

# Remuneração variável e benefícios flexíveis



ブラジル日本商工会議所

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

# Remuneração variável

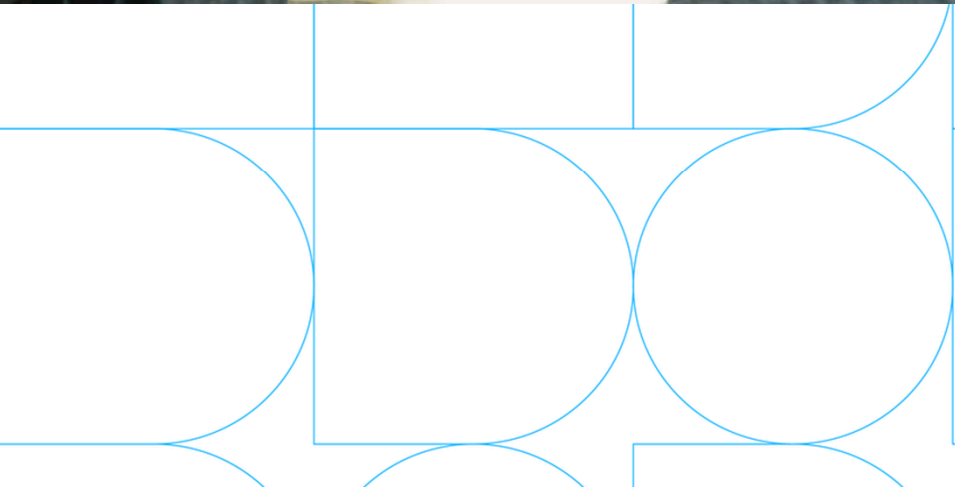
- A pandemia da COVID-19, que atingiu o Brasil em março de 2020, afetou diretamente as relações de trabalho, com consequências imediatas no aumento da taxa de desemprego e a conversão do trabalho presencial para o trabalho remoto. Nesse novo cenário, as Companhias tiveram que reestruturar os espaços de trabalho, as formas de contratações, e inevitavelmente, as formas de remuneração de seus empregados.
- As Companhias devem, então, estar por dentro das possíveis formas de remuneração variável e flexibilização de benefícios para, decidirem o que melhor se adequa a sua realidade, no contexto econômico atual.



**mADRona**  
advogados

## Objetivos da remuneração variável

- Os principais objetivos das remunerações variáveis são a atração e retenção de talentos, e diminuição da rotatividade de empregados.
- Para que a remuneração variável tenha sucesso são necessárias a observância de métricas, denominadas KPIs, a definição de critérios e regras, e o acompanhamento periódico das metas.







madrona  
advogados

# Bônus e Prêmio

# Bônus e Prêmio



- A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), estabeleceu que, não integram a remuneração para fins trabalhistas e previdenciários as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de **prêmios, entendidos como valores pagos espontaneamente pelo empregador, por um desempenho do empregado superior ao que ordinariamente é esperado.**
- Considerando que ainda não há precedentes jurisprudenciais suficientes para identificar o entendimento da Justiça Trabalhista acerca do tema, **a doutrina esclarece quanto ao prêmio que:**
  - O pagamento deve decorrer de liberalidade do empregador;
  - Deve estar, comprovadamente, vinculado a "desempenho superior ao ordinariamente esperado" do empregado no exercício de suas atividades, ou seja, não deve ser pago indistintamente a todos os empregados;
  - Não pode ser substituto de parcela salarial prevista no contrato de trabalho.
- Em relação ao **bônus**, a jurisprudência consolidou o entendimento que, referidos valores compõem a remuneração dos empregados, e, portanto, devem integrar a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários. Somente os valores pagos em parcela única, de forma não habitual, e que não tenham sido contratualmente ajustados, é que não integrariam a remuneração, por não serem gratificações pactuadas, mas sim ganhos meramente eventuais.

