



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Incidente de Assunção de Competência 0024375-71.2023.5.24.0000

Relator: MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/06/2023

Valor da causa: R\$ 1.033.936,16

Partes:

SUSCITANTE: VERA LUCIA PANTANO MOREIRA GONCALES

ADVOGADO: ROSIMERI NUNES VASCONCELOS

SUSCITADO: PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: CAROLINA MOREIRA MAFRA GOTTSCHALL

ADVOGADO: SABRINA GOMES SANTOS

ADVOGADO: FRANCISCO RODRIGUES DE SOUSA JUNIOR

ADVOGADO: MATHEUS GONCALVES MOREIRA

ADVOGADO: LEONARDO RAMOS GONCALVES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

PROCESSO n° 0024375-71.2023.5.24.0000 (IAC)

Tribunal Pleno

RELATOR: Des. MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA

SUSCITANTE: VERA LUCIA PANTANO MOREIRA GONCALES

ADVOGADO: Rosimeri Nunes Vasconcelos

SUSCITADO: TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

TERCEIRO INTERESSADO: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: Carolina Moreira Mafra Gosttschall e outros

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - IAC. BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. "PPE" E "PPRS". NATUREZA JURÍDICA. PRÊMIOS/BÔNUS. INTEGRAÇÃO SALARIAL. LIMITE. LEI N.º 13.467/2017. 1. Os valores pagos pelo Banco Santander S.A. sob as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS") são prêmios /bônus pelo atingimento de metas, pois representam a contraprestação pecuniária pela produtividade do empregado, considerando critérios individuais e coletivos. **2.** Por isso, geram repercussões salariais até 10.11.2017, diante da redação vigente do art. 457 da CLT até a promulgação da Lei n.º 13.467/2017. **3.** O legislador reformista excluiu os prêmios da base de cálculo das demais verbas trabalhistas (CLT, 457, §2º, com redação dada pela Lei n.º 13.467/2017). **4.** A alteração aplica-se imediatamente, incidindo, inclusive, nos contratos de trabalho em curso, iniciados antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017 (Decreto-Lei n.º 4.657 /1942, 6º, *caput*; Instrução Normativa n.º 41/2018 do TST, 1º). **5.** Não há direito adquirido à manutenção da natureza jurídica salarial da verba, em relação aos contratos pactuados antes de 11.11.2017. **6.** É pacífico na jurisprudência do STF a inexistência de direito adquirido a regime jurídico remuneratório, exceto se implicar redução salarial (STF, Temas n.º 41 e n.º 514 de Repercussão Geral). **7.** Ainda seguindo orientação firmada pela Corte Constitucional, a redução de valores reflexos, pela alteração da base de cálculo das verbas salariais, não ofenderia a norma constitucional de irredutibilidade salarial (CF, 7º, VI), porquanto a vedação seria de redução da remuneração base (STF, RE 599618-ED). **8.** Tese fixada: *"Os valores pagos pelo BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. sob as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS") têm natureza de prêmio por produtividade/metras e integram o salário do empregado, quando habituais, ainda que pagos semestralmente, com repercussão nas demais verbas trabalhistas devidas até 10.11.2017 (anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/2017)".*



Vistos, relatados e discutidos estes autos de Incidente de Assunção de Competência - IAC n.º 0024375-71.2023.5.24.0000.

A 1ª Turma deste Egrégio TRT da 24ª Região, por ocasião do julgamento do Recurso Ordinário dos autos n. 0024193-87.2020.5.24.0001, acolheu arguição de divergência suscitada, em tribuna, pela reclamante do processo originário, recebendo-a, contudo, como Incidente de Assunção de Competência - IAC, com o escopo de eliminar divergência entre os colegiados locais no que concerne ao tema "integração das parcelas "PPE" (Programa Próprio Específico) e "PPRS" (Programa Participação Resultados Santander) - natureza jurídica - reflexos".

O incidente foi cadastrado, dirigido para o órgão competente e distribuído na forma da lei.

O Tribunal Pleno admitiu o incidente, para dirimir divergência sobre o tema da "natureza jurídica das parcelas "PPE" (Programa Próprio Específico) e "PPRS" (Programa Participação Resultados Santander), adimplidas pelo Banco Santander S.A.

