

Normas de trabalho no Anteprojeto da nova CLT

JOSÉ MARTINS CATHARINO

Professor Titular de Direito do Trabalho
da Universidade Católica de Salvador.
Professor Catedrático de Direito do Trabalho
na Universidade Federal da Bahia.

SUMÁRIO

- 1 — INTRODUÇÃO. Critério e metodologia adotados para a elaboração do anteprojeto. Omissões. Conservadorismo excessivo e inadequado no trato da matéria sindical, e sofrível quanto ao processo judiciário de normas jurídicas e ao processo de execução.
- 2 — SISTEMÁTICA. Sugestões quanto à matéria contratual. Crítica à sistemática do TÍTULO IV — “Das Normas Gerais do Trabalho”.
- 3 — ANÁLISE CRÍTICA FUNDAMENTAL do Capítulo II — “Do Salário”, do mesmo Título: Seção I — “Do Salário” (arts. 167 a 172); Seção II — “Da Estipulação e da Equiparação Salarial” (arts. 173 a 176); Seção III — “Da Proteção ao Salário” (arts. 177 a 195); Seção IV — “Do Salário Mínimo” (arts. 196 a 207); Seção V — “Da Gratificação Anual” (arts. 208 a 214); Seção VI — “Do Reajustamento e do Aumento dos Salários” (arts. 215 a 228); Seção VII — “Do Conselho Nacional de Política Salarial”.

EXPLICAÇÃO NECESSÁRIA

Conforme declarado previamente ao eminente Coordenador, e levando na devida consideração o tempo para a exposição, foram excluídos *a priori* os Capítulos I e VI, sobre “Identificação Profissional e Registro dos Empregados” e “Segurança e Medicina do Trabalho”, respectivamente, este por ser preponderantemente jurídico atípico.

Síntese da exposição feita durante o “Seminário sobre a Reforma da Legislação Trabalhista”, promovido pela Câmara dos Deputados e pela Universidade de Brasília, em 11/1979, e coordenado pelo Ministro e Professor Mozart Victor Russomano.

Após haver aceito o convite, o expositor cuidou de examinar a matéria sobre "Salário" (Cap. II), "Duração do Trabalho" (Cap. III), "Repouso Semanal e em Feriados" (Cap. IV) e "Férias Anuais".

Entretanto, conforme confessou, logo no início da sua preparação, foi surpreendido pelo fato de a "Comissão", autora do "Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho", ter incluído *quase toda a matéria sobre salário/remuneração* no seu "TITULO IV - Das Normas Gerais do Trabalho", e até reajustamentos e aumentos coletivos, e normas acerca do Conselho Nacional de Política Salarial, organismo administrativo, o que mais ainda o surpreendeu.

Por causa do ocorrido, e considerando o tempo destinado à sua exposição, preferiu, apenas, dedicar sua análise crítica à matéria "Do Salário", deixando para possível debate a relativa à Duração do Trabalho, *lato sensu*. Foi a única fórmula encontrada para, não cansando os ouvintes em demasia, prestar sua colaboração ao oportuno e significativo Seminário, promovido em conjunto pela Câmara, pelo povo brasileiro e pela Universidade de Brasília, em exemplo magnífico.

1 - INTRODUÇÃO

Na "Exposição do Anteprojeto", datada em 11-3-79, do renomado Ministro (aposentado) ARNALDO LOPES SUSSEKIND, dirigida ao Presidente da República, está sublinhado que "*consolidar* não significa apenas juntar leis em vigor, ainda que em obediência a um sistema", e que "o importante, na operação de consolidar, é a subordinação das normas atualizadas ao sistema legal preexistente e às diretrizes doutrinárias que dele emanam, ao contrário do que ocorre com a elaboração do Código, onde (*sic*) é livre a criação do Direito, sem dependência do regime vigente" (item 11).

