

**SOBRE A PROJEÇÃO JURÍDICA
DA GRATIFICAÇÃO PERIÓDICA**

ILDÉLIO MARTINS

Sob dinâmica incoercível e animada pelo incentivo de um trato hermenêutico cada dia mais sensível aos sucessos do ordenamento social, no seu comprometimento com as relações de emprego, o salário vem assumindo significação dia a dia mais abrangente, no sentido de aptidão integral à sobrevivência nos níveis da hierarquia que demarca.

Por mercê desse impulso, ditado pelas contingências do próprio relacionamento empregador-empregado, desenvolve-se, na intimidade do salário, um pendor de imantação irresistível de verbas que o contornam, seja na inspiração de benemerências efetivamente bem intencionadas, seja por efeito imediato e conseqüente a prestações laborais complementares.

Mais atuais e conseqüentes à dinâmica da produção comprometida com a harmonia do relacionamento pessoal na comunidade empresária, novos rumos descortinam-se na política de pessoal, particularmente no que concerne à retribuição contraprestativa do trabalho.

Ao quantitativo fixo que acosta *status* ao cargo exercido, agregam-se incentivos e correspondências remuneratórias à capacidade profissional que, paralelamente ao do cargo ou função cometida, emprestam *status* ao exercente, a este como pessoa, pelo que de valor, como força-trabalho eficiente, representa no quadro operacional da empresa e nas suas perspectivas de vantagens lucrativas.

São verbas estas que animam, que impulsionam, que re-crudescem o esforço e o interesse pessoais na realização ótima das finalidades do empreendimento.

O quadro de servidores, com a garantia da promoção, alternada, por merecimento e por antiguidade, como posto no art. 461, § 2.º CLT, confina-se, cada vez mais, às organizações que levam o cunho estatal, na preponderância de sua estruturação complexa em que os interesses, público e privado, misturam-se na realização de um bem, de exploração restrita ou de exclusividade estatal preeminente.

No âmbito privado, ao revés, buscam-se, como referido, incentivos que se comprometem com a intimidade do tirocínio,

da capacidade profissional, da aptidão e do desvelo, revelações morais personalíssimas do exercente do mister empenhado.

São encontrados, esses incentivos, sob qualificações diversificadas, não raras vezes distraindo a sua natureza contraprestacional insita: gratificação de empenho de balanço, de assiduidade, de produtividade etc. Mas vasa-se deles, não obstante o batismo sofisticado, a intenção original se não que o impulso indefinido, coerente, de uma correspondência pecuniária, deliberada à excelência de uma colaboração proveitosa que esses títulos e esses verbas, eles próprios, fazem prosperar.

A jurisprudência, na sensibilidade atenta à dinâmica dos fenômenos sociais em que se envolve a lei do trabalho, alcança essa transformação, na constância ou no curso de sua efetividade, surpreende-a nos seus intentos e, afinal, desvela-lhe o significado contraprestativo que lhe é eminente, conquanto às vezes discreto na sua projeção.

A natureza salarial emerge francamente dos objetivos que demarcam a concessão, sempre afetos ao melhor desempenho, efeito imediato que se busca na força — trabalho recrutado.

El tudo converge, afinal volta a correspondência pecuniária a excepcionalidade de uma atividade laboral, repercutindo no imperativo da subsistência quando não se aprofunda na necessidade mesma da sobrevivência.

Afinal, a busca da eficiência, que se traduz na aptidão humana para produzir melhor, com proveito imediato à persecução dos interesses básicos da atividade empresária.

Porque assim, o direito, na mais sensível de suas manifestações, afronta com passividade a concessão benemerente, devassa-lhe os escopos fundamentais e descortina, nela, a força exata que lhe propicia a concreção, cimenta-a às condições prestacionais do trabalho e pela peculiaridade de suas próprias manifestações no curso da atividade laboral, atento a habitualidade de seu pagamento, contratualiza-a.

Depois de tanto, resguarda-se a vantagem no sistema tuitivo da lei, seguindo, daí, intocável ao lado de tudo quanto, na prestação obrigacional, foi admitido pela consensualidade que idealmente suporta os contratos de trabalho.

Faz-se suporte de subsistência, repercutindo na economia doméstica do prestador e, assim, já sem condições de um retorno à submissão ao comando empresarial que não lhe pode mais alterar a destinação e as finalidades nem omiti-la como contraprestação retributiva.

