



## VERBAS QUE INTEGRAM O SALÁRIO DO EMPREGADO

O prêmio, também conhecido como bônus, não tem previsão expressa na legislação trabalhista. É oriundo do costume e respaldado pela jurisprudência e Súmula 209 do STF (Supremo Tribunal Federal), que assim estabelece:

***"O salário produção, como outras modalidades de salário prêmio, é devido desde que verificada a condição a que estiver subordinado e não pode ser suprimido, unilateralmente pelo empregador, quando pago com habitualidade".***

O prêmio é considerado salário, da mesma forma que os adicionais (insalubridade, hora extra, etc.), e depende de certas circunstâncias, subjetivas ou objetivas, estando vinculado à procedimentos adotados pelo empregador como produtividade, assiduidade, zelo, etc.

Essa parcela tem incontroversa natureza salarial, vez que definidas como parcelas contraprestativas pagas pela empresa em decorrência de uma "meta" definida pelo empregador e vinculada à conduta individual do funcionário ou coletiva dos trabalhadores da empresa.

Assim, nos meses em que o funcionário atingir a condição adotada pelo empregador e receber o pagamento devido, este será integrado à sua remuneração, para fins de quitação de férias mais um terço, decimos terceiros, horas extras e todas as verbas contratuais e rescisórias do colaborador.

Ressaltamos que as parcelas pagas sob as rubricas "**remuneração variável**", "**remuneração por resultado**" ou "**participação por resultado**" referem-se a autêntico prêmio-produção, conforme metas pré-estabelecidas, e dada sua habitualidade, torna-se nítido seu caráter salarial, remunerando o desempenho do funcionário.

O artigo 457 da CLT, ao enumerar as parcelas que compõem a remuneração do empregado, em seu § 1º, faz referência expressa às gratificações ajustadas, conceito em que se inserem os prêmios e adicionais pagos com habitualidade, prevê o dispositivo acima mencionado:

***"Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador".***

A fim de evitar que as verbas pagas aos funcionários integrem à sua remuneração, a formalização da PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) seria uma saída do ponto de vista legal, entretanto, se atendidos os requisitos da Lei 10.101/2000, em especial o firmamento de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato. A primeira é que as parcelas pagas a título de PLR pela empresa (uma vez por ano, no máximo duas vezes) não integra o salário. A segunda é que a empresa não é tributada sobre o pagamento desta verba, e o empregado somente é tributado no Imposto de Renda se atingir a tabela da receita federal, conforme artigo 3º, parágrafo 5º da citada lei, a saber:

***"Art. 3º A participação de que trata o art. 2º (participação nos lucros ou resultados) 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.***

***§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.***

Assim sendo, os exemplos citados acima deve servir para que a empresa possa ter a devida cautela em relação à política de remuneração perante seus funcionários, para diminuir os riscos de passivo trabalhista no que diz respeito à integração, ao salário, das verbas pagas habitualmente aos colaboradores.

**Alexandre Gaiofato de Souza**, Advogado sócio do Gaiofato Advogados Associados; graduado pelas Faculdades Integradas de Guarulhos - FIG; pós-graduado em processo civil pela PUC/SP; MBA em direito da Economia e da empresa pela FGV/Ohio University; Membro da IV Turma do Tribunal de Ética da OAB/SP.

**Danielle Ferreira Mariotti**, Advogada Associada, Bacharel em Direito pela FMU - Faculdades Metropolitanas Unidas.

#### FUNDS THAT PART OF THE SALARY OF THE EMPLOYEE

The prize, also known as a bonus, has no express provisions in labor legislation. It originated from the custom and backed by the courts and the Supreme Court Precedent 209 (Supreme Court), which thus provides:

**"The wage production as other forms of premium pay, because since it is verified that the condition is dependent and cannot be withdrawn unilaterally by the employer when paid with habituation."**

The award is considered wages, the same way that the additional (unhealthy, overtime, etc.), And depends on certain circumstances, subjective or objective, and is linked to procedures adopted by the employer as productivity, attendance, diligence, etc..

This plot has incontrovertible nature of salary, as defined as portions helpful against paid by the company due to a "target" set by the employer and linked to the individual conduct of the employee or employees of the company's conference.

Thus, in the month in which the official reaches the condition adopted by the employer and receive the payment due, this will be integrated into their pay, discharge for purposes of vacation and a third, thirteenth, overtime and all monies and termination of the contract employee.

Please note that the installments paid under the headings "variable pay", "success fee" or "participation resulting" refer to an authentic award-production, as pre-set targets, and given their customary, it becomes clear his character salary, paying the employee's performance.

