa certa confusão porque os conceitos utilizados têm limites que se interpenetram e sobrepõem, criando incertezas, em especial no mundo do trabalho de hoje, mais complexo do que o existente na época da criação dos conceitos:

A Consolidação das Leis do Trabalho enquadra-se entre as legislações analíticas porque tem algumas idéias centrais sobre salários e relaciona os seus componentes na tentativa de construir a sua estrutura, porém o faz de modo incompleto e não compatível com as transformações do processo

produtivos posteriores a 1943, o que cria dificuldades na solução dos problemas que surgem nas relações de trabalho. (NASCIMENTO, 2008, p. 55).

As legislações analíticas, segundo o autor, seriam aquelas que

Padecem do defeito de dificultar a solução dos problemas práticos porque a fertilidade da criação da vida econômica é mais forte do que as pretensões da lei em se manter no tempo servindo a épocas diferentes como no período industrial e na época pós-industrial. (NASCIMENTO, 2008, p. 54).

As legislações analíticas se diferem das sintéticas, pois estas últimas definem de modo claro e abrangente o que é salário, permitindo ao julgador identificar de modo mais claro e fácil o objeto e, conforme entendimento, incluir ou excluir as diversas contraprestações apresentadas no caso concreto na condição de salário. As analíticas fazem uma relação dos pagamentos correspondentes a salários com outros que não são, dada a multiplicidade de pagamentos isto pode acarretar em prejuízos ao laborista. Conforme atenta Nascimento:

Como se vê, a questão surge nas situações de multiplicidade de vantagens e a falta de critérios legais é manifesta de modo a dificultar a segurança jurídica sobretudo nos cálculos de liquidações de sentenças que serão valores maiores ou menores na conformidade do critério do calculador. (NASCIMENTO, 2008, p. 74).

Esta dificuldade, de limitar a natureza das verbas, é percebida na lógica dos votos manifestados apresentados anteriormente, onde um expressa claramente a natureza de salário condição, e outros entendem como salário contraprestacional lato sensu³.

As diversas interpretações são decorrentes da projeção dos conceitos aos casos concretos.

Analisaremos alguns conceitos trazidos por juristas brasileiros, evitando-se o direito comparado, para dar um formato para o presente estudo: salário, adicional e gratificação.

Para Barata Silva (1976), o salário

(...) deve ser considerado principalmente como a contraprestação do trabalho para o trabalhador. E visualizando sob o ângulo do empregado, o próprio objeto do contrato, partindo-se do pressuposto de que o empregado cumpre seu direito-dever de trabalhar objetivando o recebimento da remuneração correspondente. (SILVA, 1976, p. 288).

Já Oliveira e Dorneles (2013) destacam que salário

(...) é o conjunto de percepções econômicas pagas pelo empregador ao empregado, como contraprestação pelo serviço prestado e pelo tempo à disposição (art. 4º CLT), ou ainda, como retribuição devida nas situações interruptivas do contrato de trabalho previstas em lei. (OLIVEIRA E DORNELES, 2013, p. 211).

No mesmo sentido, Manus (1985) conceitua salário como

(...) o conjunto dos ganhos auferidos pelo empregado, em decorrência do contrato de trabalho existente entre ele e determinado empregador, esteja o empregado executando ordens, ou as aguardando. De fato, nem sempre é necessária a efetiva prestação de serviços para que exista a obrigação de pagamento de salário, sendo essencial, porém, que o empregado esteja à disposição do empregador. (MANUS, 1985, p. 12).

Süssekind declara que não há em nossa legislação uma discriminação clara e objetiva em relação ao conceito de salário

(...) quanto ao salário contratual, nossa legislação preferiu discriminar os elementos que o compõem, ao invés de adotar uma definição, quase sempre suscetível de controvérsia. (SÜSSEKIND, 2010, p. 423).

Podemos depreender da observação colacionada por Sússekind, que em não tendo uma interpretação clara e objetiva da condição de salário, as verbas salariais serão, na atividade jurisdicional, no mais das vezes, objeto de controvérsia e interpretação dos magistrados.

Mas se não há, então, uma definição direta de salário, poderíamos deduzi-lo através de exercício de exclusão: defini-lo pelo o que ele não é? Se tirarmos da idéia de salário aquilo que não o representa chegaríamos a algum conceito ou definição?

Também essa empreitada se mostra complexa, uma vez que as verbas complementares (adicionais, gratificações, etc.) se mostram igualmente passíveis de confusão, em especial quanto a natureza das verbas – que muitas vezes são tratadas como verbas salariais.

Silva (2015), procurou simplificar as idéias, sintetizar e oferecer um conceito para salário que fosse melhor acabado, procurou lapidar um conceito que pudesse se adequar à realidade brasileira, de remuneração complexa

Em muitos julgados trabalhistas se vê a expressão salário-base ou simplesmente salário em sentido estrito.

Em homenagem à precisão terminológica, justificam-se esses esforços, mas, na realidade, todas as parcelas pagas pelo empregador, de maneira habitual, a título de contraprestação pelos serviços prestados, pelos períodos à disposição do empregador ou, ainda, pelos períodos de interrupção contratual, são salários.

Uma forma de evitar esse tipo de mal entendido é dizer que uma parcela (comissões, por exemplo) tem “natureza salarial”, conquanto não seja salário em sentido estrito.

Esse entendimento aparece claramente reforçado pelo Artigo 457, § 1º, da CLT, segundo o qual “integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”.

A melhor exegese desse dispositivo, por conseguinte, separa-o em dois temas. Acusa a existência de um núcleo salarial (ordenado, salário-base, salário em sentido estrito, ou ainda, no dizer do Art. 457 da CLT, “importância fixa estipulada”) ao lado de um complexo salarial com vocação

para o infinito (comissões, percentagens, gratificações, diárias, abonos, prêmios, bonificações, adicionais dos mais variados tipos e assim sucessivamente). (SILVA, 2015, p. 30-31).⁶

No sentido indicado pelo autor, tudo é considerado salário, desde que haja uma habitualidade e uma contraprestação.

Se tomarmos de modo fiel estes requisitos, conforme encontramos também na reflexão realizada por outros juristas, e que corresponde à essência, ao *core* do salário em sentido estrito, é de se entender pertinente que a gratificação de função, dada a habitualidade e a contraprestação características, possa ser tomada como salário em sentido estrito, e desta forma, estaria a coberto por força de princípios protetores, como a da irredutibilidade salarial.

3.2. ADICIONAIS

A despeito destas possíveis interpretações diversas, muitos juristas tentam sistematizar os complementos em bases conceituais melhor delineadas.

Para entendermos melhor a natureza da gratificação de função, precisamos antes distinguir as gratificações dos adicionais.

