



Notícias



STF ANULA VÍNCULO ENTRE PRESTADOR DE SERVIÇOS E CONSTRUTORAS

O STF, por decisão do Min. Relator Nunes Marques, cassou a decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região que, nos autos do Processo nº 000027130.2023.5.23.0004, descumpriu o decidido pela Suprema Corte nos julgamentos das ADC 48, da ADPF 324, das ADIs 3.961 e 5.625 e do RE 958.252 (Tema 725/RG).

As construtoras asseveraram que o Juízo reconheceu vínculo empregatício entre as partes, por entender presentes os requisitos enumerados no art. 3º da CLT¹, em razão da celebração de contrato para prestação de serviços temporários de mão de obra de manutenção predial com pessoa jurídica. Nesse passo, aduziram que o Juízo reclamado considerou ilícita a contratação civil, sem qualquer demonstração de fraude, inexistindo prevalência do vínculo de emprego sobre outras formas de prestação de trabalho, estabelecidas mediante contratos civis, mesmo que em atividades-fim.

Diante de tais fatos, o Min. Relator passou à análise do alegado descumprimento dos julgamentos das ADC 48, ADPF 324 e ADIs 5.625 e 3.961.

Assim, ressaltou que na ADPF 324, prevaleceu a tese segundo a qual: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”.

¹Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

No caso concreto, entendeu o Ministro Relator que, a despeito da existência de contrato civil firmado entre as partes, foi reconhecida a relação de emprego, **em desconformidade com entendimento desta Corte, que admite a validade constitucional de terceirizações ou outras formas de divisão do trabalho.**

Dessa forma, observou que na decisão do TRT, não foi indicado qualquer exercício abusivo da contratação com a intenção de fraudar a existência de vínculo empregatício, ressaltando que a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários, esse é cerne do decidido na ADPF 324.

E, continuou destacando que a primazia da liberdade negocial se afigura ainda mais intensa tendo em conta as peculiaridades do caso, em que não apontado vício de vontade na contratação civil, inclusive salientando que **“a particularidade dos autos reside no fato de que o próprio autor relata, na inicial, ter firmado contrato de empreitada com a primeira ré.”**

Assim, concluiu o Ministro que o acórdão está em descompasso com a orientação da Corte, firmada no julgamento da ADPF 324, levando a procedência da Reclamação para cassar o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, e determinar que outro seja proferido.

Fonte: [Processo Rcl 74.921](#)



AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA ADEMI/DF É PARCIALMENTE PROVIDO E O TJDFE VOLTA A REDIMENSIONAR A MULTA EM DESFAVOR DA TERRACAP

Tendo em vista o Cumprimento Provisório de Sentença nº 0712876-51.2022.8.07.0018 promovido pela Ademi/DF, Amonor/DF e Sinduscon/DF em desfavor da Terracap, no qual se exige o pagamento da multa referente ao período de 07/08/2019 a 31/07/2022 (1.089 dias) no valor de R\$ 6.229.589,92 (seis milhões, duzentos e vinte e nove mil, quinhentos e oitenta e nove reais e noventa e dois centavos), o Juiz de 1ª instância havia reduzido a multa para R\$ 1.200.000 (um milhão e duzentos mil reais).

Diante da referida decisão judicial, a Ademi/DF, a Amonor/DF e o Sinduscon/DF interpuseram Agravo de Instrumento (**Processo nº 0712756-28.2023.8.07.0000**), o qual foi conhecido e par-

cialmente provido, a fim de redimensionar a multa que havia sido arbitrariamente reduzida, conforme acórdão publicado no DJe em 20/02/2025.

A 4ª Turma Cível do TJDFT acolheu, em parte, o recurso, fixando a multa vencida do período de 07/08/2019 a 31/07/2022 em R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), ou seja, onerando aquela **fixada pelo Juiz de primeiro grau de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais)**. No acórdão, o Desembargador Relator, Dr. James Eduardo Oliveira, frisou que: *“A magnitude e a complexidade da obrigação de fazer, consistentes no término das obras de infraestrutura e de urbanização no Setor Noroeste e do Parque Ecológico Burle Marx, tal como estabelecida no título judicial, a demandar cooperação entre diversos atores dos setores público e privado, muitas vezes por meio de procedimento licitatório, realmente devem ser levadas em consideração para o dimensionamento da multa vencida.”* E, prosseguindo anotou que: *“O documento de ID 136275678, da Diretoria Técnica Gerência de Engenharia da própria Agravada, denota que a 1ª etapa está na fase de conclusão, que a 2ª etapa ainda está sendo implementada e que a consolidação do Parque Burle Marx demanda várias obras”*. Por fim, **apontou que, ao aplicar os critérios de proporcionalidade e razoabilidade ao caso, o valor da multa vencida deveria ser redimensionado para R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais)**.

