

Prêmio-desempenho. natureza jurídica. na incidência do FGTS e das contribuições previdenciárias.

P A R E C E R

1. Versa a consulta sobre a incidência do percentual do depósito do FGTS, que tem por base a remuneração percebida pelo empregado. Entendeu o INPS que ele incide sobre o "prêmio-desempenho" concedido pela CVRD a alguns dos seus empregados, sendo que nesse sentido decidiu o Conselho de Recursos da Previdência Social, ao manter autuação concernente a pagamentos feitos em 1972 e 1973.

2. O Dr. Carlos Mont'Alvão, em parecer de 19 de julho do corrente ano, concluiu que

"Se o prêmio desempenho é eventual e aleatório, condicionado ao desempenho do empregado, ao lucro operacional da empresa e quando atinge suas metas de exportação, não pode de forma alguma, sob pena de infringência dos arts. 457 e 458 da CLT ser considerado integrante da remuneração nos termos dos dispositivos legais supra citados."

3. Verifica-se do "dossier" encaminhado que, em 3 de dezembro de 1970, a Diretoria da CVRD concedeu o "prêmio-desempenho" nos seguintes termos:

"2. - Além da gratificação geral de um mês de vencimentos, como previsto no item 1, acima, será concedido um adicional de até 0,60 dessa gratificação, em função

da frequência efetiva ao trabalho e do desempenho individual de cada empregado", sendo o merecimento avaliado pela respectiva chefia."

4. Em 14 de junho do mesmo ano, a Diretoria resolveu conceder novo "prêmio-desempenho", no valor de 30% da gratificação semestral, condicionado ao "mérito e a frequência do empregado", esclarecendo-se que dele não participariam:

"d.1)

d.2) os que, na avaliação de desempenho, tiverem obtido menos da metade do número máximo de pontos ou 0 (zero) em qualquer dos fatores de avaliação;

d.3)"

5. Em 15 de dezembro de 1971 e 11 de dezembro de 1972 foram novamente estabelecidos o prêmio-desempenho nos valores de metade e de 30% da remuneração mensal dos empregados, respectivamente, atendidas as normas constantes da Ordem de Serviço anterior.

6. Em 29 de junho de 1973 a Diretoria autorizou a outorga do prêmio-desempenho, até 35% da remuneração mensal,

"aos empregados que a ele fizerem jus, dentro

de critério a ser fixado pelo Executivo da Empresa, excluindo ou reduzindo a participação dos que não a mereçam parcial ou integralmente".


7. Finalmente, em 11 de dezembro do mesmo ano, a Diretoria, considerando a valiosa colaboração do pessoal para a consecução dos resultados obtidos, estabeleceu um prêmio de até 35% da gratificação especial de fim-de-ano,

"deixando a cargo do Executivo fixar critérios de pagamento que destaquem a contribuição de cada um no esforço coletivo despendido na obtenção daqueles resultados."

8. Em todas as oportunidades, os atos da Diretoria não corresponderam a cumprimento de condição contratual, nem de norma regulamentar inserida ou incorporada ao Regulamento de Pessoal ou ao Regulamento de Cargos e Salários da empresa. Ao contrário, tiveram a finalidade nítida de premiar os empregados que concorreram, com o desempenho pessoal e a assiduidade, para os bons resultados operacionais e financeiros da empresa.

9. Não se trata, assim, de gratificação ajustada, expressa ou tacitamente, mas de prêmio concedido por liberalidade, segundo resoluções de arbítrio da Diretoria.

10. Conforme escrevi em livro, o prêmio depende, basicamente, do elemento subjetivo - a vontade do empregador - não se confundindo com as parcelas de natureza salarial que resultam do cumprimento do contrato de trabalho e das dis



posições regulamentares que nele se incorporam. Pela execução do contrato, o empregado recebe o salário, nele computado as gratificações ajustadas. Já

"o prêmio objetiva incentivar e recompensar a tributos individuais",

motivo por que constitui

"uma liberalidade patronal" (Cf. "Instituições de Direito do Trabalho", Rio, 6a. ed., 1974, Vol. I, pags. 269 e 270l.

