

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

LEI 4.072 DE 16-06-1962

Tribunal

TST

HABITUALIDADE — INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO

RESUMO

- A recorrente não se conforma com a decisão do Juízo de primeiro grau, que determinou a integração do "prêmio", na remuneração do reclamante, para todos os fins, ao fundamento de que foi ajustado e o pagamento foi feito com habitualidade (fl. ...). - Sustenta, em suas razões de recurso, que a parcela era concedida àqueles que atingiam à quota preestabelecida para as vendas, servindo como forma de incentivo aos empregados. - Ora, sem dúvida que a discussão caminha no sentido de se descobrir a verdadeira natureza jurídica da parcela, se salarial ou não. É certo que o depoimento colhido das partes ajuda a elucidar a questão, notadamente o do preposto da ré que disse o seguinte: "... há uma quota de vendas; atingindo a quota de vendas, recebe um prêmio previamente fixado em cruzeiros; este valor sofre reajuste diário, indexado..." (fls. ...). - Os demonstrativos de pagamento ... também colaboram no descobrimento da verdade, pois, neles se constata o pagamento, mês após mês, da parcela ora em questão, o que vem a caracterizar a sua habitualidade. - A doutrina do eminente jurista ARNALDO SUSSEKIND, na obra Instituições de Direito do Trabalho, é bem aproveitada aqui. Pois bem, citado autor nos brinda com os seguintes dizeres acerca desta questão: "Releva ponderar, todavia, que, se os proventos pagos sob o falso título de prêmio corresponderem, realmente, à contraprestação de serviços prestados pelo empregado, atinente à relação de emprego, deverão ser conceituados como salário. É que o rótulo com que são concedidos não concerne à sua verdadeira natureza jurídica. E, como salário, não poderão ser alterados por ato unilateral do empregador. Aliás, no Brasil, algumas empresas já instituíram o que denominam de prêmio-produção, como complemento de um salário básico garantido, que nada mais representa do que a contraprestação do trabalho executado pelo empregado, proporcional à produção obtida. Como ensina Maurice Dobb, inúmeros são os sistemas de remuneração que resultam da combinação de salários por unidade de tempo e por unidade de obra ou serviço. São os regimes de salários mistos, nos quais, além da retribuição alusiva ao tempo de trabalho, percebe o empregado proventos complementares proporcionais à sua produção individual ou à produção coletiva do grupo, seção ou estabelecimento a que pertence" (in ob. cit., Editora LTr., 12ª edição, vol. I, pág. 358). - Na página seguinte da mesma obra, ao seu final, consta uma ementa da lavra do festejado autor, quando ainda ministro do c. TST, verbis: "O complemento remuneratório que varia com o serviço prestado possui natureza salarial, pouco importando que seja denominado de prêmio-produção" (Ac. do TST 3ª T., de 06.08.68; no RR-1.531/68; A. Sússekkind, rel.). - Entendo, pois, que, em realidade, o "prêmio-produção" mascarava uma gratificação e, sendo pago de forma habitual, deve ser integrado na remuneração do autor, para todos os efeitos legais. - Mantenho. Ac. de 15-06-1994 RDT de 03/95, pág. 84 Arquivo do EMFOR, TRT/N 2.468 EMFOR 613

EMENTA

Revelando a parcela paga sob o título de "prêmio-produção" contornos de natureza nitidamente salarial, caracterizando-se, em realidade, uma gratificação ajustada, deve ser ela integrada ao salário do reclamante, para todos os efeitos legais, nos termos do art. 458, parágrafo 1º, da CLT.