Pelo dito, a "Comissão Interministerial de Atualização da CLT", sob o ponto de vista técnico-legislativo, ficou em *posição intermediária e ambígua*. Não se limitou a uma *reprografia sistemática* de textos em vigor nem criou normas "sem dependência do regime vigente" e das "diretrizes doutrinárias que dele emanam".

Por outro lado, a mesma "Comissão", subordinando-se ao Poder Executivo, realizou trabalho muito mais *consolidador, no sentido puro*, do que *inovador*, no sentido declarado. A distinção entre *consolidar* e *innovar* tem importância fundamental, porque o Executivo pode consolidar, sem sequer ouvir o Legislativo, e a este cabe *innovar ou criar*, com exclusividade (quanto à matéria, excluimos a exceção prevista no art. 55 da CF). Situação, portanto, inconfundível com a vigente em 1943, ano da atual CLT.

Apreciando-se globalmente o texto proposto, conclui-se que a sua porção *reconsolidada* é bem maior do que a sua *inovada*, inclusive por haver o Executivo rejeitado algumas "inovações" desejadas pela "Comissão": uma delas referente a "pôr fim ao sistema alternativo entre o regime do FGTS e o da estabilidade", da iniciativa do Prof. DELIO MARANHÃO (conforme a citada "Exposição", nºs 72 a 74).

Outrossim, apesar da declaração de que "o importante, na operação de consolidar, é a subordinação das normas atualizadas ao sistema legal preexis-

tente e às diretrizes doutrinárias que dele emanam”, o “Anteprojeto” lamentavelmente é omissivo em dois pontos de fundamental importância: 1º — não regulou a *participação nos lucros* (o PIS nada tem a ver com o instituto); 2º — nem a *participação na gestão*, “excepcionalmente”. Tanto mais lamentável a omissão por se tratar de dois institutos, assegurados na Constituição Federal como *direitos* (art. 165, *caput*, e inciso V), sem os quais não se cumpre o que está no art. 160 da mesma (*caput* e incisos II, III e IV, principalmente).

De lamentar-se também o insustentável *critério conservador — até retrógrado* — seguido no trato de *matéria sindical*, a que mais requer reforma estrutural. No particular, o texto, em vários aspectos, é até infiel à declaração metodológica inicialmente citada (“Exposição”, item II).

Quanto à organização e à atuação sindicais, genericamente consideradas, o “Anteprojeto” é mais fiel à Carta de 1937, sob a qual foi feita a atual CLT, do que à vigente, como já tivemos a oportunidade de denunciar, em 28-8-79, em similar conclave, em Curitiba. A matéria está enfeixada no TÍTULO VII — “Das Relações Coletivas de Trabalho”, arts. 516 a 626, mantidos: o enquadramento sindical rígido e apriorístico; o rígido controle estatal até agravado, pois o art. 519 do texto *faculta* ao Estado reconhecer associação profissional como sindicato; a “contribuição sindical”, verdadeiro imposto com destinação especial (ver o nosso *Tratado Elementar de Direito Sindical*, SP, 1977, Capítulo 2.4); o muito relativo e quase impraticável direito de greve.

Isso, sem falar no tratamento sofrível dado a outras matérias, como, p. ex., ao processo judiciário de elaboração de normas jurídicas, preponderantemente econômico e semi-abstrato, e ao processo de execução trabalhista, inclusive os instaurados contra a União.

2 — SISTEMÁTICA

A sistemática — em linguagem corrente, a arrumação — da matéria de determinado e unitário texto legislativo não implica “inovação” em si mesma. Mais ainda, o simples trabalho de consolidar exige, quase sempre, mudança sistemática.

Embora nossa tarefa seja restrita, e não ampla ou “atacadista”, consideramos útil, e até necessário, antes de falarmos sobre a sistemática do TÍTULO IV — “Das Normas Gerais do Trabalho”, tecer algumas observações de caráter geral a respeito do *direito material do trabalho*, ao qual pertence o assunto que nos foi distribuído.

