

QUELY TINÔCO BATISTA

**A REFORMA TRABALHISTA E AS MUDANÇAS REFERENTES À NATUREZA
SALARIAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

Projeto de monografia apresentado no Curso de Superior de Direito da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito.

MANHUAÇU - MG
2018

QUELY TINÔCO BATISTA

**A REFORMA TRABALHISTA E AS MUDANÇAS REFERENTES À NATUREZA
SALARIAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

Projeto de monografia apresentado no Curso de Superior de Direito da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhuaçu, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do trabalho
Orientador: Alexander Lacerda

MANHUAÇU

2018

QUELY TINÔCO BATISTA

**A REFORMA TRABALHISTA E AS MUDANÇAS REFERENTES À NATUREZA
SALARIAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

Projeto de monografia apresentado no Curso de Superior de Direito da Faculdade de Ciências Gerenciais de Manhauçu, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do trabalho
Orientador: Alexander Lacerda

Data de aprovação: __/__/__

Banca examinadora:

Prof. Alexander Lacerda - Orientador - FACIG

Prof.^a Ana Paula Gonçalves - Examinadora - FACIG

Prof.^a Rosinete Cavalcante - Examinadora - FACIG

MANHUAÇU

2018

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pôr ser essencial em minha vida, autor do meu destino, meu guia, presente em todos os momentos, aos meus pais por todo incentivo e ajuda nesta longa caminhada por toda sua compreensão e amor para comigo, ao meu primo José Carvalho que tanto me incentivou. A todos os meus mestres que desde o primeiro período vêm me ensinando, corrigindo, orientando, todas as broncas e exigências foram necessárias, sem isso não conseguiria chegar até aqui.

A todos minha mais sincera gratidão.

AGRADECIMENTOS

Neste período de graduação pode descobrir que nada mais fomenta o aprendizado se não o diálogo e os debates críticos acalorados. Por isso, quero agradecer a todos que se dispuseram de alguma forma a comentar, questionar e debater assuntos de suma importância para o crescimento acadêmico.

Agradeço a Deus sobre todas as coisas! A quem tudo devo, pelas oportunidades e possibilidades.

Ao professor Alexander Lacerda, por dois motivos: primeiro por ter me acolhido como seu orientando, e ter trabalhado de forma dedicada e atenciosa na construção desta monografia; segundo pelo extenso e profundo conhecimento externado nas aulas, não se restringindo apenas a um cronograma ordenado, mas se propondo a desenvolver assuntos que nós os alunos questionassem.

Aos professores de toda a Instituição é de justiça que também se lhes estenda minha sincera gratidão, em razão de terem contribuído grandemente para o crescimento acadêmico, indispensáveis que foram durante o curso à conquista de relevantes conhecimentos científicos.

Aos amigos que de alguma forma contribuíram para a conclusão deste trabalho, por serem quem são ou em algum momento por terem emprestado seu tempo para ouvirem algumas reflexões.

Por fim, mas não menos importante, à minha família: meus pais José e Luzia por tudo que me proporcionaram a quem demandei carinho, compreensão e apoio em doses extraordinariamente elevadas, e o que é mais importante por terem sido exemplos de pessoas honestas, perseverantes e trabalhadoras.

“toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

Declaração universal dos direitos do homem

RESUMO

Este trabalho ira abordar as mudanças referentes à natureza salarial das verbas trabalhistas posterior à reforma. Anterior à reforma, o artigo 457, paragrafo 1º e 2º aduzia que além do salário fixo já era estipulado as comissões, porcentagens, gratificações, diárias de viagens, abonos, etc., também integrariam a remuneração. Neste sentido, todas as verbas recebidas pelo empregado teriam natureza salarial, gerando efeitos fiscais e previdenciários. Entretanto, com a reforma trabalhista, o artigo supracitado foi alterado e sua nova redação, trouxe em seu paragrafo 2º que as importâncias, mesmo que habituais, pagas a titulo de ajuda de custo, auxilio alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, sendo assim, não será incorporado ao contrato de trabalho e nem mesmo será constituído como base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O problema desta mudança é que muitas das vezes o salario recebido pelo empregado é baixo, o que integra um valor razoável são as demais verbas que compõem a remuneração. Porém com a não integração sua aposentadoria poderá ser afetada em longo prazo e os efeitos fiscais em curto prazo. A metodologia utilizada foi a bibliográfica, com o estudo foi verificado as vantagens e desvantagens nas relações de trabalho após a reforma trabalhista.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Verbas trabalhistas; Reforma trabalhista; Natureza salarial.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - Artigo

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das leis dos trabalhos

CTPS – Carteira de trabalho e previdência social

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Nº - Número

P. – Pagina

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

TST - Tribunal Superior do Trabalho

§ - Paragrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1- EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	11
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	12
1.3 DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	14
2- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO.....	16
2.1 VERBAS TRABALHISTAS.....	16
2.1.1 prêmios.....	18
2.1.2 diária para a viagem.....	19
2.1.3 Ajuda de custo.....	20
2.1.4 Auxílio alimentação.....	20
2.1.5 Gorjetas.....	21
2.1.6 Abonos.....	22
2.1.7 Participação nos lucros habituais.....	23
2.1.8 Prêmios habituais.....	23
2.1.9 Porcentagens.....	23
3- MUDANÇAS REFERENTES A REFORMA TRABALHISTA.....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
REFERÊNCIAS.....	30

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por objetivo abordar as relações das verbas trabalhistas com o empregado e o empregador nas mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista, mostrar sua natureza jurídica na qual passou de natureza salarial para apenas caráter indenizatório.

A reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças, nas quais interferiram diretamente na vida de todos os trabalhadores brasileiros e empregadores.

A referida reforma trabalhista, teve grandes mudanças. Com relação a CLT foram alterados 55 (cinquenta e cinco) artigos e acrescentados 43 (quarenta e três) e revogados 7 (sete).

Contudo este estudo não se propôs a demonstrar todas as mudanças advindas da reforma trabalhista até pelos problemas de interpretação de legislação e a excessiva matéria de direito presente na lei.

O estudo se delimitou em evidenciar apenas os pontos relacionados com as verbas de caráter salarial que pela reforma trabalhista foram modificadas para natureza indenizatória.

Uma das mudanças que a reforma trouxe é a alteração da natureza salarial de algumas verbas trabalhistas passando a ser de caráter indenizatório que implica necessariamente no salário do trabalhador.

Anterior à reforma, no artigo 457, parágrafo 1º e 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, além do salário fixo as demais verbas e comissões, gratificações, etc., também integrariam ao salário do empregado.

No entanto, com a reforma trabalhista e a reformulação do artigo supramencionado essas verbas perderam sua natureza salarial e será considerada apenas uma ajuda de custo, não sendo mais incorporada ao contrato de trabalho, por conseguinte, não constituirá a base de incidência em qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

O problema acontece quando de algum modo nos indagamos:

A reforma trabalhista irá beneficiar a economia do país ou apenas os empregadores? Esse questionamento acontece pelo motivo da não integralização das verbas trabalhistas ao salário, visto isso, os empregadores poderão pagar um salário fixo menor que o de costume ao empregado para ter menor efeito fiscal e previdenciário, suprimindo o restante do salário apenas com verbas de caráter

indenizatório, sendo assim, terá uma despesa menor com o empregado, pois elas não são mais parte do salário como dito anteriormente.

Na prática o que realmente passará a acontecer, será que o patrão pagará um salário menor, assinado na CTPS, e complementar a remuneração do seu empregado com outros tipos de verbas, como as ajudas de custo, diárias para viagem, e outros. Nesse sentido, vislumbra-se que a reforma priorizou o cenário do empresário, empregador, que poderá usar deste mecanismo para driblar as contribuições sociais ou qualquer outro encargo trabalhista.

A metodologia utilizada será a bibliográfica, valendo-se da leitura de diversos autores do ramo trabalhista, bem como a leitura de artigos críticos que irão auxiliar na formulação desta monografia. Outrossim, será observada a legislação vigente do país na qual será comparada com a legislação que antecede a reforma trabalhista.

O presente trabalho apresenta em sua primeira parte uma série de conceitos que permitem compreender melhor os aspectos teóricos sobre o tema. A seguir, apresenta-se uma abordagem sobre as verbas trabalhistas que sofreram modificações na reforma, suas definições, e suas disposições legais, seu histórico e suas características. Na sequência se descreveu as comparações entre as verbas trabalhistas antes e depois da reforma do artigo 457 da lei 13.647/17, finalizando, o trabalho apresenta as principais considerações obtidas com as pesquisas e uma análise ponderando em quais pontos a reforma trabalhista foi benéfica e em quais não foram.

Dessarte é valido averiguar se a mudança narrada foi benéfica ou não aos empregados, ponderando os benefícios e malefícios, ponto o qual iremos aprofundar durante o desenvolvimento deste trabalho.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Evolução do Direito do Trabalho no mundo

O início do trabalho se dá na antiguidade, em que tínhamos a escravidão, como mão de obra, e no decorrer dos anos evoluiu para o período feudal, que o trabalho era realizado pelo servo, para os senhores feudais. O trabalho é tão antigo como a própria existência do homem, tão inseparáveis que se confundem com sua própria personalidade, desde os primórdios o homem é conduzido pela obrigação de subsistência, de satisfazer suas necessidades essenciais, como o dever de caçar, pescar e se alimentar.

Como salienta Amauri Nascimento:

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confirma. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO, 2014, p. 25).

A história sobre os direitos trabalhistas começou a ser narrada após o término da escravidão, no século XIX, e desde essa época até a atualidade ocorreram fortes mudanças no ordenamento jurídico.

