



PANORAMA TRABALHISTA

Temas de Impacto na Indústria
da Construção em 2022



TEMAS DE IMPACTO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO EM 2022

FORMAS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E APLICAÇÃO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO.

1 – PRÊMIO E A EXPRESSÃO LIBERALIDADE

**2 – PRÊMIO E SUA PREVISÃO EM INSTRUMENTO NORMATIVO SEM A EXIGÊNCIA DE
COMPROVAÇÃO DE DESEMPENHO SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO**

3 – PRÊMIO ASSIDUIDADE E RESTRIÇÃO DE DIREITOS

4 – Abaixo temos duas decisões, do mesmo TRT e Turma, com entendimento diverso sobre a habitualidade e natureza salarial do prêmio assiduidade:

40154253 - PRÊMIO-ASSIDUIDADE. PAGAMENTO HABITUAL. SÚMULA Nº 209 DO STF. NATUREZA SALARIAL. Mesmo sendo considerado salário-condição, se pago de forma habitual, o prêmio assiduidade integra o salário do obreiro para todos os fins (Súmula nº 209 do STF). No caso dos autos, os contracheques comprovam que o prêmio assiduidade foi pago de forma habitual, sendo escorreita a decisão que determina sua integração para todos os fins. Recurso patronal improvido. (TRT 23ª R.; ROT 0000157-62.2021.5.23.0101; Segunda Turma; Rel. Des. João Carlos Ribeiro de Souza; Julg. 31/08/2022; DEJTMT 01/09/2022; Pág. 525)

40154848 - PRÊMIO-ASSIDUIDADE. NATUREZA JURÍDICA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/17. TIPLICIDADE LEGAL ("DESEMPENHO SUPERIOR AO ORDINARIAMENTE ESPERADO NO EXERCÍCIO DE SUAS ATIVIDADES"). 1. A partir de 11/11/2017, data em que entrou em vigor a Lei n. 13.467/17, a parcela denominada prêmio, ainda quando paga habitualmente, passou a ter natureza jurídica indenizatória e, conseqüentemente, deixou de integrar a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. 2. A conservação dessa natureza indenizatória exige que o pagamento do prêmio decorra de circunstância efetivamente especial praticada pelo empregado, conforme previsto no § 4º do artigo 457 da CLT. 3. No presente caso, a premiação paga observou a tipicidade prevista no § 4º do art. 457 da CLT porque o estímulo à assiduidade decorre das características específicas da atividade econômica produtiva empreendida pela empregadora, na qual o absenteísmo de um pequeno percentual dos seus empregados pode impactar em grande medida a sua produção. Ante a essa específica circunstância, a assiduidade no trabalho não se limita a um dever ordinário a ser satisfeito pelo empregado, mas constitui, isto sim, em prol da atividade econômica produtiva, uma meta estimulada por meio do pagamento de uma pecúnia àquele que a alcança. 4. Recurso da empregada improvido. (TRT 23ª R.; ROT 0000485-22.2021.5.23.0091; Segunda Turma; Rel. Des. William Guilherme Correia; Julg. 14/09/2022; DEJTMT 15/09/2022; Pág. 577)

Qual o entendimento de Vossa Excelência sobre esse tema?

Súmula nº 209. 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

●●●●●●●●●●

PANORAMA TRABALHISTA

Temas de Impacto na Indústria
da Construção em 2022

OBRIGADA!

Roberta Santiago
Presidente da AATPR
Secretaria Adjunta da OAB/PR