Ressalvada fundamentação no curso dos debates, eis algumas sugestões:

TÍTULO I — “Normas Comuns”, ao invés de “INTRODUÇÃO”.

TÍTULO II — “Do Contrato de Emprego”, ao invés de “Do Contrato Individual de Trabalho”, compreendendo: CAPÍTULO I — “Disposições Comuns”, no lugar de “Disposições Gerais”. Os CAPÍTULOS II e III — “Da Suspensão do Contrato e da Interrupção Remunerada da Prestação de Serviços” e “Da Alteração das Condições de Trabalho” passariam a um — “Da Execução”, compreendendo sua descontinuidade suspensiva (suspensão) e reductiva (inter-

rupção remunerada), e sua alteração. O CAPÍTULO V – “Da Estabilidade no Emprego” passaria a ser o terceiro, antes do IV – “Da Cessação do Contrato” (“do contrato” é supérfluo), e este passaria a ser o quarto e último.

O TÍTULO IV – “Das Normas Gerais do Trabalho” (melhor a denominação do que a atual – “... De Tutela...”) foi transposto, bem como o atual III, V do projetado, também cortado “De Tutela”, merecendo aplauso o corte (assim nos manifestamos na “Comissão Revisora do Anteprojeto EVARISTO DE MORAES FILHO”).

Notável modificação no conteúdo do citado Título IV (atual II), o que ora nos interessa é esta: *contém quase tudo sobre salário*, no seu Capítulo II, e não apenas salário mínimo. (O correspondente título atual possui 5 capítulos; o projetado seis, com a inclusão de mais um, o IV – “Do Repouso Semanal e em Feriados”). Outras alterações contidas no Anteprojeto: acréscimo (Cap. I) de “... e do Registro de Empregados”; colocação de “Do Salário” (inclusive o mínimo) antes de “Da Duração do Trabalho”.

Antes do exame da “notável modificação” acima assinalada, colocamos em debate a distribuição das matérias “duração do trabalho, repouso semanal e em feriados, e férias anuais” (*anuais é impróprio*) *em três capítulos*.

Para nós, melhor seria unificá-las em um só capítulo – “Da Duração do Trabalho”, isto é, acerca da *quantidade temporal do trabalho*, compreendendo os períodos de sua *efetiva prestação, de fato, ou juridicamente assim tida* (ver o atual art. 4º da CLT e o 8º do Anteprojeto; *idem*, arts. 471 a 476, e 47 a 54, respectivamente) e os períodos *de descanso, de repouso, e de descanso e repouso* (os conceitos de descanso e repouso são distintos).

Esses segundos períodos são cinco: durante a jornada; entre jornadas; hebdomadário; em feriados, e o de férias. Os três últimos remunerados, sendo que o terceiro e o quarto a partir da Lei nº 605/49, cujas normas o “Anteprojeto” consolidou. O fato de serem remunerados não é decisivo para serem transplantados para capítulo sobre remuneração, retribuição ou salário. Igualmente, quanto aos adicionais por trabalho suplementar, extraordinário, noturno e outros *vinculados à duração do trabalho*.

Por outro lado, os adicionais por trabalho insalubre e perigoso, *que nada têm com a duração do trabalho*, podem ficar onde estão, no Capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho” (atual V, do Título II, e VI, do Título IV, do “Anteprojeto”), embora sejam desarrazoados.

Feitas essas observações, voltamos à “notável modificação” procedida, consistente principalmente, *na retirada da remuneração (salário, no “Anteprojeto”) do Título dedicado ao “Contrato Individual do Trabalho”* (atual IV; II do “Anteprojeto”) *para ser colocado no Título “Das Normas Gerais do Trabalho”*.

Temo-la como inadequada, no mínimo, sendo que o volumoso transplante envolve problemática bem profunda.

