



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO**

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

Lei 13.015/2014

Incidente de Uniformização de Jurisprudência



263
↑

RECURSO DE REVISTA

Recorrente(s): ROBERTO RIBEIRO DOS SANTOS
Advogado(a)(s): Maria Inah Moury Fernandes (PE - 5622-D)
Recorrido(a)(s): CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA.
Advogado(a)(s): Alexandre Lauria Dutra (SP - 157840-D)

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Vistos etc.

O reclamante **ROBERTO RIBEIRO DOS SANTOS** interpõe Recurso de Revista com o fim de ver modificado o acórdão da Segunda Turma que lhe foi desfavorável. Assevera a existência de julgados conflitantes entre as Turmas desta Corte.

Compulsando os autos, observo que assiste razão ao recorrente.

As Turmas deste Sexto Regional têm adotado teses divergentes entre si no que concerne à seguinte questão jurídica: "**A parcela 'prêmio gestão', paga pelo Carrefour aos seus funcionários, tem natureza jurídica salarial ou indenizatória (neste último caso, por corresponder, na realidade, à participação nos lucros e resultados da empresa)?**".

Assim, nos termos previstos no art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz, primeiramente, uniformizar a jurisprudência deste Regional quanto ao ponto.

Para isso, faz-se necessária, tão somente, a verificação do pressuposto recursal relativo à tempestividade, nos termos do art. 2º, § 1º, da Instrução Normativa n.º 37/2015 do Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, ficando diferida para momento posterior a análise dos demais requisitos de admissibilidade recursal, se for o caso.

In casu, publicado o acórdão em 02/03/2017 (quinta-feira) - certidão de fl. 245v, tempestivo se encontra o recurso de revista interposto em fls.1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

09/03/2017 (quinta-feira) - fl. 246.

Dito isso, passo a demonstrar a existência de decisões conflitantes no âmbito deste Regional, transcrevendo, inicialmente, a tese adotada no acórdão impugnado nestes autos, pela **Segunda Turma** deste Tribunal, sob a relatoria do Desembargador Ivanildo da Cunha Andrade, publicado no DEJT em 02/03/2017:

"Diferenças e repercussões postuladas da parcela "prêmio gestão" - análise conjunta dos recursos

Inicialmente, anoto que, ao contrário do que sustenta o autor, ora reclamante, foi considerada na sentença a aplicabilidade das convenções coletivas anexadas com abrangência territorial no Estado de Pernambuco (v. fl. 173), tendo o MM. Juízo de primeiro grau esclarecido, porém, que, embora a parcela ora em análise tenha sido instituída por acordos coletivos celebrados pela reclamada com abrangência territorial no Estado de São Paulo, "essas normas não podem deixar de ser consideradas, porquanto, por meio delas, resolveu a reclamada estender o benefício a todos os seus empregados nos demais Estados da Federação", diretriz que não merece reparo. à luz dos artigos 444 e 468 da CLT.

Dito isso, **observo que os acordos coletivos supracitados expressamente condicionam o pagamento dessa parcela ao cumprimento de metas de resultados (lucros) pela unidade de negócios onde trabalha o participante (v. fls. 139/140), de maneira que não se trata de prêmio, como sustenta o recorrente/reclamante**, conforme se depreende do seguinte ensinamento de Alice Monteiro de Barros: "Prêmio é modalidade de salário vinculado a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como produtividade e eficiência" (In Curso de Direito do Trabalho, LTr, março de 2005, pág. 731) (destaquei). **Assim, não merece reparo o fundamento da sentença de que "o prêmio pago anualmente está condicionado aos resultados da empresa, não sendo devido pela simples prestação de serviços em determinadas funções". Portanto, não há de se falar em repercussões dessa parcela, não a desnaturando o fato alegado pelo recorrente/reclamante de que "a reclamada sempre que efetuava o pagamento da gratificação descontava o imposto de renda", ex vi do artigo 3º, caput e § 5º, da Lei 11.101/2000, in verbis:**

"Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade

fls.2



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

(...)