The article 457 of the CLT, to enumerate the parts that make up the employee's remuneration in his § 1, makes explicit reference to the set bonus, a concept in which they operate and additional premiums paid habitually provides the device mentioned above:

**"Integrate not only the salary stipulated lump sum, as well as commissions, percentages, bonuses adjusted for travel and daily allowances paid by the employer."**

In order to prevent the funds paid to employees integrate their remuneration, the formalization of the PLR (Profit or results) would be a departure from a legal standpoint, and however, it met the requirements of Law 10.101/2000, especially firmament of the Collective Bargaining Agreement with the Union. The first is that the installments paid by way of PLR by the company (once a year at most twice) not part of the salary. The second is that the company is not taxed on the payment of this amount, and the employee is taxed only on income tax to reach the table of federal revenue, according to article 3, paragraph 5 of the said law, namely:

**"Article 3 that participation in art. Second (participation in profit sharing) does not replace or complement the remuneration payable to any**

#### SUBSIDIOS QUE PARTE INTEGRANTE DE LOS SALARIO DEL EMPLEADO

El premio, que también se conoce como un bono, carece de disposiciones expresas en la legislación laboral. Tiene su origen en la costumbre y el respaldo de los tribunales y el precedente de la Corte Suprema 209 (Tribunal Supremo), lo cual proporciona:

**"El salario de producción como de otras formas de pagar la prima, porque desde que se verifica que la condición es dependiente y no puede ser suprimido, unilateralmente por el empleador, cuando se paga con la habituación".**

El premio se considera los salarios, del mismo modo que el adicional (horas extras no saludables, etc.), Y depende de ciertas circunstancias, subjetiva u objetiva, y está relacionado con los procedimientos adoptados por el empleador como la productividad, asistencia, diligencia, etc.

Esta parcela tiene la naturaleza incontrovertible de salario, tal como se definen como útil contra porciones pagados por la sociedad debido a un "target" establecidos por el empleador y vinculado a la conducta individual del empleado o empleados de la conferencia de la compañía.

Así, en el mes en que el funcionario cumpla la condición de adoptado por el empleador y recibir el pago, este se integrará en su pago, la descarga a los efectos de las vacaciones y una tercera prórroga, decimotercero, y todo el dinero y la terminación del contrato de los empleados.

Tenga en cuenta que las cuotas pagadas en los epígrafes "remuneración variable", "comisión de éxito" o "la participación resultante" se refieren a un auténtico premio a la producción, como pre-establecer objetivos, y dada su costumbre, se pone de manifiesto su carácter salario, el pago de la productividad del empleado.

El artículo 457 de la CLT, para enumerar las partes que componen la remuneración del empleado en su § 1, hace referencia explícita a los bonus de conjunto, un concepto en el que operan y las primas adicionales pagadas habitualmente ofrece el dispositivo antes mencionado:

**"Integrar no sólo el salario estipulado a tanto alzado, así como las comisiones, porcentajes, bonos ajustados por viaje y las dietas pagadas por el empleador."**

Con el fin de evitar que los fondos pagados a los empleados integran la remuneración, la formalización del derecho de préstamo público (Ganancias o resultados) sería la salida de un punto de vista legal, sin embargo, cumple con los requisitos de la Ley 10.101/2000, sobre todo expansión de los Acuerdo de

employee, nor is any base labor charge, not you applying the principle of habituation.”

**§ 5 The stakes in this article will be taxed at source, separate from other income received in the month, as advance income tax in the income statement of individual, competing with corporate responsibility for the retention and payment of tax.**

Therefore, the examples cited above should be that the company may have due care in relation to remuneration policy towards its employees to reduce the risks of labor liabilities with respect to integration, wages, the money usually paid to employees.

**Alexandre Gaiofato de Souza**, Advocate Associate, graduated from the Faculty of Integrated Guarulhos - FIG, a graduate degree in civil PUC / SP, MBA in Law and Economics of the company FGV / Ohio University, member of the office Gaiofato Law Firm, Member Class IV of the Court of Ethics OAB / SP.

**Danielle Ferreira Mariotti**, Associate Attorney, Bachelor of Law from FMU - United Metropolitan Colleges.

Negociación Colectiva con el Sindicato. La primera es que las cuotas pagadas en concepto de derecho de préstamo público por la empresa no (una vez al año como máximo dos veces) una parte del sueldo. La segunda es que la empresa no tributa por el pago de esta cantidad, y el empleado se grava sólo en impuesto sobre la renta para llegar a la mesa de los ingresos federales, de acuerdo con el artículo 3, párrafo 5 de dicha ley, a saber:

**"Artículo 3 que la participación en el arte. En segundo lugar (participación en los beneficios) no pretende sustituir o complementar la remuneración que deba pagarse a un empleado, ni ninguna carga de trabajo de base, no se aplica el principio de habituación.**

**§ 5 que está en juego en este artículo serán gravados en la fuente, aparte de otros ingresos recibidos en el mes, como del impuesto sobre la renta en la cuenta de resultados de cada uno, compitiendo con la responsabilidad corporativa para la retención y pago de impuestos ".**

Por lo tanto, los ejemplos citados arriba debería ser que la empresa pueda tener el debido cuidado en relación con la política de remuneración a sus empleados para reducir los riesgos de las obligaciones laborales con respecto a la integración, los salarios, el dinero se paga generalmente al los empleados.

**Alexandre Gaiofato de Souza**, Abogado Asociado, egresado de la Facultad de Guarulhos integrada - figura, un título de postgrado en materia civil PUC / SP, MBA en Derecho y Economía de la empresa FGV / Universidad de Ohio, miembro de la firma Bufete Gaiofato, miembro clase IV del Tribunal de Ética de la OAB / SP.

**Danielle Ferreira Mariotti**, Abogada Asociado, Licenciado en Derecho por la FMU - Colegios Unidos Metropolitana.

---

#### **Gaiofato Advogados Associados**

Rua General Flores, 290 – 17º andar – Bom Retiro – São Paulo – SP  
Tel + 55 11 3337-7775  
www.gaiofato.com.br