Oliveira e Dorneles, nos apresentam os adicionais como sendo

(...) um acréscimo ao salário em decorrência da prestação de serviços em condições especiais, mais gravosas que as normais, no intuito de contraprestar o maior ônus do empregado (tendo assim nítida natureza contraprestativa). Trata-se de salário condicional de caráter precário, pois somente é devido enquanto a condição gravosa estiver presente; desaparecendo a mesma, cessa sua percepção, sem que se possa falar em prejuízo ao empregado ou desrespeito a garantia da irredutibilidade salarial (Súmula 265, TST). Aliás, a sustação do gravame é apreciada pelo direito do trabalho, pois significa que o trabalhador está laborando em melhores condições de trabalho. (OLIVEIRA E DORNELES, 2013, p. 211).

⁶ O texto apresentado acima trata do Artigo 457, CLT, com a sua redação anterior à Reforma Trabalhista.

Viana (2014) explica de modo mais aberto a idéia de adicional, exemplificando, e faz relação com a noção de salário:

O salário retribui o trabalho. Mas há um trabalho que se poderia apelidar – digamos assim – de “normal”, e um trabalho “anormal”. Para o trabalho “normal” existe um salário também “normal”, que se costuma chamar de “salário-base” ou “salário-básico”. Para o trabalho “anormal” existem – entre outras figuras – os adicionais salariais.

Como o nome indica, adicional é algo que se adiciona. Em linguagem jurídica, “é acréscimo que tem como causa o trabalho em condições mais gravosas para quem o presta”. Assim, o que distingue o “salário-base” do adicional é a causa de um e de outro. Ali, o trabalho puro e simples; aqui, o trabalho – por assim dizer – mais sofrido.

E esse “sofrimento” pode ser concreto, real, como costuma acontecer na hora extra; ou apenas potencial, como sucede com o trabalho perigoso – embora também aqui, muitas vezes, ele se torne real, pois o simples perigo pode provocar uma situação de estresse.

Note-se que a lei não leva em conta várias circunstâncias – como a idade do trabalhador – que podem agravar ou reduzir o gravame. (VIANA, 2014, p. 74).

Fica evidente que as verbas adicionais são decorrentes de condição de labor mais penosa ao trabalhador. Podemos exemplificar este tipo de complemento através do adicional de insalubridade, de periculosidade, de serviço noturno e pela transferência. Interessante destacar que, em cada um destes casos, afastada a condição original que agrega o adicional, este não mais será devido – isto é, suspende-se o pagamento. Para ilustrar esta situação podemos considerar adequações nas instalações laborais que afastam, de modo inequívoco, a condição insalubre de determinada atividade.

Esta característica típica da verba adicional, que é a natureza condicionada, isto é, que necessita de um determinada condição específica para que seja devida é o condão que o legislador revestiu, através da Lei 13.467/2017, a gratificação de função.

A doutrina e a jurisprudência referem-se à expressão salário condição. Compreende esta figura o conjunto de parcelas salariais pagas ao

empregado em virtude do exercício contratual em circunstâncias específicas, cuja permanência seja incerta ao longo do contrato. Não obstante o salário básico não tenha esse caráter – em virtude dos riscos empregatícios assumidos pelo empregador e do princípio da irredutibilidade salarial -, há certas contratuais que se compatibilizam com a idéia de salário condição, podendo, desse modo, ser, a princípio, suprimidas caso desaparecida a circunstância ou o fato que determinava seu pagamento. É o que se passa, por exemplo, com os adicionais de insalubridade e periculosidade (Art. 194, CLT, e Súmulas 80 e 248, TST), com o adicional noturno (Súmulas 60 e 265, TST), com a parcela de horas extras e respectivo adicional (Súmula 291, produzindo “revisão” do antigo Enunciado 76, TST), e também com o adicional de transferência (Art. 469, § 3º, CLT; OJ 113, SDI-1/TST). (DELGADO, 2017, p. 810).

No ideário do legislador, a gratificação de função ocorre por uma condição, a saber: a maior responsabilidade e os maiores encargos assumidos perante o empregador. Se afastada a condição, não há que se falar em prosseguimento de pagamento.

Desta forma, a gratificação de função foi desnaturada de sua natureza salarial, como vimos a pouco, e foi rotulada como uma verba condicionada – ou seja, passou a ser, na prática um adicional, apesar de sua origem ser retributiva.

3.3. GRATIFICAÇÕES

As gratificações têm origem diversa das verbas adicionais. Elas não decorrem de pagamento devido ao labor em condições mais penosas, e sim representam uma recompensa, um ato de reconhecimento, um gesto de agradecimento do empregador ao empregado pelo trabalho realizado.

Nascimento explica da seguinte forma

Em sua origem gratificação não tinha nenhuma vinculação com salário porque este tinha e tem por fim contraprestar o trabalho, e gratificação tem por objetivo mostrar ao empregado o agradecimento do empregador pelo seu desempenho; daí as palavras gratificação e gratificar, esta derivando de ser grato.

Gratificações são somas de dinheiro concedidas voluntariamente pelo patrão aos seus empregados, a título de prêmio ou incentivo, para lograr a maior dedicação e perseverança destes. (NASCIMENTO, 2008, p. 281).

Oliveira e Dorneles nos informam que

Gratificações e prêmios visam recompensar o trabalho prestado e estimular a diligência e eficiência futuras. Etimologicamente, significam demonstração de agradecimento e incentivo. Porém, no prêmio, o fato gerador do direito ao seu recebimento relaciona-se ao rendimento individual do trabalhador, como o prêmio por produção ou por eficiência, espécies mais comuns. Já as gratificações estão relacionadas a fatores de ordem objetiva, que independem exclusivamente do rendimento individual do empregado, tais como datas festivas (gratificação natalina), decurso do tempo (gratificação por tempo de serviço) ou o desempenho de funções de maior responsabilidade (gratificação de função). (OLIVEIRA E DORNELES, 2013, p. 241).

Süssekind também nos caracteriza a função gratificada

Originalmente, as gratificações constituíam recompensas ou prêmios que o patrão concedia arbitrariamente aos seus empregados. Com a evolução do Direito do Trabalho, como escrevemos alhures “ampliou-se consideravelmente o conceito de salário, estabelecendo-se a tendência, de sentido universal, de integrar no complexo salarial todas as parcelas que o empregado perceber do empregador na execução do contrato de trabalho, desde que expressa ou tacitamente ajustadas. E, em consequência, as gratificações contratadas passaram a ser conceituadas salário, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência de inúmeros países. Mas já aí, a gratificação não possui aquele caráter de doação pura; se ajustada, é salário e não prêmio”. Toda dificuldade atinente à conceituação de determinada gratificação como salário consiste, portanto, na aferição, em cada caso, da existência ou não de um contrato pelo qual a empresa obrigue-se a concedê-la em determinadas épocas e condições. Se existe essa obrigação, a gratificação é salário; caso contrário, representará uma liberalidade do empregador. (SÜSSEKIND, 2010, p. 435).