Para uma boa colocação do problema, fincamos algumas premissas: *a)* o direito material do trabalho é preponderantemente privado; *b)* suas normas, quase todas, são imperativas, privadas, de interesse ou de ordem pública; *c)*

essa imperatividade não é anticontratual, mas domina o conteúdo e a execução da grande maioria dos contratos de emprego, porém a estes e a nenhum atinge na sua fase de nascimento vincular; *d*) em relação às violações, duas são as hipóteses: 1ª – de cláusula puramente contratual; 2ª – de norma imperativa, inserida ou incrustada no conteúdo do contrato, ou incidente na execução deste; *e*) na segunda hipótese, além da sanção meramente privada (nulidade ou anulabilidade), pode o legislador prever sanção pública (administrativa e até penal).

Quando o consolidador – adepto da prevalência do institucional sobre o contratual, em pleno “Estado Novo”, sendo o direito do trabalho mais público do que privado – colocou as *normas sobre salário mínimo* entre as “tutelares” gerais, considerou-as, pelo menos, *de interesse público*, como as demais do mesmo tipo. Por isso, sua violação acarreta *nulidade e penalidade administrativa* (ver os arts. 49 a 56, 75, 120, 153 e 201, todos da atual CLT). Ainda, até sanção penal, a denunciar consideração de *ordem pública*.

Será que o “Anteprojeto”, efetuando o transplante, considerou *toda matéria salarial de interesse e até de ordem pública*? A resposta é negativa, e, por consequência, inadequada a nova colocação.

O art. 639 do “Anteprojeto” (Título VIII, Capítulo III), juntamente com os seguintes, dedicados às *penalidades* (públicas – administrativas), determina: “... será aplicada a penalidade prevista neste Capítulo, salvo quando a sanção corresponder a disposição especial do Título, Capítulo ou Anexo (não há referência a Seção) cuja norma tiver sido violada”. Indo-se ao Capítulo II, do Título IV, “Do Salário”, encontram-se, além das *sanções penais* dos arts. 195 e 227, *a administrativa e a judiciária* previstas no art. 228, estas referentes a “reajustamento e aumento de salário”. Nenhuma contra a violação de norma(s) sobre *salário mínimo*!

Além de injustificado o transplante (parcial), *envolvendo espécies voluntárias de salário*, mais injustificado ainda se nos parece ao abranger *matéria salarial coletiva*, de origem autônoma e heterônoma, e, até, administrativa (Conselho Nacional de Política Salarial).

Para concluir esta parte, a própria “Exposição”, que nada contém sobre as razões do transplante, no seu item 92, consigna: “As normas que compõem o capítulo sobre o *salário (remuneração)* da atual CLT, configuram sistema elogiado pela doutrina, inclusive fora do País, harmonizando-se com as *convenções internacionais sobre o tema, ratificadas pelo Brasil*”.

3 – ANÁLISE CRÍTICA FUNDAMENTAL

Análise crítica, por não vermos outra maneira de prestar nossa colaboração à Câmara dos Deputados, ao Parlamento, ao admirável povo brasileiro, real e heterogêneo, destinatário único das leis e do qual emana “todo o poder, em cujo nome deve ser exercido”. Se não, legítimo não será. O que não será criticado é por ser louvável, mais ou menos, ou por não ser fundamental.

SEÇÃO I – Disposições Gerais – *Conceito* (art. 167; corresponde ao atual 457). *Salário* (remuneração ou retribuição) é a *prestação* “devida pelo empregador ao empregado como retribuição” do trabalho ajustado.

Trabalho, prestação devida pelo empregado ao empregador por força de contrato de emprego. Do ponto de vista deste, tanto o salário como o trabalho, reciprocamente considerados, são *contraprestações*.

“*Contraprestação*... , como *retribuição* dos serviços ajustados”, é locução pleonástica e formalmente defeituosa. Se é *contraprestação*, é *retribuição*, por trabalho (subordinado) posto à disposição de alguém.