Nas palavras de NASCIMENTO na sociedade pré-industrial, observa-se, primeiramente, a escravidão, em que o trabalhador era considerado coisa, e não sujeito de direito. (NASCIMENTO, 2005).

Com o fim deste período, houve a necessidade de se ter uma mão de obra assalariada, com isso, normas para manter a harmonia entre empregado e empregador, mesmo sendo muitas das vezes normas inapropriadas e com abuso do empregado.

A Revolução Industrial foi a principal razão econômica, que acarretou no surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor, substituindo a força humana, surgiu a necessidade de pessoas para operarem este

maquinário, e deste modo houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Deste modo, em razão as péssimas condições de trabalho, exploração do trabalho de menores e mulheres, o Estado deixa de seu estado abstencionista, e assumi o papel intervencionista, impondo limites nas relações de trabalho, impondo proteção do trabalhador por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador.

Com o passar do tempo, as leis foram se tornando mais dignas e criando forças no mercado interno e externo, no entanto ainda não era o bastante. Existindo ainda abusos dentro do mercado de trabalho, como explorações salariais, uma carga horária superior ao que uma pessoa conseguiria aguentar por um longo período sem prejudicar a sua integridade física e psicológica, falta de auxílios importantes para se manter uma boa relação entre empregador e empregado.

1.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Após a abolição da escravidão e a proclamação da República, inicia-se no país o período liberal do direito do trabalho. Na época existiam vários imigrantes, italianos, portugueses e espanhóis, que trabalhavam como operários nas fábricas.

Em 1824 a Constituição assegurava a liberdade do trabalho e extinguiu as corporações. Em 1830 foi celebrado o primeiro contrato por escrito de prestação de serviços de brasileiro ou estrangeiro dentro do império.

Em 1837 houve a primeira normativa, sobre prestação de serviços entre colonos, dispondo sobre justa causa de ambas as partes. Em 1850 é criado o Código Mercantil, que dispõe sobre preposição mercantil, cargos e salários, indenização para empregados, relação de justa causa, aviso prévio e etc.

No Brasil, a primeira definição nos moldes atuais sobre o direito do trabalho aconteceu na constituição de 1891, onde foi definida a existência de todo trabalho como uma pratica livre e remunerada, onde o trabalhador poderia se vincular e desvincular do acordo de trabalho com sua própria vontade.

A primeira tentativa para a criação de um código próprio para as leis de trabalho foi em 1917, pelo então político Maurício Lacerda, que se destacou como um defensor de operários comunistas e anarquistas.

Ele foi o responsável pela criação de um código de leis do trabalho, onde mais tarde resultou em um departamento Nacional do Trabalho, em conseguinte

este departamento criou leis como o reconhecimento e criação de um instituto onde resguardaria os empregados em caso de um acidente, e também o Conselho Nacional do Trabalho, onde se tornou a Justiça do Trabalho no país, posteriormente.

Em 1925, como consequência das medias criadas em 1917, os direitos dos empregados foram ganhando mais forças e novas formas, com o direito ampliado de férias remuneradas de 15 dias para trabalhadores de comercio, industrias e bancos, por exemplo. Os novos benefícios representaram um fator determinante para o direito trabalhista no Brasil, pois eles visavam e atualmente ainda visam beneficiar o lado mais fraco de uma relação trabalhista, que no caso é o empregado.

Em 1930, Getúlio Vargas fez com que as pessoas vissem uma nova perspectiva em relação a legislação trabalhista, apesar da criação de várias normas criadas anterior ao seu governo, nenhuma chegou tão próximo ao que é atualmente.

Apesar de ter sido um governo em um período delicado na economia mundial, Vargas voltou os olhos para o Estado em que se fazia presente, buscando gerar mais empregos, e criando uma solução que acalmasse os ânimos dos trabalhadores que não possuíam praticamente nenhuma segurança em seus trabalhos e dos empregadores que estavam insatisfeitos e preocupados com o cenário atual no Brasil.

Na tentativa de solucionar o problema nacional, Getúlio Vargas criou o Ministério do trabalho, e em 1934, colocou as leis trabalhistas com o nível de importância constitucional.

Em 1943 a CLT (Consolidação das leis de trabalho) foi criada, e vigora até os dias atuais, reuniu toda a legislação trabalhista, de uma forma mais acessível para todos. Uma série de garantias e benefícios foram criados juntamente com a CLT, como a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, repouso semanal, férias, e a proibição do trabalho para as crianças menores de 14 anos, a inserção das verbas trabalhistas, adicionais, etc. A CLT é o marco definitivo e principal de uma lei trabalhista clara e protetiva no Brasil.

Em 2017 houve a mais recente reforma na CLT, com a intenção de combater o desemprego e a crise econômica que o país vem enfrentando. O projeto foi proposto pelo Michel Temer.

A atual reforma foi muito criticada, devido a tantos pontos negativos que os trabalhadores irão sofrer se comparado com os benefícios que anteriormente os mesmos possuíam.