3.4. A NATUREZA DAS VERBAS DE FUNÇÃO GRATIFICADA

Oliveira e Dorneles nos dão indicam o caminho da natureza das verbas de gratificação:

Podemos conceituar as gratificações como formas especiais de salário (quando ajustadas ou habituais) condicionadas a circunstâncias objetivas e não vinculadas diretamente ao rendimento individual do empregado, que visam contraprestar adicionalmente o trabalho prestado e estimular a diligência e a eficiência futuras do trabalhador. (...)

A legislação expressamente determina que a gratificação possui natureza salarial quando ajustada, ou seja, quando houver bilateralidade na sua estipulação (art. 457, § 1º, CLT). O ajuste pode ser tácito (habitualidade de pagamento) ou expresso (acordo entre as partes). (OLIVEIRA E DORNELES, 2013, p. 241-242).

Em relação aos adicionais e gratificações, Sússekind nos diz que

É inquestionável que os adicionais e gratificações instituídos por lei, convenção coletiva, norma regulamentar de empresa ou, explicitamente, nos próprios contratos de trabalho, têm natureza salarial, sendo devidos nas condições prescritas nos respectivos atos. Entretanto, por que possuem tal natureza jurídica e, portanto, integram o “complexo salarial”, não significa que compõem o salário básico. E se o correspondente ato estabelecer que a prestação deve ser calculada sobre o salário básico (quando há quadro pessoal, sobre o padrão do cargo efetivo), é evidente que, nesse cálculo, não poderão ser computadas as parcelas suplementares desse salário. Aliás, a OIT, com sua incontestável autoridade, ensina que “as prestações adicionais podem ser definidas como suplementos dos salários ordinários. (SÜSSEKIND, 2010, p. 423).

Vejamos que para o autor não resta dúvida quanto a natureza das verbas de gratificação, sendo elas consideradas salariais, assim como as verbas adicionais. Mas, se estas verbas complementares são verbas salariais, é natural que haja uma série de repercussões econômicas, tanto na esfera do trabalhador quanto na do empregador. E, em sendo salário, lato sensu, poderá ser albergado pelo instituto da irreduzibilidade salarial?

Em outro julgado da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que serviram de fundamento para o estabelecimento de OJ (Orientação Jurisprudencial), foram os Embargos em Recurso de Revista Nº TST-E-RR-67.026/92.9, em que é Embargante a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, EBCT, e de outro lado, como Embargado, o Sr. Marcondes Antônio Rodrigues Soares, que gerou o acórdão SDI 1 – 2055/95, em que há o entendimento de que a natureza salarial da gratificação de função consubstancia e justifica a incorporação, nos seguintes termos:

Em defesa da tese de incorporação da gratificação relativa ao exercício de cargo de confiança, o acórdão impugnado considerou a circunstância material especificadora do exercício de cargo de confiança durante um longo período - 19 anos - bem como um elemento de natureza legal encontrado no artigo 457, § 1º, da CLT, que confere natureza salarial às gratificações ajustadas. Foi também considerado o princípio genérico de proteção ao trabalhador, além de outros princípios específicos, como o da inalterabilidade unilateral das condições de trabalho e da irredutibilidade salarial.

Em relação à possibilidade de alteração de condições de trabalho, Sússekind assevera que

Sempre que o empregado estiver no exercício de cargo de confiança, poderá o empregador, por ato unilateral e a qualquer tempo, dispensá-lo do mesmo, determinando o seu retorno ao cargo efetivo, se houver. Esse retorno – estatui expressamente o parágrafo único do art. 468 – não é considerado alteração do contrato de trabalho, incluindo-se, assim, nos limites de poder de comando da empresa. E o mesmo entendimento deve ser afirmado, por força do estatuído no art. 450, em que se tratando de função exercida em comissão, interinamente ou em substituição, desde que a designação do empregado justifique-se, em tais casos, pela natureza do cargo ou pela transitoriedade da investidura. (SÜSSEKIND, 2010, p. 402).

Ainda que o entendimento de doutrina seja no sentido de reconhecer nas gratificações verbas de natureza salariais, com todos os efeitos delas decorrentes, por força da Lei 13.467/2017, houve uma pequena mas impactante mudança no Art. 457, CLT, que trata da remuneração.

A interpretação doutrinária era tão presente que a Medida Provisória Nº 808/2017, antecessora da Lei 13.467/2017, contemplava entre as verbas integrantes do salário aquelas derivadas das gratificações de função:

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017, vigência encerrada).

Entretanto, com o advento da lei da Reforma Trabalhista e o afastamento da Medida Provisória Nº 808/2017, houve nova redação para o parágrafo 1º, excluindo das possibilidades de integração ao salário as gratificações oriundas de função, restando assim a redação do Artigo 457, § 1º, CLT:

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 a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

De toda sorte, ocorreu por exclusão, a desnaturação das verbas de gratificação de função, do rol das verbas integrantes do salário, que agora, de forma expressa e taxativa em lei indica quais compõem o salário.

Desta forma, não podemos mais falar em gratificação de função como salário, lato sensu.

Süssekind nos traz à lume a idéia de sobressalário

A gratificação pode concernir, ainda, ao exercício de determinada função para a qual o empregado for designado. Neste caso, desde que se trate de função que justifique essa retribuição especial (cargos de confiança, de direção ou chefia, de secretário, etc.), ela será devida, como sobressalário,

apenas enquanto o respectivo empregado permanecer no desempenho da correspondente função. (SÜSSEKIND, 2010, p. 437).

O sobressalário não se confunde com o salário. Ainda nas palavras de Sússekind

O § 1º do Art. 457, CLT, restringe-se a indicar os elementos que compõem o que poderíamos chamar o complexo salarial, isto é, “confere natureza salarial às parcelas nele referidas, distinguindo-as, porém do salário-base. As gratificações e as percentagens correspondem ao que se denomina sobressalário; somam-se ao salário-base, mas neste não se diluem, nem perdem suas características próprias. (SÜSSEKIND, 2010, p. 422)

Frente à exclusão legislativa, proposta pela nova redação do Art. 457, § 1º, CLT, e convergindo para a distinção proposta entre salário e sobressalário, é possível perceber, nas verbas de gratificação de função, um deslocamento da natureza salarial para uma natureza de carácter mais condicional e supletiva, enquanto elemento acessório no conjunto da remuneração.

A possibilidade de natureza salarial pela via da integração decorrente da contratualização da gratificação também se tornou precária a partir da mudança legislativa, conforme nos indica trecho do julgado da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, Embargos em Recurso de Revista Nº TST-E-RR-75.228/93, em que é Embargante a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, EBCT, e de outro lado, como Embargado, o Sr. Armando Domingues Ventura, que gerou o acórdão SDI 1 – 4016/95, em que há o entendimento de que a natureza salarial da gratificação de função consubstancia e justifica a incorporação, nos seguintes termos:

O empregado que permanecer no exercício de cargo em comissão por dez anos ininterruptos tem a gratificação incorporada a seu salário, não perdendo a vantagem caso ocorra a reversão ao cargo efetivo. Assim o é, considerando a contratualização da gratificação, pela habitualidade do seu pagamento, e o princípio da estabilidade econômica do trabalhador.