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual" (destaquei)

Por outro lado, igualmente, não merece reparo o fundamento da sentença de que "dos documentos de fls. 28 a 31, observa-se que a reclamada comunicou ao reclamante os valores que seriam devidos nos anos de 2011 e 2012, porém nos autos não há prova do pagamento da totalidade desse valores", haja vista que esse ônus recaía sobre a demandada, na forma do artigo 373, II, do CPC, e considerando que, embora os acordos coletivos celebrados pela ré com abrangência territorial no Estado de São Paulo limitem o valor da PLR para gerentes, função exercida pelo autor, em até 3 salários, igualmente estabelecem que "o GRUPO CARREFOUR poderá, por liberalidade, ante a excepcionalidade dos resultados, destinar valores superiores aos limites aqui estabelecidos para a premiação, sem que isto signifique desnaturar a natureza de verba decorrente de participação nos lucros ou resultados" (v. fl. 145 do primeiro volume apartado, item 5.12), não custando ressaltar que igualmente recaía sobre a demandada o ônus de provar os resultados atingidos, do qual não se desincumbiu.

Isto posto, nego provimento a ambos os recursos, em relação ao tema." - negritou-se

A seguir, para demonstrar a tese que vem sendo adotada pela **Primeira Turma**, divergente da acima transcrita, trago trecho de acórdão proferido no processo n.º 0001897-87.2012.5.06.0022, do qual foi Relatora a Desembargadora Maria do Socorro Silva Emerenciano, publicado no DEJT em 04/09/2014:

"Do prêmio. Participação nos Lucros e Resultados e reflexos.

Quanto à verba em foco, apregoa o reclamado que esse prêmio só é devido se o empregado atingir as metas e perspectivas, de modo que cabia à recorrida a prova do fato constitutivo de seu direito, do qual, no seu entender, não se desincumbiu. Salieta que todos os valores a que fazia jus a recorrida foram devidamente pagos, inexistindo diferenças a serem pagas.

Na exordial, a reclamante disse que a reclamada, anualmente, paga o denominado prêmio gestão a seus empregados, o que corresponde de 2,5 a 4,7 vezes a remuneração deles, a depender do alcance das

fls.3



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

metas de produtividade, coletivas e individuais. Diz, ainda, que, pela habitualidade, o prêmio gestão adquire natureza salarial, daí por que pede a repercussão do título em aviso prévio, gratificações natalinas, férias com 1/3, RSR e ainda as correspondentes incidências de FGTS com 40%. Em aditamento à inicial, pede que os valores deferidos a título de diferenças salariais, horas extras, horas de intervalo entre jornadas e intrajornada e adicional noturno sejam integrados à base de cálculo do título.

O Juízo "a quo", apreciou com muita propriedade todos os elementos de prova contidos nos autos, pelo que a ele peço vênha para adotar como razões de decidir os fundamentos expostos na sentença revisanda. Verbis:

"Pois bem, no que tange ao bônus de 2007, que não seria devido à Reclamante, segundo a empresa, pois ali ela ainda não exercia função gerencial, nada é mais equivocado, haja vista que esta decisão reconheceu que, desde a transferência da gerente Maria das Neves, a Autora assumiu a gerência do caixa central da loja de Boa Viagem, em 01.01.2007, razão pela qual ela faria jus ao bônus relativo ao ano de 2007, que deveria ser pago em março/2008.

No que diz respeito ao bônus de 2008, cuja quitação a Reclamante não reconhece, deve-se ver que, pelos próprios termos da defesa, ele deveria ser pago em março/2009, mas ali nada se vê a esse título, consoante ficha financeira. O que há é ínfimo valor pago em janeiro/2009, mas que sequer representa o mínimo de 2,5 vezes a remuneração do empregado garantida pela empresa, como está dito na regulamentação empresarial.

Quanto ao bônus de 2010, que a empresa afirma não ter sido pago em razão de dificuldades financeiras, prova alguma há nesse sentido, pois notícia transcrita na contestação não faz prova desse fato.

Além do mais, o benefício, pelo que consta dos parcos elementos trazidos aos autos, não está atrelado aos resultados globais da empresa, mas ao atingimento de metas pelo empregado, que a empresa não demonstrou não tenham sido atingidos pela Reclamante.

Enfim, não houve impugnação da empresa à percepção do bônus pela Reclamante relativamente ao ano de 2012 nem cuidou a Ré de demonstrar que o desempenho da Reclamante nos anos em que o bônus não foi pago pela empresa tenha sido inferior ao máximo.

Frise-se que os documentos de fls. 184 e ss., que tratam da regulamentação do pagamento do bônus anual, não fazem

fls.4



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

menção à Lei 10.101/2000, de modo a equiparar o título à Participação nos Lucros e Resultados, como tenta fazer crer a Reclamada.

