

## **COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER À**

### **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017.**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

### **EMENDA**

Inclua-se alteração ao texto proposto pela Medida Provisória nº 808, de 2017, ao artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 457.....  
.....

*§ 22 Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de metas ou desempenho no exercício de suas atividades”.*

*I – Os prêmios pagos mais de duas vezes ao ano integram o salário de contribuição previsto no art. 28 da lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.*

*II – Os prêmios pagos mais de duas vezes ao ano não integram a remuneração e o seu pagamento poderá cessar a qualquer tempo.”*

Revoga-se:

O §4º do art. 457, da CLT.

### **JUSTIFICAÇÃO**

As alterações sugeridas ao novo artigo 457 da CLT tem por objetivo, afastar a insegurança jurídica, viabilizando assim a sua aplicação.

São três alterações propostas para o artigo 457, em sua versão presente na Medida Provisória. A primeira para prever a revogação expressa do §4º do art. 457, em virtude da introdução do §22 nesse artigo pela citada MP/808. A segunda, para modificar o texto do §22. E, a terceira, para acrescentar um item ao § 22.

A primeira sugestão diz respeito a modificações no texto do §22 do artigo 457, da CLT, presente na Medida Provisória.



A subjetividade da expressão “desempenho superior ao ordinariamente esperado” tem permitido interpretação divergente do sentido da lei estabelecido pelo poder legislativo.

Com o aprimoramento da redação, afasta-se a interpretação equivocada de que a expressão autoriza o prêmio somente em situações muito especiais e difíceis de serem comprovadas. Desta forma, evita-se discussão judicial acerca do enquadramento dos fatos ao comando normativo, razão suficiente para tornar o texto mais claro, permitindo que a norma cumpra a sua finalidade.

Cumpra mencionar que o salário base remunera o exercício regular e ordinário da atividade e, a remuneração variável, no caso, o prêmio meritocrático, recompensa a meta atingida. Sendo que o valor pode variar em virtude da complexidade dos objetivos e do retorno dos resultados para a atividade econômica.

O programa de premiação pode estabelecer metas individuais, em grupo e para toda a empresa. A atividade econômica é estruturada em processos de trabalho e os empregados atuam, com pesos diferentes, em processos distintos. Assim, o sistema de metas, com valores econômicos correlacionados as diferentes metas, motiva a integração e o trabalho em time, ao mesmo tempo, que estimula a individualidade.

A subjetividade do texto atual poderia levar o intérprete a acreditar, equivocadamente, que o pagamento da parcela com natureza de prêmio não corresponde a um desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Esta situação, distante do sentido efetivo da lei, acarretaria insegurança jurídica e, poderia desestimular o pagamento da parcela, com consequências para a distribuição de renda e movimentação da economia.

Visando promover a segurança jurídica, sugerimos modificar o texto com vistas a manter a hermenêutica adstrita ao que foi proclamado pelo poder legislativo.

Por isso, sugere-se que o programa de premiação, de acordo com o atingimento de metas ou desempenho, possa premiar um empregado, um grupo ou todos eles, com valores iguais ou diferentes, mas sempre ligados aos resultados. E, para maior segurança jurídica, que se adote a expressão “prêmios por metas ou desempenho” em substituição a que prevê que o desempenho deverá ser “superior ao ordinariamente esperado”.

A segunda sugestão apresenta alteração ao novo texto do artigo 457. Visa acrescentar os itens I e II ao §22. Tem por finalidade a redução da insegurança jurídica, evitando interpretações distintas com relação aos efeitos da parcela.

O prêmio é uma das parcelas com efeitos no direito do trabalho e no direito previdenciário. No direito do trabalho e no previdenciário, parte da insegurança jurídica decorre da caracterização do que se considera habitual ou eventual.

No direito do trabalho discute-se sobre a integração da parcela paga com habitualidade à remuneração. O fato é que se estiver relacionada a uma condição não há motivo para divergência interpretativa.

