



Tostes Malta
Advogados Associados

Prêmios e a Reforma Trabalhista

Apesar dos meses transcorridos desde a sua vigência, a Reforma Trabalhista permanece uma grande fonte de incerteza jurídica. Um dos pontos mais polêmicos diz respeito aos prêmios pagos pelo empregador.

A nova redação da CLT assim dispõe a respeito dos prêmios:

Art. 457

§ 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.

§ 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 (grifei)

Vemos, portanto, que o legislador esclareceu de forma expressa que os prêmios não têm natureza salarial. Por conta dessa previsão, muitos empresários têm vislumbrado a possibilidade de incrementar a remuneração de seus empregados por meio de premiações. Tenho sido indagado com frequência quanto a tal possibilidade. “Posso pagar prêmios mensais a meus empregados? ”, “Posso pagar prêmios por metas alcançadas?” “E os bônus? ” “Haverá incidência de impostos? ” Essas são algumas das perguntas mais frequentes.

A resposta a tais questionamentos depende da compreensão de um ponto fundamental: o que é o prêmio de que trata a lei?

Como muitos pontos em nosso ordenamento jurídico, a letra da lei, no particular, dá margem a dúvidas e interpretações, eis que define os prêmios como liberalidades concedidas pelo empregador.

Os dicionários definem liberalidade como algo que se dá de forma graciosa, sem que se espere nada em troca, um ato de generosidade. Certo é que tal definição não nos ajuda muito. Considerando a possibilidade de possíveis litígios ou autuações que envolvam o tema, qualquer incerteza e inimiga do empresário.

Em busca de uma melhor compreensão do assunto e, por consequência, de maior segurança, devemos nos socorrer da doutrina e da jurisprudência.

Para grande parte da doutrina os prêmios, para que assim sejam considerados, prescindem dos elementos imprevisibilidade, ou seja, devem ser estabelecidos de forma espontânea pelo empregador e não devem ser habituais.

Dentro dessa corrente, quaisquer valores pagos pelo atingimento de metas de produção ou de vendas não poderiam ser considerados como prêmios isentos de encargos. Acresce notar que a lei já dispõe de mecanismos para incentivar a produção, como, por exemplo, a possibilidade de pagamento de participação nos lucros condicionada ao atingimento de metas, nos termos da Lei 10101/2000.

O prêmio de que tratamos, nesse prisma, seria, por exemplo, uma viagem que o empregador dá para um empregado e para sua família por conta de ter o trabalhador se colocado em risco para defender o patrimônio da empresa. Outro exemplo de que poderíamos cogitar: determinado empregado, de forma espontânea, cria aperfeiçoamentos no programa de informática do empregador e entrega tal benefício sem ônus, ao que o empregador, gratificado, retribui com prêmio em dinheiro.

Não temos como esgotar as possibilidades. Há que se levar em conta, porém, que, quanto aos prêmios não deve haver uma expectativa que os anteceda.

É interessante notar que alguns juristas, por força da redação do parágrafo 2º, do artigo 457 da CLT, ventilam a hipótese de que os prêmios possam ser pagos de forma habitual. Respeitosamente entendemos que a habitualidade mencionada pelo legislador no referido texto legal diz respeito a parcelas compatíveis com pagamentos repetidos, tais como ajuda de custo e auxílio alimentação.

Especificamente quanto aos bônus pagos de forma habitual, anteriormente pacificamente tratados como verba salarial, a controvérsia se fez maior, eis que, de forma diversa do entendimento acima exposto, formaram-se entendimentos no sentido de que as bonificações poderiam ser tratadas como verba de cunho indenizatório, não sujeita à incidência de encargos.

A Medida Provisória 808/2017 estabeleceu o critério de que não havia incidência de encargos sobre prêmios pagos até duas vezes por ano e que não ultrapassassem em cinquenta por cento a remuneração do empregado. Referida Medida Provisória, porém, perdeu a sua eficácia, voltando a valer o texto da reforma.

Recomenda-se, na hipótese do pagamento de bônus, que ao menos seja observada a regra da Medida Provisória (ainda que sem validade no momento) sendo de se esperar que futuramente sejam fixados novos elementos restritivos.

Quanto à jurisprudência, por força da relativa novidade das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, ainda não temos posições definidas pelo Judiciário Trabalhista quanto a muitos temas, incluindo a questão dos prêmios.

Isso tudo considerado, sugerimos ao empresário bastante cautela, até que tenhamos uma melhor compreensão de como será a nova redação da CLT recepcionada pelos tribunais. Nesse interim deveremos considerar que continua valendo o entendimento de que prêmios

vinculados à obtenção de metas ou pagos de forma habitual têm natureza salarial.

Rio de Janeiro, 01/11/2018

Rodrigo Tostes Malta

Advogado, sócio do escritório Tostes Malta Advogados Associados

Observação: As opiniões emanadas pelo autor são baseadas nos dados disponíveis em novembro de 2018. O leitor deverá estar atento a possíveis mudanças na legislação e na jurisprudência que possam alterar o entendimento acerca do contrato de trabalho intermitente