Após tanto tempo de luta para o reconhecimento e valorização do empregado na relação de trabalho, vale questionarmos e ponderarmos se realmente vale a pena se compararmos os pros e contras dentre os empregados e a economia, analisarmos o que realmente vale a pena nesta relação.

1.3 Direito do Trabalho Na Constituição Federal de 1988

Em 1988 tem-se uma nova Constituição, voltada para o modelo do Estado Democrático de Direito.

É a CF/88 que inaugura uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, tendo repercussão direta no direito do trabalho, sob o prisma do Estado Democrático de Direito.

O próprio preâmbulo da Constituição Federal de 1988, já demonstra, os novos valores que ela visa, e que norteiam o Estado Democrático de Direito:

"Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil". (BRASIL, P.7)

Sem dúvida a CF/88 é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.

Trazendo novas alterações para o Direito do trabalho, das quais se destacam a redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais, generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal, criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, aumento de 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença gestante para 120 dias, elevação do adicional de hora extra para o mínimo de 50%, elevação da idade mínima para admissão no emprego para 14 anos, a criação da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a

inclusão de três estabilidades especiais: a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes.

Como já dizia Fernando Godinho:

A constituição de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país.

Além disso, a constituição da República criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e remittente nóculo do sistema trabalhistas do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito e o Ministério Público, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de continua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil. (GODINHO, 2017, P. 132)

A promulgação da CF/88 significou uma “constitucionalização da CLT”, pois todos os direitos laborais trazidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas ganhavam um peso constitucional.

Conforme se visualiza a Constituição Federal de 1988, tutelou a proteção do trabalho de uma forma ampla, com vistas a assegurar condições mínimas de trabalho a classe trabalhadora brasileira.

Sem dúvida, a CF/88 é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.

2. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Antes de adentrar no que foi tema da reforma trabalhista acerca de verbas salariais, vamos fazer uma definição do que é salário e do que é remuneração.

Como salienta Godinho:

As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim, ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado. (GODINHO, 2017, P. 799)

Em regra, tudo aquilo que é pago pelo empregador ao seu empregado seja de caráter fixo ou variável tem natureza salarial, com exceção das importâncias, ainda que habituais descritas no artigo 457, §2 da 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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017).

§ 2º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A natureza jurídica daquilo que o empregado recebe de seu empregador por força de um contrato de trabalho tem caráter salarial. Por outro lado, aquela classe trabalhadora que além do seu salário, recebe gorjetas de um terceiro, diferente a sua relação de trabalho, nesse caso existe uma parte que é o salário e outra que é gorjeta, a soma das duas compõe sua remuneração.

José Pancotti Júnior nos diz:

Remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecúnia utilidade ou quantia recebida de terceiros como a gorjeta.

Salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador.

A remuneração é característica da onerosidade contratual, visto que um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego é a onerosidade. (JUNIOR, 2018, P. 151)

Ainda Segundo BEZERRA LEITE, salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou o meio de pagamento, quer retribua o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e descansos computáveis na jornada de trabalho.

E no entendimento de GARCIA (2015, p. 407), remuneração pode ser entendida como a contraprestação recebida pelo empregado, decorrente do contrato de trabalho, como 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.

2.1 Verbas trabalhistas

A CLT anterior à reforma sempre foi muito benéfica ao empregado, no que diz respeito à integração de sua remuneração, além do salário, os outros benefícios recebidos do empregador, fato que foi modificado com a reforma trabalhista, deste modo, com a nova lei, a nova redação do artigo 457 da CLT, em seu § 2º, passa a ser.

“As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, diárias para viagens, 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.”

Portanto esses benefícios passam a ter caráter indenizatório e não terão incidência de qualquer tributo ao empregador, e além de não integrarem mais o salário, também não integraram mais a remuneração das férias, do 13º salário e base de cálculo da rescisão do contrato de trabalho e do FGTS, podendo ainda ser excluídos a qualquer tempo.

Visto que a Lei Nº 13.647/17 a qual Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, mudou as parcelas de natureza salarial para indenizatórias, quais sejam elas.

2.1.1 Prêmios

Segundo a nova redação dada pela Lei Nº 13.647/17, os prêmios passam a ser meras liberalidades concedidas pelo empregador, pagas devido a um desempenho superior ao esperado no exercício de sua atividade. Entretanto os prêmios e abonos ainda que habituais não integram mais a remuneração do empregado e, portanto, não irá repercutir sobre as demais verbas trabalhistas. A seguir vejamos a alteração no artigo 457 da CLT;

Artigo 457, § 1º. Antes da reforma:

Integra o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas diárias de viagens e abonos pagos pelo empregador.