A regra jurisprudencial trabalhista da integração tem tratamento diferenciado quando se trata de horas extras, pois existe uma súmula que prevê a integração (Súmula nº 199 do TST) e outra que estabelece a não integração com o pagamento de compensação econômica indenizatória, quando cessa o seu pagamento (Súmula nº 291 do TST). Mesmo sendo parcela condicionada à realização das horas extras, a jurisprudência criou a norma que obriga a compensação.

Por isso, é importante registrar que, se concedido durante um tempo não se incorpora de forma definitiva ao contrato individual de trabalho. Afasta-se, assim a insegurança jurídica, de eventual interpretação no sentido de incorporação ou, necessidade de pagamento compensatório.

Conclui-se que, a norma que estabelece que o pagamento habitual não integre a remuneração reduz a insegurança jurídica no direito do trabalho, ao permitir expressamente que parcelas pagas de forma habitual e condicionadas, não sejam obrigatoriamente integradas à remuneração. Como efeito, incentiva estes pagamentos que geram renda para o trabalhador e contribuem para o desenvolvimento econômico e social.

Por outro lado, no direito previdenciário o “salário de contribuição” é a base de cálculo das contribuições previdenciárias, sendo que não se consideram incluídas nesta base, as verbas de natureza indenizatória ou benefício social e os pagamentos com características de contraprestação do trabalho prestado e/ou habituais.

No direito previdenciário a habitualidade gera a integração da parcela ao salário de contribuição, resultando na obrigação do pagamento da contribuição previdenciária-INSS e fundiária-FGTS.

O Pleno do Supremo Tribunal Federal - STF decidiu em 29 de março de 2.017, com acórdão publicado em 23 de agosto de 2.017, o tema número 20 (vinte) da repercussão geral (Recurso Extraordinário nº 565.160). O STF dispôs que “a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos eventuais do empregado”, sendo que, neste julgamento o Ministro Luiz Fux conceituou “a folha de salários, assim tida como a soma dos valores pagos em retribuição à atividade laboral, desde que se revistam do requisito da habitualidade, previsto pelo § 11, do art. 201”.

Segundo os Ministros, o STF não deverá analisar individualmente cada verba, com vistas a definir se remuneratória ou indenizatória e se habitual ou eventual. Tratando-se de matéria infraconstitucional, entendem que eventual controvérsia caberá em última instância ao Superior Tribunal de Justiça - STJ.

Como se vê, no direito previdenciário, o ganho habitual do empregado, a qualquer título, terá incidência das contribuições por força do disposto no § 11, do artigo 201 da Constituição Federal. Entretanto, não permitir que o ganho eventual não seja isento de INSS e FGTS, seria inconstitucional, por várias razões.

A insegurança jurídica decorre da subjetividade da expressão "eventual" e, na jurisprudência discute-se sua caracterização, se pela repetição ou previsibilidade.

Desta forma, a previsão em lei do número de parcelas, que caracteriza a eventualidade, mitigaria a insegurança jurídica. Pois, se de um lado, seria inconstitucional proibir a isenção do pagamento de INSS e FGTS para pagamentos eventuais, além de retrocesso social e desestímulo à distribuição de renda e incentivo a produtividade, do outro, seria inconstitucional isentar o pagamento de INSS e FGTS para pagamentos habituais.

Sabe-se que, embora não haja definição legal para os prêmios, no ambiente previdenciário as verbas são classificadas segundo sua natureza e, na sequência, avalia-se se estão ou não base de contribuição. E, assim, os prêmios estão vinculados a desempenho ou metas, individuais ou coletivas.

E mais, a lei específica, nº 8.212/1991, tem previsão expressa no sentido de que os ganhos eventuais e os prêmios (espécie de ganho eventual) não integram o salário de contribuição.



Conclui-se, portanto, que os incisos I e II propostos visam encontrar a harmonização do prêmio nos direitos do trabalho e previdenciário.

Sala das Sessões, 21 de novembro de 2017.



**ALFREDO KAEFER**  
Deputado Federal – PSL/PR



CD/17426.45383-98