

Daniela Oliveira: Os prêmios podem configurar remuneração?

As empresas precisam ficar atentas às questões envolvendo o pagamento de prêmios aos seus



A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), alterando o

§2º do artigo 457 da CLT, expressamente determina que os prêmios, ainda que habituais, não integram a remuneração, não se incorporando ao contrato de trabalho e nem constituindo base de cálculo para incidências trabalhistas e previdenciárias.

Contudo, a previsão legal não afasta automaticamente, por si só, a configuração aos prêmios de remuneração, com reflexos trabalhistas.

Faz-se necessário que os prêmios efetivamente sejam pagos com a finalidade pretendida pela norma para que a natureza jurídica seja indenizatória e não integre a remuneração.

O §4º do artigo 457 da CLT conceitua os prêmios como liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, aos empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Nesse contexto, a concessão dos prêmios assume caráter eventual, pagos quando houver desempenho superior ao esperado, sendo que os valores serão variáveis, ou seja, em determinado período pode ser menor, em outro, maior, e, por fim, pode não haver prêmio a receber em determinado período.

Ora, caso o empregado receba todos os meses o valor do prêmio, fica nítido o caráter de contraprestação, configurando-se remuneração.

Da mesma forma, os valores pagos a título de prêmio não poderão ser superiores ao salário, sob o risco de configurar remuneração, com todos os reflexos das demais verbas trabalhistas e encargos sociais e fiscais.



Cabe lembrar ainda que constar em documento que o valor se trata de "prêmio", mesmo que assinado pelo empregado, não tem o condão de afastar a natureza jurídica de remuneração, já que ao Direito do Trabalho aplica-se o princípio da primazia da realidade, ou seja, a forma não prevalece sobre os fatos que efetivamente ocorrem.

Igualmente, não terá o condão de afastar a integração do prêmio ao salário constar em norma coletiva que a verba é paga como "prêmio", em razão de ausência de habitualidade, quando na realidade se verifica o pagamento habitual.

Ressalta-se que a jurisprudência dos tribunais trabalhistas tem se manifestado no sentido de que os prêmios pagos com habitualidade pelo empregador possuem nítido caráter contraprestativo, integrando o salário para todos os fins.

Existem precedentes afirmando que prêmios relativos à produtividade, individual ou coletiva, têm natureza de contraprestação, gerando os reflexos devidos. Não comprovando a empresa tratar-se de pagamento por serviço superior ao ordinariamente esperado, é reconhecida a natureza salarial da parcela, a qual deve refletir nas demais verbas trabalhistas, além de gerar encargos sociais e fiscais.

As empresas devem ter cautela com os prêmios por produtividade, alcance de metas globais da empresa, que na realidade são caracterizados pela jurisprudência como contraprestação aos serviços do empregado, com natureza salarial.

A Receita Federal esclareceu em consulta que os prêmios não podem decorrer de norma legal ou ajuste expresso, o que descaracterizaria o requisito da liberalidade, sendo que o empregador deverá comprovar qual o desempenho esperado e o quanto esse desempenho foi superado.

Destarte, a mera alegação de liberalidade do empregador não tem afastado a configuração dos prêmios como remuneração, pois devem estar presentes todos os requisitos previstos na lei e na realidade dos fatos, ou seja, além da liberalidade, devem ser concedidos os prêmios em caráter eventual, com valores variáveis, e o mais importante é que cumpram sua finalidade de premiar o serviço prestado de forma superior ao ordinariamente esperado, com critérios objetivos.

Meta Fields