Daí acentuar ORLANDO GOMES que o prêmio, embora possa ser confundido com a gratificação, desta difere

"no ponto em que depende de apreciação subjetiva do empregador, conservando, por isso, sua natureza de pagamento não compulsório". (" O Salário no Direito Brasileiro", Rio, 1947, pag 54).

11. A jurisprudência sempre distinguiu o prêmio da gratificação ajustada, equiparando-o à gratificação não ajustada. E esta, como decorre do art. 457, § 1º, da CLT , não constitui salário, nem se compreende na remuneração do empregado. Aliás, o referido dispositivo legal não alude a prêmio, ao enumerar as parcelas de natureza salarial que de vem corresponder a "contraprestação do serviço" prestado pelo empregado.

12. Três acórdãos do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,

de épocas diferentes, evidenciam a jurisprudência sobre o tema:

"Visando a estimular o comparecimento ao trabalho, não se integra o prêmio em aprego nos salários e pode, por outro lado, ser suprimido a qualquer tempo". (Ac. do TST, sessão plena, nos Embs - RR - 1.756/56; Min. OLIVEIRA LIMA, rel.; D.J. de 14.2.58);

"Não tem natureza salarial o prêmio-assiduidade, não se integrando, portanto, na remuneração dos domingos e das férias anuais." (Ac. do TST, 1a. T, de 20.12.65, no RR-2.335/65, relatado pelo signatário deste parecer; Rev-TST - 1962/66, pág. 383);

"Os prêmios, de regra, representam um sistema de incentivo de maior ou melhor produção. Apresentam-se, às vezes, como liberalidade ou recompensa puramente subjetiva e a título de benevolência, por motivos não necessariamente ligados à prestação do trabalho (Dêlio Maranhão). Os sistemas de prêmios, com suas vantagens e desvantagens, interessam menos ao direito do que à racionalização do trabalho, com todas as suas múltiplas implicações humanas, sociais, culturais e econômicas (Martins Catharino)". (Ac. do TST, 1a. T., de 10.12.1974 no RR-3.556/74; Min. COQUEIJO COSTA, rel.; Rev LTr, 1975, pág. 391 - caso concernente à CVRD).

E a SUPREMA CORTE também já decidiu que o prêmio não faz parte do salário (Ac. do STF, sessão plena, de 11.10.63 nos Embs. in RE-50.799; Min. CÂNDIDO MOTA FILHO, rel.; Apenso nº 244 do D.J.).

13. Cumpre, pois, não comisturar o prêmio-desempenho, concedido nos termos expostos, com o prêmio-produção, que a jurisprudência considera salário. O prêmio-produção, como escrevi alhures, "nada mais representa do que a parte variável de um salário misto" (Ob. e Vol. cits., pág. 270), de vida como contraprestação do trabalho executado pelo empregado. De prêmio só tem o rótulo. O mesmo, porém, não ocorre com o mencionado prêmio-desempenho, o qual é concedido pela CVRD, sem que a tanto esteja obrigada, e somente quando sua Diretoria entende que os resultados obtidos pela empresa o justificam. E, ainda assim, não beneficia a todos os empregados, sendo deferido, segundo critérios subjetivos (atuação individual) e objetivos (assiduidade), aos que concorreram para alcançar esses resultados.

14. Pondere-se, ainda, que a jurisprudência já se firmou no sentido de que

"As vantagens instituídas por iniciativa do empregador devem ser concedidas nos limites de sua instituição". (Ac. do TST, 1a. T., no RR-428/73; Min. R. SOUZA MOURA, rel.; Rev. TST, 1973/74, pág. 339).

e que

"O benefício específico e voluntariamente ins

tituído pela empresa hã-de ter interpretação restrita". (Ac. do TST, sessão plena, nos Embs. RR-2.890/74; Min. COQUEIJO COSTA, rel. ; D.J. de 6.7.76).