O [Acórdão 1959231](#) proferido nos autos do Processo nº 0712756-28.2023.8.07.0000, publicado no DJe: 20/02/2025, encontra-se disponível no site do TJDFT ou clicando no campo do hiperlink do acórdão.

Fonte: TJDFT ([Acórdão 1959231](#))



CUIDADOS NECESSÁRIOS COM O PAGAMENTO DE PRÊMIOS DE PRODUÇÃO A FUNCIONÁRIOS – CONTROVÉRSIA DE ENTENDIMENTOS NO TST

Trata-se de questão comumente objeto de consulta e debate, quanto aos pagamentos de prêmios de produção e a mitigação de eventuais passivos.

Inicialmente, imperioso destacar que todo e qualquer pagamento designado “extraoficial”, isto é, aquele realizado pelo empregador fora do holerite ou contracheque, gera risco à empresa, quer seja sob o aspecto trabalhista, como tributário.

Portanto, a princípio, não se recomenda que os pagamentos de prêmio sejam realizados por fora do holerite ou contracheque.

É certo que a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/17, incorporou na redação do art. 457, parágrafos, dentre os quais, o § 4º, que regra a questão dos prêmios. 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto, o prêmio de produção é uma bonificação que o empregador concede aos empregados/colaboradores, quando estes atingem metas estabelecidas com antecedência. Esse incentivo, além de reconhecer o esforço dos funcionários, tem respaldo na legislação trabalhista, conforme transcrito no parágrafo acima.

Assim sendo, objetivando a prática segura da aplicação do referido dispositivo, inclusive diminuindo riscos para a empresa, além de realizar o pagamento no holerite ou contracheque do empregado/colaborador, importante observar alguns cuidados:

- ✓ **Definição Clara das Metas:** As metas devem ser bem definidas e comunicadas de forma transparente. É ideal que esses critérios estejam documentados, em acordo coletivo ou cartilhas informativas
- ✓ **Forma de Pagamento:** O pagamento do prêmio deve ser feito no holerite/contracheque, porém, não pode se tornar algo fixo e previsível. Caso contrário, ele pode ser considerado parte do salário e gerar encargos trabalhistas

- ✓ **Registro Detalhado:** Manter um registro detalhado dos resultados alcançados e dos pagamentos efetuados é essencial para garantir a segurança jurídica.

O pagamento do prêmio deve ser um **incentivo extra**, quando houver um desempenho superior ao esperado, contudo, **o tema ainda não se encontra pacificado nos tribunais, havendo divergências, a depender do caso concreto, se o valor integra o salário ou possui natureza indenizatória.**

Nesse contexto, seguem alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal (TRT10) proferidos sobre o tema, depois da reforma trabalhista:

*EMENTA: PRÊMIO. NATUREZA JURÍDICA. LEI 13.467/2017. INTEGRAÇÃO INDEVIDA. O § 2º do art. 457 da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, aplica-se somente aos casos em que os fatos tenham ocorridos após sua vigência, o que se enquadra na presente hipótese. Assim, **os prêmios pagos na vigência do § 2º do art. 457 da CLT, mesmo com habitualidade, possuem natureza indenizatória e, portanto, não devem produzir o efeito expansivo com a repercussão nas demais verbas trabalhistas e rescisórias.** Recurso ordinário do Reclamante conhecido e desprovido. (TRT-10 - RO: 00008365920205100101 DF, Data de Julgamento: 17/11/2021, Data de Publicação: 20/11/2021)*

*RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 1 - PRÊMIO PRODUÇÃO E PRÊMIO ASSIDUIDADE. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA QUANTO À NÃO INTEGRAÇÃO DAS PARCELAS. VALIDADE. 1.1. O Tribunal Regional deixou claro que a norma coletiva prevê o pagamento de “prêmio de produção”, em caso de superação de metas estabelecidas pelo empregador, e “prêmio assiduidade”, em valores fixos correspondentes a R\$106,00 e R\$50,00, respectivamente, e que o exame dos holerites demonstra que o reclamante recebeu o primeiro durante todo o contrato de trabalho (de 17.11.2013 a 8.4.2014) e o segundo apenas em novembro e dezembro de 2013. Salientou, ainda, que referida norma coletiva estabelece que os prêmios de produção e de assiduidade não integram o salário, o que demonstra a natureza indenizatória das parcelas. 1.2. **Com efeito, esta Corte Superior firmou entendimento de que, quando estabelecida em norma coletiva a natureza indenizatória da parcela “prêmio por produção”, deve prevalecer o que foi estabelecido em comum acordo entre as partes. Precedentes.** (...) . (TST - RR: 00250225920145240072, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 31/05/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 05/06/2023) (g.n)*

