

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Luhanna Morethzons Barcellos Delfino

**INCONSTITUCIONALIDADES EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO:
estudo sob o prisma do direito fundamental ao trabalho digno**

Ouro Preto

2022

Luhanna Morethzons Barcellos Delfino

**INCONSTITUCIONALIDADES EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO:
estudo sob o prisma do direito fundamental ao trabalho digno**

Monografia Jurídica apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial de aprovação na disciplina de Monografia Jurídica (DIR 685).

Orientação: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Coorientação: Liza Guedes Vilhena Marcachini.

Ouro Preto
2022



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Luhanna Morethzons Barcellos Delfino

INCONSTITUCIONALIDADES EM MATÉRIA DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: estudo sob o prisma do direito fundamental ao trabalho digno

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 23 de junho de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Liza Guedes Vilhena Marcacini - PPGD/Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. Federico Nunes de Matos - Universidade Federal de Ouro Preto
Lucas Figueiredo de Oliveira - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 23/06/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/06/2022, às 20:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0350699** e o código CRC **D787A394**.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A REFORMA TRABALHISTA	7
2.1	A matriz constitucional de 1988 e a noção de Direito Fundamental ao trabalho digno	9
2.2	Controle de constitucionalidade em matéria infraconstitucional trabalhista	12
2.3	Regras constitucionais referentes à remuneração e ao salário.....	15
3.1	Cenário sociopolítico da Reforma Trabalhista: a Lei 13.467/2017	22
3.2	Novas regras celetistas sobre remuneração e salário	25
3.2.1	Gratificações ajustadas bilateralmente	26
3.2.2	Prêmios.....	27
3.2.3	Equiparação salarial.....	28
3.3	Jurisprudência incipiente em matéria de remuneração e salário pós-Reforma Trabalhista	31
4	INCONSTITUCIONALIDADES DAS REGRAS CELETISTAS REFORMADAS SOBRE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO.....	44
4.1	Gratificações ajustadas bilateralmente (artigo 457, § 1º, da CLT, em face do artigo 7º, VI, da CRFB/1988)	45
4.2	Prêmios (artigo 457, § 2º da CLT em face do artigo 7º, inciso VI da CRFB/1988)	47
4.3	Equiparação salarial (artigo 461 da CLT em face do artigo 7º, XXX da CRFB/1988)	49
5	CONCLUSÃO.....	51
	REFERÊNCIAS	53

RESUMO

A presente monografia jurídica busca a análise das inconstitucionalidades em relação à exclusão da natureza salarial (remuneratória) de prêmios e gratificações, além das implicações das novas regras de equiparação salarial e como isso afronta as normas constitucionais do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A metodologia utilizada na presente pesquisa é dedutiva e terá como base o levantamento bibliográfico de forma qualitativa. Dessa forma, o trabalho será construído por meio da investigação doutrinária, legislativa e jurisprudencial trabalhista. A operacionalização da presente pesquisa, será realizada por meio da vertente metodológica jurídico-sociológica, cujo setor de pesquisa será a interdisciplinar, que investigará normas do Direito do Trabalho, do Direito Constitucional e outras disciplinas conexas. Outrossim, o processo de pesquisa será realizado pelo método jurídico-teórico e jurídico-interpretativo e, por fim, a estratégia metodológica e procedimento jurídico se darão pelo método teórico-descritivo. Por fim, o presente trabalho de conclusão de curso, apresenta as inconstitucionalidades advindas pela Lei nº 13.467/2017 em matéria de remuneração e salário, sob o prisma do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

Palavras-chave: remuneração; salário; inconstitucionalidade; reforma trabalhista; direito fundamental ao trabalho digno.

ABSTRACT

The present legal monograph seeks to analyze the unconstitutionality in relation to the exclusion of the salary nature (remuneration) of prizes and bonuses, in addition to the implications of the new rules of salary equality and how this affronts the constitutional norms of article 7 of the Constitution of the Federative Republic of Brazil, from 1988. The methodology used in this research is deductive and will be based on a bibliographic survey in a qualitative way. In this way, the work will be built through doctrinal, legislative and jurisprudential labor investigation. The operationalization of this research will be carried out through the legal-sociological methodological aspect, whose research sector will be interdisciplinary, which will investigate norms of Labor Law, Constitutional Law and other related disciplines. Furthermore, the research process will be carried out by the legal-theoretical and legal-interpretative method and, finally, the methodological strategy and legal procedure will be carried out by the theoretical-descriptive method. Finally, this course conclusion work presents the unconstitutionality arising from Law nº 13.467/2017 in terms of remuneration and salary, from the perspective of the Fundamental Right to Decent Work.

Keywords: remuneration; salary; unconstitutionality, labor laws reform; fundamental right to decent work.

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto a investigação constitucional da reformulação da natureza jurídica das verbas trabalhistas de gratificações ajustadas, prêmios e, além disso, a análise das novas regras de equiparação salarial. Portanto, possui o intuito de verificar a constitucionalidade dos artigos 457 e 461 da CLT, após o advento da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

A pesquisa, no âmbito jurídico-sociológico e sob o prisma do direito fundamental ao trabalho digno, procura examinar o contexto social dos empregados celetistas brasileiros, que são hipossuficientes em relação aos empregadores e, por isso, deveriam ter uma maior proteção jurídica para exercer as atividades laborais e receber o pagamento justo das parcelas contraprestativas, tendo em vista a garantia constitucional da irredutibilidade e equiparação salarial, nos termos dos incisos VI e XXX do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Dessa forma, o presente trabalho de conclusão de curso pretende analisar o contexto social e político de desenvolvimento da Reforma Trabalhista no Brasil a partir de 2016. Além disso, busca compreender em que consiste o controle de constitucionalidade das leis no sistema jurídico brasileiro. Intenta, ainda, afirmar a supremacia e a centralidade do Texto Constitucional, com destaque para as normas que fixam Direitos Fundamentais. Para tanto será necessário definir, tecnicamente, a natureza jurídica de prêmios, gratificações e equiparação salarial na melhor doutrina brasileira a partir da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e analisar as regras celetistas reformadas dos artigos 457 e 461, nos termos da Lei 13.467/2017, em sua literalidade e conforme a vontade do legislador ordinário. Por fim, será preciso examinar a melhor doutrina sobre o disposto nas novas redações dos artigos 457 e 461 da CLT e pesquisar a jurisprudência em construção em torno do disposto nas novas redações dos artigos 457 e 461 da CLT. Ao final será possível afirmar a inconstitucionalidade das novas regras contidas nos artigos 457 e 461, decorrentes da Lei 13.467/2017.

Por fim, o presente estudo almeja refletir sobre as críticas jurídicas quanto às possíveis inconstitucionalidades advindas da Reforma Trabalhista em matéria de remuneração e salário por meio do controle de constitucionalidade que tem por parâmetro o direito fundamental ao trabalho digno.

2 DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A REFORMA TRABALHISTA

O direito do trabalho é um ramo jurídico especializado que consiste em regular as relações empregatícias entre o empregado e o empregador, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

O direito do trabalho *lato sensu*, ou seja, o direito material do trabalho, assim como expressa o artigo 1º da CLT, pode ser conceituado como uma junção entre os direitos individuais e coletivos do trabalho.

É o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial a través de suas associações coletivas. (DELGADO, 2019, p. 50).

Após breve conceituação do direito do trabalho, é importante discorrer sobre o direito fundamental, que consiste na positivação de princípios e regras constitucionais, cujo teor normativo, se preocupa em priorizar à centralização da proteção humana no ordenamento jurídico.

[...] o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direito humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional). (SARLET, 2010, p. 29).

E, ao tratar sobre o direito fundamental do trabalho, cumpre destacar à constitucionalização do Direito do Trabalho, que foi consolidada pela adoção do Estado Democrático de Direito, nos termos da Constituição de 1988. Dessa forma, o Direito do Trabalho como Direito Fundamental, se constrói, principalmente, através da centralização da dignidade da pessoa humana e da ideia de democratização e inclusão da sociedade política e civil.

Ademais, o Direito do Trabalho cumpre função primordial no exercício e garantia de direitos individuais e sociais fundamentais, uma vez que a Constituição de 1988, elenca em seu corpo normativo, diversos princípios constitucionais de proteção ao trabalho digno.

E, além dos princípios constitucionais brasileiros, a Carta Maior, também incorporou normas internacionais de proteção ao Direito do Trabalho.

Inovadoramente, a Constituição da República (...), também conferiu novo status a regras internacionais ratificadas sobre direitos humanos, inclusive no tocante aos direitos trabalhistas, além de haver incorporado, direta ou indiretamente, importantes princípios e regras internacionais de várias convenções da OIT. (DELGADO, 2019, p. 67).

Diante o exposto, é possível concluir que a constitucionalização do Direito do Trabalho, foi imprescindível para reforçar a garantia ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno e tomar as condições laborais mais humanizadas.

A interpretação das normas constitucionais merece especial destaque no plano hermenêutico, vista a centralidade da Constituição da República no ordenamento jurídico. Na mesma linha é preciso que se reconheça a importância da interpretação constitucional para que se possa plenamente realizar o caráter teleológico do Direito do Trabalho. (ALVES; LEITE, 2018, p. 11).

Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), alterou sensivelmente a CLT e flexibilizou diversos direitos trabalhistas, reconhecidos pela Constituição Federal de 1988 e, dessa forma, a proteção trabalhista sofreu um drástico retrocesso jurídico.

O conceito de dignidade humana e sua antítese deverão ser considerados no momento de interpretação das novas regras da CLT reformada. Caso a regra analisada represente objetificação do ser humano, revele desigualdade, arbítrio ou desrespeito pela integridade física e moral do trabalhador a solução poderá ser pelo reconhecimento de sua inconstitucionalidade, por agressão ao disposto no artigo 1º, inciso III da Constituição da República. Importante então que o Direito do Trabalho seja instrumento de realização da dignidade humana, o que poderá se dar por meio da efetivação dos direitos sociais e da melhor interpretação dos comandos normativos e infraconstitucionais. (ALVES, [et al.], p. 14).

Portanto, a Reforma Trabalhista de 2017 foi responsável pela mitigação de diversos princípios trabalhistas de proteção ao empregado, tendo em vista que foi contra o princípio da irredutibilidade e igualdade salarial, quando excluiu a natureza jurídica salarial das verbas de gratificações ajustadas bilateralmente e prêmios e, além disso, tornou o processo de equiparação salarial mais rígido. Dessa forma, as alterações advindas pela Lei nº 13.467/2017, resultaram na violação expressa do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

2.1 A matriz constitucional de 1988 e a noção de Direito Fundamental ao trabalho digno

A hermenêutica de todo o ordenamento jurídico brasileiro deve ser fundamentada por parâmetros constitucionais. Portanto, as normas infraconstitucionais devem ser recepcionadas pelas diretrizes da Constituição Federativa do Brasil de 1988.

A matriz estrutural da Constituição de 1988 – naquilo que forma o seu núcleo basilar e a distingue, significativamente, das constituições precedentes do país – situa-se em três pilares principais: a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito; a arquitetura principiológica humanística e social da Constituição da República; e a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana. (...). (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 195).

A razão constitucional de 1988, portanto, consiste na positivação de direitos civilizatórios e se pauta na centralização da dignidade da pessoa humana no eixo normativo, por meio da garantia dos direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988, instituiu o Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais da pessoa humana. Portanto, a estrutura principiológica humanística e social, centralizou no ordenamento jurídico à normatividade, pautada na democracia e, principalmente, à constitucionalização da dignidade da pessoa humana, como princípio norteador de todo o regramento infraconstitucional. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 201).

Dessa forma, após 1988, todos os ramos do Direito brasileiro, passaram a ser lidos sob a ótica constitucional e, assim, surgiu a constitucionalização do Direito do Trabalho, que pode ser observada, principalmente, pela instituição do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, princípio que consolidou o direito laborativo como uma forma de expressar a dignidade da pessoa humana.

Portanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) teve o papel de recepcionar as normas da CLT de 1943 e ser o parâmetro normativo para a realização do controle concentrado de constitucionalidade dos dispositivos posteriores a sua promulgação.

A matriz constitucional elencou diversos direitos constitucionais garantistas, os quais instituíram a proteção ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno e atuam diretamente na seara trabalhista. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 202).

Ostenta a Constituição, nesse quadro, a presença de princípios jurídicos gerais, que apresentam a característica de abrangerem diversos campos do

Direito, ainda que, nesse caso, tenham de merecer leitura algo particularizada para permitir sua melhor compreensão extensiva. Trata-se de princípios constitucionais gerais que, nessa qualidade, produzem efeitos normativos em searas bastante diferentes do universo jurídico. Citem-se, ilustrativamente: princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; princípio da inviolabilidade do direito à vida; princípio do bem-estar individual e social; princípio da justiça social; princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; princípio da não discriminação; princípio da igualdade (que se desdobra em igualdade em sentido formal e igualdade em sentido material – esta, aliás, uma das grandes inovações da Constituição de 1988); princípio da segurança; princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; princípio da vedação do retrocesso social. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 202).

O Direito do Trabalho, também instituiu diversos princípios constitucionais trabalhistas, influenciados pela matriz constitucional.

Na seara de influência do Direito do Trabalho, portanto, há que se destacar, como princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, os seguintes 12 princípios constitucionais do trabalho: 1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 203).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, constitucionalizou princípios de Direito Individual do Trabalho, que reafirmam o direito ao trabalho digno, como por exemplo, o princípio da norma mais favorável e da irredutibilidade salarial.

E, assim, estabeleceu uma limitação hermenêutica das normas infraconstitucionais, tendo em vista que os princípios humanistas sociais da Constituição Federal de 1988, devem ser os parâmetros para a aplicação das normas celetistas, a fim de preservar a hierarquia das normas e a ordem jurídica brasileira.

Para além, é importante destacar que a arquitetura constitucional do Estado Democrático de Direito brasileiro, estruturou o protótipo constitucional humanístico e social. Ademais, elencou os direitos fundamentais humanos. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 194).

O conceito de Estado Democrático de Direito – inovação singular do novo constitucionalismo humanista e social – bem sintetiza a natureza, os objetivos e a força dessa nova matriz constitucional com respeito à estruturação da sociedade política e da sociedade civil. E este conceito, conforme dito, é que expressa um dos principais eixos da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 199).

Dessa forma, a ideia de democracia está adstrita à centralização da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico, tendo em vista que o teor democrático, com a promulgação da Constituição de 1988, passa a extrapolar as instituições estatais e começa a vigorar nas instituições da vida social privada.

E, assim, todos os seguimentos da sociedade civil, passaram a ser lidos de forma democrática, a fim de alcançar a igualdade material entre os sujeitos, portanto, a ideia liberalista que enaltecia o mercado econômico, é refutada pela centralização da dignidade da pessoa humana e, consequentemente, pelo direito fundamental ao trabalho digno.

A concepção principiológica humanista e social foi ampliada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que trouxe em seu corpo normativo, alguns princípios constitucionais que também regulam o Direito do trabalho.