Artigo 457 § 1º. após a reforma:

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

§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio a alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integra, a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Como foi observado no artigo supramencionado os valores mesmo que habituais não mais integrarão os salários dos empregados, ferindo o princípio da irretroatividade, o qual o empregado já possuía um direito, recebia por ele, mas, no entanto, teve os mesmos seus reflexos retirados de seu salário, fazendo com que os funcionários recebam o seu 13º salário desfalcado, FGTS e até mesmo sua aposentadoria.

2.1.2 Diária para a viagem

As diárias de viagem são valores pagos ao empregado pelo empregador com o intuito de uma ajuda de custo referente às viagens realizada pelo empregado, essa ajuda que antes integrava ao salário atualmente após a reforma trabalhista não mais será integrada.

Com a nova redação dada pela Lei Nº 13.647/17, as diárias que excedam 50% (cinquenta por cento) não possuem mais natureza salarial, portanto, está em desuso a sumula 101 do TST, no qual diz:

Integra o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios as diárias de viagens que excedem a 50% do salário do empregado enquanto perdurarem as viagens.

Artigo 457, § 2º, CLT. Antes da reforma

Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para a viagem que não excedem de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Artigo 457, § 2º, CLT após a reforma.

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio a alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integra, a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Desde muito tempo, as diárias para viagem foram inclusas ao salário do empregado, não apenas como um benefício e sim como um direito, visto que o gasto que o empregado esta gerando não é algo pessoal para seu benefício próprio e sim algo relacionado diretamente com a empresa, para suprir os gastos gerados através de viagens relacionadas ao trabalho.

Portanto, esta mudança na CLT acarretará um desconforto muito grande aos empregados visto que seus reflexos salariais irão sofrer um grande déficit por conta da não integralidade das verbas que antes possuíam caráter salarial e agora passaram a ter apenas caráter indenizatório.

2.1.3 Ajuda de custo

A ajuda de custo, ainda que habitual, não terá natureza salarial posterior a reforma trabalhista.

Nos dizeres de BEZERRA LEITE, ajuda de custo seria:

Ajuda de custo é a parcela de natureza indenizatória e corresponde ao valor pago ao empregado pelo empregador para ressarcir suas despesas de movimentação em serviço, tais como transporte, alimentação, representação, etc. a ajuda de custo é normalmente devida aos empregados que cumprem funções em atividades externas, por exemplo, o empregado vendedor que recebe ajuda-quilometragem para os gastos com combustível do seu próprio veículo. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra, 2017, p. 462).

As ajudas de custo são recebidas em razão da qualidade do trabalho e a necessidade de compensação pelas despesas realizadas que deverão ser comprovadas pelo empregado posteriormente.

Ainda segundo Mauricio Godinho Delgado:

Registre-se que, às vezes, o caráter salarial de certa “ajuda de custo” é auto evidente, dispensando prova. Por exemplo, “ajuda de custo aluguel”, paga ao empregado que labora para seu empregador em uma grande metrópole: trata-se de verba que não ressarce, obviamente, despesa essencial ou instrumental à efetiva prestação de serviços, mas somente despesas pessoais e familiares do trabalhador — logo, é salário dissimulado. (DELGADO, 2017, p. 814)

Nada mais que justo que está compensação, reiterando o custo gerado não foi em detrimento do eu pessoal do empregado e sim por um custo gerado pela mão de obra do empregado para o benefício da empresa, como por exemplo, em viagens de vendedores para o atendimento em outra cidade.

2.1.4 Auxílio alimentação

O auxílio alimentação não possui mais caráter salarial, ou seja, não integra a base de cálculo para a percepção de outras verbas trabalhistas. Ademais, foi vedado seu pagamento em dinheiro após a reforma trabalhista.

Antes da reforma, o auxílio alimentação só não teria natureza salarial quando estava em acordo com o programa de alimentação do trabalhador.

No entanto, após a reforma trabalhista, independente do meio de pagamento o auxílio alimentação não refletirá mais na base de cálculo dos reflexos salariais, sendo assim o seu benefício será apenas uma mera vantagem oferecida pelas empresas tentando seduzir seus empregados, burlando então o sistema trabalhista colocando como uma vantagem o que na realidade é um direito.

2.1.5 Gorjetas

Dentro do sistema salarial brasileiro, a gorjeta compõe o salário do empregado, conforme o artigo 457, CLT. As gorjetas integram a remuneração do empregado, é uma contraprestação oferecida pelos próprios fornecedores dos empregados, geralmente é oferecida a vendedores, garçons, manobrista. A gorjeta é arrecadada pelo empregador e distribuída aos empregados, portanto é parcela integrante da remuneração.

Vale destacar que o pagamento da gorjeta continua sendo opcional, a critério do cliente. Vale dizer, a nova lei não altera o caráter optativo das gorjetas, nem estabelece o percentual a ser pago pelo cliente.

