

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 22 de Novembro de 2019

MP 905/2019

PRÊMIO

Este é um dos Pareceres que serão enviados decorrentes das Medidas Provisórias 905/2019.

Neste Parecer trataremos da Premiação

Publicação da Medida Provisória 905/2019 na data de 12.11.2019

PARECER

Início da aplicação: Somente após a publicação de Ato específico do Ministério da Economia.

Foi criado o Artigo 5-A na Lei nº 10.101/2000, mas tratando da premiação disposta na CLT (não sobre PLR).

Fez com que os Prêmios (nos moldes do Artigo 457 da CLT) passassem a ter outra forma de cumprimento/observância:

- a)** Muito do que consta no Artigo 5º-A da Lei nº 10.101/2000 (reitere-se: trata exclusivamente da premiação e não de PLR) refere-se a uma reafirmação do que já possuímos de regra anteriormente.

Então, indica que:

- i. A premiação pode ser através de dinheiro ou na forma de entrega de bens e serviços (vide Artigo 457 da CLT)

Página **1** de **7**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- ii. Pode ser fixado de modo verbal ou escrito, pouco importando na forma que for criado.

Neste tópico, recomendamos que toda premiação seja sempre criada de forma escrita, com regras claras e objetivas quanto ao pagamento, critérios, prazos, sua vigência, dentre outras situações que detalhem o caso concreto.

Nossa posição presta-se a evitar que algum profissional alegue direito adquirido em recebê-lo mesmo que não cumpra as regras, ou ainda, de recebê-lo em periodicidades futuras.

- iii. Pode ser estipulado individualmente (para um ou mais empregados) ou ainda de forma coletiva (para setores, departamentos ou para toda a empresa).

“Art. 5º-A. São válidos os prêmios de que tratam os § 2º e § 4º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, e a alínea “z” do § 9º do art. 28 desta Lei, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

I - sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;”

Página **2** de **7**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- b)** Dando outra aplicação a exigência do “desempenho ordinariamente superior ao esperado em suas atividades” que já existia no § 4º da CLT.

Até então, com a redação que encontrava-se no §4º do Artigo 457 da CLT, entendia-se que para o pagamento do prêmio havia a necessidade de um critério/meta/objeto “acima do esperado e da média”.

Agora, passou a “regulamentar”/complementar a redação atestando que esse desempenho pode ser analisado de forma discricionária pela empresa desde que ajustado previamente. Em outras palavras, tirou a necessidade de prova objetiva sobre o desempenho.

O Empregador, com essa redação, poderia inclinar-se que um empregado é acima do esperado (segundo sua ótica) conforme um ajuste prévio, e por isto, pagar-lhe uma premiação.

Por exemplo: Excelente atendimento ao cliente (sem que precise ter notas objetivas dadas pelo cliente, mas sim pela mera análise de superior hierárquico).

O que é excelente? Em comparação com o que? Em comparação com quem? O Superior possui um bom nível de excelência? Como se darão as provas?

“Art. 5º-A. – (...)

II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;”

Página **3** de **7**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Por isso que, não recomendamos que as empregadoras façam a criação de premiação de forma discricionária, sem apego a critérios claros, objetivos e palpáveis, em especial durante a vigência da Medida Provisória, visto que pode não ser convertida em Lei.

Tanto que, lembre-se deste ponto, nada impede que futuramente o judiciário, sob análise fiscal/tributária da incidência incline-se que, por não ter provas claras do “desempenho ordinariamente superior ao esperado”, tal parcela seja reconhecida como salarial, com todos os seus efeitos.

Assim, mesmo diante de tais alterações, mantemos a posição que já passamos em pareceres anteriores de que, a regra precisa ser clara, precisa ser acima dos resultados ou condições normais e esperados para o trabalho.

Ademais, além do risco fiscal/tributário há ainda o risco trabalhista, pois nada impede que os profissionais pleiteiem o reconhecimento da matéria como sendo salarial, com reflexo no 13º salário, férias, horas extras, RSR, etc.

Por isso, e recomendamos isso à exaustão, sempre consulte-nos antes da implantação das regras de premiação, para que possamos realizar as análises, procedimentos e formalizações necessárias.

- c) O pagamento que na CLT aponta como autorizado até de forma habitual (mensal, por exemplo, desde que cumpridas as demais regras).

Com a medida provisória, o Artigo 5º-A, inciso III da Lei nº 10.101/2000 trouxe outra regra.

Página 4 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

A premiação somente pode ser paga em até 4 pagamentos no ano distribuídos um a cada trimestre.

“Art. 5º-A. – (...)

III - o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a quatro vezes no mesmo ano civil e, no máximo, de um no mesmo trimestre civil;”

Notem que foi uma limitação na forma de pagamento da premiação.

d) As regras/metapas da premiação devem ser estipuladas antes do pagamento. Mas, quanto a isto, a Jurisprudência já havia pacificado essa posição.

“Art. 5º-A. – (...)

IV - as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; e

e) Da data do pagamento, deve-ser armazenar as provas, documentos que demonstrem as regras do prêmio por, no mínimo, 06 anos.

“Art. 5º-A. – (...)

V - as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data de pagamento.”

Sobre este tema de premiação, em que pese as regras acima, posicionamo-nos que a empresa deve:

Página **5** de **7**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- 1) Continuar a ter regras claras, objetivas e previamente estabelecidas sobre a premiação, seja a coletiva ou individual;
- 2) Que o “desempenho ordinariamente superior ao esperado do empregado” (citado no § 4º do Artigo 457 da CLT) não seja baseado em subjetividade, mas sim em condições concretas e comprováveis;
- 3) Que passem a aplicar o pagamento, respeitando o trimestre, conforme regra de prazo acima (pelo menos, enquanto a MP não é convertida ou paralisada sua vigência por decurso de prazo/eficácia);

Sempre consulte-nos **antes** da criação de qualquer premiação, para que possamos orientá-los sobre a forma e detalhar as regras cabíveis, montando efetivamente o termo de premiação, seja coletivo ou individual.

Vale lembrar que sobre esse tema há dois pontos de podem gerar passivo:

- a) Sob aspecto trabalhista;
- b) Sob aspecto fiscal/tributário.

Por fim, caso essa Medida Provisória não seja convertida em Lei, as alterações acima voltarão a vigorar.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Página **6** de **7**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br

Página **7** de **7**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

ALAMEDA CAMPINAS, 463 • CONJUNTO 5A • JARDIM PAULISTA • SÃO PAULO SP • CEP 01404.902

PABX (11) 3831.0051 • www.figueiredofilho.com.br • figueiredofilho@figueiredofilho.com.br