Citem-se, ilustrativamente: princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; princípio da inviolabilidade do direito à vida; princípio do bem-estar individual e social; princípio da justiça social; princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; princípio da não discriminação; princípio da igualdade (que se desdobra em igualdade em sentido formal e igualdade em sentido material – esta, aliás, uma das grandes inovações da Constituição de 1988); princípio da segurança; princípio da proporcionalidade e da razoabilidade; princípio da vedação do retrocesso social (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 202).

Os princípios constitucionais em matéria trabalhista, portanto, atuam na norma infraconstitucional, a fim de delimitar os parâmetros hermenêuticos da aplicação da norma, que devem resguardar os direitos fundamentais do trabalhador.

O conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana, perpassa por todo o corpo da Carta Magna e versa, principalmente, sobre a personalidade e patrimônio moral dos indivíduos, além dos direitos fundamentais e patamar civilizatório mínimo. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 204).

A importância da dignidade humana pode ser visualizada no dispositivo do inciso IV, § 4º, do artigo 60 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que não permite que os direitos e garantias individuais sejam abolidos por emenda constitucional. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 205).

Logo, a centralização da dignidade humana no ordenamento jurídico, demonstra claramente que os direitos individuais trabalhistas, devem ser protegidos amplamente e, a partir de uma relação de trabalho, se tornam direitos sociais e coletivos. (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 205).

A matriz constitucional de direito como instrumento civilizatório pode ser observada como um mecanismo de inclusão, coerção e igualdade social, e busca harmonizar as relações sociais, por meio da criação do ordenamento jurídico, responsável por regulamentar a sociedade civil, a fim de reparar danos, evitar litígios, resolver conflitos e promover a justiça.

“É que o Direito como efetivo instrumento civilizatório trata-se, substancialmente, apenas daquele construído na era do novo constitucionalismo, na era do constitucionalismo humanístico e social, na era do Estado Democrático de Direito.” (DELGADO, M; DELGADO; G., 2017, p. 208).

Portanto, após o advento da Constituição Federal de 1988, o caráter excludente e segregador do direito, passou a ser controvertido pelo caráter democrático e, assim, houve a ascensão do instrumento civilizatório de matriz constitucional.

2.2 Controle de constitucionalidade em matéria infraconstitucional trabalhista

O controle de constitucionalidade pode ser entendido como um mecanismo de seleção de normas infraconstitucionais que serão incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro se o teor legislativo for compatível com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Dessa forma, esta ferramenta jurídica é realizada por meio da hermenêutica constitucional do ordenamento infraconstitucional, a fim de enaltecer a soberania da Carta Magna brasileira e hierarquia das normas.

A Constituição Federal de 1988, ampliou o direito à legitimidade de propositura de ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade, nos termos do artigo 103. Para além, disciplina a Emenda à Constituição nº 3, que ambas as ações, terão efeito vinculante.

O controle de constitucionalidade pode ser realizado de forma abstrata com efeito *ex tunc* e *erga omnes*, ou seja, é concentrado no Supremo Tribunal Federal (STF), o Guardião da Constituição, que analisará a lei ou ato normativo à luz da Constituição Federal de 1988.

Portanto, disciplina o artigo 102, inciso I, alínea ‘a’ da CRFB/1988, que o STF analisará a ação direta de inconstitucionalidade, proposta por um dos legitimados do artigo 103 da CRFB/1988, a fim de averiguar se a norma infraconstitucional é contrária à Constituição. Além disso, caso haja o entendimento de constitucionalidade relativa, a ação será de declaração de constitucionalidade, nos mesmos termos legais.

A ação direta de inconstitucionalidade por omissão, está prevista no artigo 103, § 2º da CRFB/1988 e diz respeito ao controle concentrado em relação à omissão do legislador em regulamentar normas fundamentais. (BRASIL, 1988).

A arguição de descumprimento de preceito fundamental, prevista no artigo 102, §1º da CRFB/1988, introduzida pela EC nº 3/1993 e regulada pela Lei nº 9.882/1999, tem por objeto analisar os atos do Poder Público que violam preceito fundamental, nos termos do *caput* do artigo 1º da Lei 9.882/1999.

Ademais, o controle de constitucionalidade, pode ser realizado de forma difusa com efeito *ex nunc*, ou seja, por meio da análise do caso concreto feita por qualquer juiz em qualquer grau de jurisdição, nos termos do artigo 97 da CRFB/1988.

Dessa forma, cumpre destacar que o juiz não está adstrito, exclusivamente, à função de aplicar a lei nos casos concretos, mas sim em analisar a admissibilidade dos pedidos e das causas de pedir, as provas e, finalmente, quais são as normas que deverão ser aplicadas.

Portanto, se a sentença estivesse restrita apenas à aplicação do ordenamento jurídico vigente, não haveria necessidade de um julgador, uma vez que algoritmos programados por profissionais da tecnologia da informação poderiam analisar os pedidos postulados, os pressupostos de admissibilidade das peças processuais, as provas documentais, as oitivas das testemunhas e dar o resultado desejado, com a mera aplicação legislativa.

O controle de constitucionalidade em matéria infraconstitucional trabalhista, pode ser realizado de forma concentrada ou difusa. Este mecanismo busca analisar a recepção constitucional dos dispositivos da CLT anteriores à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a declaração de constitucionalidade ou inconstitucionalidade das normas advindas após a promulgação da Magna Carta.

As possibilidades de controle de constitucionalidade pelo juízo do primeiro grau de jurisdição trabalhista permitem a aplicação da legislação celetista sob o prisma do trabalho digno.

Assim, qualquer magistrado e qualquer instância judicial pode reconhecer a inconstitucionalidade de uma lei ou ato normativo (e com isso realizar jurisdição constitucional) desde que o faça para o caso concreto.

O Supremo Tribunal Federal está inserido no contexto dos diversos órgãos que são habilitados a reconhecerem a inconstitucionalidade, por conta da adoção de um modelo difuso de fiscalização. A provocação desse Tribunal, para o exercício do controle concreto de constitucionalidade, ocorre mediante a interposição de recurso extraordinário, (...). (TAVARES, 2003, p. 07).

Dessa forma, o caso concreto será solucionado por meio de uma justiça principiológica, que se preocupa em obedecer aos parâmetros constitucionais, basilares para a elaboração da fundamentação da decisão.

O recurso extraordinário em matéria trabalhista é admitido em ações individuais e coletivas que preencham os requisitos de prequestionamento da matéria e repercussão geral, além disso, o esgotamento nas instâncias ordinárias é imprescindível.

Para além, este recurso processual busca impugnar acórdãos de Tribunais Federais, Tribunais Estaduais ou de Turmas Recursais que versam sobre matérias constitucionais. Portanto, a competência exclusiva para julgar os recursos extraordinários é do STF, guardião da Constituição Federal de 1988.

A declaração de inconstitucionalidade de norma jurídica “incidenter tantum” e, portanto, por meio do controle difuso de constitucionalidade, é o pressuposto para o juiz, ou o tribunal, no caso concreto, afastar a aplicação da norma tida como inconstitucional. Por isso, não se pode pretender, como o faz o acórdão recorrido, que não há declaração de inconstitucionalidade de norma jurídica “incidenter tantum” quando o acórdão não a declara inconstitucional, mas afasta a sua aplicação, porque tida como inconstitucional. Ora, em se tratando de inconstitucionalidade de norma jurídica a ser declarada em controle difuso por tribunal, só pode declará-la, em face do disposto do art. 97 da Constituição, o Plenário dele ou seu Órgão Especial, onde este houver, pelo voto da maioria absoluta dos membros de um ou outro. No caso, não se observou esse dispositivo constitucional. Recurso extraordinário conhecido e provido. (BRASIL, 1998).

O controle de constitucionalidade, portanto, é um mecanismo jurídico que reafirma o Estado Democrático de Direito, uma vez que nenhuma norma infraconstitucional pode pertencer ao ordenamento jurídico brasileiro, sem que passe pelo filtro constitucional.

Dessa forma, toda lei ou ato normativo deve ter como parâmetro o princípio da dignidade da pessoa humana, eixo central do ordenamento jurídico brasileiro, previsto no inciso III do artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O Estado Democrático de Direito não pode prescindir do controle de constitucionalidade das leis e atos normativos, pois é ele quem garante o estabelecimento de uma ordem jurídica, mais que legal, justa, mormente porque como já dito alhures, a lei injusta é inconstitucional, por ferir a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, apto 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, da maneira como indelevelmente fixada pelo preâmbulo de nossa Carta Maior. (GONÇALVES, 2008, p. 117).

Além disso, o controle de constitucionalidade destaca ainda mais o princípio da separação de poderes, disciplinado no artigo 2º da CRFB/1988, uma vez que o sistema de freios e contrapesos realizado pelo Poder Judiciário em interpretar as normas infraconstitucionais, por

meio da ótica constitucional demonstra a interdependência e harmonia na estruturação da União.

Não mais cabe a ele, um dia existente de que a ampliação do poder de interpretar a Constituição quebraria a segurança jurídica da população e dessa forma impediria uma prestação jurisdicional plena de legalidade, porquanto a lei injusta não pode ser considerada constitucional, como igualmente não o é o texto normativo que infrinja o texto constitucional positivado ou o ato administrativo que se produza ao arrepio da *Lex Major*. (GONÇALVES, 2008, p. 117).

O juiz não pode estar restrito à aplicação infraconstitucional trabalhista, mas sim deve analisar o caso concreto sob o prisma constitucional, observando atentamente o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito Fundamental ao Trabalho Digno na elaboração de sentenças e decisões processuais.

Assim sendo, o juiz deve analisar não apenas o texto frio e apático da lei e mesmo da Constituição Federal, mas ousar sopesá-los, levando em conta a comunidade em que se insere, a qual por si só interpreta a Constituição (...) e quer ver implantada mais que a lei, a justiça social. Não se trata de julgamento *contra legem*, mas de adequação dos textos legal e constitucional à realidade sociais, eis que a justiça é cega, mas o juiz não. O juiz que se faz cego em sua comunidade retira desta mesma comunidade uma esperança de realização de justiça, o que é profundamente inconstitucional e fulmina qualquer possibilidade de construção de um Estado Democrático de Direito. (GONÇALVES, 2008, p. 118).

Assim, o papel do juiz na hermenêutica das normas infraconstitucionais, sob o prisma constitucional, a fim de aplicá-las ao caso concreto, é imprescindível para reafirmação do Estado Democrático de Direito e da centralidade da Dignidade da Pessoa Humana no ordenamento jurídico.

2.3 Regras constitucionais referentes à remuneração e ao salário

A constitucionalização do direito do trabalho permitiu que a dignidade do trabalhador se tornasse o eixo central para interpretação das normas trabalhistas e, assim, o direito ao trabalho digno se sobrepôs à ideia capitalista e mercadológica, uma vez nesta perspectiva a mão-de-obra deixa de ser objetificada e passa a ser humanizada.

Portanto, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 houve uma valorização dos direitos humanos e sociais estruturados pelo Estado Democrático de Direito e consolidado pelo movimento constitucional garantista e fundamentalista.

Dessa forma, as regras constitucionais referentes à remuneração e ao salário foram redigidas à luz dos direitos humanos a fim de garantir, ao trabalhador, contraprestação justa e honesta, consubstanciada no mínimo constitucional, nos termos do inciso IV do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ao versar sobre remuneração e salário, necessária a análise do artigo 3º da CLT, o qual estabelece a onerosidade como um dos requisitos que configuram o vínculo empregatício.

A onerosidade, portanto, pode ser entendida como uma contraprestação pelo trabalho prestado pelo obreiro, por meio de parcelas alimentares retributivas que configuram a remuneração ou o salário.

Preceitua Maurício Godinho Delgado (2019, p. 842) que “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”.

Portanto, para Maurício Godinho Delgado, as parcelas que integram a remuneração e o salário possuem natureza jurídica salarial, uma vez que são marcadas pelo caráter contraprestativo e dotadas do efeito expansionista circular. Por outro lado, as verbas de natureza jurídica indenizatória não integram a contraprestação e, assim, não incidem sobre outras verbas salariais, tributos e impostos.

Diante do exposto, é importante estabelecer a distinção entre remuneração e salário. O artigo 457, *caput* da CLT, conceitua remuneração como a junção da contraprestação paga pelo empregador e as gorjetas pagas por terceiros.

O § 1º do mesmo dispositivo, prevê que o salário é a junção do valor fixado no contrato de trabalho com as gratificações legais e comissões pagas pelo empregador.

Necessário, então, lembrar que salário é a parcela contraprestativa principal, elementar, ordinária, paga pelo empregador ao empregado em troca do trabalho entregue. A remuneração é o conjunto de parcelas tais como adicionais, gratificações, prêmios (há controvérsias), salário e outras, pagas ou entregues habitualmente, pelo empregador ou terceiros, ao empregado, em decorrência do contrato. (ALVES, 2021, p. 141-142).

O inciso IV do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, apresenta o salário como uma verba alimentar e elenca todas as garantias constitucionais que o salário-mínimo deve proporcionar para o sustento do trabalhador e da sua família.

Salário-mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do

País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte, de acordo com o artigo 76 do Decreto Lei nº 5.452/1943. (BRASIL, 1943).

Dessa forma, a legislação constitucional e infraconstitucional disciplina, em diferentes momentos, sobre salário e remuneração, contudo, a diferença entre as importâncias monetárias não foi expressa pelo legislador.

Além disso, há divergência jurisprudencial sobre o tema. O juiz titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador, Rodolfo Pamplona Filho, respondeu à pergunta de Daniela Braga, ouvinte do programa Trabalho e Justiça da Rádio Justiça, Brasília – DFT, 104,7 FM, sobre a diferença entre remuneração e salário.

Salário é núcleo base da relação contratual, é a retribuição paga justamente por força da relação contratual, ou seja, o que foi pactuado. Já na noção de remuneração, nós temos acréscimos em função de determinadas circunstâncias, por exemplo, uma gratificação de função que pode ser retirada, ela é uma remuneração. O salário não, o salário é irredutível, até por força constitucional. A remuneração pode ser suprimida. (FILHO, 2017).

Portanto, a diferença entre remuneração e salário ainda não é consolidada pela doutrina e jurisprudência. Contudo, há regras constitucionais que versam sobre os referidos temas e que regulam a proteção, a irredutibilidade e a igualdade salarial.

Dessa forma, o artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estabelece os direitos dos trabalhadores e, nos termos dos incisos IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XV, XVI, XVII, XVIII, XXIII, XXX e XXXI, há a garantia da melhoria social quanto à remuneração e ao salário.

Diante o exposto, o inciso IV do artigo 7º da CRFB/1988 dispõe sobre o mínimo constitucional que deve ser assegurado pelo salário-mínimo vigente no país, a fim de garantir ao trabalhador e sua família, o sustento que atenda às necessidades vitais básicas humanas e sociais:

IV - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 2022a).

O direito comparado classifica o salário-mínimo em três vertentes: o salário vital de índole material, que busca atender as necessidades vitais básicas do trabalhador; o salário vital de índole pessoal, que pretende garantir as necessidades vitais básicas e espirituais do trabalhador; e, por fim, a linha adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, que consiste no salário familiar, que busca assistir o trabalhador e sua família, por meio do sustento material e espiritual (MORAIS, [et al.], 2018, p. 714).