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. PRÊMIO-PRODUÇÃO - NATUREZA JURÍDICA - INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO. Este c. TST vem acumulando decisões en-

volvendo a mesma matéria e a mesma reclamada (Telefônica), nas quais restou reconhecida a natureza salarial da parcela denominada “prêmio-produtividade” ou de “variável” (PIV), porquanto, embora intituladas como “prêmio”, eram pagas de maneira habitual pela ré, o que configura a natureza salarial dos pagamentos. (..). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00005321920225090004, Relator.: Liana Chaib, Data de Julgamento: 19/06/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/06/2024)

Vale ressaltar que para ser considerado um prêmio por desempenho excepcional, segundo a Receita Federal do Brasil, o benefício deve:

- ✓ Ser concedido a um ou mais empregados, individualmente ou em grupo;
- ✓ Ser pago em dinheiro, bens ou serviços;
- ✓ Ser uma liberalidade do empregador, sem obrigatoriedade contratual ou normativa;
- ✓ Estar fundamentado em um desempenho acima do esperado.

É fato que em decorrência das interpretações jurisprudenciais anotadas acima, é possível verificar a possibilidade de incluir o prêmio de produção na folha de pagamento, até mensalmente, sem que ele seja considerado salário para efeitos legais e previdenciários. Todavia, ressalta-se, mais uma vez, que esse entendimento não é manso e pacífico, de modo que todo cuidado é importante, a fim de evitar eventuais condenações, principalmente quando das rescisões contratuais dos colaboradores.

Portanto, não obstante as ementas das jurisprudências destacadas trazerem enlace confuso ou contraditório para definir se há natureza indenizatória ou salarial, em razão dos significados das palavras eventual e habitual, imperioso distingui-las da seguinte forma: eventual – algo que acontece de vez em quando; e habitual – algo que acontece de forma regular e contínua.

Isso posto, optando a empresa por deferir aos colaboradores tal prêmio, não resta dúvida que é o reconhecimento dos que se destacam, incentivando a produtividade e contribuindo com a velocidade das etapas e objetivos da empresa.

De toda forma, considerando o contexto geral interpretativo dos Tribunais, para que o **benefício se mantenha com a natureza indenizatória**, é fundamental que:

- ✓ **O prêmio seja concedido de forma eventual:** Deve ser pago apenas, quando houver um desempenho acima do esperado, evitando a habitualidade;
- ✓ **Os critérios de concessão estejam claros:** os colaboradores devem saber, de forma transparente, como serão avaliados e qual o valor do prêmio em cada situação;

- ✓ **Haja uma documentação rigorosa:** registros mensais que comprovem a produção extraordinária que são essenciais para justificar o pagamento.

E, quanto à tributação, não resta dúvida que a reforma tributária gerou efeitos e alteração na Lei nº 8.212/91, especificamente no art. 28, § 9º, in verbis:

“Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

(...)

*§ 9º **Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:***

(...)

*z) **os prêmios e os abonos.**” ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))*

Portanto, considerando que, **por disposição legal**, o prêmio não tem natureza salarial, não incorpora o contrato de trabalho e não constitui base de incidência para encargos trabalhista e previdenciário, apenas incide o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

Diante do exposto, conclui-se ser viável e legal realizar pagamentos do prêmio no holerite ou contracheque do trabalhador/colaborador, não sendo, por outro lado, recomendável fazê-lo por instrumento extraoficial, em razão dos riscos trabalhistas e fiscais.

É certo, ainda, que aplicando as regras claras de prêmios de produção, sem dúvida alguma, a empresa estará incentivando seus empregados/colaboradores de forma justa e transparente, reconhecendo esforços extraordinários, tudo nos termos da legislação aplicável, inclusive com maior segurança, caso esteja previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

Fonte: Estudo técnico sobre o assunto.

EXPEDIENTE

Associação das Empresas do Mercado Imobiliário do Distrito Federal (ADEMI DF)

Roberto Rubinger Botelho

Presidente

Mourão e Moraes Advogados

Rafaella de Freitas F. Siqueira

Assessoria Jurídica da ADEMI DF