Como demonstrado, a gorjeta não é só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados conforme pode ser observado pela letra da lei em seu art. 457, § 3º, 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. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017)
§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017)

Antes da reforma trabalhista a integralização da gorjeta na remuneração do empregado deveria ser anotada no contracheque do empregado para seus devidos reflexos e benefícios previdenciários, no entanto após a reforma não se exige mais a obrigação dos empregadores colocarem a gorjeta no contracheque ou fazer anotação na carteira de trabalho dos garçons, motoristas ou qualquer outro trabalhador que recebe alguma espécie de gorjeta em sua remuneração.

Como a maior parte da remuneração dessa classe trabalhadora é a gorjeta, seus benefícios sofreram uma grande perda, seu 13º salário por exemplo ficará completamente desfalcado, gerando danos em sua economia anual, e a longo prazo, sua aposentadoria não irá suprir suas necessidades, visto que esses empregados irão se acostumar com uma qualidade de vida referente ao totalidade que ele recebeu durante seus anos trabalhados, no entanto com a não inserção das gorjetas nos reflexos trabalhistas sua aposentadoria será condizente a um salário muito inferior ao que realmente recebia com a integralização da gorjeta em sua remuneração.

2.1.6 Abonos

Os abonos foram inicialmente constituídos pelo Decreto-Lei 3813 de 1941 onde jamais seriam incorporados pelo salário, no entanto posteriormente foi editado pela Lei 1.999 de 1953 onde o abono seria variável de acordo com o salário do empregado e refletiria sob os demais benefícios do assalariado.

No entanto, com a reforma trabalhista, promulgada em 2017 o abono deixou de refletir no salário, passando a ter caráter apenas indenizatório, não mais salarial.

As bonificações ocorrem quando determinado empregado alcança determinada meta da empresa ou mesmo por algum tipo de comemoração, seria como uma forma de agradecimento do empregador ao empregado.

Segundo Sergio Pinto Martins, as origens da gratificação são encontradas nos pagamentos de valores feitos por liberalidade do empregador. Seria uma forma de agradecimento ou reconhecimento por parte do empregador em razão de serviços prestados.

Existem as gratificações isoladas que acontecem apenas de forma esporádica e que nunca integrou o salário. E existem as gratificações habituais em questão, que antes da reforma trabalhista em 2017 integrava o salário do empregado, no entanto,

após a reforma trabalhista a natureza salarial das bonificações habituais também passou a ser indenizatória.

2.1.7 Participação nos lucros habitual

O benefício de Participação nos Lucros e Resultados é uma forma de remuneração variável, utilizada mundialmente pelas empresas para incentivar o crescimento do empregado na empresa, objetivando assim o aumento do lucro.

Anterior a reforma trabalhista possuía caráter salarial, no entanto após a reforma trabalhista possui apenas caráter indenizatório, repercutindo no salário do empregado, contribuições previdenciárias, FGTS. Gerando um efeito cascata, não prejudicando somente o empregado como também os benefícios estatais referentes ao empregado.

2.1.8 Prêmios Habituais

Até o ano de 2017 os prêmios eram integrados as verbas salariais, no entanto após o advento da reforma trabalhista, sancionada em 2017 os prêmios ainda que habituais passam a ter caráter apenas indenizatórios.

O prêmio de desempenho antes da reforma trabalhista se enquadrava no conceito de gratificação ajustada paga com habitualidade ao empregado, nesse sentido, integrava o salário do empregado, inclusive, para incidência das contribuições previdenciárias.

No entanto, após a reforma trabalhista, esse tipo de benefício se desentranhou ao rol de benefícios com natureza salarial, passando a ter caráter apenas indenizatório.

2.1.9 Porcentagens

A comissão é uma porcentagem paga pelo empregador ao empregado como uma contraprestação ao trabalho realizado, proporcional ao seu número de vendas, não levando em conta o tempo gasto, mão de obra do empregado, levando em conta apenas o resultado alcançado pelo empregado.

Segundo Bezerra Leite:

As comissões, portanto, constituem modalidade salarial variável, cujo pagamento em geral, é feito por um percentual sobre o valor do resultado da atividade laboral exercida pelo empregado. Exatamente por isso a doutrina afirma que as comissões possuem sentido mais amplo, uma vez que podem abranger as porcentagens. (LEITE, 2017, p.436)

Anterior a reforma trabalhista, as porcentagens integravam a natureza salarial do empregado, no entanto, agora sua natureza passa a ser somente indenizatória, o que afetará drasticamente o salário de quem recebe desta forma.

3. MUDANÇAS REFERENTES A REFORMA TRABALHISTA

O presente trabalho monográfico analisou os efeitos diretos e indiretos da reforma trabalhista sobre o salário e remunerações. É preciso, contudo salientar que, do ponto de vista jurídico salário e remuneração são distintos. Salário é o preço pago pelo empregador para alugar a força de trabalho do empregado por determinado período de tempo.

Remuneração por sua vez é a soma do salário com outros valores pagos pelo empregador nos quais se incluem o adicional noturno, insalubridade, periculosidade, hora extra, comissões, gratificações, bônus da PLR, etc.