Dessa forma, nos termos dos artigos 7º, inciso IV da CRFB/1988, 6.º da Lei n.º 8.542/1992, mantido em vigor pela Lei n.º 8.880/1994 c/c 76 da CLT, o salário-mínimo deve garantir o direito ao trabalho digno à luz do inciso III do artigo 1º da CRFB/1988.

O salário-mínimo já foi fixado em valores diferenciados por regiões ou subregiões. A partir da Lei n.º 6.708/1979 foi determinada a “[...] gradativa redução das regiões em que se subdivide o território nacional, a fim de que seja alcançada a unificação do salário-mínimo no país...” Todavia, só depois de 1986 que a unificação de fato se realizou por determinação do art. 17 do revogado Decreto-lei n.º 2.284/1986. Desde então, o valor do salário-mínimo é o mesmo em todo o território nacional. (CASSAR, [et al.], 2018, p. 715).

Portanto, a fim de garantir a igualdade do mínimo salarial entre os trabalhadores brasileiros, o salário-mínimo se tornou universal no Brasil. Não obstante, a regra do inciso IV do artigo 7º da CRFB/1988 é mitigada pela OJ n.º 358, I, da SDI-I do TST c/c 58-A da CLT, que versa sobre o contrato de trabalho em tempo parcial e, além disso, o §3º do artigo 443 da CLT que, após o advento da Lei n.º 13.467/2017, trouxe a figura inovadora do trabalho intermitente.

O inciso V do artigo 7º da CRFB/1988, disciplina sobre o piso salarial, o qual pode ser fixado acima do mínimo pela legislação estadual e por normas coletivas, que utilizarão os parâmetros da complexidade e extensão do trabalho.

[CRFB/1988]
Art. 7º. [...]: V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; (BRASIL, 1988).

Deste modo, nos termos da Lei Complementar nº 103/2000, a fixação do piso salarial é autorizada pelos Estados e Distrito Federal e Territórios.

O inciso VI do artigo 7º da CRFB/1988 é pautado no princípio de tutela ao trabalhador e na força obrigatória dos contratos - *pacta sunt servanda*. Portanto, nos termos do artigo 468 da CLT, a alteração contratual que prejudique o trabalhador, será nula de pleno direito.

[CRFB/1988]
Art. 7º. [...]: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (BRASIL, 2022a).

Logo, a irredutibilidade não afetará a remuneração, mas sim, o salário do trabalhador que, de forma direta, poderá alterar a importância monetária do contrato de trabalho ou a sua forma de pagamento. E de forma indireta, poderá reduzir a quantidade de serviço ou jornada, a fim de diminuir o valor estipulado em contrato de trabalho.

Destarte, para evitar a redução indireta, o legislador previu a possibilidade de pleitear, o trabalhador, a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea 'g' da CLT, municiando o empregado de instrumentos destinados à sua proteção.

Contudo, cumpre destacar que o ordenamento jurídico brasileiro busca, para além da proteção dos empregados, proteger as empresas, a fim de que a economia não seja prejudicada e, além disso, supostamente para que não aumentem os índices de desemprego.

Portanto, é possível notar a flexibilização dos direitos trabalhistas em relação à irredutibilidade salarial que, por meio da norma coletiva, tornou possível a redução em até 25% do salário dos empregados, quando há comprovação de força maior ou prejuízo sofrido pela empresa, nos termos do inciso VI do artigo 7º da CRFB/1988, artigo da CLT e artigo 2º da Lei nº 4.923/1965 e com ressalvas ao inciso IV do artigo 7º da CRFB/1988.

Ainda sobre o tema, é importante mencionar que há divergência quanto à recepção do artigo 503 da CLT pelo inciso VI do artigo 7º da CRFB/1988, uma vez que alguns doutrinadores entendem que o dispositivo foi parcialmente recepcionado, logo, é imprescindível que haja a motivação de força maior e prejuízo para a economia da empresa, assim a redução seria de até 25%, respeitado o salário-mínimo. Não obstante, a outra corrente doutrinária entende que a recepção do dispositivo foi total, ou seja, não seria, sob essa compreensão, necessária a motivação caso haja disposição em norma coletiva.

Dessa forma, caso o entendimento da recepção total prospere, demonstrada está a flexibilização dos direitos trabalhistas após o advento da Lei nº 13.467/2017, a qual priorizou o negociado sobre o legislado, nos termos do artigo 611-A.

Entretanto, o § 3º do artigo 611 - A prevê a estabilidade contratual para o empregado que sofrer redução salarial, cuja duração será até o término da validade do instrumento coletivo em vigor. Para além, cumpre lembrar que qualquer cláusula contratual abusiva, será nula.

O inciso VII do artigo 7º da CRFB/1988 disciplina sobre a garantia do salário-mínimo constitucional, independentemente se a remuneração for variável, vejamos.

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (BRASIL, 2022a).

O salário variável diz respeito à importância fixada por unidade de tarefa, sem jornada de trabalho mínima, que pode ser exemplificado pela comissão ou porcentagem, salário por produção e por peça.

Conceituamos comissão como forma de contraprestação, exclusiva ou não, que leva em conta o resultado ou o desempenho dos trabalhadores que exercem serviços

vinculados à sua produção ou à do grupo, como é o caso dos vendedores (de bakão, viajantes ou praticistas) e atividades afins. É, portanto, a percentagem ajustada sobre o valor do serviço ou do negócio. A natureza jurídica da comissão é de salário pago por unidade de obra (sinônimo de produção), na forma do art. 457, § 1.º, da CLT. (MORAIS, [et al.];, 2018, p. 723).

A comissão, prevista no §1º do artigo 457 da CLT, também é denominada de salário aleatório, percentagem, salário por unidade de trabalho ou salário variável. Além disso, é caracterizada como salário base puro, misto ou sobressalário. Em regra, possui natureza salarial. (MORAIS, [et al.]; 2018, p. 723).

Em caso de comissionamento puro, o montante total auferido pelo empregado não poderá ser inferior ao salário-mínimo vigente ou ao piso salarial da categoria, nos termos dos artigos 7º, VII, da CFRFB/1988 c/c 1.º e 3.º da Lei n.º 8.716/1993 c/c. 78, parágrafo único, da CLT.

Dessa forma, em relação ao salário misto, a importância será correspondente à soma do valor fixo estipulado e das comissões, que não poderá ser inferior ao salário-mínimo vigente ou piso salarial, se existir. Contudo, se o valor fixo já perfizer esse montante, a soma das comissões, poderá ter qualquer valor, uma vez que já respeitado o mínimo legal.

Além disso, disciplina o artigo 459 da CLT, que a periodicidade da entrega ou pagamento do salário, deverá ser de até no máximo um mês. Não obstante, o art. 4.º, parágrafo único, da Lei n.º 3.207/1957, prevê que o sobressalário poderá ser pago até três meses após a venda ensejadora das comissões.

Contudo, é importante ressaltar que o trabalhador possui garantia de pagamento de pelo menos um salário-mínimo mensal ou o valor estabelecido enquanto piso da categoria.

O artigo 7º, inciso X da CRFB/1988 prevê proteção ao salário materializada na garantia de irredutibilidade, nos termos do inciso VI do mesmo dispositivo, o artigo 462 da CLT que veda os descontos salariais não previstos em lei e a impenhorabilidade, salvo nos casos de inadimplemento de pensão alimentícia, nos moldes do inciso IV do artigo 883 do CPC/2015.

[CRFB/1988]

Art. 7º: [...]:

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (BRASIL, 2022a).

Dessa forma, o princípio da intangibilidade salarial, nos termos do artigo 462 da CLT, prevê a segurança financeira do assalariado em relação ao empregador e, nos casos de falência, também em relação aos credores daquele.

Contudo, o princípio da intangibilidade salarial foi mitigado pela redação da Súmula nº 342 do TST, a qual autoriza descontos salariais não previstos em lei, desde que benéficos ao empregado e, além disso, que não interfira prejudicialmente no seu sustento.

O artigo 7º, inciso XXX, prevê a igualdade salarial e veda qualquer ato discriminatório que importe em diferença salarial.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 2022a).

O artigo 461 da CLT disciplina as regras de equiparação salarial, contudo, após o advento da Lei nº 13.467/2017, houve flexibilização dessa norma, tornando ainda mais difícil a igualdade salarial entre paradigma e paragonado.

Além disso, o artigo 363-A da CLT prevê algumas vedações quanto a prática de atos discriminatórios no ambiente de trabalho, principalmente em relação à proteção da mulher no âmbito laborativo.

A Lei nº 9.029/1995, por exemplo, “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências” (BRASIL, 1995).

O gênero, a idade, a cor ou o estado civil não podem ser motivos para o patrão praticar qualquer tipo de discriminação, seja no que se refere ao valor do salário, ou à função ou critério de admissão ou dispensa. Obviamente, as proibições são meramente exemplificativas, pois o campo de proibição de discriminação é muito superior ao mencionado pelo inciso XXX do art. 7º da CF. (MORAIS, [et al.];, 2018, p. 799).

Para além, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê a igualdade material entre todas as pessoas, independentemente de qualquer discriminação e, nos termos do § 6º do artigo 461 da CLT, há a aplicação de 50% do valor máximo do benefício previdenciário do Regime Geral da Previdência, nos casos de discriminação salarial quanto ao gênero.

3 REFORMA TRABALHISTA DE 2017: REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, foi amplamente criticada pelos juristas antes mesmo da sua promulgação, uma vez que flexibilizou os direitos trabalhistas, valorizou a negociação coletiva em detrimento da legislação e promoveu ainda mais o desequilíbrio socioeconômico na relação jurídica entre empregadores e empregados.

A referida norma infraconstitucional, influenciada pelo capitalismo, completou quatro anos de vigência em 11/11/2021 e fomenta críticas no âmbito jurídico em relação às aparentes inconstitucionalidades em suas disposições.

Portanto, é de suma importância compreender o contexto social e político de desenvolvimento da Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, a partir de 2016, a fim de delinear os impactos sociopolíticos causados pela nova redação quanto à supressão dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, cumpre destacar os direitos constitucionalmente previstos ao trabalhador, especialmente os relativos à proteção e irredutibilidade salarial, além da garantia de isonomia salarial para os paradigmas e os paragonados equiparados.

Logo, cabe reafirmar a supremacia e centralidade da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, principalmente quanto à dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais e o Direito Fundamental ao Trabalho Digno, sob o prisma do controle de constitucionalidade das leis no sistema jurídico brasileiro.

E, para além, é importante entender quais são as possíveis inconstitucionalidades advindas da Reforma Trabalhista de 2017 em matéria de remuneração e salário, principalmente em relação às mudanças quanto à natureza jurídica das parcelas prêmios, gratificações, utilidades e novas regras de equiparação salarial.

3.1 Cenário sociopolítico da Reforma Trabalhista: a Lei 13.467/2017

O Direito do Trabalho surgiu como mecanismo de regulação das relações trabalhistas que sustentam o sistema capitalista. Historicamente, a legislação trabalhista preservou os interesses financeiros do empregador e, *a contrario sensu*, suprimiu diversos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A função capitalista do Direito do Trabalho consiste na atuação do ramo jurídico especializado no sentido de preservação dos interesses patronais acima da (ou pelo menos em concorrência com) proteção ao trabalhador empregado. A proteção estatal trabalhista seria um efeito decorrente da necessidade de perpetuação do poder do empregador na relação de emprego. Haveria, até então, um pacto silencioso que mantém os patrões ricos e os empregados pobres, sem que se questione o sistema capitalista e a desmedida exploração de trabalho no Brasil. Tudo isso antes e independentemente da Reforma Trabalhista. (ALVES; LEITE, 2018, p. 1).

Dessa forma, antes do advento da Lei nº 13.467/2017, o cenário sociopolítico do Direito do Trabalho sempre concorreu para a manutenção do *status quo*. Entretanto, apesar da exacerbada desigualdade social, proveniente do sistema capitalista, a conjuntura política do período de 2004 até 2014 amenizou os índices de desequilíbrio entre a classe trabalhadora e a burguesia (ALVES; LEITE, 2018, p. 1).

Assim como leciona Amauri Cesar Alves, “[...] ora, seria ilógico supor a existência de um ramo jurídico absolutamente antagônico ao sistema econômico que o suporta. É incoerente dizer que o Direito do Trabalho não condiz com o capitalismo, vez que aquele é fruto deste.” (ALVES, [et al.]; 2018, p. 01).

O Direito do Trabalho, apesar de ser oriundo do sistema capitalista é “culpabilizado” quando há crises econômicas que afetam o capitalismo. Dessa forma, a flexibilização e supressão de direitos trabalhistas é, muitas das vezes, a escolha estatal para amenizar os reflexos do colapso econômico.

[...] A estagnação da atuação coletiva organizada dos trabalhadores sobre o Estado e sobre os patrões deve em muito, conforme bem identificou Wilson Ramos Filho, à estratégia capitalista de “culpabilização do Direito do Trabalho”. Sempre que há crises econômicas, no Brasil e em boa parte do mundo, o primeiro a ser responsabilizado tende a ser o patamar mínimo imperativo construído em torno das relações capital-trabalho. Em síntese, as crises econômicas seriam resultantes principalmente, dentre outros fatores, da pressão do custo da mão-de-obra sobre o investimento produtivo, e a sua solução residiria, consequentemente, na diluição dos conteúdos protetivos fixados. (ALVES; LEITE, 2018, p. 2).

Portanto, o cenário sociopolítico anterior à vigência da Reforma Trabalhista de 2017 era economicamente crítico. Dessa forma, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) que desde 2012 criticava amplamente a jurisprudência do TST, elaborou, em 2013, as “101 Propostas para a Modernização Trabalhista”, que pretendiam alterar sensivelmente a legislação e jurisprudência em relação aos temas que eram “contrários ao desenvolvimento industrial brasileiro”.

O descasamento entre a legislação em vigor e as necessidades das diferentes realidades, a ausência de regras claras e o reduzido espaço dado às negociações criam um ambiente de insegurança jurídica nas relações do trabalho. Em várias circunstâncias as interpretações dissonantes da legislação trabalhista feitas pelos

poderes públicos chegam a tornar até o passado incerto em função de alterações retroativas na aplicação de dispositivos legais. De fato, ao se decidir a partir de súmulas que determinada norma deveria ter sido interpretada de forma diferente da que consta na lei, ou até de forma diferente da exposta em entendimentos jurisprudenciais consolidados, muda-se a regra para os cinco anos anteriores, gerando passivos muitas vezes incalculáveis. Esse quadro limita as possibilidades de se conhecer a real dimensão de passivos trabalhistas e previdenciários e reduz a propensão ao investimento com consequentes impactos negativos na geração de empregos. (CNI, 2012, p. 17).

Dessa forma, o teor das propostas elaboradas pela CNI consistiu na “culpabilização” do Direito do Trabalho e, após não encontrar amparo presidencial à época, visto que a então presidenta Dilma Rousseff não aderiu ao estudo apresentado, logrou êxito em 2017, com a promulgação da Lei nº 13.467 em 2017.

Diante o exposto é importante destacar que a legislação trabalhista infraconstitucional reformada não consolidou os direitos fundamentais nas relações trabalhistas que, mesmo normatizados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, não foram observados nas alterações promovidas na norma infraconstitucional.

