



Cuidados na concessão de prêmios e bonificações aos funcionários

A legislação trabalhista brasileira é uma das mais protetivas do mundo. Com o ideal de conferir ampla proteção ao trabalho, assim como diversos benefícios aos empregados, tendo como princípio básico de que lucro é pecado, a CLT foi organizada e passou a regulamentar as obrigações dos empregadores, sem muitas obrigações dos empregados.

Com a criação de centenas de dispositivos para proteção ao empregado, a CLT acabou por dificultar qualquer tipo de bonificação, incentivo ou premiação ao bom funcionário. Dessa forma, caso o empregado mereça, por força da lei que o protege, o empregador por vezes não o premia por conta do impacto tributário que pode chegar a mais de 100% do valor.

A obrigatoriedade de integração de qualquer vantagem ao funcionário em seu salário, somada a uma carga tributária exorbitante, faz com que milhares de empregadores deixem de premiar seus funcionários.

Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) caminhou novamente neste sentido, condenando uma empresa à integralização destes prêmios concedidos à sua equipe de vendas.

A 2ª Turma do TST negou provimento a recurso da empresa de produtos alimentícios Fleischmann e Royal Ltda. e confirmou a decisão que declarou a natureza salarial da parcela top premium, paga habitualmente em razão do alcance de metas de produtividade por seus empregados. Nesse recurso, os empregados recebiam determinado valor por atingirem metas de vendas determinadas pela empresa.

Segundo o relator do recurso, ministro Renato de Lacerda Paiva, a bonificação paga ao empregado como prêmio pela sua produtividade não lhe retira o caráter salarial, pois, para o Direito Trabalhista, é irrelevante a nomenclatura que é dada à parcela ou a intenção do empregador. “O que importa para caracterizar a sua natureza salarial e a sua repercussão em outras verbas é o fato de ter sido instituída em razão do contrato de trabalho e a habitualidade do seu pagamento”, afirmou o relator em seu voto.

Renato Paiva acrescentou que, apesar do uso da expressão “prêmio” como forma de remuneração, em dinheiro ou não, com o objetivo de recompensar o empregado pelo cumprimento de determinada meta instituída pelo empregador, a natureza remuneratória desta parcela deve ser reconhecida, desde que não tenha caráter eventual. O TRT-RS determinou a integração da parcela, pela média, em férias mais um terço, 13º salário, aviso prévio, repouso semanais, feriados e FGTS mais 40% (RR 95.013/2003-900-04-00.1).

Ocorre que a premiação é viável e deve ser utilizada pelos empregadores, desde que devidamente criados os mecanismos legais para que não ocorra o entendimento acima.

Nossa expertise em administração de contencioso empresarial permite a criação individual para este tipo de premiação, nos exatos moldes da legislação vigente, sobretudo com respeito à Lei 10.101/2000. Nos termos do artigo 3º e seus parágrafos da Lei 10.101/2000, os valores pagos com base nessa legislação, na periodicidade máxima ali prevista, uma vez a cada semestre ou duas vezes no mesmo ano civil, não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem pode se constituir de base



de incidência de quaisquer encargos sociais (INSS, FGTS, etc...), não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Todavia, nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da mesma Lei, o acordo sobre participação nos lucros e resultados, para ter validade legal, deve obrigatoriamente — ser arquivado na entidade sindical correspondente, sob pena de sua descaracterização como tal, passando a ser considerado parcela salarial, incorporando a remuneração do empregado, com as incidências dos encargos sociais de praxe.

Dessa forma, após a criação do referido instrumento, implementamos com segurança esta forma de incentivo à equipe e maior motivação financeira, viabilizando o objetivo da sociedade para a legalização do pagamento pretendido, sem o perverso impacto da legislação trabalhista.

Date Created

02/07/2009