Entendemos que a nova redação afasta a hipótese de contratualização.

4. OS EFEITOS DA LEI NO TEMPO

A lei é uma abstração oriunda da intelectualidade humana, assim como a própria concepção de tempo.

O tempo medido, esquadrinhado, é nada mais, nada menos, que uma convenção entre homens.

Mas lei e tempo, enquanto instrumentos utilizados pelo gênio humano, se inter-relacionam, se interpenetram, e a lei surte ou não seus efeitos conforme as regras do tempo.

O Direito considera vários efeitos do tempo. Entretanto, um dos mais conhecidos e usados é o instituto da irretroatividade da lei.

Regra geral: a lei não retroage – estabelecida a lei ela vigora para a frente, acompanhando a marcha sucessiva do tempo rumo aos fatos futuros, não tem a capacidade de regular os fatos passados – anteriores à sua própria criação.

Isto se presta para dar ao sistema jurídico segurança e estabilidade.

Neste sentido, a lei da Reforma Trabalhista, como outras leis, vigora da data do seu estabelecimento em direção ao futuro.

Entretanto, cabe destacar, que a aplicação de nova lei impacta imediatamente a ordem jurídica estabelecida.

Santos e Hajel Filho, nos ilustram da seguinte forma o impacto do tempo

No que tange à efetividade da lei processual no tempo, devemos considerar duas diretrizes normativas:

- regras processuais possuem efeito imediato, de sorte que incidem nas relações processuais já iniciadas;
- o princípio da irretroatividade das normas processuais, ou seja, a lei não pode retroagir para prejudicar o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

(...)

Da mesma maneira, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 912, consagra o princípio do efeito imediato, cujo teor está assim transcrito: “Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”.

O Brasil adota o sistema do isolamento dos atos processuais “no qual a lei nova não atinge os atos processuais já praticados, nem seus efeitos, mas se aplica aos atos processuais a praticar, sem limitações relativas às chamadas fases processuais”.

Portanto, as normas de direito processual do trabalho entram em vigor, em regra, a partir da data de sua publicação, possuindo eficácia imediata e atingindo os processos em curso, respeitando os atos processuais já praticados sob a égide da lei processual antiga e, igualmente, as decisões acobertadas pela coisa julgada. (SANTOS E HAJEL FILHO, 2018, p. 57).

Coviello, apresentado por Délio Maranhão em obra conjunta com Süsskind, apresenta com muita clareza esta situação:

A norma legal não pode obrigar antes de existir; por isso, é lógico e justo que não se estenda a sua eficácia aos fatos ocorridos antes de sua vigência. (...) Mas retroatividade existe não apenas quando a lei nova desconhece as consequências já realizadas do fato ocorrido, isto é, quando destrói as vantagens já nascidas, como, também, quando impede uma consequência futura de um fato consumado, (...) Quando, pelo contrário, a lei nova regula as consequências de um fato passado, verificadas sob seu império, mas consideradas em si mesmas, e não por um motivo relativo àquele fato, que fica assim, intocado, não há retroatividade mas aplicação imediata da lei. (SÜSSEKIND, 2003, p. 170).

E o alcance, a amplitude da lei da Reforma Trabalhista, atinge a todos os contratos de trabalho, celetistas, em curso, uma vez que se sobrepõem a relação contratual entre empregador e empregado, pois os próprios contratos de trabalho vigentes existem por força da lei que mudou.

O estabelecimento de um novo estatuto legal pode afetar os contratos em curso: isto se deve uma vez que o estatuto constitui a situação jurídica primária, enquanto o contrato é a situação jurídica secundária, construída sobre a base da primeira. Assim, quando a lei modifica os institutos jurídicos, quando estabelece um novo estatuto legal, os contratos que estavam apoiados sobre um estatuto diferente perdem sua base: terão, fatalmente, de ser modificados. (SÜSSEKIND, 2010, p.189).

Desta forma, toda a expectativa existente, toda a presunção de direito, fica subordinada aos novos efeitos oriundos da alteração legal.

Fica claro que não se estabeleceu um regramento capaz de realizar uma transição suave de um momento até o outro na história da CLT – houve uma ruptura.

Neste sentido, entendemos que caberá ao Judiciário Trabalhista analisar e mitigar eventuais efeitos adversos da Reforma Trabalhista, tendo em vista que compete ao Judiciário a interpretação na norma.

Ressaltamos, todavia, a garantia daqueles efeitos já ocorridos e cristalizados no tempo, em virtude da regra anterior. Aquilo que já se perfectibilizou não sofre mácula pelo advento de nova lei.

Maranhão destaca que

A Constituição, em seu art. 5º, XXXVI, dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Em nosso direito positivo, portanto, ao contrário do que se dá em outros países, o princípio da irretroatividade da lei não constitui apenas uma regra dirigida ao juiz, como intérprete e aplicador da norma legal, mas uma restrição imposta ao próprio legislador”. (SÜSSEKIND, 2003, p. 169).

Em sendo assim, o direito adquirido fica preservado e seus efeitos mantidos.

5. A HIERARQUIA DAS FONTES

Para que um sistema legal funcione, é necessário o estabelecimento de uma hierarquização entre os dispositivos que o compõem, de modo a organizar o conjunto normativo, dar sentido lógico à aplicação, proporcionar segurança jurídica e evitar colisões de normas.

No presente estudo, não iremos tratar de toda a hierarquia das fontes vinculadas ao Direito do Trabalho. Entretanto, faremos breves considerações acerca das súmulas e enunciados orientativos, do TST.

No que tange às leis ordinárias, regra geral, situam-se logo abaixo da Constituição Federal, isto é, dentro de uma escala de poder legislativo, encontram-se localizadas abaixo mas junto ao poder maior, que norteia todo o sistema legal.

Em relação às súmulas e enunciados, em especial aos do TST, não se tratam de dispositivos legislativos, não são leis em sentido estrito. Neste sentido, a força de lei que uma súmula ou enunciado possuem, se comparado às leis da CLT, é praticamente inexistente.

As súmulas e enunciados são textos de orientação. Aqui não estamos tratando de Súmula Vinculante, exarada pelo Supremo Tribunal Federal, e sim de súmulas e enunciados orientativos exarados pelos magistrados do TST, para indicar, para orientar, aos Tribunais Regionais subordinados a posição preponderante adotada pelo TST na condução de demandas recebidas.

Neste condão, a súmula Nº 372, I, TST, de caráter orientador, visa definir os procedimentos a ser adotados em face de supressão de funções gratificadas, entretanto, não se sobrepõem à lei, não está acima da lei ordinária.

