

PAGAMENTO DE PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

PARECER SOBRE REFLEXOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

Definições. Na legislação não há uma definição para o que seja a verba *gratificação*, constituindo-se tal valor aquele pago por liberalidade do empregador como recompensa. A verba denominada prêmio também não dispõe de uma definição legal, normalmente sendo um incentivo ao empregado na execução de suas atividades.

As duas verbas comentadas não são previstas na legislação (a exceção é a gratificação natalina); normalmente, a sua *concessão depende da liberalidade do empregador*, de cláusula constante do documento coletivo de trabalho da categoria profissional respectiva, do contrato de trabalho ou, ainda, do Regulamento Interno da Empresa. As condições para a sua concessão devem ser previamente fixadas no documento que lhe deu origem.

Apesar da fixação das regras para a percepção do prêmio/gratificação constituir atribuição do empregador ou do documento coletivo de trabalho, conforme a origem, todos os empregados que se enquadrarem na mesma situação farão jus a tais verbas se atenderem aos requisitos prefixados.

Integração ao salário e reflexos. O § 1º do art. 457 da CLT dispõe que: "*Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.*"

SÚMULA TST Nº 203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais. Havendo, portanto, o pagamento de prêmio/gratificação uma só vez, não há que se falar em sua integração ao salário. Contudo, na ocorrência de repetição do pagamento, a tendência observada tanto na doutrina como na jurisprudência é pela integração.

E, nos termos da Súmula TST nº 253, a gratificação semestral não repercute nos cálculos das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados.

Nº 253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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 antigüidade e na gratificação natalina.

No caso de gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não haverá repercussão no cálculo do RSR, segundo o disposto na Súmula TST nº 225.

Não obstante, existem alguns entendimentos jurisprudenciais no sentido de que o prêmio, quando pago de forma eventual (leia-se: de forma esporádica, não uniforme no tempo), não integra a remuneração para qualquer efeito, ainda que concedido a todos os empregados.

Ainda, os prêmios pagos em decorrência de um objetivo a ser atingido, não sendo concedido a todos os empregados e somente àqueles que atingirem determinada meta, por gerar apenas uma expectativa de direito, não têm natureza de remuneração e, portanto, não integram o salário.

Veja-se o **entendimento atual do TST** sobre o tema:

PARCELA PRÊMIO. NATUREZA JURÍDICA.

*A colenda Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal, firmou jurisprudência sobre o tema, no sentido de **atribuir natureza salarial aos prêmios desde que caracterizada a habitualidade** no seu pagamento.*

NÚMERO ÚNICO PROC: RR - 75947/2003-900-01-00

PUBLICAÇÃO: DJ - 23/09/2005

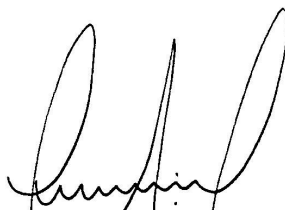
Supressão das gratificações/prêmios pagas habitualmente. Uma vez pagas com *habitualidade*, tais verbas não mais poderão ser suprimidas unilateralmente por ato do empregador, salvo se este, na instituição delas, fixar um prazo determinado para a sua concessão. Poderá, ainda, haver a supressão de tais verbas, quando pagas por liberalidade, o empregador proceda, antes da supressão, à incorporação da verba ao salário do empregado, ou mesmo a substitua por vantagem equivalente.

Conclusão. Logo, o problema da integração ou não dos prêmios e gratificações na remuneração do trabalhador está no entendimento/interpretação sobre como se dá a caracterização da habitualidade no pagamento destes 'prêmios'.

Portanto, onde há margem para interpretações (tanto da fiscalização, quanto do judiciário) sobre a caracterização de *habitualidade* no pagamento de prêmios e gratificações, haverá igual risco trabalhista de se considerar tais prêmios como sendo parte integrante da remuneração dos trabalhadores.

É o parecer.

Curitiba, 06 de fevereiro de 2008



Rurícula Agenciamento de Mão-de-Obra Rural Ltda
Departamento Jurídico
Proença & Araújo Advogados Associados