De início aquele que resume em si o maior déficit de implementação de direitos fundamentais na ordem jurídica brasileira: a ineficácia prática do disposto no inciso I do artigo 7º da Constituição da República. A jurisprudência insiste, ainda, na exigência da lei complementar para a implementação da norma contida no citado dispositivo constitucional, embora tal regra infraconstitucional seja dispensável, visto o disposto no parágrafo 1º do artigo 5º da Constituição da República. É simples: as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. A norma do artigo 7º inciso I é definidora de direito fundamental e, assim sendo, tem aplicação imediata, independentemente da regulamentação por lei complementar. Ademais, a Convenção de 158 da OIT foi devidamente ratificada pelo Brasil em 10/04/1996, por meio do Decreto n. 1855 daquele ano, não obstante tenha sido, posteriormente e de modo inconstitucional (vício formal) denunciada pelo Poder Executivo. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 06).

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, eixo central da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, não possui, hoje, força normativa nas relações de trabalho, pois é amplamente mitigado pela doutrina e jurisprudência conservadora.

Nesse sentido, em que se pese o princípio da dignidade da pessoa humana ser dos mais importantes e relevantes, possui baixa densidade normativa, uma vez que apenas enunciado como fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III), sem maiores detalhamentos. Por sua vez e em contraste, o princípio da inalterabilidade contratual possui alta densidade normativa, na medida em que, insculpido no art. 462 da CLT, goza de claros parâmetros, positivados no dispositivo que o alberga, tomando clara e segura a sua aplicação às mais diversas situações conflituosas. (MARTINS FILHO, 2012, p. 776).

Portanto, cumpre destacar que a Reforma Trabalhista de 2017 foi uma estratégia legislativa patrocinada pelo capitalismo e por toda a elite brasileira, a fim de flexibilizar os

direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, suprimir o mínimo civilizatório nas relações de emprego.

Diante do exposto, uma dura conclusão se impõe: antes mesmo da Reforma Trabalhista o Direito do Trabalho servia mais aos interesses do patrão do que à proteção do empregado. Havia, entretanto, uma face protetiva importante, ainda que comparativamente diminuta, que agora é mitigada pela alteração normativa. Se antes havia um Direito do Trabalho caracterizado como mínimo, agora o que resta é um Direito do Capital, potencializado perigosamente. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 09).

Dessa forma, o cenário político brasileiro anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017 foi um pretexto utilizado para concretizar a flexibilização de direitos trabalhistas, uma vez que o Direito do Trabalho sempre pretendeu a proteção patronal

3.2 Novas regras celetistas sobre remuneração e salário

A Lei nº 13.467/2017 alterou sensivelmente a CLT e, em matéria de remuneração e salário, mudou a natureza jurídica de diversas verbas que antes detinham natureza salarial, e, após, passaram a ter natureza indenizatória.

A natureza jurídica de verba salarial, diz respeito à importância contraprestativa, que integra a remuneração do trabalhador. Portanto, ela pode ser paga ou entregue pelo empregador ou terceiro em troca do serviço prestado.

Dessa forma, a verba paga reflete sobre outras verbas trabalhistas e até de natureza distinta, como previdenciária, exemplificativamente, e, assim, aumenta a oneração da folha de pagamento do empregado, o qual está amparado pelo direito ao trabalho digno e deve receber toda a importância contraprestativa relativa ao trabalho que prestou.

No entanto, após o advento da Reforma Trabalhista de 2017, muitas verbas de natureza jurídica salarial, passaram a ter natureza jurídica não-remuneratória. Assim, houve uma desoneração na folha de pagamento do empregado, tendo em vista que os valores à título de indenização não integram remuneração e, assim, não incidem sobre outras parcelas. (ALVES, 2021, p. 150).

Diante do exposto, cumpre destacar que, tecnicamente, para que haja direito à indenização, devem estar presentes os requisitos da responsabilidade civil, ou seja, é necessária a prática de ato ilícito, culpa, dano e nexo de causalidade entre o ato e o dano experimentado, o que é completamente distinto da contraprestação paga ao empregado decorrente da prestação de serviços.

Por isso, a Reforma Trabalhista de 2017 foi alvo de inúmeras críticas, uma vez que modificou a natureza jurídica das verbas sem motivação jurídica.

3.2.1 Gratificações ajustadas bilateralmente

As gratificações ajustadas bilateralmente, estão previstas no § 1º do artigo 457 da CLT e, após o advento da Lei nº 13.457/2017, sofreram alteração na natureza jurídica que antes era salarial e, após a reforma, passaram a ser indenizatórias.

Dessa forma, a nova redação introduzida pela Reforma Trabalhista ao dispositivo supracitado, só manteve a natureza jurídica salarial das gratificações legais, nestes termos “Art. 457. [...]. § 1º. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador” (BRASIL, 2022b).

Sobre o tema, é importante destacar que as gratificações são verbas contraprestativas, tendo em vista que são pagas ao empregado, quando o empregador pretende destacar algum fato ou circunstância que entenda ser relevante. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 115).

Portanto, a oneração está vinculada à prestação de trabalho de destaque e, assim, não corresponde ao conceito indenizatório, uma vez que não há nenhuma desvantagem para a realização deste trabalho, sequer dano material ou moral sofrido pelo empregado.

Além disso, entende Maurício Godinho Delgado (2019, p. 842), que o caráter contraprestativo é basilar para a configuração das verbas salariais, tendo em vista que as verbas indenizatórias não integram a contraprestação e não refletem sobre outras parcelas de natureza jurídica salarial, além de tributos e impostos.

Na mesma toada, Amauri Cesar Alves (2021, p. 141-142), entende que a remuneração é o gênero que integra o salário (espécie), cujo caráter é a contraprestação ordinária, principal, paga ou entregue pelo empregador, somada as outras parcelas de natureza jurídica salarial, como por exemplo, a gratificação, paga ou entregue habitualmente pelo empregador.

O § 1º do artigo 457 da CLT traz a natureza jurídica salarial da verba gratificação legal, contudo, não trouxe, no corpo do dispositivo, a figura da gratificação bilateral, estipulada em contrato de trabalho ou norma coletiva, assim “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador” (BRASIL, 2022b).

Antes do advento da Lei nº 13.467/2017, a redação dada pela Lei nº 1.999/1953, estabelecia que as gratificações ajustadas bilateralmente integravam o salário, assim como previa a CLT, art. 457, § 1º, “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)” (BRASIL, 2022b).

Não obstante, mesmo após a nova redação da Reforma Trabalhista, que trouxe a figura de gratificações bilaterais como verba de natureza jurídica indenizatória, não é possível a sua

caracterização como verba não-remuneratória e, nem mesmo uma verba oriunda de dano material ou moral, causado ao trabalhador.

Para além, a Súmula do STF nº 207 de 1963, disciplina que “as gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.” (BRASIL, 1963) e a Súmula 152 do TST de 2003, estabelece que “o fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito.” (BRASIL, 2003).

Portanto, a jurisprudência é consolidada no sentido de que as gratificações ajustadas, se pagas ou entregues de forma habitual pelo empregador, possuem caráter contraprestativo e, portanto, remuneratório, integrando o salário para todos os efeitos.

3.2.2 Prêmios

Após o advento da Lei nº 13.467/2017, a verba prêmio também sofreu alterações quanto à natureza jurídica que antes era salarial e se tornou indenizatória.

Os prêmios são verbas condicionadas ao desempenho superior ao ordinário esperado e que são pagas ou entregues pelo empregador ao empregado e encontra-se disciplinado no § 4º do artigo 457 da CLT, que foi conceituado pela inovação da Reforma Trabalhista de 2017.

Art. 457. [...].

§ 4º. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro ao empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (BRASIL, 2022b).

Dessa forma, o final do dispositivo deu margem ao empregador sobre o que será pago sob a rubrica de prêmio, tendo em vista que não há, de forma expressa, a previsão do que seria “desempenho superior ao ordinariamente esperado”. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 116).

Mais uma vez o problema consiste no trabalhador, na lei, e na Justiça do Trabalho. Mais uma vez se desconhece algo simples, que é necessária a proteção ao trabalhador. Percebe-se que a intenção do legislador com a mudança proposto no art. 457 da CLT é a de permitir que o empregador possa premiar seu empregado sem que isso seja considerado salário. Há aqui um grande estímulo às fraudes trabalhistas, que já ocorrem mesmo sem convites tão claros do legislador. Não será raro ver em futuro próximo trabalhador recebendo salários diminutos com premiações mais significativas. Em um primeiro momento, o trabalhador não sentirá os prejuízos. Mas depois, quando precisar de FGTS, benefícios previdenciários e a certo rescisório, exemplificativamente, verá que a estratégia patronal somente beneficia a quem detém o poder na relação de emprego. Em caso de fraude, aplica-se a regra contida no artigo 9º da CLT, ou seja, se o empregador pagar qualquer valor como contraprestação direta

por trabalho, sem correspondência com “desempenho superior ao ordinariamente esperado”, mas fixar a denominação da parcela como prêmio, sua natureza permaneceria sendo salarial. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 118).

Portanto, a Reforma Trabalhista de 2017, incentivou a desoneração da folha de pagamento dos empregados, tendo em vista que a verba com natureza jurídica indenizatória não integra a remuneração e, assim, não reflete em outras verbas salariais. Portanto, mesmo que haja o aumento da importância de prêmios, o valor será inferior ao devido antes da reforma.

Além disso, cumpre ressaltar que, nos termos do artigo 9º da CLT, caso haja habitualidade na entrega ou pagamento dos prêmios, haverá o ajuste tácito, tendo em vista que em razão do caráter contraprestativo, a verba terá natureza jurídica salarial. Portanto, afasta-se a configuração fraudulenta da verba como indenizatória.

3.2.3 Equiparação salarial

A equiparação salarial, nos termos do artigo 461 da CLT é pautada no princípio antidiscriminatório e se estabelece com fundamento na igualdade fática entre o paradigma e o paragonado, baseada na identidade de função exercida, identidade de empregador, identidade de localidade de exercício de funções e simultaneidade no exercício.

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados. (DELGADO, 2019, p. 980).

A equiparação salarial, visa o combate à discriminação. Em contrapartida, o artigo 358 da CLT prevê a isonomia entre brasileiros e estrangeiros, portanto, não diz respeito à antidiscriminação. Não obstante, esse dispositivo tem perdido a força normativa, tendo em vista o disposto no artigo 5º, caput da CRFB/1988, que prevê expressamente o princípio da igualdade material entre os sujeitos. (DELGADO, 2019, p. 380).

Entretanto, após o advento da Lei nº 13.467/2017, surgiram novas regras de equiparação salarial que, de forma contrária ao objetivo do estatuto, tornou a comparação entre o paradigma e o paragonado, intangível e, assim, houve uma expressa supressão de direitos de igualdade e nítido retrocesso em termos de combate à discriminação.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2022b).

Portanto, partindo para a análise das novas regras de equiparação salarial introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 é imperioso mencionar que o *caput* do artigo 461 reduziu o conceito territorial para fins de equiparação salarial, tendo em vista que substituiu a expressão “localidade” por “estabelecimento empresarial”.

Sobre o tema, cumpre destacar que houve prejuízo ao equiparando, uma vez que o conceito de estabelecimento empresarial no Direito do Trabalho, diz respeito apenas ao local de prestação de trabalho. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 122).

Dessa forma, é contrário ao disposto no artigo 1.142 do Código Civil de 2002, alterado pela Lei nº 14.195/2021, que conceitua o estabelecimento como “considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (BRASIL, 2022c).

Logo, o conceito de “mesma localidade”, era mais favorável ao trabalhador, assim como prevê o inciso X da Súmula nº 6 do TST, “o conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002). (BRASIL, 2002).

Por isso, a Reforma Trabalhista de 2017, nos termos do *caput* do artigo 461 da CLT, enrijeceu as regras quanto ao território para fins de equiparação salarial, prejudicando, assim, o trabalhador.

O § 1º do artigo 461 da CLT, foi inovado pela Lei nº 13.467/2017 que trouxe uma mudança prejudicial ao trabalhador uma vez que restringiu a caracterização do trabalho de igual valor em duplo critério temporal, implicando na impossibilidade de existência de diferença superior a 04 (quatro) anos no emprego e de 02 (dois) anos na função entre paradigma e paragonado/equiparando.

Art. 461. [...].

§ 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2022b).

Já antes do advento da Reforma Trabalhista de 2017, a equiparação salarial era analisada apenas quanto à diferença de 02 (dois) anos de diferença de tempo de serviço entre o paradigma e paragonado. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 123).

O § 2º do artigo 461 da CLT, foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 e passou a possibilitar a organização do quadro de carreira pelo empregador, agora sem a necessidade da homologação do Ministério do Trabalho:

Art. 461. [...].

§ 2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2022b).

Portanto, a flexibilização dessa norma permitiu que houvesse falta de publicidade, autenticidade de prazos, vigência e aplicabilidade pelo empregador, uma vez que não é mais necessária a fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho e, assim, há grandes prejuízos para o equiparando (ALVES, [et al.]; 2018, p. 124).

O § 3º do artigo 461 da CLT, foi alterado pela Lei nº 13.467/2017, quanto à dispensabilidade da alternância entre antiguidade e merecimento como critérios de promoção:

Art. 461. [...].

§ 3º. No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2022b).

Dessa forma, o empregador pode optar por um ou ambos, implicando, portanto, na supressão do direito à igualdade salarial. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 125).

O § 4º do artigo 461 da CLT, incluído pela Lei nº 5.798/1972, não sofreu alterações ou inovações pela Lei nº 13.467/2017 e disciplina sobre “o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial” (BRASIL, 2022b).

O § 5º do artigo 461 da CLT, foi alterado pela Lei nº 13.467/2017 e trouxe a vedação à indicação de paradigmas remotos, portanto, a flexibilização trabalhista trouxe a possibilidade restrita à indicação de paradigmas contemporâneos, ou seja, o paradigma deverá ter laborado ao mesmo tempo que o paragonado e para o mesmo empregador

Art. 461. [...]

§ 5º. A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, a inda que o

paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2022b).

Diante o exposto, o dispositivo limitou o direito do trabalhador a indicar a cadeia equiparatória e, assim enrijeceu mais uma vez a possibilidade de equiparação salarial. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 125).

O § 6º do artigo 461 da CLT, foi inovado pela Lei nº 13.467/2017 quanto à multa indenizatória irrisória ao empregado que comprovar discriminação por motivo de gênero ou etnia, no importe de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 126).

Art. 461. [...]

§ 6º. No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2022b).

Dessa forma, o valor da indenização foi definido por lei, mas não necessariamente irá corresponder ao dano sofrido pelo empregado, que não pode ser quantificado sem a análise do caso concreto no devido processo legal.

3.3 Jurisprudência incipiente em matéria de remuneração e salário pós-Reforma Trabalhista

A jurisprudência incipiente em matéria de remuneração e salário, pós-Reforma Trabalhista, está sendo construída por meio da análise constitucional do Direito do Trabalho, no entanto, alguns entendimentos ainda são arcaicos quanto à hermenêutica da CLT, sob o prisma da garantia de direitos fundamentais.