Neste sentido, em escala de hierarquia de fontes, as súmulas e enunciados orientativos, sempre estarão abaixo da lei ordinária, servindo como elemento supletivo para a prática judiciária, visando preencher lacuna de lei e uniformizar o entendimento dos magistrados em tema passível de controvérsia interpretativa, dando coesão a todo o Judiciário Trabalhista.

O Artigo 8º, § 2º, CLT, inovação trazida por ocasião da Reforma Trabalhista, nos impõe uma regra hermenêutica a ser seguida na apreciação das situações apresentadas à Justiça do Trabalho:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe prevaleça sobre o interesse público.

(...)

§ 2º - Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstos em lei. (BRASIL, 1943)

Leite (2018) faz uma análise mais crítica em torno de ponto da Reforma Trabalhista que ressignificou o papel das súmulas e enunciados

Trata-se de uma tentativa do legislador de transformar o TST e os TRTs em meros “órgãos aplicadores de leis” e, com isso, reduzir a atividade hermenêutica jurisdicional desses órgãos do Poder Judiciário.

Ocorre que, no modelo constitucional de processo, cabe a todos os órgãos do Judiciário brasileiro – sem nenhuma distinção tal como entendeu o legislador ordinário – interpretar e aplicar o ordenamento jurídico, sendo este constituído não apenas por leis, como também por valores, princípios e regras, devendo qualquer magistrado, inclusive os da Justiça do Trabalho, observar o disposto nos arts. 1º e 8º do CPC/2015, ou seja, todas as leis devem ser interpretadas em conformidade aos valores democráticos e republicanos e aos princípios albergados na Constituição Federal, em especial o princípio da dignidade humana.

De modo que nos parece que o novel § 2º do art. 8º da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, a fim de se permitir a plenitude da atividade jurisdicional (CF, art. 5º, XXXV) da Justiça do Trabalho para que

as súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não possam restringir direitos nem criar obrigações que não estejam previstas no ordenamento jurídico. (LEITE, 2018, p. 74).

Ainda em que pese as observações realizadas pelo autor, de evidente tentativa de cerceamento da atividade jurisdicional por parte do legislador, fato é que as súmulas e enunciados orientativos são elementos de apoio, não se traduzindo em leis, em sentido estrito, não tendo capacidade em estabelecer obrigações, deveres e direitos.

Delgado (2017) trata da hierarquia normativa através de dois prismas diferentes: o da regra geral e o justralhista.

Conforme o autor, a teoria geral de hierarquia normativa é baseada em uma verticalidade fundamentadora, entre todos os diplomas normativos, em cuja sistemática um diploma encontra respaldo e fundamento em outro que lhe é superior. Este modelo hierárquico corresponde à tão conhecida pirâmide normativa, tendo no vértice a Constituição, seguida dos demais diplomas (pela ordem: emendas à constituição, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, decretos e diplomas menores).

Pela visão justralhista, a teoria geral de hierarquia normativa não é o critério preponderante no Direito do Trabalho. Delgado entende que o critério finalístico do Direito do Trabalho conduz ao afastamento da teoria geral e, por conta do princípio da norma mais favorável. Desta forma,

Em primeiro lugar, no ramo justralhista não se deve, em princípio, falar em hierarquia dos diplomas normativos (lei em sentido material), mas em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas). Em segundo lugar, o critério informador da pirâmide hierárquica justralhista é distinto do rígido e inflexível imperante no Direito Comum. (DELGADO, 2017, p. 193).

6. JULGADOS RECENTES

Analisaremos agora, alguns julgados recentes, todos do ano de 2019, visando observar para qual direção a jurisprudência referente ao tema está convergindo.

Foram escolhidos julgados de Tribunais Regionais do Trabalho, tendo em vista o transcurso de tempo decorrido desde Novembro/2017 não ter permitido grande afluxo de demandas ao Tribunal Superior do Trabalho e, também, para procurar ilustrar as diferentes visões, de tribunais de diversos pontos do país, sobre o instituto da incorporação de gratificação de função no atual momento.

O primeiro julgado que trazemos é oriundo do TRT da 6ª Região, do estado de Pernambuco.⁷

O Tribunal do Pleno, do TRT 6ª região, analisou um caso de destituição de função gratificada, após a vigência da Lei 13.467/2017, no qual o impetrante do mandado de segurança ocupou funções gratificadas por período superior a 10 (dez) anos ininterruptos, sendo destituído em Fevereiro de 2018, para retornar à função de origem. Na ocasião da destituição já estava vigente o Artigo 468, § 2º, CLT, com a redação dada pela lei da Reforma Trabalhista.

Os magistrados, do TRT 6ª Região, entenderam que a situação demandada, face à luz do dispositivo alterado, constituía mera expectativa de direitos, não assegurando desta forma o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente - que restou não incorporada.

O fundamento da decisão consistiu na posição de afastamento em relação à Súmula Nº 372, TST, tendo em vista que agora, conforme o colegiado, há previsão legal sobre o assunto, e, desta forma, não se justifica apelar ao uso da construção jurisprudencial calcada no princípio da estabilidade financeira, e que não possui qualquer efeito vinculante.

O segundo julgado que trazemos também foi analisado pelo TRT 6ª Região.⁸

⁷ Processo: MS - 0000099-16.2019.5.06.0000, Relator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 19/03/2019 – TRT 6ª Região.

Trata-se de recurso ordinário em que se manteve a decisão de 1º grau que aplicou a construção jurisprudencial da Súmula Nº 372, TST, tendo em vista a situação em exame ter sido consolidada anteriormente à vigência da Lei 13.467/2017.

No fundamento da decisão, foi dado destaque ao poder potestativo do empregador quanto à manutenção ou não de trabalhador em função gratificada. Entretanto, tendo em vista a necessidade de manutenção da estabilidade financeira do trabalhador, nos termos da Súmula Nº 372, TST, a sentença foi mantida e a incorporação reconhecida.

O terceiro julgado que trazemos para análise foi proferido pelo TRT 10ª Região, para o Distrito Federal e estado de Tocantins.⁹

Em meio à uma série de pedidos em um recurso ordinário, foi analisado da pertinência ou não de se manter a sentença proferida pelo 1º grau que concedeu ao trabalhador a incorporação das verbas de gratificação de função na forma da Súmula Nº 372, TST.

O recurso foi julgado em Março/2019, no entanto, destaca a decisão de 2º grau que todos os requisitos exigidos (dez anos ou mais de exercício ininterrupto da função gratificada e ausência de justo motivo) e o próprio descomissionamento ocorreram em período anterior à vigência da nova previsão legal do Artigo 468, § 2º, CLT, e, desta forma, deve ser mantida a decisão do 1º grau.

O fundamento da decisão consistiu na observância das normas de direito material, guiadas pela máxima latina “tempus regit actum”, não podendo as relações pretéritas ou preteritamente nascidas serem regidas pelo novo regramento, ou seja, foi observada a irretroatividade da lei no tempo e o respeito ao direito já consolidado do trabalhador, consoante o Artigo 5º, XXXVI, CF/1988.