Ao que posso ver, trata-se de verdadeira gratificação por desempenho, que não se confunde com a PLR, de tal modo que a norma aplicável, no que diz respeito à sua natureza, é a do art. 457, §1.º, da CLT.

De mais a mais, o fato de o empregador, à fl. 179, destacar que o valor será pago como PLR não tem o condão de alterar a natureza legal da verba.

(...)

E ainda sobre o referido título, diz aquele juízo na r. sentença:

Os documentos acima mencionados demonstram de forma inequívoca que o empregador se obrigou a pagar anualmente uma remuneração variável, a que deu o nome de bônus, a fim de premiar os funcionários com melhor desempenho em suas atividades no período de apuração.

Assim, parece-me claro que o título anualmente pago pela empresa se adequa ao termo "gratificações ajustadas" utilizado pela norma do art. 457, §1.º, da CLT, de tal modo que, assume caráter salarial, por ser retributiva, e, conforme expressão utilizada pela lei, integra o salário para fins de compor a base de cálculo de outros títulos, como aviso prévio, férias, gratificação natalina etc.

Registro que a parcela sob análise possui inegável caráter salarial. Isso também porque, de acordo com as "Carta de Comunicação de Bônus" de 2009 (doc. de fls. 179), o valor de tal bônus "sofrerá incidência de IRRF de acordo com a tabela vigente". Assim, destaco, a própria empresa já reconheceu o seu caráter salarial, ao apor em tal documento a incidência do imposto de renda, pois é certo que as verbas de natureza indenizatória não sofrem a incidência de descontos fiscais.

Sobre a temática, colho o posicionamento do Colendo TST:

"RECURSO DE REVISTA - DESCONTOS FISCAIS - RECOLHIMENTO - INCIDÊNCIA - PARCELAS SALARIAIS - EXCLUSÃO DAS VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA INCLUSIVE DOS JUROS DE MORA. O recolhimento do imposto de renda sobre os valores decorrentes de decisão judicial deve ser feito no momento em que estes se tornarem disponíveis ao beneficiário, o que significa dizer que o imposto deve incidir sobre o valor total da condenação, calculado ao final, observadas as

fls.5



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6ª REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

parcelas de natureza salarial e, portanto, tributáveis, excluídas as verbas indenizatórias, inclusive os juros de mora, pois o principal segue o acessório. Precedentes do Superior Tribunal de Justiça em matéria tributária. Inteligência do art. 46 da Lei nº 8.541/92, Provimento nº 01/96 da CGJT e Súmula nº 368, item II, desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (150700-92.2006.5.20.0002, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 15/02/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012).

Desta feita, o fato de a referida parcela ser paga anualmente acarreta o reconhecimento de sua habitualidade.

À luz das circunstâncias retródelineadas, nego provimento." - grifou-se

Vale mencionar que, em decisão mais recente, a própria **Segunda Turma**, prolatora do acórdão ora impugnado, adotou tese que lhe foi contrária, no julgamento do processo nº 0001198-92.2013.5.06.0012, do qual foi Relator o Desembargador Fábio André de Farias, publicado no DEJT em 03/04/2017:

"Do 'prêmio gestão'/PLR (análise conjunta).

Quanto à verba em foco, apregoa o reclamado que esse prêmio só é devido se o empregado atingir as metas e perspectivas, de modo que cabia à recorrida a prova do fato constitutivo de seu direito, do qual, no seu entender, não se desincumbiu. Saliencia que todos os valores a que fazia jus a recorrida foram devidamente pagos, inexistindo diferenças a serem pagas.

O reclamante, por sua vez, diz que a reclamada, anualmente, paga o denominado prêmio gestão a seus empregados, a depender do alcance das metas de produtividade, coletivas e individuais. Diz, ainda, que, pela habitualidade, o prêmio gestão adquire natureza salarial, daí por que pede a repercussão do título em aviso prévio, gratificações natalinas, férias com 1/3, RSR e ainda as correspondentes incidências de FGTS com 40%.

O Juízo "a quo", ao apreciar o pedido, entendeu que o denominado "prêmio gestão" tem a natureza de participação nos lucros e resultados, em razão da sua habitualidade anual e pelo fato de ser atrelado ao alcance de níveis de desempenho. Nessa toada, condenou a reclamada ao pagamento do prêmio gestão do ano de 2010 e proporcionalmente aos meses laborados no ano de 2013. Entendeu que o prêmio gestão pago pelo réu corresponde, efetivamente, a participação nos lucros da empresa (PLR) e que, portanto, conforme previsão legal, detém natureza indenizatória.