15. Isto posto, fácil será concluir-se que os depósitos do FGTS não devem ser calculados com base nos valores do prêmio-desempenho recebido pelos empregados da CVRD.

16. Em verdade, a legislação sobre o FGTS é expressa ao determinar que, o percentual de 8%, para fins de depósito, sõ incide sobre a

"remuneração paga no mês anterior, a cada empregado, optante ou não, excluídas as parcelas não mencionadas nos arts. 457 e 458 da CLT". (Art. 2º da Lei nº 5.107, de 1966).

E o Regulamento do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 59.820, também de 1966, explicita que o depósito equivalerã ã

"importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga no mês anterior a cada empregado, optante ou não, excluídas as parcelas não consideradas, segundo o disposto nos artigos 457 e 458 da CLT, como integrantes da remuneração do empregado"

17. Ora, os referidos dispositivos da CLT não mencionam o prêmio, não o incluindo, portanto, como parcela integrante da remuneração do empregado. Registre-se, a propósito, que remuneração, em face do estatuído no art. 457 da

CLT, é a soma das parcelas de natureza salarial com as gorjetas percebidas pelo empregado. Destarte, se o prêmio - salvo quando o título não corresponder à verdadeira natureza jurídica da prestação - não é salário, também não se inclui no conceito de remuneração.

18. Embora os depósitos do FGTS sejam regulados por legislação própria, vale esclarecer que também as contribuições para o INPS incidem, no que tange aos empregados, sobre

*"a remuneração efetivamente percebida, a qualquer título"
(Art. 138, no. I, da CLPS).*

Dá esclarecer a Portaria nº 29/75, do Secretário da Previdência Social, ao consolidar os atos e decisões de caráter normativo sobre filiação, inscrição e incidência de contribuições, que:

"32.1. Integra o salário-de-contribuição, para o efeito do item 32, qualquer importância considerada pela legislação do trabalho como componente da remuneração"

E na enumeração das respectivas prestações não inclui o prêmio. Por seu turno, assinala a seguir:

"32.2. Não se incluem no salário-de-contribuição:

- a)*;
- b) a gratificação considerada pela jurisprudência -*

dência trabalhista como não integrante da remuneração, como a gratificação aleatória, temporária, eventual ou esporádica;

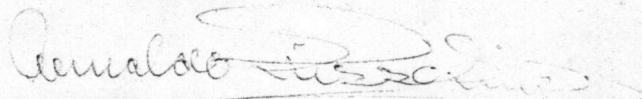
....."

19. Consequentemente, ainda que se enquadre o prêmio como espécie da gratificação, certo é que, no caso em foco, não se pode considerar o prêmio-desempenho, ou a gratificação-de-desempenho não ajustada, como parcela integrante da remuneração do empregado, seja para os efeitos dos depósitos do FGTS, seja para os efeitos das contribuições devidas ao INPS.

20. Em última análise, portanto, quem dá o conceito de remuneração é a CLT, à qual se referem, expressamente, a lei instituidora do FGTS e a portaria baixada, no âmbito do Ministério da Previdência e Assistência Social, sobre a consolidação dos atos normativos referentes à incidência das contribuições previdenciárias. E a CLT não inclui o verdadeiro prêmio, bem como as gratificações não ajustadas, entre as parcelas componentes da remuneração do empregado. Neste sentido, também como assinalamos, é o pronunciamento da doutrina e da jurisprudência.

21. Com estas considerações, poderá o Sr. SGJ, se com elas concordar, decidir sobre a conveniência de ingressar a CVRD em Juízo visando a anulação da resolução da 2a. Turma do Conselho de Recursos da Previdência Social, de vez que não foi interposto o recurso cabível dessa decisão, para o Grupo de Turmas desse Conselho, na forma do Art. 208 da CLPS.

Rio de Janeiro, 9 de setembro de 1976.


Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Trabalhista