



## Gratificação paga ao empregado na demissão e o princípio da isonomia

image not found or type unknown



A regra do ordenamento jurídico, que também se aplica no Direito do Trabalho, é no sentido de que situações idênticas devem receber igual tratamento, do mesmo modo que situações diferentes reclamam tratamentos diversos, com igual objetivo.

Trata-se da aplicação do princípio da isonomia, que se traduz pelo direito daqueles que se encontram em situações iguais receberem igual tratamento, tanto quanto os desiguais serem diferentemente tratados. Isso porque somente tratando os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual é que estaremos agindo de forma isonômica.

Observe-se que somente agindo de forma diversa, quando as situações são díspares, é que daremos cumprimento ao mesmo mandamento. Tratar de forma igual situações distintas é proceder com desigualdade, prejudicando um dos atores.

E, em respeito ao princípio da isonomia, os tribunais do Trabalho afirmam que não pode o empregador instituir determinado benefício, ainda que decorrente apenas da vontade da empresa, não contemplando todos os empregados. Mas aqui, ressalve-se, quando se diz “todos os empregados” estamos a nos referir a todos aqueles que se encontram em iguais situações, sempre em atenção à ideia da isonomia.

Isso significa dizer, em sentido contrário, que se estivermos diante de duas situações distintas deve o empregado agir de modo diferente em relação a ambos, pois caso contrário o efeito será indevidamente desfavorável a um deles.

Assim, pode o empregador instituir uma gratificação espontânea, exemplificativamente, sem fundamento legal ou em norma coletiva, premiando empregados no ato de seu desligamento e, afirmamos que não está obrigado a assim proceder com a totalidade dos empregados desligados, ao contrário do que à primeira vista pode parecer.

Com efeito, sabe-se que o empregador não pode agir arbitrariamente, premiando somente os empregados que desejar, sem fundamento objetivo. Não obstante, será lícito estabelecer critérios de mérito, conveniência e oportunidade, premiando uns e não outros, dependendo da situação concreta e do merecimento do empregado, vinculando ainda o pagamento do benefício à existência de recursos financeiros para tanto.

Sujeitando a avaliação do pagamento da gratificação à existência de recursos no caixa da empresa, por si só já estabelece um critério que não afronta o princípio da isonomia, por não se tratar de critério discriminatório. Ademais, ao examinar cada caso de desligamento, poderá de forma lícita avaliar o desempenho do empregado que deixa a empresa e concluir quanto ao merecimento ao não da premiação.



Lembre-se aqui que não se aplica a regra do artigo 468 da CLT relativa às alterações contratuais, que só são válidas quando bilaterais e ainda assim desde que não prejudiquem o empregado. Isso porque, no nosso exemplo, a instituição da gratificação, desde seu surgimento, sempre condicionou seu pagamento ao preenchimento dos requisitos referidos, daí porque o não pagamento a um empregado, por si só, não configura ofensa ao contrato de trabalho.

Afirmar que estaria o empregador impedido de criar benefício condicionado a determinadas situações objetivas equivaleria a ignorar o princípio de que é possível a modificação dos contratos individuais de trabalho, em benefício do empregado, quer por ato unilateral do empregador, quer por negociação coletiva.

O que é essencial para a validade do procedimento empresarial é verificar se a avaliação dos empregados que se desligam da empresa e devem receber o benefício obedecem a critérios objetivos de mérito e conveniência, isto é, se não ocorrem casos de tratamento injusto com aqueles que não o recebem, por mera discriminação inaceitável.

Veja-se a propósito o acórdão da 17ª Turma do TRT-SP, da relatoria da desembargadora Maria de Lourdes Antonio, Processo 1000679-36.2014.5.02.0252, que em sua fundamentação assevera:

"Alegou o reclamante na inicial que por ocasião do seu desligamento, não recebeu a verba denominada 'gratificação de desligamento', instituída pela reclamada com o fim de compensar os empregados em processo de dispensa. Citou o nome de alguns colegas que receberam o benefício. A reclamada sustentou em contestação que não existe uma 'gratificação de desligamento' na empresa. Aduziu que, atendendo critérios absolutamente subjetivos e casuais, pode conceder ou não uma gratificação (inominada), em valor por ela escolhido, para empregados considerados especiais, por ocasião do seu desligamento, como uma política de agradecimento. Ressaltou que não era um direito institucionalizado em norma regulamentar, com regras impondo condições objetivas — como o tempo de serviço ou a modalidade extintiva — para aferir sua exigibilidade e que tampouco existia critério para o cálculo do benefício. Aduziu que os pagamentos que foram efetuados, ligados estritamente a critérios pessoais ao cargo ocupado, também estavam condicionados à disponibilidade de caixa. O pleito foi julgado improcedente e as razões de inconformismo do reclamante não merecem guarida.

A respeito, declarou o reclamante em depoimento pessoal que no regulamento interno da empresa não há cláusula dispendo sobre a gratificação de desligamento, embora esta fosse paga comumente a todos; que não tem conhecimento de nenhum empregado que tenha sido dispensado e que não tenha recebido referida gratificação.

Restou demonstrado pela prova oral que nem todos os empregados demitidos eram beneficiados com essa parcela. A gratificação era paga por mera liberalidade e com a avaliação de critérios subjetivos.

O próprio reclamante em depoimento deixou evidente que não havia previsão do benefício em regulamento interno e, por consequência, confirmando a tese de defesa, no sentido de que o



pagamento foi feito por mera liberalidade para alguns empregados apenas, inexistindo critérios objetivos impostos por parte do empregador para o pagamento do benefício. Assim, além de a gratificação ter sido concedida apenas a alguns empregados, seus valores eram subjetivos e não havia qualquer proporcionalidade. O fato é que o reclamante confessou em depoimento pessoal que não existia qualquer norma interna com previsão do pagamento de "gratificação de desligamento" e os pagamentos foram efetuados pela Diretoria da ré, por meio de critérios exclusivamente subjetivos e casuais a determinados empregados, pelo que não há qualquer obrigatoriedade de pagamento ao autor. Nada a reparar".

Como se vê, não poderia o empregador instituir um benefício sujeito a critérios estabelecidos e negá-los a alguns empregados que a ele fizessem jus. Todavia, nada impede que se institua por liberalidade benefício não previsto em lei ou norma coletiva e que sejam concedidos apenas a uma parcela dos empregados, segundo os critérios fixados pela empresa.

**Date Created**

26/05/2017