⁸ Processo: RO - 0000952-75.2017.5.06.0006, Relator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de julgamento: 20/05/2019 – TRT 6ª Região.

⁹ Processo: RO - 0000952-75.2017.5.06.0006, Relator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de julgamento: 20/05/2019 – TRT 10ª Região.

O quarto julgado em análise é oriundo do TRT 4ª Região, do estado do Rio Grande do Sul.¹⁰

O caso versa sobre um recurso ordinário apresentado ao 2º grau para reforma de cálculo de gratificação de função a ser incorporada, após concessão da incorporação em sentença do 1º grau.

Assim como no julgado anterior, todos os requisitos foram cumpridos, entretanto, houve descontinuidade no exercício da função gratificada, tendo a parte autora conseguido atender o requisito de dez anos ou mais de exercício através da soma dos tempos de funções distintas. Novamente se mostrou aplicável o princípio da irretroatividade da lei, conforme o Art. 5º, XXXVI, CF/1988.

O quinto julgado vem do estado do Rio de Janeiro, do TRT 1ª Região.¹¹

O julgado, em teor de pedido, é análogo aos antecedentes, tratando de caso de trabalhador que labora por dez anos ou mais em função gratificada, tendo-a sido suprimida pelo empregador no ano de 2015, sem justo motivo.

A ré não negou o exercício da função gratificada por mais de dez anos do trabalhador, mas pretendeu defender-se utilizando a previsão legal do Artigo 468, § 2º, CLT, e alegando que súmulas do Tribunal Superior do Trabalho não possuem efeito vinculante.

Houve o afastamento da tese apresentada pela reclamada e a adoção do entendimento sumular, vigente à época, para a garantia do direito material, pois, segundo os magistrados o novo regramento não tem o condão de prejudicar o direito do empregado à incorporação de função quando já implementadas as condições. Desta forma a decisão garantiu a estabilidade econômica do trabalhador e a irredutibilidade salarial, na forma do Artigo 7º, VI, CF/1988, e da Súmula Nº 372, TST.

O último julgado que avaliaremos vem do norte do país, do TRT 12ª Região, estado do Acre.¹²

¹⁰ Processo: RO - 0021320-44.2017.5.04.0012, Relator: João Paulo Lucena, Data de julgamento: 21/03/2019 – TRT 4ª Região.

¹¹ Processo: RO - 0100688-89.2018.5.01.0032, Relator: Gustavo Tadeu Alkmim, Data de julgamento: 15/05/2019 – TRT 1ª Região

¹² Processo: RO - 0000509-38.2018.5.14.0404, Relator: Carlos Augusto Gomes Lôbo, Data de julgamento: 20/04/2019 – TRT 12ª Região

Trata-se de supressão de verba de gratificação de função, ocorrida antes da vigência da Lei 13.467/2017.

Entenderam os julgadores a devida incorporação de gratificação de função, na forma da Súmula Nº 372, TST.

Reproduziremos, abaixo, parte do julgado:

Inicialmente, faz-se importante analisar o entendimento consubstanciado na Súmula nº 372/TST, acerca da supressão da gratificação de função percebida por dez anos ou mais. (...)

No verbete da súmula é possível verificar que a jurisprudência havia se consolidado no sentido da impossibilidade de retirada da gratificação de função percebida pelo empregado por 10 (dez) anos ou mais, sem justo motivo, à vista do princípio da estabilidade financeira.

No entanto, em 11/11/2017 entrou em vigor a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), que incluiu o § 2º no texto do artigo 468/CLT, cujo conteúdo transcrevo:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1 Não se considera alteração unilateral a determinação do o empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2o A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Pelo teor do § 2º do artigo 468/CLT, verifica-se que a lei, de forma expressa, afastou a possibilidade de incorporação da função gratificada, independentemente do tempo de serviço.

Havendo lei dispendo a respeito da matéria, não há mais a possibilidade de prevalecer o entendimento da Súmula n. 372 do TST, por ser contrário à legislação atual. Cabe frisar que os empregados do réu nunca adquiriram o direito à incorporação da gratificação de função, pois nunca houve lei criando o direito postulado. Sabe-se, há muito, que súmula não tem o poder de criar direito. A súmula nada mais é do que o enunciado da reiterada jurisprudência, não sendo fonte de direito capaz de incorporar ao patrimônio jurídico do empregado o direito alegado.

A possibilidade de incorporação da gratificação somente foi tratada pelo legislador em 2017, e justamente no sentido de afirmar que ela não é devida, independentemente do tempo de exercício da função.

Da avaliação dos julgados antecedentes, podemos derivar uma convergência jurisdicional pela adoção preferencial do uso da previsão legal. Aparentemente, trata-se de opção compulsória por parte do julgador, tendo em vista regramento estabelecido. Entretanto, se considerarmos que a construção sumular antecedente estava apoiada em princípio constitucional (ou até mais de um princípio constitucional), e vislumbramos o objeto de análise pela vertente da Carta Maior, pode-se suscitar dúvida quanto à prevalência da nova lei no futuro.

Mauro Schiavi (2017) nos lembra do papel relevante do interpretador da lei na Justiça do Trabalho:

A doutrina tem destacado importante papel do Judiciário Trabalhista na concretização e efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, não sendo este apenas a chamada “boca da lei”, mas livre para realizar interpretações construtivas e evolutivas do direito, a partir dos princípios constitucionais, com a finalidade de encontrar equilíbrio entre a livre-iniciativa e a dignidade da pessoa humana do trabalhador. (SCHIAVI, 2017, p. 6).

Em relação a este fato, de existirem profundas diferenças entre os magistrados sobre o seu papel, analistas indicavam antes da vigência da Reforma Trabalhista a possibilidade de divergências em relação a diversos pontos da matéria. Entretanto, com o transcurso do tempo, estas diferenças tendem a ser mitigadas e reavaliadas:

Assim como no STF, há também um racha na Justiça do Trabalho sobre o tema da reforma.

(...)

O mais provável, segundo atores da Justiça Trabalhista ouvidos (...), é que temas da reforma sejam julgados aos poucos em instâncias inferiores, amadurecendo lentamente o assunto até que cheguem ao TST para que então se unifique e defina um entendimento sobre a legislação. Na visão de

alguns ministros do TST, esses temas podem demorar cerca de dois anos até chegarem ao tribunal.

Os críticos da reforma tem afirmado que há mais chances de questionamentos serem bem sucedidos no TST e na Justiça do Trabalho do que no STF.¹³ (RECONDO, 2018, P. 1).

