



## Remuneração x Prêmio

A Consolidação das Leis do Trabalho define, em seu artigo 457, que todo o pagamento realizado pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo trabalho realizado será considerado remuneração.

Assim, é remuneração não somente o salário mensal fixo, mas também as gratificações, cuja definição compreende os valores contratualmente acordados e aqueles pagos habitualmente, seja por força de contrato ou de costume.

### PRÊMIO É REMUNERAÇÃO?

Segundo o § 4º do artigo 457 da CLT, “consideram-se prêmios as 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.”

Assim, para ser considerado prêmio e preservar a natureza indenizatória da verba, devemos observar os seguintes requisitos abaixo:



Na prática, são os requisitos: desempenho extraordinário do Empregado, sendo de liberalidade do Empregador, não podendo decorrer de uma obrigação legal ou de um acordo entre o Empregado e o Empregador.

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



Com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, restou estabelecido que o “prêmio” pago pelo empregador aos seus empregados, não integrará a base de cálculo das contribuições previdenciárias e encargos trabalhistas, ainda que habituais.

O instituto “prêmio” gerou muita controvérsia em decorrência da subjetividade do requisito “liberalidade do empregador”. A solução de consulta COSIT da Receita Federal nº 151, determina que para não haver a descaracterização da natureza indenizatória da verba (ausência de integralização nas demais verbas, como ocorre com as verbas salariais), o Empregador, deverá comprovar o ‘desempenho ordinário e esperado’ x ‘desempenho extraordinário/acima da média’.

Vejamos o texto da referida solução:

**Solução de Consulta COSIT 151:**

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL PREVIDENCIÁRIA. NÃO INCIDÊNCIA. PRÊMIO POR DESEMPENHO SUPERIOR. REFORMA TRABALHISTA.

**A partir de 11 de novembro de 2017, não integra a base de cálculo, para fins de incidência das contribuições previdenciárias, o prêmio decorrente de liberalidade concedida 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.**

**No período compreendido entre 14 de novembro de 2017 e 22 de abril de 2018, o prêmio por desempenho superior, para ser excluído da base de cálculo das contribuições previdenciárias, não pode exceder ao limite máximo de dois pagamentos ao ano.**

Os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias: (1) **são aqueles pagos, exclusivamente, a segurados empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos aos segurados contribuintes individuais;** (2) **não se restringem a valores em dinheiro, podendo ser pagos em forma de bens ou de serviços;** (3) **não poderão decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresso, hipótese em que restaria descaracterizada a liberalidade do empregador;** e (4) **devem decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, de forma que o empregador deverá comprovar, objetivamente, qual o**

DESSIMONI | BLANCO

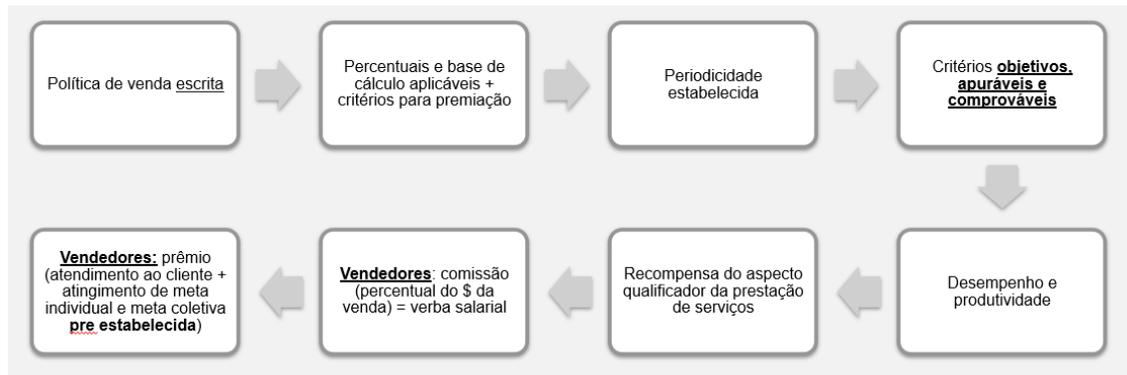
A D V O G A D O S

# D | B

## desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado.

Dispositivos Legais: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 62, § 11; Lei nº 13.467, de 2017, arts. 1º e 4º; Medida Provisória nº 808, de 2017, art. 1º; Lei nº 8.212, de 1991, arts. 22 e 28; Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, art. 457, §§ 2º e 4º; e Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, arts. 52 e 58.

Portanto, para afastar eventual caracterização de natureza salarial e incidência nas contribuições sociais aos valores pagos como prêmio, a recomendação é de que a Empresa tenha uma política escrita, para que periodicamente consiga por meio de critérios objetivos, apurar e comprovar o desempenho superior ao esperado.



Ainda, a fim de aumentar a segurança jurídica, é recomendável a celebração de um acordo coletivo com o sindicato.

Concluindo, recomenda-se que as empresas, além de seguirem as instruções indicadas acima, conversem com os seus setores jurídicos ou advogados contratados, para avaliar cada caso individualmente.

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S