

A adequação do pagamento de prêmios à sua natureza jurídica



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, dentre as várias situações em

que se poderia utilizar o vocábulo "prêmio", o define, por extensão do significado de retribuição em dinheiro por um serviço, como "quantia em dinheiro ou objeto de valor real dados a quem fez jus e distinção conferida a quem se destaca por méritos, feitos ou trabalhos, galardão, condecoração".

Já sobre gratificação, o dicionário traz significado de "pagamento adicional, não condicionado à obrigação contratual concedido a um funcionário como gratidão à sua colaboração ou como prêmios ao resultado do trabalho".

Trazidas as expressões para o universo jurídico trabalhista, constata-se que a referência legal a prêmio foi inaugurada pela Lei 13.467/2017. Anteriormente, prêmio se confundia com gratificação aos empregados em razão de assiduidade, produtividade, economia e outras modalidades, segundo a criatividade de cada empresa no sentido de produzir algum efeito no comportamento de seus empregados. Deste modo, na medida em que havia sido pactuado expressamente ou em decorrência da habitualidade de pagamento, comungava da natureza salarial e, portanto, gerava efeitos trabalhistas e para fim de encargos sociais. Não é demais lembrar o conceito de prêmio trazido por Amauri Mascaro do Nascimento, afirmando que "prêmios ou bonificações são salários vinculados a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como a economia de tempo, de matéria prima, a assiduidade, a eficiência, o rendimento" (*O Salário no Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr 1975, p. 213).

Portanto, gratificação e prêmio podem ter o mesmo significado e, a depender do fato gerador do seu pagamento, poderão ou não ter natureza jurídica salarial. O elemento divisor a ser observado é o condicionamento pactuado para sua obtenção pelo empregado, caso em que ficaria atrelado à natureza salarial porque seria considerado como contraprestação de serviços.

A reforma trabalhista inovou ao trazer disposição expressa no sentido de que os prêmios, ainda que habituais, 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 (artigo 457, parágrafo 2º, da CLT). A primeira impressão dessa leitura é que os prêmios teriam sido definitivamente afastados da condição jurídica de salário.

Interpretações mais apressadas logo consideraram que as empresas poderiam rever sua folha de pagamento e excluir os prêmios, usualmente condicionados a metas ou performance previamente definidos, da base de salário de contribuição porque teria a lei assim determinado.

Entretanto, o parágrafo 4º, do mesmo artigo, esclareceu quando, efetivamente, o prêmio estaria desvinculado do salário e de obrigações fiscais, dispondo que os prêmios devem corresponder a “liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.

A liberalidade de que trata a lei é aquela que decorre de ato discricionário do empregador. Porém, não é demais lembrar que a jurisprudência unificada do TST, na Súmula 152, desconsiderou a liberalidade declarada em recibo de pagamento, impondo o ajuste tácito. Desta feita, somente a liberalidade não basta. O elemento subjetivo e incerto, não programado e isento de expectativa pelo empregado, é que deve prevalecer a fim de que a excludente da natureza salarial se imponha.

Assim, a previsão legal não trata de prêmio condicionado a qualquer tipo de comportamento disciplinar ou técnico, mas de valor em dinheiro ou serviços de caráter aleatório, imprevisível, de que poderá o empregador se utilizar para distribuir a seus empregados. Neste caso, aplica-se a nova disposição legal e seriam excluídos os reflexos trabalhistas e previdenciários.

Todavia, compatibilizar os conceitos emitidos pelos dois parágrafos pode trazer certa dificuldade por aparente contradição. Primeiro porque o parágrafo 2º afirma que, ainda que habitual, não terá natureza jurídica salarial e, segundo, porque o parágrafo 4º restringe o conceito para hipótese específica de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

No campo daquilo que seja ordinariamente esperado, poderiam ser considerados os resultados de obrigações de rotina contratados, tais como metas por comissões, exemplificativamente.

Para o desempenho superior ao ordinariamente esperado, poderiam ser atribuídos comportamentos de performance excepcional e visivelmente constatados, sem prévio conhecimento e comunicação aos empregados.

Portanto, comissões por metas têm indiscutível natureza salarial, e prêmio por superação de metas condiciona o empregado a comportamento de superação. O resultado terá efetiva natureza de contraprestação de serviços e, portanto, será contaminado pela natureza jurídica salarial. Nesse sentido, o TST (TST-E-RR445-46.2010.5.04.0029, SBDI-I, 22/9/2016), em voto do ministro Augusto César Leite de Carvalho, decidiu pela natureza jurídica salarial de prêmios ou bônus pelo alcance de metas ou objetivos globais da empresa:

“Prêmios ou bônus pelo cumprimento de metas. Natureza jurídica diversa das comissões. Horas



extras. Inaplicabilidade da Súmula nº 340 do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-I. Incidência da Súmula nº 264 do TST. A forma de remuneração disposta na Súmula nº 340 do TST e na Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-I é aplicável somente aos trabalhadores remunerados à base de comissões, tais como aquelas obtidas por vendas. Prêmios ou bônus pelo alcance de metas ou objetivos globais, de produção, por quilômetro rodado, entre outros, não possuem a mesma natureza de comissões, devendo o pagamento de tais valores repercutir no cálculo das horas extras na forma da Súmula nº 264 do TST. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para determinar a incidência dos prêmios no cálculo das horas extras, nos termos da Súmula 264 do TST”.

Desta forma, não se pode tomar a parte pelo todo, isto é, a afirmação genérica da lei não serve para enquadramento jurídico de qualquer modalidade de prêmio cuja natureza jurídica deverá ser avaliada em cada circunstância, observadas as condições de liberalidade e desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Date Created

26/10/2018