Com a reforma trabalhista as verbas rescisórias não mais integrarão o salário, sendo assim não recairão nos demais benefícios do empregador, como em sua aposentaria, FGTS, etc.

Com isso foi estimulado ao empregador manter um salário mais baixo e aumentar o salário variável, apresentando estas parcelas referidas acima apenas como uma vantagem ao empregado.

A reforma trabalhista reforçou ainda mais esta ideia com a alteração do artigo 457 da CLT, reforçou esta característica com a eliminação da natureza salarial de diversas parcelas da remuneração dos trabalhadores.

Como consequência, diminui a base de cálculo e valor das férias, 13º salário do fundo de garantia por tempo de serviço e benefícios previdenciários, além de reduzir a arrecadação do próprio FGTS e previdência social.

Em seu artigo 457, CLT, foi estabelecido que o pagamento de valores mesmo que habituais como, por exemplo, a ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, etc., não mais integra o salário do empregado e não irá constituir base de incidência em qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Neste contexto, a reforma trabalhista é uma ameaça aos empregados e suas famílias. Os salários que antes já eram baixos para a grande maioria da população brasileira pode diminuir ainda mais. Com este cenário, os empregados terão que trabalhar muito mais tempo cumulando até mesmo mais de um emprego, o que mostra o quanto o país está retrocedendo neste aspecto, retomando lembranças de exploração as quais a sociedade lutou tanto para esquecer.

Após a reforma trabalhista a participação nos lucros e resultados não mais será incorporada ao salário nem aos demais direitos trabalhistas, Bem como não

integrará ao GFTS, nem previdência social, afetando não só aos empregados com também o Estado.

Em 2017 foi sancionado pelo atual presidente Michel Temer, a Lei Nº 13.467, na qual trouxe inúmeras alterações na CLT, a reforma num todo não é motivo para o trabalhador brasileiro comemorar uma vez que um dos pontos será a possibilidade de multa para trabalhadores que faltem à audiência na justiça do trabalho, a necessidade de comprovação para se beneficiário da justiça gratuita, além de todas as verbas de natureza salarial que passaram a ser indenizatórias, o qual foi objeto deste trabalho.

Em um Manual da reforma trabalhista, onde foram expostos vários pontos sobre a reforma trabalhista Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior nos diz:

A Lei 13.467/17 tramitou em tempo recorde, ainda mais considerando sua amplitude, e isso só foi possível porque os diretamente interessados em sua aprovação não pouparam esforços e meios, sabendo que não teriam muito tempo para completar essa obra, já que, quanto mais demorassem para aprovar a lei, mais a população poderia ter conhecimento da sua perversidade. (SEVERO, MAIOR, 2017, p.13)

A Classe trabalhadora foi exposta a mais uma serie de desmontes de direitos conquistados com suor e sangue. Ainda sobre o tema ressaltamos o artigo 457 da CLT, o qual trouxe um profundo retrocesso social, a intenção do legislador ao retirar o caráter salarial de diversas parcelas pagas ao empregado surte efeitos negativos para o trabalhador e para a sociedade.

Para o trabalhador fica clara a diminuição do seu salário-de-contribuição e a diminuição do FGTS e demais direitos que tem como base o valor do salário e para a sociedade a diminuição da arrecadação previdenciária.

Fica claro que essa alteração será uma brecha para a pratica de um pagamento de verbas salariais disfarçados o que já era praticado pelos empregadores para driblar os efeitos jurídicos de parcelas de caráter salarial.

Pensando de forma mais ampla, considerando-se o movimento da classe trabalhadora, talvez a anestesia se deva ao fato de que os trabalhadores já se viam, na realidade, atingidos pelas condições precárias de trabalho, como a jornada de doze horas ou mais, sem

intervalo, a terceirização, os baixos salários, as remunerações “por fora”, o trabalho sem carteira assinada, a necessidade de acumular empregos para poder pagar as dívidas, sempre distanciados dos sindicatos e temerosos com a possibilidade de perder a fonte de renda. Isso nos obriga a pensar quanto já estávamos falhando em termos de cumprimento dos preceitos constitucionais ligados aos direitos sociais. Enfim, durante esse processo acelerado de desmonte do pouco que se havia construído de Estado Social em nossa realidade e no período anterior, em que as instituições políticas e democráticas eram fragilizadas, fazendo-se pouco do projeto constitucional, onde você estava? (SEVERO, MAIOR, 2017, p.15)

A título de exemplo, as diárias para viagens e ajuda de custos que possuem natureza indenizatória por serem o ressarcimento de despesas feitas pelo empregado em função do efetivo cumprimento do contrato vem sendo usado como mecanismo para mascarar a efetiva parcela salarial.

Posto isso, verificasse que a finalidade até então da reforma trabalhista, se trata de um incentivo ao pagamento de verbas salariais mascaradas estimulando e legitimando o descumprimento e o desrespeito aos direitos trabalhistas tendo como um único beneficiário o empregador.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2017, p. 814) de maneira geral, trata-se de verbas que buscam aparentar natureza indenizatória, recebendo do empregador denominações nesta direção, embora sem capacidade de disfarçar seu nítido intuito retributivo.