Dessa forma, é válida a análise jurisprudencial no tocante à adoção da natureza jurídica salarial para verbas de gratificações bilaterais ajustadas, quando ocorrer a habitualidade no pagamento ou entrega pelo empregador.

RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. 1. NULIDADE PROCESSUAL DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Nos termos do disposto no § 2º do art. 282 do CPC/2015, deixa-se de analisar a preliminar de nulidade processual, tendo em vista a possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte a quem aproveitaria a decretação de nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional. 2. CTVA - COMPLEMENTO TEMPORÁRIO VARIÁVEL DE AJUSTE DE MERCADO. DIFERENÇAS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. I. Prevalece no âmbito desta Corte Superior o entendimento no sentido de que o CTVA, instituído pela empregadora (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF) com a finalidade de complementar a remuneração do

empregado que desempenha função gratificada, assegurando-lhe o patamar de mercado, cuida-se de parcela que possui natureza salarial, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT. Precedentes. II . Dessa forma, é incontroversa a natureza salarial da parcela CTVA, de modo que, enquanto for recebida, deve integrar a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. III . Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 457, § 1º, da CLT, e a que se dá provimento. (RR-1141-09.2012.5.02.0081, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 08/06/2018). *(grifei)*.

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. I. A Corte Regional registrou que " o MM. Juiz de primeiro grau considerou em sua decisão não só a prova técnica emprestada, mas também sua experiência em julgamentos semelhantes nos quais os laudos periciais concluíram pela existência da insalubridade nas lavouras de cana-de-açúcar, na mesma área territorial, a de quando o recebimento do adicional devido pela presença de calor acima dos limites de tolerância segundo as variações climáticas periódicas e de estação ". II . A decisão está de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 173, II, da SBDI-1 do TST. III . Dessa forma, para se chegar à conclusão diversa do Tribunal Regional a quo , com os argumentos trazidos pela Reclamada, é necessário o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 deste Tribunal Superior. 2 . NATUREZA JURÍDICA DAS HORAS IN ITINERE . I . A jurisprudência do TST, na esteira do que fora decidido no E-RR-205900-57.2007.5.09.0325 pelo Tribunal Pleno, consolidou o entendimento de ser inválida norma coletiva que retira a natureza salarial das horas in itinere , por implicar verdadeira renúncia de direitos. II . Desse modo, estando o acórdão reconido em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, a vult a convicção de que o recurso de revista não desafiava processamento, nem sequer a título de divergência pretoriana, ante o óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. 3. PRÊMIO PRODUTIVIDADE. I. **A Corte Regional desconsiderou a norma coletiva porque " o pagamento habitual de prêmios relacionados à produtividade do empregado integra os salários para efeito de repercussão em outras verbas, inserindo-se no conceito de gratificação ajustada, pois o artigo 457, § 1º, da CLT, contempla rol apenas exemplificativo, mas observa o caráter sinalagmático e comutativo do contrato de trabalho "**. II . Dessa forma, para se chegar à conclusão diversa daquela a que chegou o Tribunal Regional, com os argumentos trazidos pela Reclamada, é necessário o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 deste Tribunal Superior. 4 . CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. I. A Corte Regional registrou que " a empregadora não faz prova da autorização para o desconto das contribuições, o que torna ilícito o procedimento patronal, não bastando a mera previsão dos descontos nas normas coletivas para possibilitá-los ". II . A decisão está de acordo com a Súmula Vinculante nº 40 do STF, que prevê que " a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo ". III . Dessa forma, para se chegar à conclusão diversa do Tribunal Regional a quo , com os argumentos trazidos pela Reclamada, é necessário o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 deste Tribunal Superior. IV . Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento " (Ag-AIRR-952-62.2014.5.09.0567, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 17/05/2019). *(grifei)*.

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE (MARIA DE LURDES DA SILVA DO COUTO) . RECURSO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTES DAS LEIS NºS 13.105/15 E 13.467/2017. HORAS EXTRAS - REFLEXOS EM ABONO-ASSIDUIDADE E LICENÇA-PRÊMIO (alegação de contrariedade à Súmula/TST nº 376 e divergência jurisprudencial). Cinge-se a controvérsia dos autos em saber se as horas extras

habituais integram o cálculo do abono assiduidade e da licença prêmio. A referida questão já foi examinada por esta Corte Superior, tendo sido firmado posicionamento no sentido de que as horas extras habitualmente prestadas repercutem nas parcelas intituladas "abono assiduidade" e "licença prêmio", porquanto configuram modalidade de contraprestação referente à interrupção do contrato de trabalho, devendo ser compostas de todas as verbas de natureza salarial percebidas pelo empregado. Precedentes de todas as Turmas do TST. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAS - REFLEXO NA PLR (alegação de violação do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, contrariedade às Súmulas/TST nºs 94, 291 e 376, II, e divergência jurisprudencial). No âmbito desta Corte Superior, tem prevalecido o entendimento segundo o qual as horas extras, ainda que prestadas com habitualidade, não se incluem na base de cálculo da PLR, pois não são verbas fixas. Recurso de revista não conhecido. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS SOBRE O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESTE EM OUTRAS VERBAS (alegação de violação do artigo 7º da Lei nº 605/49, contrariedade à Súmula/TST nº 172 e à Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1 do TST e divergência jurisprudencial). A SBDI-1 desta Corte já se posicionou no sentido de que as diferenças de remuneração de repouso semanais, decorrentes da repercussão das horas extras habituais, não devem incidir nas demais parcelas trabalhistas, conforme se verifica da Orientação Jurisprudencial nº 394. Ressalte-se, contudo, que a SBDI-1 do TST, ao apreciar o IRR nº 10169-57.2013.5.05.0024, passou a adotar tese contrária à Orientação Jurisprudencial nº 394, no sentido de admitir a repercussão do RSR no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS. Todavia, a conclusão do julgamento do referido incidente ainda aguarda posicionamento definitivo do Pleno do TST. De todo o modo, a SBDI-1 já modulou os efeitos daquela decisão, definindo que ela só incidirá nos processos que tiverem os cálculos liquidados a partir de 14/12/2017. Em resumo, seja porque o IRR 10169-57.2013.5.05.0024 ainda aguarda a análise do Pleno do TST, seja porque a modulação dos efeitos do referido incidente não alcança o presente feito, tem-se que a Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1 do TST deve continuar a incidir neste processo. Recurso de revista não conhecido. PROTESTO JUDICIAL - PRESCRIÇÃO - INTERRUÇÃO - HORAS EXTRAS DECORRENTES DA NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. TRANSCRIÇÃO DA ÍNTEGRA DO CAPÍTULO DO ACÓRDÃO REGIONAL - DESATENDIMENTO DO REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT - INVIABILIDADE (alegação de violação dos artigos 384 e 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, 867, 868, 870, 871 e 872 do Código de Processo Civil de 1973 e 202, II, do Código Civil e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 392 da SBDI-1 do TST). A transcrição da íntegra do capítulo do acórdão recorrido, sem que haja indicação específica dos trechos em que se encontram analisadas as matérias objeto do recurso de revista, desatende o requisito formal de admissibilidade do inciso I do § 1º-A do artigo 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. BASE DE CÁLCULO DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO - EXCLUSÃO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A CARGO DO EMPREGADOR - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 348 DA SBDI-1 DO TST (alegação de contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 348 da SBDI-1 do TST e divergência jurisprudencial). A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, ao interpretar o teor da sua Orientação Jurisprudencial nº 348, fixou o entendimento de que a cota parte do empregador, relativamente aos descontos previdenciários, não integra a base de cálculo dos honorários de advogado, uma vez que não constitui crédito de natureza trabalhista, mas parcela destinada a terceiro. Precedentes. Assim, o Tribunal Regional de origem, ao consignar que a cota previdenciária do empregador não deve integrar a base de cálculo dos honorários de advogado, proferiu decisão em consonância com a mencionada Orientação Jurisprudencial nº 348 da SBDI-1 do TST, razão pela qual não se há falar em contrariedade ao referido verbete sumular, tampouco em divergência jurisprudencial. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO (BANCO DO BRASIL S.A.). COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - REFLEXOS DAS VERBAS DEFERIDAS NA AÇÃO SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES VERTIDAS À ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA - DESFUNDAMENTADO. O recorrente não apontou qualquer violação à

Constituição ou a lei federal, tampouco transcreveu jurisprudência, não atendendo ao disposto no artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Incidência da Súmula/TST nº 221. Recurso de revista não conhecido . PRESCRIÇÃO - INTERRUPTÃO - PROTESTO INTERRUPTIVO AJUIZADO PELA CONTEC. REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. NÃO OBSERVÂNCIA. TRANSCRIÇÃO INCOMPLETA. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS TRECHOS DO ACÓRDÃO RECORRIDO QUE CONSUBSTANCIAM O PREQUESTIONAMENTO. INVIABILIDADE. (a legação de violação dos artigos 7º, XXIX, 8º, II, da Constituição Federal, 534, 535, § 2º, 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, 189, 202, II, 206, § 3º, V, e 207 do Código Civil e divergência jurisprudencial). Na hipótese dos autos, verifica-se que a parte ora recorrente, muito embora tenha transcrito uma fração ínfima da decisão recorrida, não transcreve todos os trechos do acórdão regional que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia. A transcrição realizada pela parte não representa todos os fundamentos trazidos pela decisão. Com efeito, a transcrição constante do recurso de revista não abrange aspectos essenciais à exata compreensão do quanto decidido pela Corte Regional, não tendo sido transcrito, especialmente, o trecho no qual o acórdão regional registra que, diante do protesto judicial ajuizado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito em face do Banco do Brasil, a prescrição encontra-se interrompida em 18/11/2009, de modo que são inexigíveis somente as parcelas postuladas na presente ação anteriores a 18/11/2004. Além disso, o recorrente também não transcreveu os fundamentos do processo RO 00129-2013-024-03-0004, os quais foram utilizados pelo acórdão regional como razões de decidir quando da análise do presente tema. Nesse passo, ao não indicar os trechos da decisão recorrida em que se encontram analisadas as matérias objeto do recurso de revista, transcrevendo apenas uma fração ínfima do julgado, a parte recorrente não logrou preencher o requisito previsto no inciso I do § 1º-A do artigo 896. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. HORAS EXTRAS - BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA. REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. NÃO OBSERVÂNCIA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. INVIABILIDADE (a legação de violação dos artigos 224, § 2º, e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, contrariedade à Súmula/TST nº 102 e à Orientação Jurisprudencial nº 17 e divergência jurisprudencial). A ausência de transcrição dos trechos do acórdão recorrido que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia desatende o requisito formal de admissibilidade referido no artigo 896, § 1º-A, inciso I, da CLT. Recurso de revista não conhecido . COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS COM A GRATIFICAÇÃO RECEBIDA. REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. NÃO OBSERVÂNCIA. TRANSCRIÇÃO INCOMPLETA. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS TRECHOS DO ACÓRDÃO RECORRIDO QUE CONSUBSTANCIAM O PREQUESTIONAMENTO. INVIABILIDADE. (a legação de violação dos artigos 5º, XXXVI, da Constituição Federal, 224, § 2º, e 104, 101, 110 e 111 do Código Civil, contrariedade às Súmulas/TST nºs 102 e 109 e à Orientação Jurisprudencial nº 17 da SBDI-1 do TST e divergência jurisprudencial). Na hipótese dos autos, verifica-se que a parte ora recorrente, muito embora tenha transcrito uma fração ínfima da decisão recorrida, não transcreve todos os trechos do acórdão regional que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia. A transcrição realizada pela parte não representa todos os fundamentos trazidos pela decisão. Com efeito, a transcrição constante do recurso de revista não abrange aspectos essenciais à exata compreensão do quanto decidido pela Corte Regional, não tendo sido transcrito, especialmente, trechos dos fundamentos do processo 02058-2013-138-03-00-5 RO, os quais foram utilizados pelo acórdão regional como razões de decidir quando da análise do presente tema. Nesse passo, ao não indicar os trechos da decisão recorrida em que se encontram analisadas as matérias objeto do recurso de revista, transcrevendo apenas uma fração ínfima do julgado, a parte recorrente não logrou preencher o requisito previsto no inciso I do § 1º-A do artigo 896. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. PROPORCIONALIDADE DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EM RELAÇÃO À BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. NÃO OBSERVÂNCIA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. INVIABILIDADE (a legação de violação dos artigos 224, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e divergência

jurisprudencial). A ausência de transcrição dos trechos do acórdão recorrido que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia desatende o requisito fomal de admissibilidade referido no artigo 896, § 1º-A, inciso I, da CLT. Recurso de revista não conhecido . APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL TRANSITÓRIA Nº 70. REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. NÃO OBSERVÂNCIA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. INVIABILIDADE (alegação de violação do artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho e contrariedade à Orientação Jurisprudencial Transitória nº 70). A ausência de transcrição dos trechos do acórdão recorrido que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia desatende o requisito fomal de admissibilidade referido no artigo 896, § 1º-A, inciso I, da CLT. Recurso de revista não conhecido . DIFERENÇAS SALARIAIS - BANCÁRIO - SÁBADO COMO RSR - DIVISOR 150 (alegação de violação dos artigos 5º, II, 7º, XIII e XXVI, e 97 da CF/88, 64 e 224 da CLT e 114, 480, 884 e 885 do Código Civil, contrariedade às Súmulas/TST nºs 124 e 131 e à Súmula Vinculante nº 10 do STF e divergência jurisprudencial). No julgamento do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, em 21.11.2016, a SDI-1 definiu a tese de que "O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente (decidido por maioria)" e que "A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso (decidido por maioria)". Naquela assentada, a SBDI-1 modulou os efeitos da decisão para "definir que a nova orientação será aplicada a) a todos os processos em curso na Justiça do Trabalho, à exceção apenas daqueles nos quais tenha sido proferida decisão de mérito sobre o tema, emanada de Turma do TST ou da SBDI-1, no período de 27/09/2012 (DEJT em que se publicou a nova redação da Súmula 124, I, do TST) até 21/11/2016 (data de julgamento do presente IRR)". Registre-se que tal mudança de entendimento implicou, por óbvio, na alteração da Súmula nº 124 do TST. No caso, não há decisão de mérito exarada por Turma do TST ou da SBDI-1 no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, motivo pelo qual a fixação do divisor 150 para o cálculo das horas extras do bancário submetido à jornada de seis horas contraria o atual posicionamento pacificado nesta Colenda Corte. Recurso de revista conhecido e provido. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER - PERÍODO DE DESCANSO - INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT - RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 (alegação de violação dos artigos 5º, I e II, e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal, 384 da Consolidação das Leis do Trabalho). Esta Corte, em sua composição plena, ao julgar o IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, a fastou a inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, tendo por fundamento o princípio da isonomia real, segundo o qual devem ser tratados de forma igual os iguais, e desigual os desiguais, julgando, assim, que o referido dispositivo celetário é dirigido, exclusivamente, às trabalhadoras. De outro giro, este Tribunal já acumula decisões proferidas posteriormente ao julgamento do incidente de inconstitucionalidade, no sentido de serem devidas horas extras decorrentes da não observância do intervalo previsto no artigo 384 da CLT, por não configurar mera infração administrativa. Precedentes. Ademais, importante consignar que o Pleno do Supremo Tribunal Federal, na Sessão Virtual realizada entre os dias 03/09/2021 a 14/09/2021, retomou o julgamento do RE nº 658.312 (Tema nº 528), ocasião em que, por unanimidade, fixou a seguinte tese de repercussão geral: "O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras". Nessa senda, a Suprema Corte consagrou entendimento na linha da jurisprudência deste C. TST. Desse modo, a pretensão recursal não se viabiliza, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL - PAGAMENTO HABITUAL E PARCELADO - INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS (alegação de contrariedade à Súmula/TST nº 253 e divergência jurisprudencial). Impende registrar que a Súmula/TST nº 253 preconiza que "a gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados.

Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina ". Esse entendimento foi firmado a partir da constatação de que a referida verba não possui natureza salarial. De outra parte, a Súmula/TST nº 115 preconiza que " O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais ", na medida em que **a jurisprudência do TST se consolidou no sentido de que o pagamento mês a mês converte a natureza jurídica da gratificação semestral em salário, razão pela qual referida parcela deve integrar o cálculo das horas extras.** No presente caso, não há como se aplicar a diretriz contida na Súmula/TST nº 253, tendo em vista que restou incontroverso nos autos que a referida gratificação, a despeito de ser denominada "semestral", era paga de forma habitual e parcelada (mensalmente), adquirindo contornos de contraprestação ao trabalho. Deste modo, trata-se de parcela de natureza salarial e, portanto, repercute nas demais verbas trabalhistas. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - SUPRESSÃO QUANDO DO RETORNO À JORNADA DE SEIS HORAS - INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE FINANCEIRA (alegação de violação dos artigos 468, parágrafo único, e 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333 do Código de Processo Civil, contrariedade à Súmula/TST nº 372, I, e divergência jurisprudencial). Não demonstrada a divergência jurisprudencial e a violação à literalidade de dispositivo de lei federal, não há que se determinar o seguimento do recurso de revista com fundamento nas alíneas "a" e "c" do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido . HORAS EXTRAS - REFLEXOS NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REQUISITO DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. NÃO OBSERVÂNCIA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. INVIABILIDADE (alegação de contrariedade à Súmula/TST nº 97 e à Orientação Jurisprudencial nº 18, I, da SBDI-1 do TST e divergência jurisprudencial). A ausência de transcrição dos trechos do acórdão recorrido que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia desatende o requisito formal de admissibilidade referido no artigo 896, § 1º-A, inciso I, da CLT. Recurso de revista não conhecido . HONORÁRIOS DE ADVOGADOS SUCUMBENCIAIS - PROCESSO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 (alegação de violação dos artigos 14 e 15 da Lei nº 5.584/70, contrariedade às Súmulas/TST nºs 219 e 329 e divergência jurisprudencial). " Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. " (Súmula/TST nº 219, I). Recurso de revista não conhecido" (RR-2599-22.2013.5.03.0106, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 25/03/2022). (grifei).

Além disso, o entendimento jurisprudencial, quanto à adoção da natureza jurídica salarial da verba de prêmios habituais.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. Há de se afastarem as alegações tecidas a respeito do despacho denegatório, mormente de que o trancamento do recurso de revista violou o art. 896 da CLT. O ordenamento jurídico vigente confere expressamente ao tribunal prolator da decisão recorrida a incumbência de decidir, em caráter prévio, sobre a admissibilidade do recurso de revista, competindo-lhe não só proceder ao exame dos pressupostos genéricos do recurso, como também dos específicos, sendo suficiente, para tanto, que aponte os fundamentos que o levaram a admitir ou a denegar seguimento ao apelo (art. 896, § 1º, da CLT), não prejudicando nova análise da admissibilidade recursal pelo TST. Assim, não há que se falar em violação dos 5º, LIV e LV, da CF e 794 da CLT, porquanto assegurados o acesso ao Judiciário, o

devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. A disparidade entre o resultado do julgamento e a expectativa da parte, por si só, não caracteriza cerceamento de defesa. Agravo de instrumento a que se nega provimento. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. REEXAME FÁTICO-PROBATÓRIO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST. Hipótese em que o Tribunal Regional deu provimento ao recurso da reclamante para declarar a nulidade da dispensa por justa causa, com a reversão para despedida imotivada. Fundamentou que a prova produzida nos autos não autoriza o reconhecimento de falta grave por parte da empregada, em especial pelo laudo pericial médico do filho da reclamante, que atesta a necessidade de cuidados permanentes por parte da mãe. Assentou que incumbia à ré comprovar nos autos que tentou esclarecer as razões pelas quais a autora se ausentou do trabalho, o que, pelo laudo médico, devia-se à necessidade de cuidar de seu filho, que foi enquadrado no conceito legal de pessoa com deficiência, necessitando de cuidados especiais permanentes, não podendo tal circunstância ser equiparada à ideia de trabalhadora negligente ou relapsa, para o fim de configurar a desídia alegada. Concluiu que a penalidade imposta à autora foi desproporcional em relação aos fatos noticiados, impondo-se a reversão da justa causa aplicada pela empregadora. A decisão está assente no conjunto fático-probatório, cujo reexame se esgota nas instâncias ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Tribunal Regional implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. OPERADOR DE TELEMARKETING. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. A pretensão da agravante carece de interesse recursal, uma vez que o Tribunal Regional deu provimento ao recurso para excluir da condenação o pagamento de adicional de insalubridade. Agravo de instrumento a que se nega provimento. HONORÁRIOS PERICIAIS. REQUISITO DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT NÃO ATENDIDO. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. Verifica-se que, no recurso de revista, a parte recorrente não indicou o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). Precedente. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INVALIDADE DO BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. O Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu a invalidade do regime de compensação, na modalidade banco de horas, sob o fundamento de ausência de previsão em norma coletiva, conforme exigência contida no artigo 59, § 2º, da CLT. A decisão está em consonância com a Súmula 85, V, do TST. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO DO ART. 384 CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. RELAÇÃO DE EMPREGO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 658312 em 27/11/2014, confirmou a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, fixando a tese jurídica de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma aplica-se a todas as mulheres trabalhadoras. No mais, a jurisprudência deste Tribunal Superior é pacífica no sentido de que a inobservância do referido preceito não acarreta mera infração administrativa, mas impõe o efetivo pagamento do aludido intervalo como hora extraordinária, na forma preconizada pelo art. 71, § 4º, da CLT. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO INTRAJORNADA. FRUIÇÃO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL. O Tribunal Regional, amparado no conteúdo fático-probatório delineado nos autos, manteve a sentença que concluiu pela fruição parcial do intervalo intrajornada. Desse modo, a supressão ou concessão parcial do intervalo intrajornada de uma hora implica o pagamento total do período correspondente, acrescido do adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos moldes da Súmula 437, I e IV, do TST. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a reversão da justa causa em juízo não impede a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT, hipótese dos autos. Precedentes. A decisão regional está em harmonia com o

entendimento desta Corte. Incidência do óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. PAGAMENTO HABITUAL DE PRÊMIO. NATUREZA SALARIAL. INTEGRAÇÃO. O Tribunal Regional manteve a sentença que determinou a integração da rubrica "remuneração variável" sob o fundamento de que a prova documental demonstra o recebimento habitual da referida parcela. Entendeu que o pagamento de vantagem atrelada a campanhas específicas em diversos meses e ao atingimento de certo nível de produção são hipóteses que caracterizam a natureza salarial das referidas parcelas, pois a cada três meses havia pagamento de remuneração variável, com o fim de remunerar o trabalho prestado. As premissas fáticas descritas no acórdão regional atraem a incidência do disposto no artigo 457, § 1º, da CLT, pelo que a decisão regional está em consonância com a jurisprudência deste Tribunal no sentido de que **não há como afastar a natureza salarial do prêmio, ante a habitualidade do seu pagamento**. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. Esta Corte já pacificou a controvérsia acerca da matéria por meio das Súmulas 219 e 329 do TST, segundo as quais a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre unicamente da sucumbência, sendo necessária a ocorrência concomitante de dois requisitos: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou de situação econômica que não permita ao empregado demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. In casu, ausente a credencial sindical, indevida a condenação em honorários advocatícios. Com ressalva de entendimento da Relatora. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR-20899-68.2014.5.04.0009, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 08/04/2022). (grifei).

I - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO BANCO DO BRASIL S.A. ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O Colegiado de origem examinou e fundamentou, em profundidade e extensão, toda a matéria que lhe foi devolvida, não havendo que se falar em negativa de prestação jurisdicional. A Corte Regional, muito embora tenha decidido de forma contrária à pretensão do reclamado, apresentou solução judicial para o conflito, caracterizando efetiva prestação jurisdicional. Recurso de revista de que não se conhece. HORAS EXTRAS. EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA. O Tribunal Regional, com base no conjunto fático - probatório dos autos, assentou que foi descaracterizada a exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT, reconhecendo o direito da autora à jornada de seis horas diárias. Para se chegar a conclusão diversa da adotada pela Corte de origem, seria necessário o reexame de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância recursal, à luz da Súmula 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO MAJORADO PELAS HORAS EXTRAS. REFLEXOS. Nos termos da OJ nº 394 da SbDI-1, a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem." Ressalte-se, contudo, que a SbDI-1 do TST, ao apreciar o IRR nº 10169-57.2013.5.05.0024, passou a adotar tese contrária à Orientação Jurisprudencial nº 394, no sentido de admitir da repercussão do RSR no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS. Todavia, em observância ao princípio da segurança jurídica, foram modulados os efeitos da nova tese, para que esta somente seja aplicada nos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir da data daquele julgamento (inclusive), ocorrido em 14/12/2017. Acrescenta-se que a SbDI-1, em 30/9/2021, ao analisar o TST-Ag-E-Ag-RR-1180-72.2012.5.09.0093, em voto do Ministro Renato de Lacerda Paiva, consignou que ainda persiste a aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SbDI-1 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS NA LICENÇA - PRÊMIO E ABONOS. A decisão regional está em harmonia com o entendimento deste Tribunal Superior no sentido de **que são devidos reflexos das horas extras habitualmente prestadas no abono assiduidade**

e na licença-prêmio. Óbice da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. II - RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELOS RECLAMADOS (BANCO DO BRASIL E PREVI). MATÉRIAS COMUNS. ANÁLISE CONJUNTA. RECURSOS ANTERIORES À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO TOTAL DAS DIFERENÇAS DE ANUÊNIOS. O entendimento pacífico da SbDI-I desta Corte Superior, no que tange aos anuênios pagos aos funcionários do Banco do Brasil, é no sentido de ser inaplicável a prescrição total, uma vez que a verba tem origem em regulamento empresarial, passando a ser posteriormente prevista em acordo coletivo de trabalho, o que configura descumprimento do pactuado. Recurso de revista de que não se conhece. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. TETO DA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REGRAMENTO APLICÁVEL. NORMA VIGENTE NA DATA DO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO BENEFÍCIO. A reclamante aposentou-se em 29/06/2008, portanto, após a vigência das Leis Complementares 108 e 109/2001. Assim, o Tribunal Regional, ao concluir pelo direito às diferenças de complementação de aposentadoria pela aplicabilidade do Estatuto de 1967, vigente à época da admissão dos reclamantes, violou os ditames do art. 17, parágrafo único, da Lei Complementar 109/2001. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. Esta Corte já pacificou a controvérsia a cerca da matéria, por meio das Súmulas 219 e 329 do TST, segundo as quais a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre unicamente da sucumbência, sendo necessária a ocorrência concomitante de dois requisitos: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou de situação econômica que não permita ao empregado demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. In casu, ausente a credencial sindical, indevida a condenação em honorários advocatícios. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PREVI. TEMA REMANESCENTE. RECURSO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. FONTE DE CUSTEIO. De acordo com o art. 202 da Constituição Federal, o regime de previdência privada é baseado na formação de reservas que garantam o benefício contratado. Para manter o equilíbrio atuarial e financeiro das entidades de previdência privada, bem como assegurar o pagamento dos benefícios atuais e futuros de aposentadoria e pensões dos segurados, o patrocinador e os participantes são corresponsáveis pelo custeio dos planos de previdência complementar. Consequentemente, o patrocinador não pode assumir encargos além dos previstos nos respectivos planos de custeio. Portanto, o reconhecimento de diferenças de complementação de aposentadoria implica o custeio paritário do empregado e do empregador patrocinador, nos termos do art. 6º da LC 108/2001. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. IV - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA ADESIVO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. RECURSO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSALTO. AGÊNCIA BANCÁRIA. Nos termos da jurisprudência desta Corte, é possível a revisão do importe fixado a título de danos morais quando este se revelar excessivamente irrisório ou exorbitante, isto é, quando estiver em descompasso com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, consideradas as circunstâncias do caso concreto. Ante a possível violação do art. 5º, X, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. V - RECURSO DE REVISTA ADESIVO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. RECURSO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DIVISOR DE HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional manteve a aplicação do divisor 180 para a jornada praticada pelo reclamante, que é de seis horas. Dessa forma, fixada a jornada de trabalho do reclamante em seis horas, a manutenção da sentença que determinou que as horas extras sejam apuradas com a adoção do divisor 180 encontra-se em consonância com a atual redação da Súmula 124 desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece. INVALIDADE DOS CONTROLES DE JORNADA. O Tribunal Regional asseverou que a prova oral produzida não foi suficiente para infirmar a presunção de veracidade que decorre da apresentação de

