

Mariana Pedroso: Pagamento de prêmios pelo empregador

17/06/2022

Em épocas em que a concorrência por profissionais destacados e com performance diferenciada é uma realidade — em que pese ter o Brasil atingido tempos atrás o recorde de desempregados e desocupados—, cabe aos setores de pessoas a difícil tarefa de apresentar possibilidades de ganhos superiores sem que tal prática eleve sua "folha de pagamento".



E para ter sucesso nessa concorrência, tem sido cada

vez mais comum a utilização de políticas que reconheçam, inclusive financeiramente, os resultados desses profissionais. No entanto, é também cada vez mais comum que as empresas sejam surpreendidas com o reconhecimento judicial da natureza salarial das parcelas pagas como "prêmios" e, ato contínuo, sejam compelidas a proceder o recolhimento de encargos previdenciários, além de diferenças salariais decorrentes da incorporação desta parcela aos salários mensais.

Mas quais os cuidados tomar para mitigar estes riscos?

Bom, primeiramente, é importante lembrar que prêmio é um reconhecimento dado pelo empregador ao empregado ou empregados que consegue(m) entregar mais do que era esperado.

De acordo com a nova definição legal, incluída em 2017 pela reforma trabalhista, "*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*".

Acontece que até o advento da reforma trabalhista, o legislador não definia prêmio e, menos ainda, afastava a natureza salarial da parcela, razão pela qual era, de fato, ainda mais arriscado adotá-la como incentivo nas empresas.



"Ah! Então se isso já está na lei, posso pagar prêmio pra todo mundo e ficar tranquilo/tranquila aqui porque não tem problemas na Justiça do trabalho, nem com a Receita Federal e nem com o INSS, certo?"

Infelizmente não é tão simples assim! É claro que essa mudança na legislação trouxe mais segurança, no âmbito trabalhista, para criar e adotar a premiação, sobretudo em dinheiro.

Por exemplo, um problema que era recorrente na ausência de definição era a frequência desse pagamento e isso foi solucionado com o advento da norma. Atualmente, a própria lei diz que mesmo sendo habitual o pagamento dessa parcela, não é isso que vai identificá-la como "salário".

Contudo, mesmo superada a frequência, é importante ter em mente que alguns cuidados que já eram necessários continuam valendo e, abaixo, serão destacados os 3 principais:

O primeiro é o cuidado de pagar o prêmio após uma avaliação, individual ou coletiva, de performance.

Prêmio, como dito, é para remunerar o extraordinário, certo? Então, como sustentar que o que é pago todo mês, independente de qualquer apuração ou avaliação, é prêmio e não salário disfarçado?

Se é pra remunerar o labor ordinário, cuidado: tem grandes chances de, em uma discussão judicial ou administrativa perante as autoridades competentes, ser sim considerado salário. O que acaba levando ao segundo ponto de atenção.

Se estar-se a falar de remunerar a entrega além da esperada, é necessário estabelecer o que é o esperado. Criar as métricas que indicarão essa linha do que se espera e colocarão esse empregado (ou grupo de empregados) acima desta linha.

E para estabelecer essas métricas, nada é melhor do que um documento escrito, que pode ser uma política específica, negociação com o sindicato dos empregados através de um acordo coletivo do trabalho, no contrato individual escrito ou, ainda, no regulamento da empresa, mesmo o global de matriz estrangeira.

Cada empresa certamente encontrará o modelo de regulamentação que melhor se adequa à sua realidade.

Por fim, o terceiro ponto de atenção, independente do formato que a empresa escolher para regulamentar tal "premiação", é atentar para que todas as regras desse "jogo" que levará ao pagamento da premiação, estejam previstas, e de maneira muito clara neste documento.

Sobre a dita clareza, o ideal é fazer um exercício: uma pessoa que não trabalha na empresa e que não terá a oportunidade de receber uma explicação detalhada, fazendo uma leitura deste documento conseguirá entender exatamente tudo que está lá descrito? Então, sim: trata-se de uma boa política/regulamentação!



Além disso, é importante que neste documento constem as principais informações, tais como os requisitos para participação (elegibilidade), a formação do prêmio com a descrição detalhada das variáveis que o compõe, as formas de cientificação dos empregados, a apuração, forma e prazo de pagamento e, se possível, um prazo para insurgência com o resultado.

E, claro, não deixe de manter em guarda a comprovação da ciência prévia por cada um dos empregados elegíveis à tal premiação, vez que a posteriori poderão estes pagamentos virem a ser questionados mediante ações judiciais.

Se se atentarem para esses principais pontos, caprichando na redação do documento que regerá a premiação, há grandes chances de que sua empresa conseguirá sustentar que a parcela que era paga, ainda que todo mês, era, sim, prêmio, e não salário.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-jun-17/mariana-pedroso-pagamento-premios-empregador/>