O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer à f. 323-334. Opinou pelo reconhecimento da natureza salarial das rubricas, porquanto adimplidas como prêmios em contraprestação à produtividade do empregado. As exceções seriam em relação aos contratos de trabalho pactuados após a vigência da Lei n.º 13.467/2017 (11.11.2017), pois a nova legislação afastou a repercussão salarial conferida aos prêmios pagos pelo empregador (CLT, 457, §2º, com redação dada pela Lei n.º 13.467/2017). Ressaltou, todavia, que, em qualquer hipótese temporal, deve-se reconhecer a natureza salarial das verbas, caso assim definido em cláusula contratual ou norma coletiva.

Os autos vieram conclusos para elaboração de voto.

IAC - NATUREZA JURÍDICA DO PPE E PPRS

O tema objeto de uniformização refere-se à definição da natureza jurídica das verbas adimplidas pelo Banco Santander S.A, sob as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS").

A 2ª Turma entende serem verbas salariais, pois vinculadas "*às metas individuais do empregado, fixadas em conformidade com metas globais da instituição financeira, com vistas à obtenção de um resultado (lucro)*", consoante consignado no voto condutor do acórdão prolatado no processo indicado como representativo da divergência.[1]



De sua parte, a 1ª Turma externou entendimento no sentido de "*definir a natureza indenizatória das parcelas PPE e PPRS*", em julgamento antecipado nos autos do processo originário (f. 279).

O relator do processo na 1ª Turma considerou que as rubricas compõem o sistema de participação nos lucros. Asseverou que a fixação de metas individuais não descaracteriza tal natureza (PLR). Ressaltou haver acordos coletivos de trabalho dispendo acerca da matéria e corroborando a participação nos lucros por meio dos referidos programas ("PPE" e "PPRS"). Ainda que assim não fosse, conquanto ostentassem natureza de prêmio, não comportariam reflexos salariais, por ausência de habitualidade no pagamento das rubricas[2].

Nesse cenário, **a divergência a ser dirimida resume-se em definir se as verbas "PPE" e "PPRS", adimplidas pelo BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A, são retribuições pela produtividade dos empregados (prêmio/bônus por atingimento de metas) ou participação nos lucros e resultados aferidos por metas/resultados alcançados pelos empregados.**

A retribuição pelo cumprimento de metas de produtividade (prêmio /bônus), anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/2017 (até 10.11.2017), integrava o salário do empregado e, por conseguinte, refletia nas demais verbas trabalhistas, com fulcro no art. 457 da CLT:

Art. 457- Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º- Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º- Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. [...]

Após a vigência da Lei n.º 13.467/2017 (a partir de 11.11.2017), o legislador excluiu o prêmio/bônus da base remuneratória do salário do empregado, rechaçando o reflexo em outras verbas trabalhistas, vejamos:

Art. 457- Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º- Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, **prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.** [...] (destaques nossos)



Por outro lado, a participação nos lucros e resultados já não tinha natureza salarial antes da Lei n.º 13.467/2017, pois o comando definido no inciso XI do art. 7º da CF previu sua desvinculação da remuneração[3]. No mesmo sentido, a norma regulamentadora excluiu a PLR da *"base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade."* (Lei n.º 10.101/2000, 3º, *caput*).

No caso em análise, depreende-se que as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS"), adimplidas pelo Banco Santander S.A, eram contraprestações às metas atingidas pelos empregados, remunerando a produtividade do trabalhador pela combinação do alcance de critérios individuais e coletivos.

Portanto, consistiam em prêmios/bônus cujos valores, até 10.11.2017, tinham repercussões salariais, de acordo com a regra do art. 457 da CLT vigente antes da Lei n.º 13.467/2017.

O "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS") e o "Programa Próprio Específico" ("PPE") são formas de remuneração da produtividade do empregado, instituídos dentro do sistema de remuneração variável - SRV regulamentado em norma interna do BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

O Regulamento "Remuneração Variável - Sistema Remuneração Variável - SRV Mensal - 1º Semestre 2014 - 1º Trimestre" **é expresso ao definir que o programa de remuneração variável engloba o PPRS**, consoante disposto no item 3 do regramento interno[4].

As regras para percepção dessa remuneração variável, englobando o PPRS, utilizam critérios de produtividade individual (*e.g.* gerente, assistente, caixa, coordenador de atendimento) e coletivo (Agências, PAB's e Núcleos de Rede Comercial).

A produtividade é aferida por meio do cumprimento de metas, sendo *"elegível a premiação o funcionário que cumprir 80 pontos ou mais da meta dos indicadores, até o limite de 150 pontos."*[5].

Tanto as metas coletivas quanto as individuais são estabelecidas em Regulamentos específico ("Super Ranking" - "Super Ranking (Coletivo)" e "Super Ranking (Individual)), assim como na avaliação da qualidade operacional da Agência/PAB/Núcleo (AQO)[6].