O legislado ao alterar radicalmente o sistema de regulação social do trabalho e de sua proteção que se foi construído no Brasil ao longo de décadas faz retroagir importantíssimas conquistas da classe trabalhadora, ameaçando também suas próprias formas de organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou apresentar as principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, com enfoque nas verbas de caráter salarial e indenizatório e sua não integralização salarial de acordo com a reforma trabalhista. Esse estudo evidencia os principais direitos e deveres trabalhistas alcançados nas modificações das normas, bem como abordar a evolução, e os principais pontos modificados na CLT.

O estudo procurou ressaltar de maneira clara a evidente os aspectos negativos que a reforma trabalhista trouxe a classe trabalhadora, todo o retrocesso legislativo que foi lançado acerca do direito do empregado, houve uma inversão de direitos em que o principal detentor dos direitos passou a ser o empregador.

Para atender ao objetivo proposto o estudo foi fundamentado em uma pesquisa bibliográfica, onde através de pesquisas em artigos, livros, leis, pode se chegar a uma conclusão e uma linha de estudo sobre o tema elencado.

Diante desta análise realizada, pode-se observar que segundo a lei da reforma trabalhista, em 2017, muitas foram às mudanças que ocorreram em virtude de uma modernização trabalhista no país, inclusive, foram revogados e alterados inúmeros artigos em decorrência a esta mudança na realidade da economia brasileira.

Como este estudo se limitou apenas as mudanças normativas relacionadas as verbas de natureza salarial, e além do assunto ser novidade no mundo jurídico se apoiou mais no texto legal até que aja tempo para criação de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

Diante de tudo o que foi exposto, pode-se observar que as mudanças trazidas no artigo 457 da consolidação das leis dos trabalhos, foram de um modo geral ligada em um viés pró empregador.

Apesar da reforma trabalhista ter sido criada para ajudar a manter a economia do país ativa, o resultado final poderá ser o oposto. Tendo empresas burlando o salário do seu empregado, colocando o salario fixo mais baixo que o de costume a aumentando apenas o salário variável, fazendo assim uma manobra para ter um menor custo fiscal, atrapalhando o FGTS e também a previdência social, sem contar os malefícios ligados diretamente ao empregado, como por exemplo a mudança significativa em seu 13º salário, férias, etc.

Ademais, vale ressaltar o retrocesso que está reforma trabalhista vem trazendo para toda a sociedade, pois está retirando dos trabalhadores benefícios que foram inseridos através de muita luta e suor em um momento onde não existia no país essa liberdade entre os empregados e as empresas, nem mesmo as facilidades tecnológicas existentes na atualidade, ferindo os princípios da constituição brasileira onde os empregadores irão receber menos do que lhe é de pleno direito.

REFERÊNCIAS

BORCEDA, Gustavo. **Tabela das verbas salariais e indenizatórias trabalhistas antes e após a reforma (Lei 13.467/17)**. Disponível em

><https://www.valordotrabalho.com.br/tabela-das-verbas-salariais-e-indenizatorias-antes-e-apos-a-reforma.php>< Acesso em novembro/2018

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF:Senado Federal, 2013.

CARDOSO, Alessandro Mendes; CIRILO, Simone Bento Martins. **Reforma trabalhista e a exclusão do prêmio do salário de contribuição**: Disponível em: > <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI275447,71043-Reforma+trabalhista+e+a+exclusao+do+premio+do+salario+de+contribuicao> < acesso em novembro de 2018

CLT: **Consolidação das Leis dos Trabalhos** / organização Renato Saraiva, Aryanna Linhares, Rafael Tonassi – 22ª ed. Ver. E atual. – Salvador: Juspodivim, 2018 .

Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris. Disponível em > <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> > Acesso em 2018

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. Ver. E ampl. São Paulo:LTr, 2017.

EBERHARDT, Leonardo; PEDROSA, Kassia. **Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana**. Disponível em ><http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/sexta-artigo-da-serie-reforma-trabalhista-os-impactos-da-reforma-trabalhista-na-protecao>< Acesso em: Novembro/2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

JUNIOR, José Pancotti. **Apostila de Direito do Trabalho**. ARAÇATUBA. 2018.Centro Universitário Católico Salesiano.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Ed. 31^o. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro, **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29^o ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**; prefácio Lívio Enescu. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUZA, Julianna de Melo e. **Salário- Mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista- Lei 13.467/2017**. Disponível em: ><https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533527587/salario-mudancas-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>< Acesso em setembro/2018

KATIUSCA, Lilian. **Salário utilidade ou in natura: o que mudou?** Disponível em ><https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/salario-utilidade-ou-in-natura-o-que-mudou-07062018> < acesso em outubro/2018