**kw: Salário e remuneração**

Salário e remuneração meritocrática: quais as diferenças?

O “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo” trouxe muitas novidades para a CLT. A mais marcantes trato do salário e remuneração meritocrática.

O ano de 2019 foi cheio de novidades, e uma delas foi uma medida provisória relacionada ao trabalho. Instaurada em 12 de novembro de 2019, a medida nº 905 traz diversas modificações na CLT.

Assim, o “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo” modifica áreas referente aos prêmios, gorjetas, participação nos lucros, trabalho nos finais de semana, salário e remuneração meritocrática e demais assuntos dessa natureza.

Quando olhada com mais atenção, essa medida é uma reforma trabalhista em pequena escala. Ademais, temos vários problemas encontrados na CLT resolvidos por ela.

Vamos nos aprofundar no tema.

## Como distinguir salário e remuneração?

Existe uma diferença sutil entre salário e remuneração do ponto de vista jurídico. Podemos dizer que o salário é o dinheiro pago ao trabalhador por serviços prestados, em vista de contrato.

Por outro lado, a remuneração é a soma do salário com demais bonificações. Nesse sentido, temos horas extras, gratificações, bonificação noturna e etc.

Em resumo, chamamos de remuneração todo o dinheiro recebido pelo empregado de seu emprego, este sendo pago pelo empregador diretamente ou não.

## Salário e remuneração meritocrática: problemas na CLT

De acordo com a Lei 13.467/17, temos que prêmios não devem fazer parte do salário. Assim, não ocorreriam alíquotas de encargos trabalhistas nem de aposentadoria.

No entanto, no mesmo artigo onde encontramos a informação anterior, temos que os prêmios podem ser concedidos pelos empregadores, quando o colaborador tiver resultados acima do esperado.

O problema surge quando interpretamos a Lei neste ponto. Se o empregador colocar meta para o prêmio e os funcionários receberem este valor todos os meses, o bônus deixa de ser espontâneo, podendo ser entendido como salário. No mesmo caso, colocar uma meta torna o resultado esperado, ou seja, não passível de prêmio.

Nos dois casos analisados temos uma inconsistência. Vejamos como esse problema foi resolvido.

## Como a medida provisória nº 905 resolveu o problema?

A medida provisória resolveu o problema do salário e remuneração meritocrática de forma simples. Em suma, ela define que tanto as regras quanto o prêmio devem ser estabelecidos. Além disso, ainda dá margem para ocorrer tanto o ajuste unilateral quanto ajuste em concordância com os colaboradores.

Para garantir maior segurança, o pagamento foi restringido a um por trimestre ou quatro no ano. Dessa forma não temos o perigo de tornar o extraordinário em ordinário, correndo risco de tributação. A diferença entre salário e remuneração foi bem estabelecida, facilitando a aplicação da Lei.