A constância de sua presença no salário fá-la cristalizar-se, de benemerência potestativa em condição contratual intangível. O ajuste tácito revela-se, com tranqüilo assentamento no art.

442 CLT, ainda quando advertências em contrário se façam na quitação consequente.

Percusciente, jurisprudência iterativa do TST, concretizada no Enunciado 152, deslinha 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 um ajuste tácito”.

É sob essa ótica que o art. 457 da CLT assume perspectiva nobilitante, no corpo dos princípios protecionistas do diploma que o contém, particularmente o que expõe o seu § 1.º ao ditar que

“integram o salário não só a importância fixa estipulada como também as comissões, porcentagem, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.”

Um ajustamento de gratificação também decorre da habitualidade e da constância do seu pagamento, como já visto, em louvor do que quer o art. 442 CLT.

É que um contrato de trabalho não se detém nem se estanca no avençamento pragmático de prestações mútuas previamente concebidas e expressamente consignadas em instrumento formal.

Mais que isso, o que revela a efetividade de um relacionamento empregatício, sob todas as perspectivas que se projetam dos arts. 2.º e 3.º sob a égide do art. 442, todos CLT., é, na sua singeleza, o que a realidade das prestações mútuas descortina. Entre o escrito e o feito, vale este para a caracterização do contrato de trabalho, admitido, sem inquietações da doutrina, como contrato-realidade, na concepção vivaz de Inarritu.

Esse condicionamento assiste à projeção do art. 457 na jurisprudência melhor do Tribunal Superior do Trabalho.

Relevam-se alguns exemplos:

- integração da gratificação no salário-base para efeito de cálculo da hora extra — Enunciados 264, 226
- incorporação da de desempenho e antiguidade no salário-base, quando não prejudicial ao empregado — En. 250
- integração no salário, excluída a natalina (13.º salário), para cálculo da indenização adicional prevista no art. 9.º da Lei 6709/79 e na lei 7238/74. En. 242
- integração no salário da por tempo de serviço, para todos os efeitos legais. En. 203

- sujeição da por tempo de serviço aos reajustes de lei 6708/79. En. 181
- integração da por tempo de serviço no cálculo da gratificação da função de bancário — En. 240
- integração da de quebra-de-caixa, paga ao bancário, para todos os efeitos legais. En. 247
- natureza salarial, para todos os efeitos legais, da de participação nos lucros, paga com habitualidade. En. 251
- integração pelo seu duodécimo, para todos os efeitos, da periódica contratual. En. 78.

Ao lado disso, a habitualidade das prestações pecuniárias complementares, surpreende-as a jurisprudência sensíveis à economia doméstica na realização nobre da fundamentalidade da sobrevivência pessoal e familiar.

Dentro desse contexto, uma força atrativa, atenta a esses efeitos excelentes da prestação complementar, trá-las à convivência do salário, amalgama-as a ele em significação contraprestacional do mesmo nível, cobrindo-a sob o mesmo resguardo de intocabilidade que àquele assiste.

Para afrontar o aleatório do trabalho excepcional que justifica essas pagas, a jurisprudência pesquisa, no relacionamento que o condiciona, a habitualidade e, com esta, sublinha-lhe a aptidão integrativa ao salário, no fatalismo dos sucessos irresistíveis.

Já hoje integram o salário para efeitos previstos, as verbas em cuja paga se define uma constância conspícua e indefectível.

A iteração dos julgamentos assim dispostos cristalizou-se em Enunciados da Súmula da jurisprudência do TST, facilitando a conclusão de processos em que ainda agora alguma pertinácia suscita discordâncias desarrazoadas sobre o tema: a das horas extraordinárias (Enunciados 24, 45, 151, 172 e 264), de trabalho noturno (Enunciado 60), de periculosidade (Enunciado 132), de insalubridade (Enunciado 139), adicional de tempo de serviço (Enunciados 181, 203, 226, 240 e 242) vale-refeição (Enunciado 241), para citar alguns exemplos.

De tanto aqui exposto, forçoso concluir que, em princípio, toda verba paga paralelamente ao salário, em correspondência a uma prestação extraordinária em que se pesquise habitualidade, ou em reconhecimento a uma atuação permanente a que se emprestem resultados ou efeitos favoráveis ao empreendimento empresário, assume a natureza dessa contraprestação, nela se integrando, indefectivelmente.