Tenho que a sentença merece reparos.

fls.6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

Uma PLR, como o nome diz, está vinculado ao lucro. Já o prêmio gestão, pelo pouco se pode deduzir, está vinculado ao alcance de uma meta. Um empregado pode alcançar uma meta e a empregadora não ter lucro. Aliás, pode parecer paradoxal, mas todos os empregados podem alcançar suas metas e a empregadora não ter lucro. Isso porque lucro depende de um resultado global da empresa, faturamento + resultado de investimentos em ações, em títulos bancários, vendas de ativos, compra de novos ativos, etc. Assim, é possível que todos os empregados vendam suas cotas e a empresa tenha prejuízo. Aponto isso para dizer que a conclusão judicial, de que o prêmio gestão se equipara à Participação nos Lucros e Resultados não deve prosperar.

Observado como meta, cabia à reclamada provar que o empregado não alcançou a meta, o que não ocorreu no caso em apreço.

Verifique-se que em momento algum a empresa negou a existência desse sistema de incentivo de produção. Incontroverso, portanto, que a parcela em foco foi paga, pelo reclamado, em virtude da produtividade alcançada pela reclamante.

Com efeito, o prêmio, tal qual o salário stricto sensu, constitui contraprestação de trabalho, sendo que aquele tem a conotação de retribuição especial, decorrente do empenho do trabalhador, que suplanta metas definidas pela empresa, tais como, assiduidade, economia de matérias-primas, pontualidade, produtividade, perfeição etc.

Acerca da integração do "prêmio" ao salário, Amauri Mascaro Nascimento leciona:

"(...) Prêmios ou bonificações são salários vinculados a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como a economia de tempo, de matéria-prima, assiduidade, a eficiência, o rendimento (...).

É uma forma de salário vinculado a um fator de ordem pessoal do empregado ou geral de muitos empregados, via de regra a sua produção. Daí falar-se, também, em salário por rendimento ou salário por produção. Caracteriza-se também por seu aspecto condicional. Uma vez verificada a condição de que resulta deve ser pago. Constitui, para Cabanellas, uma forma acessória de integrar o salário (...).

Diante da natureza jurídica salarial os prêmios: a) integram a remuneração-base para recolhimento dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de contribuições previdenciárias, cálculo de indenização, décimo terceiro salário, repouso

fls.7



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

remunerado, férias, etc.; b) não podem ser suprimidos unilateralmente; c) não pode ser absorvido pelo salário, salvo concordância do empregado e desde que não o prejudique; d) se não verificada a condição que os causa, não são exigíveis pelo empregado; e) obedecem ao critério de médias, para o cômputo da remuneração; f) por serem aleatórios, como participação nos lucros e nas gratificações de balanço, não podem ser admitidos como forma única de salário, pressuposto sempre a existência, ao seu lado, de um salário fixo, garantido e invariável, para subsistência do trabalhador". ("Teoria Jurídica do salário", 2ª ed. - São Paulo: LTR, 1997 - págs. 270/273)

Por outro lado, não obstante a mencionada parcela seja paga apenas uma vez por ano, tal circunstância não lhe retira o caráter habitual, haja vista que realizada com regularidade.

Com efeito, diante da ausência de definição legal do que venha a ser habitual, a jurisprudência tem assim considerado aquilo que se repete em número razoável de vezes, conforme se vê do seguinte julgado oriundo do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, aplicável à espécie mutatis mutandi:

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobrejornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito freqüente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja freqüente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007)"

Desse modo, nego provimento ao recurso ordinário empresarial quanto ao tema e dou provimento ao recurso obreiro para que seja reconhecido o caráter salarial do prêmio gestão pago anual e habitualmente ao reclamante, relativos aos anos de 2010, 2011, 2012 e 2013, com repercussões no aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, FGTS + 40 % e RSR." - destacou-se

Por outro lado, a **Quarta Turma** deste Tribunal adotou tese convergente com a esposada nestes autos, pela Segunda Turma, ao julgar o recurso ordinário interposto no processo n.º 0000849-36.2011.5.06.0020, decisão publicada

fls.8



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO**

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

no DEJT em 09/04/2014, sob a relatoria da Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo:

"Do prêmio gestão

Nas razões do apelo, defendendo o caráter salarial do título, o trabalhador almeja: (a) repercussões dos prêmios gestão recebidos nos anos de 2004 a 2009; (b) pagamento integral quanto ao ano de 2010, na razão de cinco vezes o valor do salário mensal, e (c) pagamento proporcional ao ano de 2011 (fl. 356).