O Regulamento empresarial, no seu item "8", "Estratégia de Premiação", vincula o pagamento mensal da remuneração variável somente ao cumprimento dos programas de metas



("Super Ranking"/"Super Mania"), definindo o "*Valor base mensal para cálculo da RV atrelada ao % cumprimento Super Ranking e/ou Super Mania*"[7].

Além dos pagamentos mensais, o programa de remuneração variável pela produtividade prevê pagamentos semestrais, os quais são apurados por meio do "Programa Próprio Específico" ("PPE"), utilizando-se as metas definidas no "Super Ranking Semestral".

O tema é tratado no item "9" do Regulamento empresarial, o qual assim dispõe[8]:

9 - Recuperação - Introdução ao indicador Super Ranking Semestral

Além dos pagamentos atrelados ao Super Ranking, o programa prevê recuperação da premiação não alcançada em determinado mês. A recuperação ocorre em função do % cumprimento obtido no Super Ranking Semestral ao final do período (semestre). O Super Ranking Semestral é parte do Programa Próprio Específico (PPE), com regulamentação próprio.

Outrossim, o **Regulamento próprio do PPE ("Remuneração Variável - Programa Próprio Específico - PPE - 1º Semestre 2014)**, o qual também engloba o PPRS[9], estabelece somente critérios de produtividade individuais e coletivos para percepção do prêmio semestral, com variações considerando apenas o cargo ocupado pelo empregado e o tipo de Agência de lotação[10].

Os Regulamentos não têm vinculação com os lucros ou resultados do Banco Santander S.A. Inexiste fixação de critério ou forma de cálculo das rubricas "PPE" e "PPRS" que utilizem como parâmetro de apuração a lucratividade da instituição financeira. Os resultados exigidos referem-se à performance individual do empregado e do setor no qual ele está inserido (Agência/PAB/Núcleo).

Pelo contrário, as verbas são vinculadas à remuneração dos empregados, compondo o Regulamento empresarial que define o sistema de remuneração variável.

Desse modo, os pagamentos das rubricas "PPRS" e "PPE" não se amoldam à participação no lucros e resultados prevista no inciso XI do art. 7º da CF e no art. 1º da Lei n.º 10.101/2000, que "*regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa*".

No sistema instituído pelo Banco Santander S.A. o empregado pode perceber as verbas "PPRS" e "PPE", caso seu desempenho individual e o coletivo de sua Agência/PAB /Núcleo sejam satisfatórios, independentemente de a instituição financeira auferir lucro.



Deveras, o Banco Santander S.A. pactuou acordo coletivo de trabalho, no biênio 2014/2015, com intuito de instituir programa de participação nos resultados Santander ("PPRS"), na forma de participação nos lucros e resultados da Lei n.º 10.101/2000[11].

O ACT define fórmula de cálculo do "PPRS" com fundamento no lucro líquido e no patrimônio líquido do Banco Santander S.A. (cláusula quinta, parágrafos primeiro e segundo).

Ademais, ratifica regulamentos definidores da remuneração por metas, dentre eles o "Programa Próprio Específico" e o "Super Ranking", como se fossem programas de participação nos lucros e resultados (cláusula oitava).

Ocorre que, de fato, não há apuração do "PPRS" e do "PPE" pela fórmula definida no ACT (Lucro Líquido Gerencial/Patrimônio Líquido Médio).

As rubricas "PPRS" e "PPE" são definidas, pelo Banco Santander S.A, somente por critérios de produtividade (individuais e coletivos), nos termos estabelecidos nos Regulamentos da empresa.

Entretanto, para fins de pagamento da PLR, os programas de metas e resultados descritos no inciso II do §1º do art. 2º da Lei n.º 10.101/2000 são aqueles instituídos como meio de apuração da distribuição do lucro da empresa destinado aos empregados[12].

Na PLR (Lei n.º 10.101/2000), as metas e resultados (produtividade individual e coletiva) definem a medida da participação do empregado no lucro da empresa.

No contexto fático do Banco Santander S.A, as metas e os resultados (produtividade individual e coletiva) definem diretamente o valor da remuneração.

As regras dispostas no ACT não explicam como os critérios de produtividade especificados nos programas de metas do Banco Santander S.A (Regulamentos de "Remuneração Variável") incidem sobre os valores resultantes da fórmula percentual entre o lucro e o patrimônio líquidos da empresa, o que deveria ter sido discriminado de forma clara e objetiva (Lei n.º 10.101/2000, 2º, §1º).