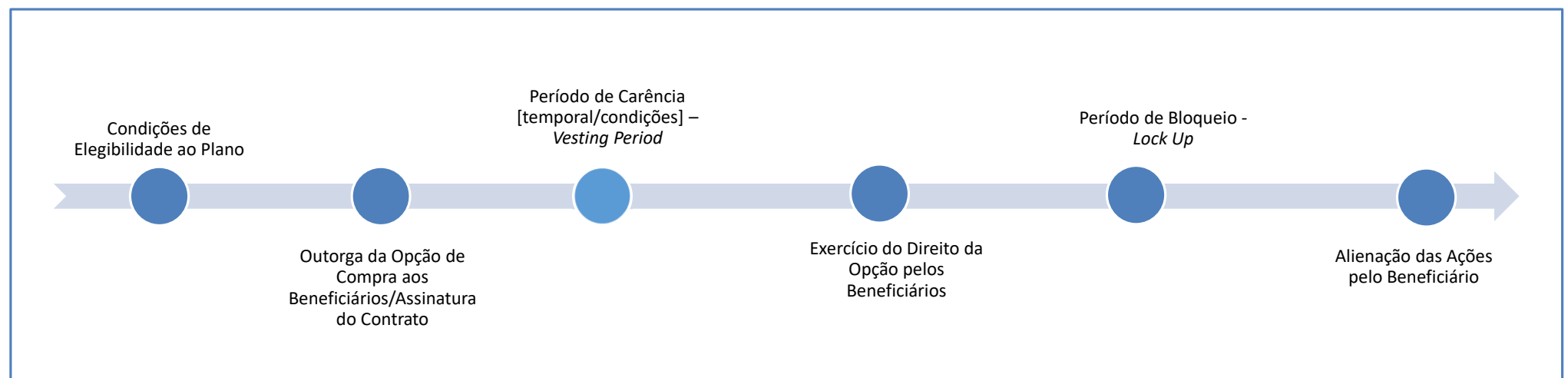


# Programa de incentivo de longo prazo ("ILP")



# 1. Stock Option Plan

- Stock Option Plan (“SOP”) é a outorga a um indivíduo do direito de comprar, em uma data futura, ações de uma sociedade por um preço especificado ao tempo em que a opção lhe é conferida, e não ao tempo em que as ações são adquiridas.