Por contrato de emprego, “individual” ou não, muito melhor que “no contrato de trabalho” (aqui, o “individual”, limitativo, não foi usado).

Os parágrafos são declaratórios. O 1º, abrangente, mais que o atual que lhe corresponde, embora supressa a referência a *abonos* e deslocadas “as ajudas de custo e as diárias” para o art. seguinte, de caráter excludente. O 2º, referente aos “*adicionais* previstos nesta Consolidação e os contratuais de natureza *retributiva*” (obviamente, por força da definição no *caput*, bem assim “os *prêmios* concedidos como *contraprestação* dos serviços executados”).

No § 1º não há referência à *gorjeta*, deslocada no art. 172 do “Anteprojeto” (ver o seu art. 153, § 1º). Entretanto, foi mantida a distinção entre *salário* e *remuneração*, sendo esta considerada o *salário mais gorjeta*, bem como mantido o erro (atual art. 457, § 3º) de considerar-se como *gorjeta* o *adicional nas contas*, espécie de *comissão* (ver as letras *b*, *c* e *f* do § 1º do mesmo art. 167, bem como o seu § 2º, que se refere a *adicionais*), de cujo valor o empregador é depositário, e, na prática, infiel, e, até, apropriador delinqüente.

Quanto aos *elencos declaratórios*, *positivo* (§§ do art. 167) e *negativo* (art. 168). Declaratórios, ou enumerativos, e não *taxativos*. Qualquer não enumerado estará compreendido na locução *qualquer que seja a designação ou o método de cálculo* (*caput*, parte final), desde que *por* trabalho posto à disposição, e não *para*, de acordo com o princípio da boa fé contratual.

O *salário-base* (inovação) pode ser considerado “a importância fixa estipulada (ou imposta) por unidade de tempo”, mas não “a importância fixa... por unidade de obra (peça) ou serviço (comissão, inclusive “adicional nas contas”), nem por tarefa (espécie mista, por tempo e por obra material). Em se tratando de salário de variação contínua, fixo estipulado é o *percentual*, e não a *importância*.”

“*Cobranças*” não são “negócios jurídicos”, e sim para liquidação de negócio jurídico. Melhor: comissão relativa a qualquer transação realizada pelo empregado (inclusive a de compra; de serviços etc.).

Percentagens (“ajustadas”, supérfluo). Melhor seria *participação em lucros*. Sobre o *faturamento*... é participação nas entradas, espécie de comissão.

Gratificações expressamente ajustadas ou pagas com habitualidade. Poderia ser, concisamente: expressa (por escrito ou verbalmente) ou tacitamente ajustadas (aqui justifica-se a referência a ajuste).

Adicionais previstos nesta Consolidação e os contratuais de natureza retributiva. Ou seja, os imperativos — por trabalho suplementar, extraordinário (inclusive em dias de descanso/repouso) e noturno; por remoção, unilateral e provisória; por insalubridade ou por periculosidade (arts. 335 a 339 do “An-

teprojeto”) — e os voluntários (p. ex., o por tempo de emprego ou por antiguidade).

O § 2º do mesmo art. 167 contém regra nova de grande importância prática ao sujeitar todo e qualquer adicional a *condição resolutive*: “... enquanto perdurar a situação determinante da obrigação” (ver o art. 337 do “Anteprojeto”). A nosso ver, deveria ter sido aberta exceção expressa para o caso de adicional por trabalho *suplementar*, que pode não ser extraordinário e sim *ordinário, estipulado* (art. 234, II), ou regulado por instrumento normativo (*idem*, III; esqueceram a sentença normativa).

Quanto ao elenco excludente, não há menção à *verba de representação* e à *quebra de caixa*.

A exclusão dos valores depositados pelo empregador na conta do empregado optante pelo FGTS é inovação, pois, como sempre sustentamos, *são salariais*.