Assim, o ACT 2014/2015 ("ACORDO DO PROGRAMA DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS SANTANDER (PPRS)") é instrumento inócuo para conferir natureza de PLR à verba remuneratória de prêmio por produtividade adimplida sob a rubrica "PPRS".



Por isso, **voto pela fixação de tese no sentido de reconhecer que as verbas pagas pelo BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. sob as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS") têm natureza de prêmio por produtividade. Por conseguinte, integram o salário do empregado, com repercussão nas demais verbas trabalhistas, quando pagas de forma habitual, ainda que semestralmente, até 10.11.2017 (anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/2017).**

As verbas ("PPE" e "PPRS") foram concedidas de forma habitual, disciplinadas em sucessivos Regulamentos, por anos consecutivos. A frequência semestral não elide a habitualidade. Portanto, deverá ser verificado, no caso concreto, se aquele determinado empregado percebeu as verbas habitual ou eventualmente.

Quanto às repercussões salariais, ressalto que o presente caso não se amolda àquele previsto na Súmula n.º 253 do TST[13], já que se trata de pagamento de prêmio/bônus por produtividade/metras e não de gratificação semestral[14].

O "PPE" e "PPRS" são pagos semestralmente, mas consideram a produção individual do empregado e coletiva de sua Agência/PAB/Núcleo de forma mensal. Os meses de baixa produtividade são compensados com aqueles de maior produção. Assim, o programa de remuneração mensal variável é adequado pela mensuração de um universo amostral mais amplo (seis meses), ajustando-se as distorções por meio dos pagamentos semestrais ("PPE" e "PPRS")[15].

As repercussões salariais dos prêmios ("PPE" e "PPRS") limitam-se ao período anterior à vigência da Lei n.º 13.467/2017 (até 10.11.2017). A referida lei alterou a CLT para excluir a integração dos prêmios da *"base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário"*(CLT, 457, §2º).

A alteração aplica-se imediatamente, incidindo, inclusive, nos contratos de trabalho em curso, iniciados antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017 (Decreto-Lei n.º 4.657/1942, 6º, *caput*; Instrução Normativa n.º 41/2018 do TST, 1º).

Não há falar em direito adquirido à manutenção da natureza jurídica salarial da verba, em relação aos contratos pactuados antes de 11.11.2017.

É pacífico na jurisprudência do STF a inexistência de direito adquirido a regime jurídico remuneratório, exceto se implicar redução salarial (STF, Temas n.º 41 e n.º 514 de Repercussão Geral[16]).



A hipótese discutida nos autos, alteração da natureza jurídica de verba trabalhista, com redução de valores reflexos, não implica ofensa à norma constitucional de irredutibilidade salarial (CF, 7º, VI).

Cita-se, novamente, entendimento do STF que se formou no sentido de limitar a proteção constitucional à remuneração base. No julgamento do RE 599618/ED, a Corte Constitucional ressaltou que "[...] a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal assentou que não há direito adquirido a regime jurídico e que, na transposição do regime celetista para o estatutário, é possível que haja diminuição ou supressão de gratificações e vantagens, desde que não acarrete redução nominal dos vencimentos. [...]".[17]

Portanto, a redução de valores reflexos, pela alteração da base de cálculo das verbas salariais, não ofenderia a norma constitucional (CF, 7º, VI), segundo entendimento firmado pelo STF.

Por todo o exposto, sugiro a fixação da seguinte tese: **"Os valores pagos pelo BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. sob as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS") têm natureza de prêmio por produtividade/metras e integram o salário do empregado, quando habituais, ainda que pagos semestralmente, com repercussão nas demais verbas trabalhistas devidas até 10.11.2017 (anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/2017)".**

-

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU - PROCESSO 0024193-87.2020.5.24.0001 - "INTEGRAÇÃO DAS PARCELAS 'PPE' (PROGRAMA PRÓPRIO ESPECÍFICO) E 'PPRS' (PROGRAMA PARTICIPAÇÃO RESULTADOS SANTANDER) - NATUREZA JURÍDICA - REFLEXOS"

O Banco Santander S.A. foi condenado em sentença ao pagamento de diferenças de aviso prévio indenizado, férias + 1/3, 13º salários, RSR, horas extras, PLR, FGTS+40%, decorrentes do reconhecimento da natureza salarial das rubricas "PPE" e "PPRS" adimplidas à autora.