# 1. Stock Option Plan

## NATUREZA JURÍDICA

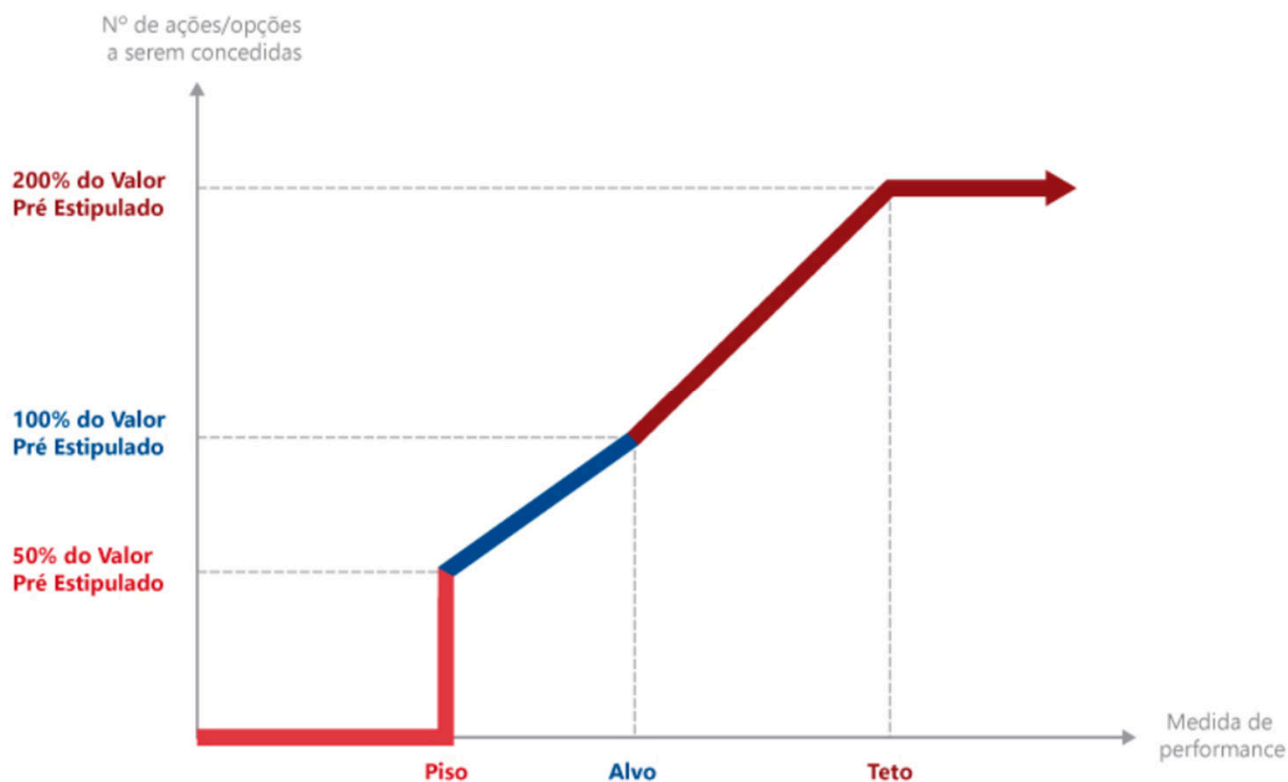
Atualmente, tem-se que o pagamento deste tipo de benefício poderá ter:

- **Natureza Remuneratória** – assemelhando-se à parcela salarial ou de pró-labore e sujeito, portanto, à incidência de verbas trabalhistas e dos encargos sociais e tributários; ou
- **Natureza Mercantil** – desde que preenchidas as seguintes condições: prazo de carência, preço de exercício determinado ou determinável, onerosidade no ato de adesão pelo beneficiário, risco de investimento, não obrigatoriedade da adesão, preço de exercício equivalente ao preço de mercado na data da outorga da opção, e efetivo desembolso do preço de exercício pelo beneficiário, sem descontos, e com recursos próprios.

A descaracterização da natureza mercantil do SOP implica na incidência de encargos tributários, trabalhistas e previdenciários sobre os montantes pagos ou vantagens adquiridas no âmbito do SOP, com efeitos adversos tanto para pessoas físicas beneficiárias quanto para a pessoa jurídica pagadora.



# 2. Performance shares



Performance shares é um plano de incentivo de longo prazo baseado em ações, cuja futura entrega se dá em função do cumprimento de metas durante em período determinado. Os planos de Performance shares estão diretamente relacionados ao cumprimento de metas, pois, até o limite mínimo esperado, o beneficiário não receberá nenhuma ação, entre o mínimo esperado, e o desempenho alvo, as ações são distribuídas de forma proporcional ao cumprimento da meta, e do desempenho alvo até o teto estabelecido no plano, uma quantidade maior de ações serão distribuídas, novamente diretamente relacionada ao desempenho do beneficiário.

\*Bettis, J. Carr, et al. "Performance-vesting provisions in executive compensation." *Journal of Accounting and Economics* (2018).

# Planos de participação nos lucros ou resultados

# PLR/PPR



**mADRona**  
advogados

1.

A primordial diferença do Programa de Participação nos Resultados (PPR) e do Programa de Participação nos Lucros (PLR) é que este prescinde do atingimento de lucro pela Companhia, o que, por vezes, impossibilita o seu pagamento, enquanto o PPR depende tão somente do atingimento dos resultados/metast previstos no instrumento, facilitando o cumprimento dos objetivos para seu pagamento.