No particular das *diárias*, que podem ser *por* ou *para* viagem, o Anteprojeto (art. 168, II, e § 2º) manteve o atual *critério quantitativo* (CLT, art. 457, § 2º), mas de modo diferente, quanto aos empregados “nômades”, e, acertadamente, considera salarial o que exceder o limite, o qual passaria a ser o “dobro do salário-dia...” (“do empregado”, supérfluo), ou “ao quántuplo”. O problema das falsas “diárias” e ajudas de custo foi atacado e bem resolvido.

Utilidades (arts. 169, 170 e 171; correspondem aos atuais 81, 82 e 458). Observe-se, inicialmente, que a entrega de “utilidade”, em regime inflacionário, importa o empregador suportar o ônus da desvalorização do salário nominal.

Infelizmente, foi mantida a expressão *in natura*, apesar de a quase totalidade das “utilidades fundamentais” não ser fornecida em estado natural.

Importantes inovações: 1ª — as “utilidades” salariais podem ser *familiares*; 2ª — o percentual foi fixado em 50% do salário contratual em moeda, no máximo; 3ª — desses 50%, a habitação e a alimentação concorreriam com 20% e 25%, respectivamente, e, sendo coletiva a primeira, em proporção, por empregado (ver o art. 9º da Lei nº 5.889/73, sobre trabalho agrário).

O prazo de 30 dias para desocupar a habitação salarial (igual ao previsto na Lei nº 5.889/73) se nos parece curto em demasia.

Gorjeta, em particular (art. 172; corresponde ao 457, *caput* e § 3º). Como já salientado, foi mantida a insustentável identidade entre a *gorjeta* e o *adicional nas contas*.

Para nós, à *gorjeta verdadeira* somente pode ser atribuído caráter salarial (de “remuneração”) se entendida como resultado de uma *utilidade sui generis*, qual seja a oportunidade oferecida pelo empregador ao empregado de receber gorjetas de clientela do primeiro, segundo doutrina alemã.

A solução encontrada para a avaliação monetária média das gorjetas somente merece alguns reparos.

O art. 153, § 1º, do “Anteprojeto” (atual § 1º do art. 29) manteve a exigência de anotação na CTPS, mas não foi prevista penalidade específica para

sua falta. Também falta a possibilidade de a "estimativa das gorjetas" constar de sentença normativa.

SEÇÃO II — *Equiparação salarial* (arts. 174 a 176; atual art. 461). A denominação da Seção (II) é "Da Estipulação e da Equiparação Salarial", sendo o seu primeiro artigo (173) dedicado à *estipulação*, correspondente aos atuais 444 e 460. É por demais evidente que a *estipulação* do salário em geral é *matéria tipicamente contratual*, que aqui não deveria estar, e sim no TÍTULO II — "Do Contrato Individual de Trabalho".

O princípio da *isonomia salarial* já fora enunciado no art. 3º do "Anteprojeto", correspondente ao atual, restritivo e superado, apenas "sem distinção de sexo"; CF, art. 165, III: "... por motivo de sexo, cor e estado civil", com deliberada omissão quanto à idade.

O art. 174, *caput*, contendo remissão ao 2º (harmoniza-se com o texto constitucional), é mais amplo do que o atual correspondente, o qual somente faz referência a "sexo, nacionalidade ou idade". Entretanto, encampou o requisito da contemporaneidade, consagrado pela jurisprudência. Por isso, a rigor, o art. 176 do "Anteprojeto" (ver o atual 450, omissos quanto a salário) está mal colocado, pois não trata de equiparação havendo contemporaneidade de trabalho, e sim do *salário de substituto*, matéria muito debatida nos tribunais.

Quanto ao tempo diferencial de dois anos, também foi consagrado o que a jurisprudência firmou: *é o relativo à função* ("na função", impróprio), apesar de o texto atual referir-se a *tempo de serviço*.