registros de horário formalmente válidos pelo reclamado, devendo prevalecer os cartões de ponto. A decisão está assente no conjunto fático-probatório, cujo reexame se esgota nas instâncias ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Tribunal Regional implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST, cuja aplicação impede o exame do recurso tanto por violação à disposição de lei como por divergência jurisprudencial. Recurso de revista de que não se conhece. **NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL**. O Regional asseverou que os termos do depoimento da reclamante demonstram que ela estava ciente de que estava pedindo, por vontade própria, o desligamento dos quadros do reclamado, de forma que a pretensão recursal "beira a litigância de má-fé". Acrescentou haver documento nos autos que demonstra tratar-se de pedido de demissão. A decisão está assente no conjunto fático-probatório, cujo reexame se esgota nas instâncias ordinárias. Adotar entendimento em sentido oposto àquele formulado pelo Regional implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126/TST, cuja aplicação impede o exame do recurso tanto por violação à disposição de lei como por divergência jurisprudencial. Recurso de revista de que não se conhece. **INTERVALO INTRAJORNADA**. Extraí-se do acórdão regional que o intervalo intrajornada de uma hora era usufruído pela autora em todas as ocasiões em que ela laborava mais de seis horas em um dia. Para se concluir de forma distinta, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida nos autos, procedimento vedado em sede de recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Incólumes o art. 71, § 4º, da CLT e a Súmula nº 437 do TST. Os arestos colacionados esbarram no óbice da Súmula nº 296 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. **AUXÍLIO-REFEIÇÃO E AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA FIXADA POR MEIO DE NORMA COLETIVA. INTEGRAÇÃO INDEVIDA**. No caso, foi consignado no acórdão recorrido que as parcelas auxílio-alimentação e auxílio cesta-alimentação decorrem de normatização coletiva que indica que tais vantagens têm caráter indenizatório. Para se chegar a entendimento diverso, como pretende a autora, de que os benefícios fornecidos mensalmente sob o título de auxílio-refeição e auxílio cesta-alimentação têm natureza salarial e deverão integrar a remuneração do recorrente para todos os efeitos legais, seria necessário o reexame da valoração do conjunto fático-probatório dos autos feita pelas esferas ordinárias, o que é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST, e inviabiliza a verificação da apontada afronta aos artigos 457, § 1º, 458 da CLT e de contrariedade à Súmula nº 241 desta Corte, bem como da divergência jurisprudencial colacionada. Recurso de revista de que não se conhece. **SUPRESSÃO DOS ANUÊNIOS**. O Tribunal Regional asseverou que não houve a supressão efetiva da parcela, mas somente o "congelamento" da vantagem a partir do momento em que a norma coletiva 1999/2000 passou a não mais contar com previsão nesse sentido; bem como que houve a incorporação da vantagem ao contrato de trabalho da reclamante. Nesse contexto, os arestos trazidos a cotejo revelam-se inespecíficos, à luz da Súmula nº 296 desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece. **VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSALTO. AGÊNCIA BANCÁRIA**. Na hipótese, o Tribunal de origem asseverou que a ocorrência de assalto na agência de trabalho da autora é fato incontroverso. Consta do acórdão que a autora, no exercício do trabalho em favor do reclamado, foi rendida por assaltantes armados e ficou sob ameaças na mira de armas de fogo. Foi reconhecido dano moral passível de indenização, a qual foi fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Nos termos da jurisprudência desta Corte, é possível a revisão do importe fixado a título de danos morais quando este se revelar excessivamente irrisório ou exorbitante, isto é, quando estiver em descompasso com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, consideradas as circunstâncias do caso concreto. No caso, entendo que o TRT, ao fixar o valor da indenização, comprometeu o caráter pedagógico da sanção negativa e a função compensatória da reparação por danos morais. Isso porque o valor se revela ínfimo diante da capacidade econômica das partes e do grau de culpa da reclamada no evento lesivo. Portanto, a fim de adequar o caráter compensatório, sancionador e dissuasório das indenizações por danos morais aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, considerando a extensão do dano e o grau de culpa do ofensor, à luz do que dispõem

os arts. 5º, V e X, da CF e 944 do Código Civil, deve ser majorado o valor da condenação para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-120400-42.2009.5.04.0341, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/03/2022). (grifei).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ART. 896, § 1º-A, I A III, DA CLT. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I a III, da CLT, sob pena de não conhecimento, é ônus da parte transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão. No caso, a parte não transcreveu os trechos da petição de embargos de declaração, de modo a viabilizar o cotejo e a verificação da omissão alegada. Assim, à luz do princípio da impugnação específica, não se desincumbiu do seu ônus de comprovar a negativa de prestação jurisdicional, o que inviabiliza o exame de violação dos dispositivos constantes da Súmula nº 459 do TST. Precedentes da SBDI-1 do TST. Tal entendimento, atualmente, está disposto no item IV do art. 896, § 1º-A, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017. Agravo de instrumento a que se nega provimento. CONTRADITA. TESTEMUNHA QUE LITIGA CONTRA O MESMO EMPREGADOR. SUSPEIÇÃO NÃO CARACTERIZADA. Hipótese em que o Tribunal Regional concluiu que o mero fato de a reclamante e a testemunha terem ajuizado ação com identidade de pedidos em face do mesmo empregador, por si só, não tem o condão de tornar suspeita a testemunha apresentada pela reclamante neste processo. A jurisprudência do TST é no sentido de que a contradita de testemunha deve ser efetivamente comprovada, de maneira a evidenciar a ausência de isenção de ânimo do depoente ou de efetiva "troca de favores", o que não se verificou no caso. Precedentes. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O Tribunal Regional, amparado na prova produzida, consignou que a reclamante desempenhou a função de gerente de relacionamento, mas que, apesar da designação atribuída ao cargo, inexistia fidúcia especial suficiente para enquadrá-la nas disposições do artigo 224, § 2º, da CLT. Com efeito, extrai-se do acórdão recorrido que as atribuições ao cargo da reclamante eram eminentemente técnicas, burocráticas, sem subordinados, sem poder de mando e gestão. Inviável o processamento do apelo, pois, para se concluir de forma diversa, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida nos autos. Incide, no caso, a Súmula nº 102, I, do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. JORNADA DE TRABALHO. CARTÕES DE PONTO. O Tribunal de origem asseverou que não há nos autos cartões-ponto, mas meros relatórios de ponto eletrônico, sem as características técnicas previstas na Portaria n. 1.510/2009 do Ministério do Trabalho, tratando-se de registros inseguros e inconfiáveis. Ressaltou que tais relatórios, de produção unilateral pelo empregador, não atendem as exigências do art. 74, § 2º, da CLT e, assim, não servem como prova. Ademais, com base na prova testemunhal, a Corte a quo acresceu 30 minutos diários à condenação ao pagamento de horas extras, pois demonstrado que a reclamante encerrava sua jornada às 18h30. Ressalte-se que tais premissas fáticas revelam-se insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Nesse contexto, não se verifica violação literal do art. 74, § 2º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS EM SÁBADOS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. O reclamado não indicou, nas razões do recurso de revista, o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). Tal indicação é encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO INTRAJORNADA. No tocante ao intervalo intrajornada, o acórdão regional encontra-se em consonância com a Súmula nº 437, I

e IV, desta Corte. Nesse contexto, incide o óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 658312 em 27/11/2014, confirmou a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, fixando a tese jurídica de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma aplica-se a todas as mulheres trabalhadoras. Ademais, a inobservância do citado dispositivo consolidado não constitui mera infração administrativa, mas enseja o pagamento do aludido intervalo como hora extraordinária, na forma do art. 71, § 4º, da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A Corte de origem manteve a condenação do reclamado ao pagamento de equiparação salarial. Desta cou que a autora comprovou a inexistência de diferença de atividades entre a reclamante e o modelo Diego. Assim, para se concluir de forma distinta, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida nos autos, procedimento vedado em sede de recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Incólume, portanto, o art. 461 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. FÉRIAS. ABONO PECUNIÁRIO. O Tribunal de origem, com base na ficha de registro da reclamante e no depoimento das testemunhas, concluiu que o banco impunha a conversão de 1/3 das férias em pecúnia. Nesse sentido, manteve a condenação do reclamado ao pagamento da dobra dos períodos de 10 dias de férias convertidos em abono pecuniário, a crescidas de 1/3. Diante do contexto delineado, não se verifica violação literal do art. 143 da CLT. No mais, os arestos colacionados revelam-se inespecíficos, à luz da Súmula nº 296 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DIFERENÇAS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR). INTEGRAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. Na hipótese, concluiu o Tribunal de origem, interpretando a norma coletiva, que a gratificação semestral é paga com habitualidade a cada seis meses e possui natureza salarial, devendo compor a base de cálculo da Participação nos Lucros e Resultados. Consta-se que o acórdão recorrido está em consonância com o entendimento pacificado desta Corte, no sentido de que, diante da natureza salarial conferida à gratificação semestral, esta deve integrar a base de cálculo da PLR. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O Tribunal de origem concluiu ter sido demonstrada de forma irrefutável a existência de assédio moral na cobrança de metas pelo reclamado, razão pela qual manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Diante do contexto fático-probatório delineado, insuscetível de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126/TST, não se verifica violação direta e literal do art. 5º, X, da CF. No mais, verifica-se que o Tribunal Regional não se manifestou à luz das regras pertinentes à distribuição do ônus da prova. Incide, portanto, o óbice da Súmula nº 297 do TST no tocante à apontada violação do art. 818 da CLT. Os arestos colacionados esbarram no óbice das Súmulas 296 e 337, I, "a", do TST. Por fim, o Tribunal Regional não se manifestou expressamente quanto ao valor arbitrado à indenização, tampouco foi instado a fazê-lo mediante os embargos de declaração opostos. Incide, portanto, o óbice da Súmula nº 297 do TST, ante a ausência de prequestionamento. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTEGRAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES VARIÁVEIS. O Tribunal de origem manteve a integração da remuneração variável (comissões, prêmio e bônus) em repouso semanal remunerado, horas extras, intervalares e gratificação semestral. Asseverou não haver dúvidas quanto à natureza salarial das parcelas variáveis satisfeitas à reclamante, diante do que dispõe o art. 457, § 1º, da CLT. Com efeito, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT, se o pagamento ocorreu de forma habitual e contínua, resta configurada natureza salarial das parcelas variáveis, que integram a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. A Súmula nº 225 do TST, por outro lado, se aplica às hipóteses em que as gratificações são calculadas com base no salário fixo mensal ou pagas em valores fixos, nos quais já estão incluídos os descansos semanais remunerados. No caso, tratando-se de parcelas variáveis de natureza salarial, não há contrariedade ao teor da Súmula nº 225 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. LEI Nº 13.015/2014. COMISSIONISTA

MISTO. PARTE VARIÁVEL. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. SÚMULA 340 DO TST E OJ 397 DA SBDI-1 DO TST. O Tribunal de origem, embora tenha registrado que a remuneração da reclamante é mista, reputou inaplicável a Súmula nº 340 do TST. Todavia, a jurisprudência prevalecente desta Corte Superior é no sentido de que, ao empregado que recebe remuneração mista, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras e, em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula nº 340 do TST. É esse o teor da OJ nº 397 da SBDI-1 do TST. Assim, considerando que, no presente caso, a remuneração da reclamante era mista - premissa fática incontestada à luz da Súmula nº 126 desta Corte -, torna-se imprescindível a observância dos termos da OJ nº 397 da SBDI-1/TST para o cálculo das horas extras devidas à reclamante. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (ARR-20126-47.2014.5.04.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/09/2021)

Para além, o entendimento jurisprudencial, quanto à inconstitucionalidade das novas regras de equiparação salarial em relação ao princípio constitucional da isonomia:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RESTRIÇÕES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO E AO LOCAL DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA 1. Equiparação salarial. Restrições relacionadas ao tempo de serviço na empresa. **Violação ao princípio da isonomia. O artigo 461 da CLT, ao vedar a equiparação salarial para empregados com diferença de mais de quatro anos de tempo de serviço na empresa, é contrário ao princípio da isonomia constante do artigo 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição Federal.** 2. Entende-se por estabelecimento, para fins do artigo 461 da CLT, o "complexo de bens organizado para exercício da empresa, por empresário ou por sociedade empresária", nos termos do artigo 1.142 do Código Civil. (ANAMATRA, 2018, p. 21). *(grifei)*.

Portanto, apesar da jurisprudência ter recepcionado a Lei nº 13.467/2017 no ordenamento jurídico brasileiro, há alguns entendimentos contrários à aplicação inconstitucional da Reforma Trabalhista de 2017 nos casos concretos.

4 INCONSTITUCIONALIDADES DAS REGRAS CELETISTAS REFORMADAS SOBRE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe, como matriz constitucional, a estrutura basilar do Estado Democrático de Direito, nos termos do artigo 1º da Carta Magna, além da consolidação de princípios fundamentais, garantias humanísticas e sociais, a fim de enaltecer o caráter civilizatório da organização social e, principalmente, a centralização da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico, por meio da disposição do inciso III do artigo 1º da Lei Maior.

O conceito de Estado Democrático de Direito funda-se em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva.

[...]

O paradigma novo fez-se presente na estrutura de princípios, institutos e regras da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, constituindo o luminar para a compreensão do espírito e da lógica da ordem constitucional do País. (DELGADO, M.G.; DELGADO, G. N., 2017).

Além disso, com base na hierarquia das normas, houve a constitucionalização do Direito do Trabalho, o qual deve garantir o direito ao trabalho digno e, assim, toda a norma infraconstitucional, em especial da CLT, anterior à promulgação da Constituição da República Federativa de 1988 deverá ser interpretada a partir da Constituição e, partindo da mesma ideia, toda norma inserida no ordenamento jurídico, posteriormente à vigência da Constituição, a exemplo da Lei nº 13.467/2017, que alterou sensivelmente a CLT, deverá ser submetida ao controle de constitucionalidade repressivo.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, violou direitos fundamentais constitucionais e, sob o prisma do Direito ao Trabalho Digno, foi amplamente criticada, uma vez que flexibilizou inúmeros direitos trabalhistas, enalteceu o negociado sobre o legislado e aumentou a hipossuficiência do empregado nas relações trabalhistas.

Dessa forma, tendo como parâmetros os dispositivos dos artigos 1º, 5º e 7º da CRFB/1988, o controle de constitucionalidade das novas regras advindas com a Reforma Trabalhista de 2017, sob a ótica do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, quanto à matéria de remuneração e salário, deve averiguar a proteção da dignidade do empregado e a irreduzibilidade salarial, além da garantia tangível de isonomia salarial aos paragonados equiparados pela norma infraconstitucional.

E, caso a norma infraconstitucional não demonstre respeito às diretrizes constitucionais, com respaldo na hierarquia das normas, a Lei deverá ser reconhecida como inconstitucional.

4.1 Gratificações ajustadas bilateralmente (artigo 457, § 1º, da CLT, em face do artigo 7º, VI, da CRFB/1988)

A arquitetura constitucional se estrutura pela democracia do Estado de Direito, a centralidade da dignidade da pessoa humana e a constitucionalização do Direito do Trabalho, sob o prisma do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, prevê a proteção ao salário, cuja natureza jurídica é remuneratória e possui o caráter de verba alimentar, haja vista a impenhorabilidade estabelecida pelo artigo 833, inciso IV do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015), salvo nas hipóteses do § 2º do mesmo dispositivo.

Art. 833. São impenhoráveis:

[...]

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

[...]

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529. (BRASIL, 2022d).

Para além, a aplicação do dispositivo supracitado é admitida no processo do trabalho, supletivamente e subsidiariamente, tendo em vista que há omissão na legislação trabalhista quanto à impenhorabilidade do salário e, por não representar afronta aos princípios de direito do trabalho, não deve ser afastada, assim como prevê os artigos 769, 889 da CLT c/c 15 do CPC/2015.

Dessa forma, o caráter alimentar do salário e, principalmente a sua impenhorabilidade, ressalvadas as hipóteses do § 2º do artigo 833 do CPC/2015, reafirmam a importância quanto à tutela salarial, nos termos do inciso VI do artigo 7º da CRFB/1988.

Art. 7º [...]: inciso VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (BRASIL, 2022a).

A redução do salário, portanto, não pode ser realizada sem o consentimento expresso em normas coletivas, uma vez que o princípio constitucional de proteção ao trabalhador e o

princípio da inalterabilidade contratual lesiva, além do *pacta sunt servanda*, não autorizam a alteração do contrato de trabalho de forma unilateral e de modo a causar danos ao empregado e, caso haja fraude, nos termos do artigo 9º da CLT, ou prejuízo ao empregado, nos termos do artigo 468 da CLT, a cláusula alterada será nula de pleno direito.