2.

A regulamentação dos planos de participação nos lucros ou resultados, está prevista na **Lei n.º 10.101/00**, recentemente alterada pela Lei nº 14.020/20, que lista as diretrizes a serem cumpridas na instituição da PLR, sob pena de os valores pagos serem caracterizados como verbas remuneratórias. A lei institui requisitos formais e materiais, como critérios para pagamento, podendo ter como referência, entre outros, índices de produtividade, qualidade ou lucratividades, bem como programas de metas, resultados e prazos



3.

As principais alterações trazidas pela lei nº 14.02/20 foram: Possibilidade de estabelecimento de metas individuais com prevalência da autonomia da vontade das partes na definição das metas em geral, inclusive perante terceiros; Possibilidade de assinatura do instrumento de PLR antes do pagamento da antecipação e com antecedência de no mínimo 90 dias do último ou único pagamento, e Previsão de 10 dias corridos para que o Sindicato se manifeste indicando seu representante, sob pena de instituição de comissão de empregados sem a participação do Sindicato

4.

Os principais critérios para pagamento do PLR/PPR são: existência de regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, das quais serão respeitadas e prevaleceram a autonomia da vontade das partes contratantes; arquivamento do plano na entidade sindical dos trabalhadores para garantir a validade, ainda que não seja necessária a homologação da comissão paritária pelo Sindicato; proibição do pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

# Benefícios Flexíveis

# Benefícios flexíveis

- As mudanças provocadas pela pandemia transformaram o ambiente de trabalho e exigiram dos gestores mais flexibilidade para atender as demandas de seus colaboradores, principalmente quando o assunto é benefícios.
- Benefícios indiretos como vale transporte perderam o sentido com o aumento massivo da adoção do regime de trabalho remoto. Atualmente os beneficiários preferem usufruir da liberdade de escolher como usar seus benefícios em contraste com o antigo modelo rígido, em que não havia qualquer flexibilidade.





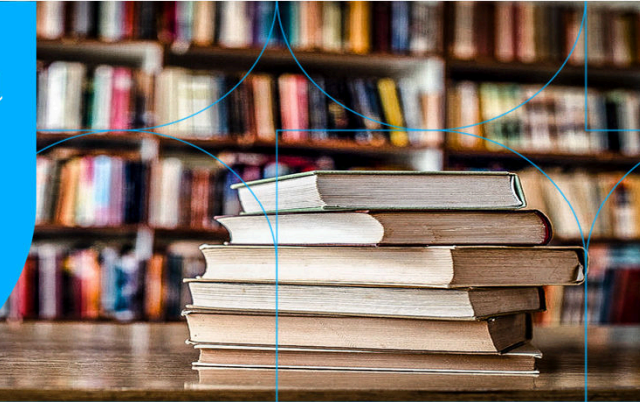
# Vale refeição/ alimentação



**mADRona**  
advogados

- Com a Reforma Trabalhista em novembro de 2017, a CLT passou a prever que o auxílio alimentação, **salvo se pago em dinheiro**, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. A exigência de adesão ao PAT se concretiza apenas para empresas fornecedoras ou prestadoras de serviços de alimentação coletiva, agora denominadas de “facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios”, após a edição do Decreto nº 10.854/21, não sendo obrigatória para empregadores.
- Para usufruir dos benefícios fiscais relacionados ao PAT, a pessoa jurídica beneficiária deverá requerer a sua inscrição no programa junto ao Ministério do Trabalho e Previdência; A pessoa jurídica beneficiária do PAT poderá abranger todos os trabalhadores de sua empresa, atendendo prioritariamente aqueles de baixa renda; **O valor do benefício deverá ser igual para todos os colaboradores.**
- O Decreto publicado em novembro/2021 trouxe novas regras de regulamentação do PAT com objetivo de flexibilização. Empregadores devem observar as regras específicas e valores mínimos previstos nas normas coletivas aplicáveis a cada um.
- Os benefícios alimentação e refeição poderão ser oferecidos no mesmo cartão, desde que a Facilitadora garanta contas separadas para cada benefício. Vale reforçar que o Programa não permite a migração de saldo entre os benefícios, com o objetivo de assegurar a destinação específica de cada modalidade e a aplicação de planos nutricionais mais eficientes. O texto de lei traz a possibilidade de um modelo de convivência **futuro** entre os tecnicamente conhecidos como arranjos abertos (cartões bandeirados) e arranjos fechados (a facilitadora tem a sua própria rede, administra e reembolsa o estabelecimento comercial).

