

O que a legislação trabalhista diz sobre o pagamento de prêmios?

O pagamento de prêmio e a oferta de benefícios são estratégias significativas para quem deseja melhorar o desempenho da equipe.

A possibilidade de ter um incremento nos ganhos e acesso a itens que favorecem a qualidade de vida e o bem-estar são situações que interferem na motivação e na produtividade dos profissionais.

Contudo, para obter bons resultados, é imprescindível fazer isso de maneira adequada. Além de definir os melhores prêmios e [benefícios](#), você deve conhecer os detalhes da legislação para fazer o pagamento de forma correta e não ter problemas no futuro.

Se você precisa de dicas sobre o assunto, continue acompanhando este texto! Nele, vamos falar mais sobre a importância de investir em prêmios e benefícios, o que diz a legislação sobre o pagamento de prêmio e como fazer isso. Saiba mais!

A importância de investir em benefícios e prêmios para os colaboradores

Todo profissional de RH sabe que o desempenho da equipe é essencial para o sucesso do negócio. Por isso, muitas companhias investem em ferramentas para garantir a motivação e a produtividade do público interno. A oferta de benefícios é uma delas. Ter um pacote com plano de saúde, plano odontológico, vale-alimentação ou refeição, previdência privada, entre outros itens, aumenta a satisfação dos colaboradores e gera vantagens para a empresa, como:

- motivação;
- produtividade;
- atração e retenção de talentos;
- melhora no clima organizacional.

Todos esses fatores são significativos para manter trabalhadores qualificados e engajados no time. Além disso, outra estratégia, ligada diretamente à performance dos profissionais, é o pagamento de prêmios.

Diferentemente dos benefícios, nos quais todos os colaboradores podem ter acesso, o prêmio é voltado para aqueles que se destacam nas atividades, de acordo com regras definidas pela empresa. Se for bem aplicada, a medida pode ter forte impacto na produtividade dos profissionais.

O que a legislação trabalhista diz sobre o assunto

Embora seja vantajoso para a empresa, antes de aplicar a estratégia, é fundamental entender o que a legislação diz sobre o assunto, para que o empregador não tenha custos extras relacionados a tributos.

A possibilidade de pagamento de prêmios consta na Reforma Trabalhista — [Lei nº 13.467/2017](#) — que atualizou algumas leis de trabalho. De acordo com a nova legislação, os prêmios têm natureza indenizatória, ou seja, não há incidência de encargos, como acontece com o [salário](#).

A legislação indica que “as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos 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.”

Além de dinheiro, a Reforma Trabalhista permite a oferta de prêmios em outros formatos. O artigo 457 define os prêmios como: “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.”

O pagamento de prêmios não tem vínculo obrigacional: ele é feito de maneira espontânea pela empresa, a partir de critérios previamente estabelecidos. Da mesma forma, também não pode ser exigida a participação dos colaboradores — tal fato deve ocorrer voluntariamente.

Como definir os prêmios e implementar a estratégia

A estratégia deve ser planejada com cuidado para alcançar os resultados desejados. Nesse sentido, um dos primeiros passos é definir os objetivos com os prêmios, que podem ser positivos para:

- valorizar colaboradores com alto desempenho;
- estimular uma competição saudável entre as equipes;
- reconhecer comportamentos positivos;
- atrair e reter talentos.

Após estabelecer os objetivos, é preciso analisar o perfil dos colaboradores para escolher os melhores prêmios e alinhá-los ao orçamento para isso. A [política de prêmios](#) pode incluir pagamento em dinheiro, bens, serviços, entre outros. Se a empresa está sem verba para ação, uma alternativa, por exemplo, é oferecer folgas. Veja, a seguir, outras ideias:

- prêmios físicos, como televisores, notebook, bicicleta, smartphone e outros;
- viagens;
- cartão presente;

- experiências, como dia no salão, passeio de balão, dia no spa, almoço ou jantar especial etc;
- prêmio em dinheiro.

O passo seguinte é estipular as regras para a obtenção dos prêmios. É muito importante que elas sejam transparentes e objetivas, indicando todos os critérios para a premiação. Além disso, elas devem ser divulgadas de forma eficiente para todos os colaboradores, com o objetivo de estimular a participação e evitar que alguém se sinta injustiçado.

O processo deve ser todo documentado, caso seja necessário justificar o pagamento do prêmio. Afinal, vale lembrar que a legislação indica que os prêmios serão ofertados “em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades”. Uma dica para não ter problemas no futuro é contar com apoio da área jurídica para definir as regras e critérios de avaliação para a premiação.

Como fazer o pagamento de prêmio

Com a Reforma Trabalhista, o pagamento do prêmio deixou de fazer parte do salário. Contudo, muitas companhias ainda ficam receosas em incluí-lo na folha salarial e ter que lidar com custos extras ou outras complicações no futuro.

Se a empresa optou por oferecer prêmios em dinheiro, uma opção prática de fazer isso é contar com um cartão prêmio. Os cartões são bastante utilizados para benefícios de alimentação, refeição, entre outros, e também podem ser significativos para os prêmios. Dessa forma, a área de RH define o valor que será disponibilizado e o colaborador premiado pode usar a verba como desejar.

No caso do cartão prêmio, ele pode ser utilizado para compras em diversos estabelecimentos físicos e virtuais, saques em dinheiro, pagamento de contas, recarga de celular, entre outras funções. Outro diferencial é a possibilidade de contar com um [fornecedor de benefícios](#) para disponibilizar o cartão, acompanhar a utilização e dar suporte aos trabalhadores.

O pagamento de prêmio é bastante vantajoso para a empresa, pois influencia diretamente na motivação e na produtividade da equipe. Por isso, é fundamental entender a legislação sobre o assunto e conhecer as melhores práticas para aplicar a estratégia.

Gostou do texto e quer utilizar o cartão prêmio na sua empresa? [Acesse o nosso site](#) e conheça as vantagens dele!