A juíza sentenciante reconheceu a manutenção da natureza salarial dos prêmios ("PPE" e "PPRS") após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, "por força do princípio da condição mais benéfica", vedação à redução salarial e garantia de direito adquirido.



O réu recorreu pugnado pela exclusão da integração salarial das verbas "PPE" e "PPRS", pois não possuiriam natureza de salário. Asseverou que o texto atual do §2º do art. 457 da CLT afasta o reflexo dos prêmios nas demais verbas trabalhistas.

O recurso merece parcial provimento.

Conforme a tese fixada no IAC decorrente do caso concreto discutido nestes autos (IAC n.º 0024375-71.2023.5.24.0000 e processo originário n.º 0024193-87.2020.5.24.0001), as verbas "PPE" e "PPRS" adimplidas pelo Banco Santander S.A. à autora, até 10.11.2017, têm natureza salarial, porquanto percebidas de forma habitual (fichas financeiras - f. 292-300 do processo n.º 0024193-87.2020.5.24.0001).

As repercussões em outras verbas trabalhistas cessam a partir da vigência da Lei n.º 13.467/2017, em razão da vedação disposta no novo texto legal (CLT, 457, §2º). Conjuga-se a isso o entendimento do STF de afastar direito adquirido a regime jurídico remuneratório, bem como limitar a garantia de irredutibilidade salarial à remuneração base.

Assim, **dou parcial provimento ao recurso para limitar a condenação ao pagamento de diferenças decorrentes da integração do "PPE" e "PPRS" em férias + 1/3, 13º salários, RSR, horas extras, PLR e FGTS+40%, referentes ao período anterior à vigência da Lei n.º 13.467/2017 (até 10.11.2017).**

Não há exclusão dos reflexos em RSR, porquanto a hipótese não se amolda àquela prevista na Súmula n.º 225 do TST[18].

Os prêmios ("PPE" e "PPRS") compunham o sistema de remuneração variável instituído pelo réu, de acordo com o cumprimento de metas, **passíveis de atingimento nos dias efetivamente trabalhados.**

Portanto, o valor dos prêmios variava de acordo com os dias trabalhados, diferentemente da gratificação por produtividade prevista na Súmula n.º 225 do TST, devida em valor mensal fixo, independentemente dos dias efetivos de trabalho.

Por essa razão, as gratificações fixas, por produtividade, dispostas na Súmula n.º 225 do TST, já pagam os dias de repouso, enquanto os prêmios por produtividade, variáveis de acordo com os dias efetivamente trabalhados, não remuneram os dias de descanso, sem trabalho.

Nesse sentido já decidiu o TST:



[...] **III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. "PRÊMIO PRODUÇÃO". BASE DE CÁLCULO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 340 E DA OJ 397 DA SBDI-1 DO TST. REFLEXO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 225 DO TST . TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA [...]** 1.2. Por outro lado, o quadro delineado no acórdão regional revela o valor da parcela era variável e não fixo, de acordo com o atingimento de metas, de modo que não se confunde com a gratificação de produtividade da Súmula nº 225 do TST, que estabelece que o valor seja fixo e mensal para não refletir no repouso semanal remunerado. Devida, portanto, a repercussão de tal parcela no repouso semanal remunerado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (g.n.) (RR-205-45.2019.5.12.0053, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 14.08.2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. PRÊMIO PRODUTIVIDADE. REFLEXO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 225 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO. I. Não merece reparos a decisão que denegou seguimento ao recurso de revista quanto ao tema "prêmio produtividade - reflexos no repouso semanal remunerado", pois o Tribunal Regional proferiu acórdão em plena conformidade com a jurisprudência pacificada no âmbito desta Corte Superior. [...] Esta Corte Superior tem firme e pacífico posicionamento no sentido de que não se aplica a Súmula 225 do TST nas hipóteses em que a parcela produtividade, ainda que paga mensalmente, possui valores variáveis de acordo com a produção do empregado, [...] (g.n.) (AIRR-491-08.2021.5.12.0003, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 05.05.2023).

-

[1] Processo n.º 0024770-02.2020.5.24.0022, p. 3133.

[2] TRT 24ª Região. 1ª Turma. Sessão de julgamento em 28.3.2023. Disponível em , a partir de 1h 16min 05seg. Acesso em 4.9.2023.

[3] "**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; [...]"

[4] A informação extraída do processo originário (024193-87.2020.5.24.0001), f. 605.

[5] *Idem*, f. 607.

[6] *Ibidem*, f. 609-618.