# Vale cultura



**mADRona**  
advogados

- A Lei nº 12.761/12 estabelece a obrigatoriedade de inscrição da Fornecedora do vale cultura no Ministério da Cultura, bem como do porte de Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador e de autorização para produzir e comercializar o vale. A Lei também estabelece a necessidade de inscrição do Empregador no Ministério da Cultura, procedimento que a autoriza a distribuir o vale-cultura aos seus empregados.
- O depósito mensal a título de vale cultura deve ser limitado ao valor de R\$50,00 e deve haver a habilitação das plataformas parceiras e a concessão do benefício para todos os empregados.
- O vale-cultura deve ser utilizado apenas nos estabelecimentos credenciados, não devendo ser utilizado para outros fins. Como é expressamente proibido o pagamento em pecúnia, a transferência do valor depositado com este título para outro tipo de benefício flexível poderá ser entendida como pagamento em dinheiro.

# Vale educação e Vale saúde



**mADRona**  
advogados

## **Vale educação:**

- Nos termos do artigo 458 da CLT, não são considerados salário valores despendidos com “educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático”. Ocorre que, a Lei 8.212/91 estabelece que o fornecimento de benefícios destinados à educação pelo empregador deve estar atrelado à atividade exercida pelo empregado na Companhia e devem ser limitados a, no máximo, 5% da remuneração do empregado. Observados esses procedimentos, é possível estabelecer o vale-educação através do cartão.

## **Vale saúde:**

- Muitas plataformas de benefícios flexíveis têm fornecido vale-saúde através de cartão, que engloba farmácias, serviços médicos e hospitalares, psicólogos e academias, bem como outros estabelecimentos direcionados à saúde física e mental. Inexiste previsão legal específica sobre o fornecimento de vale-saúde. No caso, é comum haver previsão em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) para descontos e reembolsos em farmácia e óticas, por exemplo. Todavia, é raro a CCT englobar todos esses benefícios.
- Diante da ausência da previsão em CCT e da ausência de previsão legal, existe o risco de reconhecimento da natureza salarial dessa verba, se paga em valor fixo mensal. Contudo, o pagamento mediante comprovação de indicação médica para uso em estabelecimento específico ou via reembolso é amplamente defensável.



