

Tribunais condenam empresas por pagamento habitual de prêmio

Para Cortes, isenção só vale para premiação por desempenho superior ao esperado

Por **Adriana Aguiar** — De São Paulo

12/11/2019 05h00 · Atualizado há 4 horas





Advogada Cássia Pizzotti: reforma trabalhista foi muito comedida e os empregadores têm que tomar cuidado — Foto: Sergio Zacchi /Valor

Empresas e poder público têm sido condenados por pagamento de prêmios e abonos, apesar de a reforma trabalhista ter determinado que, mesmo habituais, não devem integrar o salário do trabalhador. Há decisões de alguns dos principais Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), como São Paulo e Campinas (SP). O entendimento é o de que só deve escapar da tributação e dos reflexos sobre verbas trabalhistas o que for pago por “desempenho superior ao ordinariamente esperado”.

A ressalva está no parágrafo 4º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - alterado pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017). O artigo determina que as importâncias pagas a título de prêmios e abonos, ainda que habituais, 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.

Antes da reforma trabalhista, prêmios e abonos atrelados a desempenho, pagos habitualmente, eram indiscutivelmente considerados de natureza salarial, segundo a advogada Cássia Pizzotti, sócia do Demarest Advogados. Com a nova lei, acrescenta, empresas interessadas em reduzir custos foram orientadas de que a previsão do artigo 457 valeria para qualquer tipo de prêmio ou abono. “Mas a verdade é que a reforma foi muito comedida nesta alteração e os empregadores têm que tomar cuidado”, diz.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Campinas, no interior de São Paulo, condenou um município a integrar valores pagos como prêmio assiduidade no salário de uma funcionária. A prefeitura alegou que o valor não teria natureza salarial porque, para recebê-lo, a empregada não poderia atrasar ou faltar, conforme requisitos previstos no Decreto nº 8.591, de 2007.

Ao analisar o caso (processo nº 0010484-28.2019.5.15.0079), o relator, desembargador Edison dos Santos Pelegrini, da 10ª Câmara, destacou que a integração do prêmio assiduidade na remuneração seria devida “mesmo após o advento da reforma trabalhista, tendo em vista que, em verdade, não se trata de prêmio no conceito do parágrafo 4º do artigo 457 da CLT, em sua atual redação, mas de efetivo complemento salarial”.

O desembargador ainda citou caso semelhante também analisado pela 10ª Câmara, de relatoria do desembargador Fernando da Silva Borges (processo nº 0011509-72.2017.5.15.0006 RO). No processo, ficou constatado pelos recibos anexados aos autos que as parcelas pagas como prêmio assiduidade eram quitadas de forma habitual, em valor fixo, sem demonstração de vinculação a outros critérios, já considerado pelo município na base de cálculo previdenciária e do FGTS, reconhecendo dessa forma sua natureza salarial.

O TRT de São Paulo também já reconheceu como salário um prêmio pago de forma habitual. O caso é o de um funcionário de uma empresa prestadora de serviços em concreto. Ele anexou ao processo planilha na qual especificava os valores salariais pagos pela empresa “por dentro” e “por fora”, como premiação sem incidência dos reflexos legais nem depósitos do FGTS. A empresa chegou a recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (AIRR 1000495-13.2017. 5.02.0014). Contudo, a 4ª Turma entendeu que não seria possível analisar o processo por envolver reexame de provas.

No TRT de Rondônia e Acre, a 2ª Turma também definiu a questão, por meio do processo de um motorista profissional, com remuneração variável. O caso, segundo

os desembargadores, não se enquadraria na lei pelo fato de o prêmio remunerar a produtividade mensal do trabalhador, com relação direta com o salário.

Segundo a decisão (RO-AC 0000527-83.2018.5.14.0008), “com a reforma trabalhista, os prêmios são considerados como liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, as quais não integram o salário, ainda que habituais”.

Rodrigo Bosisio, sócio do Bosisio Advogados, destaca que a premiação deve ser dada apenas nos casos em que o empregado atingiu um desempenho superior ao esperado. “Ele ainda deve ter sido dado por liberalidade do empregador, sem que tenha sido informado de antemão os requisitos para a sua concessão”, diz. Nos casos em que há distribuição de prêmios habituais para todos, acrescenta, a melhor forma seria a instituição de um Programa de Participação de Lucros e Resultados (PLR) - com incidência de contribuição previdenciária e FGTS.

Outros tribunais, como o de Pernambuco e Goiás, contudo, têm decisões recentes que integram as quantias pagas de prêmios a salários por serem processos anteriores à lei da reforma trabalhista. Ao que parece, poderão admitir que esses valores não incorporam o salário em casos após novembro de 2017, quando a lei da reforma entrou em vigor.

A 3ª Turma do TRT de Pernambuco, por exemplo, foi unânime ao integrar um valor médio de R\$ 1,3 mil pago por fora mensalmente como prêmios e comissões ao salário de uma ex-trabalhadora de uma empresa de telecomunicações. A decisão, contudo destaca que “a exclusão de natureza salarial do prêmio, ainda que habituais, somente foi promovida com a Lei nº 13.467, de 2017, que não estava vigente na época do contrato de trabalho” (RO 0000773-39.2016.5.06.0019).

Eduardo Soto, do Tauil & Chequer Advogados, afirma que a Justiça do Trabalho tende a seguir também os requisitos elencados pela Receita Federal na Solução de Consulta da Coordenação-Geral de Tributação (Cosit) nº 151, de maio de 2019. De acordo com a orientação, o prêmio, que pode ser em dinheiro, bens ou serviços, deve ser concedido por liberalidade do empregador e haver justificativa para a escolha do funcionário, que precisa ser baseada em desempenho superior ao ordinariamente esperado.

A Receita ainda destaca que os prêmios “não poderão decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresso, hipótese em que restaria descaracterizada a liberalidade do empregador”. Para Soto, o prêmio instituído com a reforma “é para aqueles casos em que o empregador quer dar um presente para um trabalhador que teve resultados acima do esperado”.