O movimento jurisdicional que atende de forma mais natural a aplicação das novas regras inicia, inevitavelmente, por aquelas instâncias mais próximas do reclamante e do reclamado, Neste sentido, ainda há margem de potenciais mudanças de entendimento em aspectos relevantes da Reforma Trabalhista – incluindo aí a possibilidade de incorporação de verbas oriundas de gratificação de função, nos moldes da Súmula Nº 372, TST. Entendemos que não cabe ao Judiciário, em sentido amplo, “legislar”, entretanto, para evitar disfunções no sistema de aplicação da norma jurídica, pode o Judiciário propor regras interpretativas e atribuir sentido diverso à norma – do que foi originalmente pensado pelo legislador.

Mauro Schiavi, em comentário a respeito da Lei 13.467/2017, apresenta de forma lúcida suas convicções sobre este “ajustamento” da lei:

Uma vez publicada, a Lei adquire vida própria e deve ser interpretada à luz da Constituição Federal e dos princípios peculiares que regem o Processo do Trabalho. (SCHIAVI, 2017, p. 3).

Do conjunto analisado, podemos identificar que há uma convergência, em procurar reconhecer todos os atos realizados antes do advento da nova lei e atribuir a eles os efeitos do entendimento sumular vigente à época. Para os eventos novos, ou seja, as dispensas de função gratificada ou descomissionamentos ocorridos após o advento da Lei 13.467/2017 que alterou o art. 468, § 2º, CLT, têm-se adotado o viés da existência de mera expectativa de direitos – que na prática não são reconhecidos

¹³ Extraído de JOTA <<https://www.jota.info/stf/do-supremo/reforma-trabalhista-poder-stf-18062018>>. Texto Eletrônico. Acesso em 18 jun. 2019.

– ainda que o laborista tenha cumprido com os requisitos da Súmula Nº 372, TST, mas tenha sido afastada destas funções depois de 11 de Novembro de 2017.

Quando tratamos de principiologia, devemos atentar que cada ramo da Ciência do Direito atribui valores particulares aos seus princípios reitores. O Direito do Trabalho, em especial, tem uma inclinação em oferecer ao pólo mais fraco da relação laboral, no caso o empregado, elementos que oportunizem o estabelecimento de igualdade perante a outra parte, fazendo valer suas origens de “Direito Social”, como muitos juristas consideravam.

Outra oportuna manifestação de Schiavi (2017), a respeito da importância dos princípios em cada ramo do Direito, ocorreu em comentário sobre alterações ocorridas no Artigo 8º, CLT, onde comparou a principiologia do Direito Civil, que tem uma tendência de preponderância a partir da Reforma Trabalhista – tratando as partes como iguais – e a principiologia do Direito do Trabalho:

Aqui, houve alterações profundas na sistemática de aplicação do direito comum, com ênfase ao direito civil, no campo do direito do trabalho. Houve supressão do requisito da compatibilidade como barreira de contenção para aplicação do direito comum às relações trabalhistas, bastando o requisito da omissão. De nossa parte, a alteração não é oportuna, pois o Direito do Trabalho é ramo autônomo da ciência jurídica e tem sua principiologia própria, como eixo central o princípio da proteção ao trabalhador. Já o direito comum, parte do princípio da igualdade de partes que figuram em determinada relação jurídica. (SCHIAVI, 2017, p. 4).

Acreditamos que esta tendência ao uso da nova previsão legal deve ser mantida em todos os tribunais regionais do país e em breve possa estar bastante amadurecido, na Corte Superior do Trabalho, o entendimento acerca da adequação ou não do instituto da incorporação de verbas decorrentes de função gratificada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A incorporação de verbas decorrentes do exercício de função gratificada, como visto, surgiu no ordenamento jurídico brasileiro a partir de uma construção jurisprudencial – a Súmula Nº 372, exarada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Este entendimento sumular foi concebido com base em prerrogativa de salvaguarda de direitos trabalhistas para o pólo mais fraco da relação processual, a saber: o trabalhador. Entretanto, com o advento da Lei 13.467/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, esta construção foi turbada, devido à inclusão ocorrida no Artigo 468, § 2º, CLT, que afastou a possibilidade da incorporação de verbas de função gratificada, independentemente de tempo de serviço prestado e justo motivo para o afastamento.

Como objeto de reflexão, propomos analisar a possibilidade jurídica da incorporação das verbas oriundas de função gratificada, no contexto de vigência da nova lei, uma vez que a Súmula Nº 372, TST, continua ativa junto à corte de vértice trabalhista.

Este trabalho se mostra relevante pois, a despeito da intenção do legislador, a Súmula Nº 372, TST, serviu para pacificar e orientar, nas últimas décadas, a solução jurisprudencial mais indicada para as controvérsias desta natureza. O tema impacta no cotidiano de milhares de empregados que recebem gratificação de função e, conseqüentemente, nos respectivos empregadores.

Ao longo dos capítulos da presente monografia, pudemos vislumbrar um pouco do surgimento e desenvolvimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), repositório legal das principais normas trabalhistas em nosso país.

No segundo capítulo, trouxemos uma imagem, em linguagem mais popular, para analisar o impacto da Reforma Trabalhista, onde restou evidenciado que a CLT é um repositório dinâmico, tendo sofrido mais de quinhentas alterações, entre grandes e pequenas, ao longo de sua existência.

Ato contínuo, no terceiro capítulo, começamos a restringir o escopo do trabalho, fazendo uma análise da natureza das verbas complementares, dando ênfase ao salário, aos adicionais e às gratificações. Não discutimos, no presente trabalho,

verbas de natureza não-salarial. Pudemos identificar o problema conceitual em torno das verbas salariais, em sentido estrito, e que esta aparente confusão, acaba por criar condições que diminuem o valor a ser recebido pelos trabalhadores, uma vez que as verbas salariais têm repercussão e efeitos que para outras verbas não encontram resposta. Ainda sobre o estudo realizado da natureza das verbas, ficou clara a natureza salarial da gratificação de função e, também, a desnaturação que, de certo modo ocorreu quando, pela via legislativa, foi atribuído um caráter de salário-condição à gratificação de função desde o advento da Lei 13.467/2017.

No quarto capítulo, analisamos os efeitos da lei no tempo, com destaque para a irretroatividade da lei.

No quinto capítulo, passamos a tratar da hierarquia das fontes. Ocorreu interessante exposição de idéias jurídicas relativas à principiologia justrabalhista e seus desdobramentos na definição da hierarquia normativa no Direito do Trabalho. Foi realizada a comparação entre a teoria geral da hierarquia das normas e a teoria justrabalhista para a hierarquia das normas, conduzida com fulcro no princípio da condição mais favorável ao trabalhador.

Com base no referencial teórico construído anteriormente, pudemos no sexto capítulo, apreciar alguns julgados variados de Tribunais Regionais do Trabalho, de localidades diversas do país, que representaram o entendimento daquelas cortes estaduais sobre a matéria da incorporação de verbas oriundas de função gratificada, tendo em vista a Lei 13.467/2017.