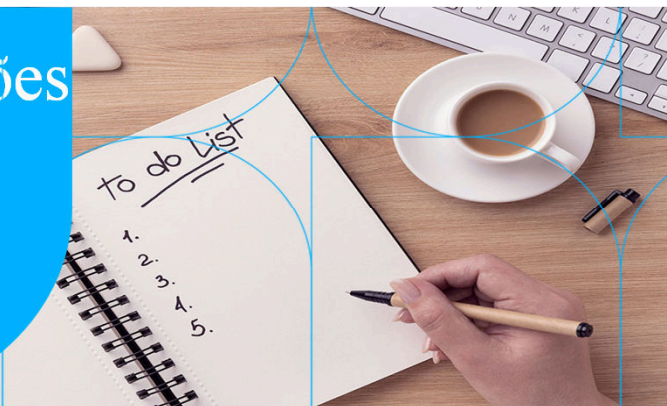
# Vale transporte e auxílio HO

## Vale transporte / Auxílio Mobilidade

- A jurisprudência majoritária considera que o pagamento do Vale Transporte (VT), mesmo que em dinheiro, não desconfigura a sua natureza. Então seria possível alocar recursos para utilização também em aplicativos de mobilidade, a título de auxílio mobilidade. O maior risco será se o empregado alocar um valor muito elevado nesta categoria, já que a lei do VT prevê especificamente que o cálculo do valor do benefício deve ser feito conforme “**a tarifa integral do deslocamento do trabalhador**”.
- Por isso, a recomendação é no sentido de conceder apenas para empregados que optem pelo vale transporte, não deixar de realizar o desconto de 6% do salário básico, e fazer o depósito mensal de VT observando a real despesa com deslocamento, visando cumprir a legislação aplicável.

## Auxílio Home office/teletrabalho

- Não há previsão específica para concessão de um benefício fixo mensal, a título de “auxílio home office” nas normas que regulamentam o regime de teletrabalho ou do home office. No entanto, durante a pandemia, esse auxílio foi amplamente utilizado, com distribuição de valores em média de R\$ 996,00 **anual**.
- Recomenda-se a adoção das seguintes medidas para mitigar os riscos trabalhistas de que a disponibilização de um valor fixo mensal, para este fim, seja caracterizada como salário: i) previsão em política interna clara, contrato de trabalho ou aditivo ao contrato de trabalho e, ii) via de regra deve corresponder aos valores/despesas justificadamente suportadas pelo empregado.



## TRANSFERÊNCIA DOS VALORES ENTRE AS MODALIDADES DE BENEFÍCIOS

**Mitigadores:** Entendemos ser primordial que o depósito mensal de cada benefício obedeça a sua limitação, seja mínima ou máxima, legal, contratual ou coletiva, visando comprovar que o empregador se desincumbiu de suas obrigações.

**Riscos:** Nessa linha, não há como afastar por completo os riscos de desconsideração destes pagamentos, quando se oferece a possibilidade de destinação diversa daquela determinada na norma aplicável, já que essa “possibilidade” pode ensejar o reconhecimento de pagamento de remuneração em decorrência dos serviços prestados.



## Quais benefícios estão sendo concedidos aos empregados?

- **Unilever:** vales alimentação e refeição reunidos em um único cartão, permitindo que os empregados escolham a melhor forma de usar os valores disponíveis, além de auxílio home office, com aporte inicial em janeiro, com posteriores valores mensais.
- **Serasa Experian:** recebimento inicial de R\$ 1.200,00 para compra de equipamentos para empregados em home office, mais valor mensal de R\$ 150,00 para auxílio com custos de luz e internet.
- **Creditas:** além de possuírem os mesmos benefícios que clientes da empresa, como empréstimo facilitado, os empregados passaram a receber um cartão único de vale refeição e alimentação, com valor fixo também para gastos com saúde, mobilidade e educação.
- **Dasa:** a empresa possui um programa de bem estar que foi ampliado para inclusão de apoio para gestão financeira, jurídica e psicológica, além de ter criado um auxílio cuidado, com pagamentos mensais de valores para empregados com filhos de até 10 anos de idade.
- **Mercado livre:** pagamento de até 70% do valor da cirurgia de redesignação de gênero para empregados transexuais, medida que faz parte do pacote de ações voltadas para valorização da diversidade e inclusão.



## São Paulo

Av. Brg. Faria Lima, 3064 - 11º andar  
Jardim Paulistano, 01451-000

11 4883 8750

## Brasília

SHIS QL 24, conjunto 01 Casa 01  
Lago Sul, 71665-015

61 3222 2295

[www.madronalaw.com.br](http://www.madronalaw.com.br)

Fernanda Ferraz  
[fernanda.ferraz@madronalaw.com.br](mailto:fernanda.ferraz@madronalaw.com.br)

Isabella Fraia  
[isabella.fraia@madronalaw.com.br](mailto:isabella.fraia@madronalaw.com.br)

**madrona**  
advogados