

## **A GRATIFICAÇÃO NATALINA E O SALÁRIO-FAMÍLIA**

**Adilson Bassalho Pereira**  
Juiz do Trabalho e Professor

**Sumário:** — 1. Introdução; 2. A natureza salarial da gratificação natalina obrigatória; 3. A gratificação natalina em outros países; 4. O valor real do salário mínimo; 5. O valor real do salário-família.

1. Instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.62, e, depois, alterada e complementada pelas Leis ns. 4.749, de 12.08.65, e 5.480, de 10.08.68, a gratificação natalina obrigatória não chegou a ensejar, ao longo de seus já quinze anos de existência, o aparecimento de bibliografia farta, especificamente a seu respeito, fato que se explica não só pela relativa simplicidade dos preceitos das mencionadas leis, como também pela circunstância de constituir o tema das gratificações um simples capítulo, já bastante visitado, do estudo maior do salário.

Foi, aliás, exatamente em torno do problema do reconhecimento, ou não, da natureza salarial da gratificação natalina obrigatória que se concentraram as discussões, tanto no campo da doutrina, quanto no da jurisprudência. E, seja por isso mesmo, seja porque sua solução condicionará as conclusões deste trabalho, tal problema será objeto, abaixo, de exame mais detido.

2. Após algum tempo de vacilações, imediatamente posterior à promulgação da aludida Lei n. 4.090/62, a doutrina e a jurisprudência nacionais acabaram, como era de esperar-se, por adotar a orientação acertada, no respeitante ao problema da natureza jurídica da gratificação natalina, qual seja a de que essa natureza é salarial.

Os principais fundamentos jurídicos da tese vencedora entre os juslaboralistas foram expostos, logo após a instituição da gratificação natalina obrigatória, por **Aluysio Sampaio**, em sua oportuna "Lei do 13.º Salário Comentada": "Ora, dado o sentido imperativo da norma

legal, que não pode ser contrariada pela vontade das partes, é óbvio que não somente a gratificação ajustada integra o salário, mas também no salário se compreende aquela gratificação que resultar de qualquer uma das fontes imperativas do contrato de trabalho, como a lei, os contratos coletivos de trabalho e as sentenças normativas. É de salientar-se, por outro lado, que o artigo comentado (1.º, da Lei n. 4.090/62) não usa unicamente a expressão **gratificação**. Empregou um qualificativo: **salarial**. Não se trata, pois, de **simples gratificação**, resultante da vontade, de uma ou de ambas as partes da relação de emprego, mas de **gratificação salarial**, derivada de lei imperativa, cuja eficácia não pode ser elidida pela vontade dos contratantes. Tal gratificação, além disso, é devida como contraprestação de serviço, tanto assim que, conforme se dirá oportunamente, tem seu valor condicionado ao tempo de serviço do empregado, no ano a que corresponde. Em suma: quer por sua natureza intrínseca de contraprestação de serviço, quer por ser legalmente obrigatória, e ainda dadas as expressões literais da lei (**gratificação salarial**), a gratificação de Natal prevista no artigo comentado integra, para todos os efeitos legais, o salário do empregado" (1.ª ed., São Paulo, 1962, pág. 6 — grifos constantes do original).

E as manifestações da jurisprudência majoritária, por outro lado, podem ser sintetizadas nos seguintes pronunciamentos de Tribunais Superiores:

a) "As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário" (Súmula n. 207 da jurisprudência dominante no Supremo Tribunal Federal);

b) "É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização" (Prejulgado n. 20 do Tribunal Superior do Trabalho).

3. Não é apenas no Brasil que a gratificação natalina possui a característica de obrigatoriedade e conseqüente natureza salarial. Pelo contrário: isso ocorre, também, em muitos outros países ocidentais, tanto em virtude de lei, quanto em decorrência de convenções coletivas, de modo que as conclusões da doutrina e da jurisprudência estrangeiras, a respeito da matéria, são muito semelhantes às das nacionais. Ou, em outras palavras: também no estrangeiro, naqueles países em que perdeu sua primitiva característica de ato patronal espontâneo, para tornar-se obrigatória, a gratificação natalina, ou anual, é apontada, pela doutrina e pela jurisprudência, como verba de natureza salarial.

A título exemplificativo, podem ser lembrados os casos de dois outros países americanos e um europeu: a Argentina, o México e a Itália.

Na Argentina, com a designação de soldo anual complementar, essa gratificação é obrigatória, em face, atualmente, do disposto nos arts. 134 a 136 da nova lei de contrato de trabalho (n. 20.744/74), sendo certo que seu montante, correspondente a um duodécimo do ganho total do empregado, em cada ano civil, deve ser pago em duas parcelas, vencíveis em trinta de junho e trinta e um de dezembro. E sua natureza salarial é pacificamente afirmada.

No México, a gratificação natalina ("aguinaldo") deve ser obrigatoriamente paga aos empregados, até o dia vinte de dezembro de cada ano, em valor não inferior a quinze dias de salário, por força do estabelecido no art. 87 da Lei Federal do Trabalho, de 1970. E não se questiona sua natureza salarial.