[7] *Ibidem*, f. 620-627.

[8] *Ibidem*, f. 628.

[9] O item 3 do Regulamento do PPE afirma que o Programa Próprio Específico engloba o PPRS, conforme documento juntado à f. 1679 do processo originário (024193-87.2020.5.24.0001).

[10] O Regulamento citado encontra-se acostado à f. 1678-1707 do processo originário (024193-87.2020.5.24.0001).



[11] Documento juntado à f. 463-466 do processo originário (0024193-87.2020.5.24.0001).

[12] A referida norma tem a seguinte redação:

"**Art. 2º** A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: [...]"

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II- programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. [...]"

[13] **SUM-253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003-** A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

[14] Sobre a discriminação entre gratificação e prêmio, leciona Godinho: "As gratificações consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas). O fato ensejador da gratificação não é tido como gravoso ao obreiro ou às condições de exercício do trabalho (ao contrário do verificado com os adicionais); também não depende estritamente da conduta pessoal do trabalhador ou grupo de trabalhadores (ao contrário do verificado com os prêmios)." (Destques nossos) (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 713.).

[15] O Regulamento do "Sistema de Remuneração Variável - SRV Mensal" estabelece a possibilidade de recuperação da premiação por produtividade não alcançada em determinado mês. Isso ocorre pela análise da produtividade no lapso semestral, por meio do "PPE", regido pelas metas fixadas no "Super Ranking Semestral" (f. 628 do processo originário n.º 0024193-87.2020.5.24.0001).

[16] Os precedentes tratam de servidor público. Contudo, não há, em regra geral, distinção para afastar sua aplicação aos demais trabalhadores. O item I da tese fixada no tema 41 afirma que "*não há direito adquirido a regime jurídico, desde que respeitado o princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos*". A ementa do *leading case* do tema 514 registrou: "[...] 2. *Conforme a reiterada jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, não tem o servidor público direito adquirido a regime jurídico remuneratório, exceto se da alteração legal decorrer redução de seus rendimentos [...]*" (STF. ARE 660010. Relator: DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30.10.2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-032 DIVULG 18.02.2015 PUBLIC 19.02.2015).

[17] "**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONVERSÃO EM AGRAVO REGIMENTAL. ADMINISTRATIVO. TRANSPOSIÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO. 1. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO. POSSIBILIDADE DE DIMINUIÇÃO OU SUPRESSÃO DE VANTAGENS SEM REDUÇÃO DO VALOR DA REMUNERAÇÃO.[...]**" (STF. RE 599618 ED, Relatora: CÁRMEN LÚCIA, Primeira Turma, julgado em 01.02.2011, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-047 DIVULG 11-03-2011 PUBLIC 14-03-2011).



[18] **SUM-225 REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** - As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

ACÓRDÃO

Participaram desta sessão:

Desembargador João Marcelo Balsanelli (Presidente)

Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva (Vice-Presidente),

Desembargador André Luís Moraes de Oliveira;

Desembargador João de Deus Gomes de Souza;

Desembargador Nicanor de Araújo Lima;

Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida;

Desembargador Francisco das C. Lima Filho;

Desembargador César Palumbo Fernandes.

Presente também o representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os integrantes do Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, fixar a seguinte tese e julgar o **recurso ordinário do réu** da seguinte forma, nos termos do voto do Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida (relator):

I - Tese: **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. "PPE" "PPRS". NATUREZA JURÍDICA.** Os valores pagos pelo BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. sob as rubricas "Programa Próprio Específico" ("PPE") e "Programa Participação Resultados Santander" ("PPRS") têm natureza de prêmio por produtividade/metras e integram o salário do empregado, quando



habituais, ainda que pagos semestralmente, com repercussão nas demais verbas trabalhistas devidas até 10.11.2017 (anteriormente à vigência da Lei n.º 13.467/2017).

II - Dar parcial provimento ao recurso ordinário interposto pelo **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**, quanto ao tópico "integração das parcelas "PPE" (Programa Próprio Específico) e "PPRS" (Programa Participação Resultados Santander) - Natureza Jurídica - Reflexos", nos autos do processo n.º 0024193-87.2020.5.24.0001, que lhe move **VERA LUCIA PANTANO MOREIRA GONCALES**, para limitar a condenação ao pagamento dos reflexos do "PPE" (Programa Próprio Específico) e "PPRS" (Programa Participação Resultados Santander) até **10.11.2017**.

Campo Grande, MS, 14.12.2023.

MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA
Desembargador do Trabalho
Relator