A empresa reclamada admitiu o pagamento da verba, a qual, porém, não deteria natureza salarial, porquanto estava condicionada ao cumprimento de metas e não era paga de maneira habitual (fl. 157). Examinando os fôlios, verifico que a empresa foi omissa quanto à apresentação do regulamento em que se funda a paga do título. Entretanto, a testemunha de iniciativa do autor prestou depoimento a respeito, afirmando o seguinte:

"QUE o prêmio gestão é um prêmio nacional que ou é recebido por todo mundo ou não é recebido por ninguém como aconteceu em 2010, agora o que diferencia é o percentual que depende de vários fatores, tais como: o setor do empregado, seu salário e etc" (fl. 326).

Pois bem. Quanto à pretendida repercussão do título em outras verbas salariais, ventilada na petição inicial (fl. 08), sem que tenha sido, no entanto, objeto de requerimento no rol dos pedidos (fls. 10/11), observo que a sentença foi omissa em deliberar sobre a questão. Não se ponderou, naquela oportunidade, sobre o pretendido cunho salarial da verba, nem sobre o cabimento dos reflexos dela em outros valores, decidindo-se ali, apenas, que o autor não demonstrou fazer jus ao prêmio (fl. 336). Assim, à míngua de embargos declaratórios opostos pelo demandante, com vistas a forçar a análise do requerimento pelo juízo monocrático, é vedada a apreciação da matéria por esta instância revisora, tendo em vista o óbice contido na súmula 393 do TST:

"RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 515, § 1º, DO CPC

O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 515 do CPC, transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões. Não se aplica, todavia, ao caso de pedido não apreciado na sentença, salvo a hipótese contida no § 3º do art. 515 do CPC".

fls.9



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6A REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

Quanto ao pagamento do título relativamente ao ano de 2010, como visto acima, a própria testemunha de iniciativa do autor afirmou que nenhum funcionário recebeu a parcela naquele ano, pelo que se divisa não se ter verificado a condição erigida pela empresa para fornecimento da verba naquela oportunidade. Também o reclamante não pode exigí-la. O pagamento integral do prêmio gestão do ano de 2010 é improcedente.

Quanto ao ano de 2011, vê-se que, ao contestar o pedido, em setembro daquele ano, a empresa afirmou que "não houve ainda qualquer apuração quanto ao desempenho da loja em que o Reclamante trabalhou no ano de 2011, não sendo devido nada até o momento, mesmo que de forma proporcional" (fl. 157). Por outro lado, na audiência de instrução, já em dezembro de 2013, a ré teria condições de trazer os dados pelos quais, de acordo com as normas internas da empresa, o pagamento do prêmio seria indevido naquele ano. Porém, quedou-se inerte. Nesse cenário, ao omitir não só o regramento interno a respeito do prêmio gestão, como também os resultados que autorizariam ou não seu pagamento, conclui-se que a reclamada não se desincumbiu do encargo de comprovar o não cabimento da paga proporcional do prêmio gestão relativo ao ano de 2011, ônus processual que lhe cabia, a teor dos arts. 333, inc. II, do CPC e 818 da CLT. A verba há de ser quitada, de forma proporcional, tomando-se como parâmetro o valor de cinco salários mensais do reclamante, tendo em vista que não houve impugnação ao valor apontado na inicial.

Quanto à repercussão do prêmio gestão de 2011 em outras verbas salariais, registro, inicialmente, que o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido que o pagamento de prêmio por alcance de metas adquire natureza salarial quando pago com habitualidade.

A partir do que se extrai da prova testemunhal, o prêmio em questão era pago uma vez por ano, a depender do resultado da empresa. **O pagamento, caso efetuado, destinava-se à generalidade dos empregados, de modo que não se trata de retribuição pelos serviços prestados por determinado colaborador. Além disso, sendo condicionado aos resultados da empresa, não se pode concluir, de pronto, pela habitualidade no pagamento da parcela, como ventilado pelo reclamante, não prosperando, no caso concreto, sua tentativa de qualificá-la como de natureza salarial.**

