

Reforma trabalhista vai desonerar encargos trabalhistas



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

A Lei 13.467/17 entrará em vigor em 11/11 e, após tantas análises de

renomados juristas, advogados, manifestações de resistência da magistratura e opiniões gerais divulgadas, as empresas se preocupam com o fato de como ficará quanto à efetiva possibilidade de alteração segura no custo da folha de pagamento; o que fazer a partir da vigência da lei; e, em que medida a reforma se propõe a um futuro mais seguro nas relações trabalhistas.

Primeiro, especificamente quanto à remuneração, com a alteração legal do artigo 457 da CLT, haverá efeitos diretos nos contratos de trabalho. A nova redação do parágrafo 1º merece uma primeira reflexão. O citado dispositivo, em sua redação original, foi dividido em dois parágrafos: um para afirmar que somente têm natureza salarial, além do salário, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (“Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”) e, a outra parte, no parágrafo 2º, para excluir da base de incidência previdenciária e de reflexos trabalhistas, os valores pagos a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, diária para viagem, prêmios e abonos (“As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”).

A previsão de que as gratificações ajustadas comporiam a natureza salarial para os devidos efeitos jurídicos desapareceu, sendo substituída exclusivamente pelas gratificações legais, entendidas, no nosso sentir, como tais a gratificação de função, o 13º salário, chamado também de gratificação natalina, e outras previstas em leis especiais em razão de acúmulo de função, tal como ocorre, por exemplo, com os radialistas. As gratificações previstas em normas coletivas, como exemplo a vinculada à função de caixa, deverão seguir, por força do negociado, a natureza salarial com os respectivos reflexos enquanto o trabalhador estiver no exercício da função de caixa.

Assim fazendo, referindo-se expressamente às gratificações legais, a reforma trabalhista caminha para a

reafirmação de sua característica principal de valorização das relações contratuais, eliminando a habitualidade como fator capaz de gerar direito adquirido submetidas que ficam à negociação entre empregado e empregador. A Súmula 152 do TST, que trata da natureza obrigatória da gratificação por liberalidade deixará de ser aplicada.

Deste modo, todas as verbas contratuais intituladas como vantagem de natureza contratual e não asseguradas por lei deverão sofrer novo tratamento jurídico em razão das novas dimensões trazidas pela Lei 13.467/17 ao Direito do Trabalho.

Outra não menos relevante foi a nova redação do parágrafo 4º do artigo 457, referindo-se aos prêmios pagos pelo empregador como “liberalidades em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro [...] em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”. A nova lei alterou profundamente a antiga disposição do parágrafo 1º, conforme já referido, e que incluía como salário “não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”.

A nova redação do parágrafo 2º excluiu do conceito de salário a remuneração de verbas que sempre trouxeram questionamentos ao judiciário quanto à sua natureza jurídica. A partir da vigência da nova lei estão excluídas de qualquer incidência de encargo trabalhista e previdenciários vantagens oferecidas pelo empregador, “ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho...”.

Foi excluída, portanto, a limitação de 50% do salário para as diárias para viagem, passando a gozar de presunção de boa-fé contratual, no sentido de que os pagamentos serão fruto de fato gerador consistente e, não se afastaria a aplicação do artigo 9º da CLT por questionamento em caso de fraude. Ainda relevante foi a inclusão de prêmios de forma destacada, fato este que na vigente CLT se confunde, inadequadamente, com gratificações.

Os prêmios, a partir da nova lei, poderão ser estipulados pelo empregador e não estarão mais contaminados da natureza salarial porque, segundo a redação do parágrafo 4º, são liberalidades concedidas pelo empregador e poderão estar revestidos em bens, serviços ou valor em dinheiro sempre considerando o critério de “desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.

O temor de incidência previdenciária, advirta-se, foi eliminado com a alteração da Lei 8.212/91, que trata do custeio da previdência social que, expressamente, alterou o artigo 28, parágrafo 9º, e excluiu do salário de contribuição as diárias para viagem (“h”), os prêmios e abonos (“z”). Nesta linha, não serão mais considerados como base de contribuição previdenciária para fins de benefícios, que ficam limitados aos conceitos de salário na forma do disposto pela lei previdenciária.

Muito ainda se haverá de discutir a partir da vigência da Lei 13.467/17 e o que se espera é a sua aplicação sem saudosismo e com responsabilidade. A nova lei gera oportunidade de transformação das relações de trabalho, motivando os empregados à integração no trabalho e na empresa com possível redução da litigiosidade. Qualquer ajuste da nova lei aos contratos vigentes vai merecer análise rápida e aprofundada sob pena de se prorrogar a vigência da CLT de 1943.

Date Created

03/11/2017