Na última parte desta monografia, fazemos as considerações finais sobre o trabalho, apresentando as conclusões encontradas à vista dos capítulos antecedentes.

Diante do estudo realizado, através de metodologia indutiva em que usamos como técnicas de pesquisa a consulta à doutrina, a jurisprudência e legislação atinente ao tema, podemos, enfim, propor uma resposta à situação problema do presente trabalho: afinal, é possível a incorporação de verbas oriundas de função gratificadas, após o advento da Reforma Trabalhista?

Demonstrou-se que a incorporação de verbas de função gratificada, no atual cenário jurisdicional, em que ainda estão sendo consolidados e aprimorados os entendimentos dos magistrados, sobre a matéria, está sendo concedida apenas nas

situações em que os requisitos necessários (a saber: dez anos ou mais de exercício de função gratificada e descomissionamento sem justo motivo) tenham sido atendidos antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017.

Ao analisar os julgados colacionados, nesta monografia, pudemos identificar uma convergência dos magistrados no sentido de atender aos novos dispositivos ofertados pela alteração legislativa. Usam, como fundamento, o respeito a hierarquia das normas, alegando que a nova norma preencheu o vazio legal existente sobre o tema da incorporação de verbas de função gratificada.

Os trabalhadores que preencheram o requisito relativo ao tempo de exercício de função gratificada, tendo laborado dez anos ou mais em posições de liderança ou de confiança do empregador, mas que foram retornados ao cargo de origem, sem justo motivo, após a vigência da Lei da Reforma Trabalhista, não estão logrando êxito em seus pedidos de incorporação de verbas. Como fundamento para esta declinação, os magistrados, estão alegando que os trabalhadores, na situação apontada acima, têm mera expectativa de direitos, e não direito adquirido, na forma da previsão constitucional.

Até o presente momento, a Súmula Nº 372, TST, é considerada válida, estando em aplicação no âmbito dos eventos ocorridos e perfectibilizados antes de 11 de novembro de 2017, quando teve início a incidência da Lei 13.467/2017.

Ainda não foram apreciados, perante o Tribunal Superior do Trabalho (TST), julgados sobre a matéria de incorporação de verbas de função gratificada.

Entretanto, o entendimento preponderante das cortes estaduais trabalhistas, apesar de atender à lei, cria uma desigualdade entre trabalhadores, privilegiando, na prática, aqueles profissionais que foram desligados da função gratificada antes da vigência da nova regra e lesando aqueles que, em situação completamente alheia ao seu controle, foram dispensados após o advento da nova lei, muitas vezes até sofrendo pelo incentivo dado pela nova regra aos empregadores - que no uso do poder potestativo, têm se beneficiado do afastamento de qualquer risco de pagamento de indenização ou incorporação aos profissionais que durante anos prestaram sua contribuição laboral e auxiliaram no desenvolvimento das empresas e organizações. O poder potestativo, neste momento isento de reservas para vincular e desvincular os profissionais de função gratificada, pode ser utilizado como instrumento de exploração e precarização da situação trabalhista dos empregados - deprimindo a curva geral de salários - uma vez que poderá ser adotada, de má-fé,

retirando da função gratificada do laborista visando retorna-lo para a condição do cargo de origem, mas o deixando realizar atividades análogas às que desempenhava como liderança ou elemento de confiança do empregador, em especial na iniciativa privada. De modo simples: os trabalhadores poderão se ver compelidos a aceitar a perda da função gratificada para continuar trabalhando e obtendo alguma renda.

Como medida de amparo e salvaguarda dos interesses dos trabalhadores, cremos ser a adoção da hierarquia das normas justralhistas, a principiologia do Direito do Trabalho e a plena liberdade jurisprudencial as ferramentas capazes de mitigar estes efeitos cruéis sobre os trabalhadores, afastando o entrave legislativo que torna o juiz uma mera “boca da lei”, e trazendo equilíbrio à relação entre os detentores do capital, sejam públicos ou privados, e aqueles que podem unicamente alienar sua força de trabalho para sustentar-se.

Estes dispositivos poderão, em nosso entendimento, amparar a incorporação de verbas de função gratificada, se atendidos os requisitos de dez anos ou mais de exercício de função e afastamento sem justo motivo, independente do lapso temporal em que houverem sido perfectibilizadas as condições, haja vista o princípio da norma mais favorável e a busca, pela Justiça, do equilíbrio entre as partes litigantes.

Deste modo, ainda que parte significativa da magistratura esteja convergindo no sentido de aderir ao afastamento pleno do instituto da incorporação, atendendo apenas parcela dos trabalhadores, acreditamos que esta matéria ainda sofrerá alterações futuras em apreciações no Tribunal Superior do Trabalho, ou, ainda, mais distante no tempo, junto ao Supremo Tribunal Federal.

REFERÊNCIAS

BARATA SILVA, Carlos Alberto. *Compêndio de Direito do Trabalho: Parte geral e contrato individual de trabalho* – 1. Ed. São Paulo: LTr, 1976.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, 1988.

_____. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943: *Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União, 1943.

_____. Medida Provisória Nº 808. Diário Oficial da União, 2017.

_____. Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. Diário Oficial da União, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* – 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

KUNZLER, Ivo Jose. *Introdução ao Direito Coletivo do Trabalho: unicidade e pluralidade sindical*. Novo Hamburgo: Business & Law – IBLISA Publisher, 2012. 178p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho* – 16. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOPES, Marcus. *Acha a CLT ultrapassada? Veja quantas mudanças já foram feitas em 74 anos*, 28 Mai. 2017. Texto em meio eletrônico. UOL Economia. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/28/acha-a-clt-ultrapassada-veja-quantas-alteracoes-ela-ja-sofreu-em-74-anos.htm>>. Acesso em: 08 Jun. 2019.

MANUS, Pedro Paulo Silveira. *A redução salarial e o salário condição*. Revista de Direito do Trabalho – Vol. 56/1985 – p. 6 – 64 – Jul/Ago 1985. Revista dos Tribunais: 1985.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Salário: conceito e proteção* – 1. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

NEVES, José Roberto de Castro. *Como os advogados salvaram o mundo* – 1. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018. 400p.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Direito do Trabalho – 2. Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PUECH, Luiz Roberto de Rezende. Direito Individual e Coletivo do Trabalho: Estudos e comentários. – 1. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960.

RECONDO, Felipe. A Reforma Trabalhista e o poder do Supremo Tribunal Federal, 18 Jun. 2018. Texto em meio eletrônico. JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/stf/do-supremo/reforma-trabalhista-poder-stf-18062018>>. Acesso em: 10 Jun. 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. Curso de Direito Processual do Trabalho – 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SCHIAVI, Mauro. A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: Comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Volume 5: Livro da Remuneração – 2. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. Instituições de Direito do Trabalho – 21. Ed. São Paulo: LTr, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho – 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. Para entender o salário – 1. Ed. São Paulo: LTr, 2014.