No particular, foi perdida a oportunidade de ser alterada substancialmente a locução *entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for* ("seja" no "Anteprojeto") *superior a dois anos*.

A intenção do legislador, mal revelada, foi a de não assegurar equiparação salarial a um empregado em comparação com outro (paradigma), se este tiver mais de dois anos de diferença de tempo funcional, e não o inverso, o que seria absurdo.

Também perdida foi a oportunidade (art. 174, § 2º) de ser corrigida a péssima formulação do atual § 4º do art. 461, introduzido pela Lei nº 5.793/72, repetido literalmente. O *readaptado* deve ser excluído *como equiparando*, e não como paradigma, pois a sua readaptação acarreta redução da valia de suas novas funções, e, em consequência, também de salário.

SEÇÃO III — *Proteção ao salário* (arts. 177 a 195; atuais 459, 462, 463, 464, 465, 466 e 467). Na Seção (III), bem ampla, foram previstas as normas de proteção ao *efetivo recebimento do salário*, e não a este em si considerado.

Há certa desordem no conteúdo. P. ex., "a liberdade do empregado (e a empregada casada...) de dispor do seu salário", regra básica do art. 177 (corresponde ao atual § 4º do art. 462), devia estar imediatamente seguida do art. 181, contendo garantia do *recebimento pessoal do salário*, e este do art. 183, que institucionalizou o pagamento por cheque.

Quanto ao meio de pagamento, "em moeda corrente do País" (art. 178): o parágrafo deste deveria estar no anexo, obviamente. Este tipo de proteção

está complementado no artigo seguinte (igual, em parte, aos §§ 2º e 3º do atual art. 462).

Quanto ao dia e local de pagamento (art. 182): tornaríamos menos rígido o conteúdo do seu parágrafo, dando opção ao empregado (ver o § 3º do atual art. 651).

Quanto ao tempo de pagamento (arts. 186 e 187): excluiríamos, de modo absoluto, as comissões, mantendo apenas as duas outras exceções, assim: gratificações de balanço e participações em lucros. Se mensal o salário, deveria ser até o 5º dia do mês subsequente; se quinzenal, até o 2º da quinzena subsequente; se semanal, até o dia imediato ao em que a semana foi encerrada.

No particular das comissões (art. 188): o que está a respeito contradiz-se, em parte, com o contido no *caput* do art. 186. Mais uma razão para que deste seja excluída a exceção referente a “comissões”.

Retenção (art. 190): feita a observação de que o abandono implica denúncia implícita ou tácita sem justa causa, mister se faz estabelecer sintonia com o conteúdo dos incisos I e IV do art. 180. Lícito o desconto salarial, impõe-se a retenção, sem dúvida.

SEÇÃO IV – *Salário mínimo* (arts. 196 a 207, atualmente arts. 76 a 126): renovada a restrição ao uso de “contraprestação”, nota-se ter o “Anteprojeto” adotado um conceito claro e enxuto de salário mínimo (ver os atuais arts. 76 a 118).

Salário por peça, por unidade de obra, exclusivamente, não é igual a *salário por tarefa*, espécie mista, por tempo e por unidade de obra. Ademais, não merece aplauso o parágrafo único do art. 196 (ver o atual 78). Em primeiro lugar, a “remuneração” pode ser *horária*. Em segundo, garantir o mínimo *independentemente de sua produção* (do empregado), além de contrário ao ajuste “por tarefa ou peça”, fomenta a improdutividade. Na espécie, o mínimo deve ser do valor unitário, por peça, de modo a assegurar a percepção de mínimo fixado por tempo.

Empregado em domicílio: no art. 5º ficara essa possibilidade (“em seu próprio domicílio”). Preferimos a manutenção do atual art. 83, substituindo-se “trabalhador” por empregado. A expressão histórica e consagrada *trabalhador a domicílio* – este, no nosso Direito, não se confunde com *residência* – merece explicitação, pois não é tomada “ao pé da letra”, abrangendo “oficina”.