Na Itália, finalmente, a gratificação em exame, com o valor de um salário, também é obrigatória, mas não em virtude de lei. Nesse país, ela foi estendida a todos os trabalhadores subordinados através de convenção coletiva, de 1946, firmada entre federações sindicais de empregados e empregadores. E sua natureza salarial já não é mais objeto de discussões. Parecem ser originárias da Itália, aliás, as designações de "décimo terceiro **salário**" e "décimo terceiro mês", muito usadas no Brasil, para a gratificação natalina.

4. Os efeitos da hoje indiscutível natureza salarial da gratificação natalina instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.62, têm sido extraídos e analisados exaustivamente, em seus variados aspectos, pela doutrina e pela jurisprudência. Um desses efeitos, no entanto, tem passado desapercibido, não obstante seja meridianamente claro: é o da influência da gratificação natalina sobre o valor do salário mínimo.

Se a gratificação natalina possui natureza e se, em virtude disso, seu montante é levado em conta, para diversos fins (como cálculo de indenização, recolhimentos ao FGTS e contribuições e benefícios previdenciários), resulta evidente que, pelo mesmo motivo, esse montante não pode ser ignorado, quando se trata de saber o valor real do salário de determinado empregado. Ou, em outras palavras, se alguém percebe, por exemplo, o salário mensal de Cr\$ 12.000,00, o valor real desse salário é, na verdade, de Cr\$ 13.000,00, pois não pode deixar de ser acrescentado, àquela importância mensal, um duodécimo de sua gratificação natalina.

E o mesmo ocorre com referência ao salário mínimo, cujos valores reais, a partir de 1962, ano em que foi instituída a obrigatoriedade da gratificação natalina, deixaram de ser aqueles que constam das tabelas periodicamente editadas pelo Poder Executivo. Com efeito: a cada um de tais valores, tem de ser somado, sem qualquer sombra de dúvida, um duodécimo de seu respectivo montante. No caso específico do salário mínimo ora vigente, seu maior valor real, previsto para o

Distrito Federal e para os Estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo, não é, portanto, o que se encontra na tabela anexa ao Decreto n. 79.610/77 (Cr\$ 1.106,40), mas sim o de Cr\$ 1.198,60, obtido mediante as seguintes operações:

$\text{Cr\$ } 1.106,40 \div 12 = \text{Cr\$ } 92,20$ ; e  $\text{Cr\$ } 1.106,40 + 92,20 = \text{Cr\$ } 1.198,60$ .

Essa é a conclusão à qual conduz, de forma inelutável, a análise conjunta dos textos do art. 457, § 1.º da CLT ("Integram o salário ... as ... gratificações ajustadas ..."), e do art. 459 desse mesmo diploma legal ("O pagamento do salário ... não deve ser estipulado por período superior a um mês salvo no que concerne a ... gratificações").

Em suma: sendo a gratificação natalina uma "gratificação ajustada", por força de lei, e constituindo, assim, verba de natureza salarial, é evidente que o empregado a ela vai adquirindo direito à medida em que presta serviços, muito embora a obrigação de pagar, para o empregador, só surja anualmente, circunstância que torna indiscutível, no concernente ao Brasil, serem todos os salários, inclusive o mínimo, compostos de, pelo menos, duas parcelas, nenhuma das quais pode deixar de ser levada em conta, apesar de que seus pagamentos ocorrem em épocas diversas, quando se pretende obter o valor real desses salários.

5. Quem milita no campo trabalhista do Direito não necessita efetuar grande esforço de raciocínio, para perceber, de imediato, a importante implicação daquilo que ficou acima exposto, no que tange ao cálculo do valor do salário-família. Haveria, aliás, outras implicações, e em grande número, tanto no respeitante ao direito material, quanto no concernente ao instrumental, inclusive fora da área trabalhista do Direito, se não tivesse sido promulgada a Lei n. 6.205, de 29.04.75, segundo a qual "os valores monetários fixados com base no salário mínimo não serão considerados para quaisquer fins de direito" (art. 1.º). Por isso, não é demais lembrar a característica contingencial dessa lei, que foi concebida como uma das armas para fazer frente a uma conjuntura de exacerbação inflacionária, que se supõe transitória. E, assim, também é de supor-se que ela venha a ser revogada, tão logo desapareçam seus motivos determinantes, oportunidade em que todas as mencionadas implicações estarão a merecer estudo.

De acordo com o disposto no art. 2.º da Lei n. 4.266, de 03.10.63, "o salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário mínimo local", sendo tal quota de 5% (cinco por cento), em face do que estabelece o art. 7.º da mesma lei. E essa forma de cálculo continua em pleno vigor, porque a ela não se aplica a disposição acima transcrita, do art. 1.º da Lei 6.205/75,

conforme pode verificar-se da simples leitura do texto do § 1.º, item II, desse mesmo artigo de lei.

Pois bem: o “valor do salário mínimo local”, referido no art. 2.º da Lei n. 4.26/3, deve ser entendido como “valor real do salário mínimo”, com o sentido já exposto, e não como valor simplesmente nominal do salário mínimo, conforme tem ocorrido até agora. E a consequência óbvia disso é a conclusão de que o salário-família, desde sua instituição, vem sendo pago a menor, aos trabalhadores que a ele têm direito. Atualmente, por exemplo, seu valor correto é de Cr\$ 59,95 (5% de Cr\$ 1.190,00), e não de Cr\$ 55,35 (5% de Cr\$ 1.107,00).

Entender de modo diverso seria negar o inegável, seria não reconhecer natureza salarial à gratificação natalina.