À luz desses fundamentos, dou parcial provimento ao recurso, no aspecto, para deferir o prêmio gestão referente ao ano de 2011, no montante de 5 salários mensais do reclamante, proporcional ao

fls.10



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6ª REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

período de 01.01.2011 a 11.02.2011, porém, sem repercussões." - negritou-se

Da mesma forma, a **Terceira Turma** desta Egrégia Corte adotou tese que se harmoniza com a do acórdão impugnado, no processo n.º 0001384-31.2012.5.06.0019, do qual fui relator, decisão publicada no DEJT em 27/08/2015:

"DO PRÊMIO GESTÃO

Alega o autor, na inicial, que a empresa paga anualmente aos seus empregados verba intitulada prêmio gestão, correspondente a cinco vezes sua remuneração, em razão do alcance das metas de produtividade e daquelas inerentes ao desempenho individual de cada trabalhador, sem, contudo, integrá-la ao salário para todos os efeitos das repercussões da parcela no aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, FGTS + 40% e repouso semanal remunerado. Pugnou, ademais, pelo pagamento do prêmio integral no ano de 2010, e proporcional no ano de 2012, considerando que se desligou sem justo motivo em agosto desse ano.

Na contestação o demandado sustenta ser indevida a pretensão obreira, ao argumento de que implantou um Plano de Remuneração Variável (Prêmio Gestão), com regras claras e objetivas, nos moldes do art. 7º, XI, da Carta Política Nacional e da Lei nº 10.101/2000, que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. Negou o direito ao pagamento do prêmio em 2010, em face do mau desempenho, nada referindo quanto ao pleito proporcional do ano de 2012.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido em apreço, por entender que o prêmio gestão pago pelo réu corresponde, efetivamente, a participação nos lucros da empresa (PLR) e que, portanto, conforme previsão legal, detém natureza indenizatória. Concluiu, ademais, que provado o prejuízo em 2010, o que afasta o direito da parcela em referido ano, e que foi paga aquela relativa a 2012, consoante documento de fl. 78.

Irresignado, sustenta o autor que o prêmio gestão não se confunde com a participação nos lucros e resultados, porquanto as provas produzidas nos autos não faz menção à Lei nº 10.101/2000, tratando-se, na verdade, de uma gratificação por desempenho, que não se confunde com PLR.

Da análise dos acordos coletivos de trabalho contidos na pasta de documentos 01 (preta), observa-se que o prêmio pago anualmente está condicionado aos resultados da empresa, não decorrendo pura e simplesmente da prestação de serviços por

fls.11



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRT 6ª REGIÃO

RO -0001280-90.2013.5.06.0023 - Secretaria 2a. turma

alguns empregados que exercem funções específicas; prevendo, ainda, o normativo do ano de 2011 que "Qualquer rendimento que venha a ser creditado em razão de atingimento de metas pré-estabelecidas de bom desempenho e aumento de eficiência, bem como das metas previstas neste PPR, não será incorporado sob nenhuma hipótese ao salário do empregado em nem constituirá base de cálculo para encargos previdenciários, fundiários ou trabalhistas, nem representar garantia a PPR a ser aplicado em exercício vindouros" (fl. 101, daquela pasta).

E mais. Ainda que tais normativos tenham sido entabulados junto ao sindicato da categoria obreira no Estado de São Paulo, não podem deixar de ser considerados se, com base neles, o estabelecimento acionado resolveu, por liberalidade, estender o benefício de que ora se cuida a todos seus empregados nos demais Estados da Federação.

Assim, **quanto à natureza jurídica do prêmio gestão, mantenho a decisão recorrida que está em consonância com os artigos 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e 3º, da Lei nº 10.101/2000. (...)** - destacou-se

Deste modo, estando configurada a divergência entre decisões proferidas pelas Turmas deste Regional, suscito o INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA previsto no art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Por consequência, deixo de analisar, neste momento, a admissibilidade do Recurso de Revista interposto e determino o sobrestamento do feito até a uniformização da jurisprudência interna, no particular.

Expeçam-se ofícios ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ao Presidente deste Sexto Regional e aos Presidentes das Turmas, bem como aos demais Desembargadores componentes desta Corte de Justiça.

Autue-se o Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ), em autos apartados, submetendo-se a questão à apreciação do Plenário, observado o procedimento previsto no art. 104 do Regimento Interno deste Regional. Após, junte-se o respectivo acórdão e voltem os autos conclusos para a Vice-Presidência.

Intimem-se.

Recife, 11 de julho de 2017.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11419/2006).

VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO

Desembargador Vice-Presidente do TRT da 6ª Região

NUGEP

fls.12