Sugestão: *É devido o salário mínimo ao empregado que trabalhe em local por si escolhido.*

Reportando-nos ao que já foi dito sobre o conceito legal de *gorjeta* (o art. 198 fala em “qualquer contribuição de terceiro”, sem utilidade), o “Anteprojeto” manteve a exclusão implícita que está no atual art. 76, combinável com o 118. A matéria é polêmica e de solução adequada difícil. De qualquer modo, a verdade é que, na prática, o empregado a quem é dada a oportunidade de receber gorjetas tem mais que salário mínimo garantido. Ainda, na prática, campeia a fraude contra os garçons...

Vigência (art. 202, parágrafo único): deu-se roupagem legal à realidade rebelada contra o atual 116, admitida pelo STF e pelo TST. Quanto à vigência

mínima de um ano (art. 205), já está superada, de acordo com o art. 18 da nova lei sobre "política salarial".

Salário mínimo individual ou familiar? Pelo art. 168, inciso III, do "Anteprojeto", o *salário-família* continuaria não sendo salário. Entretanto, no seu art. 201, está: "Na fixação do salário mínimo, levar-se-ão em conta... as necessidades normais do trabalhador e de sua família". Entretanto, o parágrafo do mesmo artigo somente prevê o "salário-família" em se tratando "do empregado com filho menor de 14 (...) anos ou inválido", sem indicar se *per capita*.

É difícil descobrir a verdadeira intenção da "Comissão". A família não se limita a "filho menor...", e, se o atual "salário-família" não é salário, nem familiar, não se pode entender seja ele componente do salário mínimo...

O art. 204 elimina um absurdo por nós denunciado desde dezenas de anos: do salário mínimo ser descontado o valor da *contribuição previdencial* do empregado. A fórmula encontrada foi a de acrescer ao primeiro o valor da segunda, a única viável.

O componente "higiene" não deveria ser igual aos demais, isto é, a cargo do empregador como utilidade dedutível, pois é do seu dever assegurar *higiene* aos locais de trabalho. Poderia ser mantido como componente relativo à *higiene pessoal* do empregado, às suas custas.

SEÇÃO V — *Gratificação anual* (arts. 208 a 214): melhor *décimo terceiro salário*, já consagrado. "Gratificação anual compulsória" não é gratificação...

O "Anteprojeto", quanto ao cálculo do *décimo-terceiro*, propõe alteração da lei em vigor, injusta ao determinar que o mesmo seja igual ao salário de cada dezembro.

Soluciona, também, claramente, o problema da vinculação do *décimo-terceiro* à cessação do contrato. Porém, à única exceção aberta — "salvo no caso de despedida do empregado, com (*sic*) justa causa" — acrescentaríamos outra: demissão praticada pelo empregado sem justa causa. As duas, por ser o empregado faltoso; ou nenhuma, por tratar-se de salário, embora especial, já que o 13º mês é ficção legal.

SEÇÕES VI e VII — *Reajustamento e Aumento dos Salários e Conselho Nacional de Política Salarial*. A toda evidência a matéria está mal colocada. Pertence à sindical e ao processo trabalhista a primeira, e à área administrativa a segunda.

Ainda quanto à primeira (arts. 215 a 228), cujo texto contém muito do Prejulgado do TST nº 56/76 — o único constitucional, pois o poder normativo da JT compreende o de autonormatividade, criador de "*standard jurídico*" —, nela vislumbramos grave atentado contra esse mesmo poder heterônomo e autonomamente considerado.

Regular os reajustamentos e os aumentos coletivos por lei formal, a fonte de direito objetivo de mais alta hierarquia, é, ao mesmo tempo, reduzir o campo de incidência da sentença normativa e o autônomo da negociação coletiva, ambos já sensivelmente afetados pela recentíssima lei que "instituiu a nova política salarial".