A importância estipulada em contrato ou a forma de pagamento da contraprestação, como regra que comporta poucas exceções, não poderá ser alterada de forma individual. Além disso, a redução do valor atribuído à unidade de trabalho ou à unidade de tempo, não poderá ser alterada de modo a implicar diminuição do salário expresso no contrato de trabalho.

A rescisão indireta, assim como a irredutibilidade do salário, é um mecanismo legislativo para tutelar o trabalhador, nos termos do artigo 483, alínea ‘g’ da CLT.

No entanto, os artigos 503 da CLT e 2º da Lei nº 4.923/1965, estabelecem os critérios de desoneração do salário que poderá ser de até 25%, respeitando o salário-mínimo constitucional, previsto no inciso IV do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Portanto, poderá existir a redução salarial, nos termos do inciso VI do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, quando houver expressa autorização em norma coletiva, amparada no artigo 611-A da CLT e motivação pelo empregador em relação ao prejuízo econômico ou força maior.

Não obstante, caso a cláusula não seja nula, haverá a estabilidade do empregado que sofrer redução salarial, como forma de reparo ao prejuízo, até o término da vigência da norma coletiva, nos termos do § 3º do artigo 611-A, a fim de tutelar o trabalhador, frente à flexibilização constitucional do direito ao salário irredutível.

E, quanto à mudança da natureza jurídica da verba de gratificação ajustada bilateralmente que, após o advento da Lei nº 13.467/2017, se tornou indenizatória, incidiu na desoneração da folha de pagamento do salário do empregado, uma vez que, após a alteração pela Reforma Trabalhista de 2017, essa parcela deixou de integrar a remuneração e refletir em outras importâncias salariais.

No entanto, entende Amauri César Alves que as gratificações habituais, ainda que ajustadas bilateralmente, são parcelas contraprestativas e, assim, devem possuir natureza jurídica salarial. (ALVES, [et al.], 2018, p. 115).

Além disso, leciona Maurício Godinho Delgado que, para configurar a natureza jurídica da verba salarial, é imprescindível o caráter contraprestativo e, a contrário senso, a natureza

jurídica da verba indenizatória necessita de dano moral ou material sofrido pelo empregado ao executar certa atividade laborativa. (DELGADO, 2019, p. 842)

Portanto, é incontroversa a tentativa legislativa de desonerar a folha de pagamento do trabalhador, tendo em vista a alteração promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 quanto à natureza jurídica da verba de gratificações ajustadas bilateralmente, nos termos do § 1º do artigo 457 da CLT.

E, superado o entendimento de que a parcela de gratificação habitual ajustada bilateralmente é salarial, assim como prevê as Súmulas 207 de 1963 do STF e 152 de 2003 do TST, é importante analisar a alteração do disposto no § 1º do artigo 457 da CLT, por meio do controle constitucional, sob o prisma do Direito Fundamental ao Trabalho Digno e, principalmente, da irredutibilidade salarial prevista no inciso VI do artigo 7º da CRFB/1998.

Dessa forma, esgotadas as possibilidades constitucionais de redutibilidade salarial, é importante ressaltar que a alteração legislativa da natureza jurídica da verba de gratificação ajustada bilateralmente não se enquadra em nenhuma hipótese de relativização do dispositivo supramencionado.

E, assim, é possível concluir que, nos termos § 1º do artigo 457 da CLT, a caracterização indenizatória da natureza jurídica da verba de gratificações ajustadas bilateralmente, quando habituais, é amplamente inconstitucional, nos termos do inciso VI do artigo 7º da CRFB/1988.

4.2 Prêmios (artigo 457, § 2º da CLT em face do artigo 7º, inciso VI da CRFB/1988)

A hierarquia das normas no ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu a soberania constitucional em relação às normas infraconstitucionais. Dessa forma, a CLT, bem como a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista de 2017, deve se amparar no Estado Democrático de Direito, na dignidade humana como eixo jurídico central e na tutela salarial, decorrente do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

Dessa forma, a legislação brasileira, sob à luz dos princípios constitucionais, tende a proteger o salário, uma vez que é caracterizado como verba alimentar e, assim, impenhorável, via de regra, nos termos do artigo 833, inciso IV, § 2º da CPC/2015 aplicado subsidiariamente ao processo trabalhista, assim como prevê os artigos 769, 889 da CLT c/c 15 do CPC/2015.

A tutela constitucional do salário, prevista no inciso V do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, se estende ao inciso VI do mesmo dispositivo que afirma a irredutibilidade do salário, salvo nos casos previstos em norma coletiva, que poderá

ser nula de pleno direito, caso haja fraude, nos termos do artigo 9º da CLT, ou caso haja alteração contratual lesiva, nos termos do artigo 468 da CLT.

Portanto, a relativização da irredutibilidade salarial deve estar adstrita às normas dos artigos 503 da CLT c/c 2º da Lei nº 4923/1965, a redução do salário poderá ser até o importe de 25%, caso não atinja o salário-mínimo previsto no inciso IV do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sob o fundamento de prejuízos financeiros sofridos pelo empregador por caso fortuito ou força maior, expresso em norma coletiva com a anuência do empregado.

Além disso, deverá ser observado o que está disposto no § 3º do artigo 611 – A da CLT, que prevê a estabilidade do empregado que sofrer a redução salarial, nos termos elucidados anteriormente.

Nesta toada, cumpre destacar a alteração da natureza jurídica da verba de prêmios que passou a ser indenizatória, após a vigência da Lei nº 13.467/2017:

[CLT]

Art. 457. [...].

§ 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). (BRASIL, 2022b).

O conceito de prêmios, pode ser extraído do § 4º do artigo 457 da CLT e, no entendimento de Amauri Cesar Alves, o final do dispositivo deixou margem ao empregador para estabelecer o que seria “desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”. (ALVES, [et al.]; 2018, p. 116).

[CLT]

Art. 457. [...]

§ 4º. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro ao empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (BRASIL, 2022b).

Portanto, a alteração da natureza jurídica dos prêmios resultou na desoneração da folha de pagamento dos empregados e, assim, implicou em redução salarial que não se encaixa nas hipóteses admissíveis do inciso VI do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Dessa forma, cumpre destacar que, caso haja habitualidade da entrega ou pagamento da verba prêmio, nos termos constitucionais, a aplicação do § 2º do artigo 457 da CLT deve ser

afastada, tendo em vista que a verba contraprestativa deve ser tutelada pela irredutibilidade salarial.

Em se tratando de norma advinda posteriormente à Constituição Federativa do Brasil de 1988, é imprescindível a realização do controle de constitucionalidade da mudança da natureza jurídica da verba de prêmios que, antes era salarial e, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, passou a ser indenizatória.

Portanto, tendo como foco o Direito Fundamental ao Trabalho Digno, a alteração da natureza jurídica viola a tutela salarial, assim compreendida enquanto contraprestação alimentar e impenhorável, o § 2º do artigo 457 da CLT, deve ser reconhecido como inconstitucional, diante do inciso VI do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

4.3 Equiparação salarial (artigo 461 da CLT em face do artigo 7º, XXX da CRFB/1988)

A matriz constitucional estabelece, enquanto direito fundamental, a igualdade, nos termos do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que, reforça ainda mais, a centralidade da dignidade da pessoa humana no texto constitucional e, além disso, a repressão à discriminação.

Dessa forma, partindo da ideia de igualdade material entre os indivíduos, o inciso XXX do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, previu, de forma expressa, a vedação à discriminação entre trabalhadores e tutelou a igualdade salarial, tendo como critérios a identidade de função exercida, identidade de empregador, identidade de localidade, de exercício de funções e simultaneidade no exercício da atividade entre o paradigma e o paragonado:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 2022a).

O artigo 461 da CTL sofreu sensíveis alterações após a vigência da Lei nº 13.467/2017, o que contribuiu para a intangibilidade das novas regras de equiparação salarial.

Portanto, a rigidez das alterações da matéria relativa à equiparação salarial demonstra, de forma clara, a intangibilidade quanto ao direito de igualdade, que pode ser exemplificado

pela restrição do conceito territorial para os pressupostos de admissibilidade da equiparação de salário, nos termos do *caput* do artigo 461 da CLT.

Além disso, a Reforma Trabalhista de 2017 implementou no § 1º do artigo 461 da CLT a rigidez da regra de equiparação salarial, por meio da inauguração do duplo critério temporal.

Para além, nos termos do § 2º do artigo 461 da CLT, houve a alteração pela Lei nº 13.467/2017 quanto à prescindibilidade da fiscalização do Ministério Público do Trabalho na organização dos quadros de carreira, para fins de equiparação salarial.

Outrossim, o § 3º do artigo 461 da CLT foi alterado pela Reforma Trabalhista de 2017 quanto aos critérios de promoção que serão fixados pelo empregador de forma discricionária, sem a necessária alternância entre merecimento e antiguidade.

Ademais, o § 5º do artigo 461 da CLT, após a inclusão da Lei nº 13.467/2017, vedou a possibilidade de o paradigma indicar uma cadeia equiparatória nos processos trabalhistas.

A alteração do § 6º do artigo 461 da CLT pela Reforma Trabalhista de 2017 impõe multa de valor irrisório nos casos de discriminação salarial, tendo em vista que não é possível quantificar, *à priori*, o dano moral causado por atos discriminatórios e, além disso, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece no *caput* do artigo 5º o direito à igualdade e o posicionamento antidiscriminatório em qualquer âmbito social.

Diante do exposto, resta incontroversa a inconstitucionalidade do artigo 461 *caput* e §§ 1º, 2º, 3º, 5º e 6º, da CLT em face do inciso XXX do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que busca ampliar o direito à igualdade, assim como prevê o *caput* do artigo 5º da Lei Maior e, para além, pretende erradicar a discriminação nos ambientes laborativos.

5 CONCLUSÃO

Portanto, cumpre destacar que a supremacia da matriz constitucional e a centralização da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro são imprescindíveis para reafirmar a hierarquia entre as normas.

Dessa forma, as normas infraconstitucionais precisam estar adequadas à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, logo, o controle de constitucionalidade é uma forma de selecionar as leis que devem integrar o ordenamento jurídico brasileiro.

Por isso, a Lei nº 13.467/2017 deve ser analisada sob a ótica constitucional, a fim de garantir que a aplicação normativa não viole a Dignidade da Pessoa Humana e o Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

Além disso, foi possível notar que a Reforma Trabalhista de 2017 foi elaborada em um cenário sociopolítico sensível, tendo em vista a crise político-econômica que permeava o Brasil em 2016.

Por conseguinte, o teor normativo da Reforma Trabalhista de 2017 procurou suprimir e flexibilizar diversos direitos trabalhistas a fim de contornar os efeitos causados pelo colapso da economia.

No entanto, é importante ressaltar que a supressão e flexibilização normativa, autorizada pela Lei nº 13.467/2017, não pode ir contra os preceitos constitucionais, pois violam Direitos Fundamentais inalienáveis.

Deste modo, a nova redação trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 quanto às gratificações ajustadas bilateralmente e quanto aos prêmios, por meio da exclusão da natureza jurídica salarial das referidas verbas, nos termos do artigo 457 da CLT, violam o princípio da irredutibilidade salarial, disciplinado no artigo 7º, inciso VI da CRFB/1988, pois desoneram a folha de pagamento do trabalhador, resultando em inequívoca redução salarial.

Ademais, a alteração do artigo 461 da CLT, pela Lei nº 13.467/1988, implica na intangibilidade e rigidez das regras de equiparação salarial, portanto, viola expressamente o princípio antidiscriminatório e a igualdade material e salarial entre os trabalhadores, nos termos do *caput* do artigo 5º e inciso XXX do artigo 7º da CRFB/1988.

Por fim, vale evidenciar que toda a violação constitucional advinda da Reforma Trabalhista de 2017 é contrária à Dignidade da Pessoa Humana, princípio central da Carta Magna, assim como representa afronta ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno, princípio basilar das relações trabalhistas.

Portanto, a mudança da natureza jurídica das verbas de gratificações ajustadas bilateralmente, prêmios e as novas regras de equiparação salarial, sob o prisma do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, são inconstitucionais.

REFERÊNCIAS

#QUEROPOST: A diferença entre salário e remuneração. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2017. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/-/queropost-saiba-a-diferenca-entre-salario-e-remuneracao?redirect=%2Fweb%2Fguest%2Fradio-outras-noticias%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_0H7n%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_0H7n_delta%3D5%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_0H7n_cur%3D288. Acesso em: 7 maio 2022.

ALVES, Amauri Cesar; LEITE, Rafaela Fernandes Leites (Org.). **Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467/2017: análise comparativa em relação à CLT**, artigo por artigo. Belo Horizonte: Conhecimento, 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma trabalhista: enunciado aprovados. *In*: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 19., 2017, Belo Horizonte. **Anais [...]**. Brasília, DF: ANAMATRA, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). Recurso Extraordinário nº 179.170 CE. Controle difuso de constitucionalidade de norma jurídica. Art, 97 da Constituição Federal. Relator: Min. Moreira Alves, 9 de junho de 1998. **DJ**, 30 out. 1998.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). ARR-20126-47.2014.5.04.0001. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. **DEJT**, 17 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). ARR-20899-68.2014.5.04.0009. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. **DEJT**, 8 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). RR-120400-42.2009.5.04.0341. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. **DEJT**, 18 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). RR-1141-09.2012.5.02.0081. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. **DEJT**, 08 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Ag AIRR 952-62.2014.5.09.0567. Relator: Des. Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho. **DEJT**, 17 maio 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). RR-2599-22.2013.5.03.0106. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. **DEJT**, 25 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467. Acesso em: 15 maio 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília, DF: CNI, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. **Rev. TST**, São Paulo, v. 83, n. 3, jul./set. 2017.

GONÇALVES, Alcione Maria dos Santos Costa. **O controle difuso da constitucionalidade e a Justiça do Trabalho**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário Toledo, Araçatuba – SP, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Os pilares do Direito do Trabalho – Princípios e sua Densidade Normativa. **Revista LTr.**, v. 76, n. 7, jul. 2012.

MORAIS, Alexandre de *et al.* **Constituição Federal comentada**. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

RABESCHINI, Andre Gomes. Novo Código de Processo Civil – Lei nº 13.105/2015. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 26 mar. 2015. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/43641/novo-codigo-de-processo-civil-lei-no-13-105-2015>. Acesso em: 23 maio 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

TAVARES, André Ramos. Perfil constitucional do recurso extraordinário. In: TAVARES, André Ramos; ROTHENBURG, Walter Claudius (Org.). **Aspectos atuais de controle de constitucionalidade no Brasil**: recurso extraordinário e arguição de descumprimento de preceito fundamental. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 45. Sobre o papel da Democracia e dos direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito, consultar: DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Lara Parreira de Faria. A Revisitação do Princípio da Proteção pelo Discurso Constitucional Trabalhista no Tribunal Superior do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; PIMENTA, José Roberto Freire; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo (Coords.) Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015, p. 40-42.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal - Anexo ao Regimento Interno**. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 102. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula207/false>. Acesso em: 15 de maio de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-152. Acesso em: 15 de maio de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ex-OJ da SBDI-1 nº 252** - inserida em 13.03.2002. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 15 de maio de 2022.