

D | B

Remuneração x Prêmio

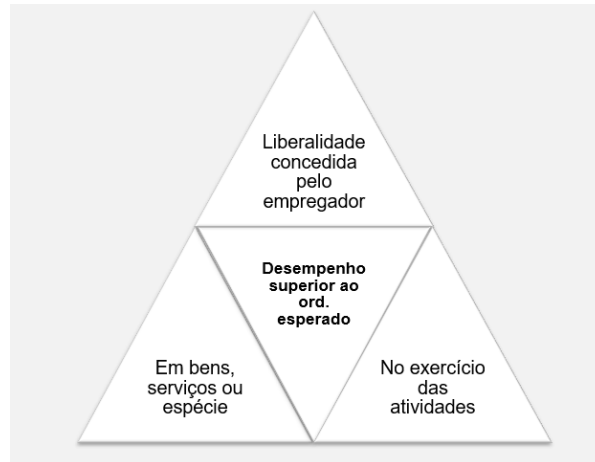
A Consolidação das Leis do Trabalho define, em seu artigo 457, que todo o pagamento realizado pelo empregador ao empregado como contraprestação pelo trabalho realizado será considerado remuneração.

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

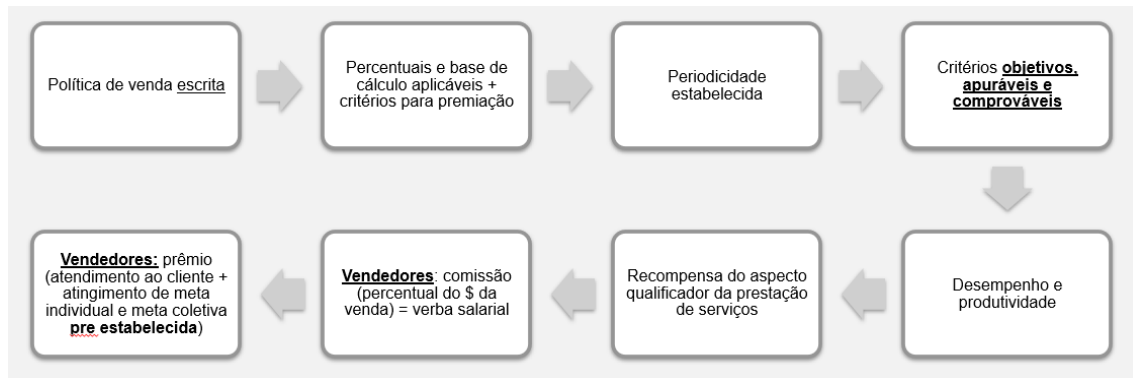
A D V O G A D O S

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.