Considerações sobre o pagamento de prêmio

09.06.2022 5 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Thais de Barros Meira

Assuntos

Tributário Trabalhista Reforma Trabalhista

No âmbito da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do artigo 457 da CLT, dispondo, em seu parágrafo 2º, que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios 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. Por sua vez, o parágrafo 4º do mesmo artigo define prêmio como sendo *"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"*.

Com base nos dispositivos legais acima transcritos, os requisitos que deverão ser observados para que determinada verba seja classificada como prêmio são: (i) sua concessão pelo empregador a título de liberalidade; (ii) em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, no exercício regular das atividades; podendo se destinar (iii) a empregado ou a grupo de empregados; e sem restrição quanto a (iv) habitualidade.

Sob o ponto de vista fiscal, a Lei nº 13.467/2017 alterou, ainda, o artigo 28 da Lei nº 8.212/1991, incluindo a alínea "z", no parágrafo 9º, que passou a prever que "os prêmios e os abonos" não devem integrar o salário de contribuição. Sendo assim, por expressa disposição legal, não há incidência das contribuições previdenciárias sobre os valores pagos a título de prêmio. E, como se infere do texto da CLT, não há recolhimento de FGTS e tampouco reflexos em outras verbas trabalhistas.

Nesse contexto, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 no tocante ao pagamento de prêmios a empregados foram muito bem-vistas pelos empregadores quando da edição da Reforma Trabalhista. Isso porque, viabilizou-se o pagamento de valores a empregados que contribuíram significativamente para o crescimento e resultado da empresa, sem que houvesse um ônus trabalhista e fiscal decorrente de tal pagamento adicional e não obrigatório.

Não obstante, na prática, a implementação da figura do prêmio tem gerado bastante insegurança às sociedades, pois a maioria dos requisitos para a qualificação de determinada verba como prêmio se refere a conceitos bastante abrangentes, marcados por elementos de relativa subjetividade e que ainda não foram objeto de apreciação/consolidação de entendimento pela jurisprudência dos tribunais após a Reforma Trabalhista.

A Medida Provisória nº 905/2019 buscou esclarecer alguns dos pontos que haviam ficado em aberto e que levavam a diferentes interpretações, como, por exemplo, que o pagamento de prêmios era válido, independentemente da forma ou meio utilizado para sua fixação. Contudo, a referida medida provisória nunca foi convertida em lei, tendo perdido a sua vigência.

Até o momento, as únicas manifestações das autoridades fiscais acerca do alcance e interpretação dos requisitos previstos para a caracterização do prêmio foram as Solução de Consulta COSTI nº 151, de 14 de maio de 2019 e Solução de Consulta DISIT/SRRF01 nº 1009, de 04 de junho de 2019, nas quais se formalizou entendimento no sentido de que os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias são aqueles (i) pagos exclusivamente a empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos aos contribuintes individuais; (ii) pagos em dinheiro ou na forma de bens ou de serviços; (iii) que não decorrem de obrigação legal ou de ajuste expresso (como contrato de trabalho, convenção coletiva ou regulamento da sociedade), hipótese em que resta descaracterizada a liberalidade do empregador; e (iv) que decorrem de desempenho superior ao ordinariamente esperado, de forma que o empregador deve comprovar, objetivamente, qual era o desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado.

Nesse contexto, de acordo com o entendimento das autoridades fiscais, a mera pactuação do prêmio em um contrato assinado entre as partes descaracterizaria a natureza dos pagamentos como premiação isenta de reflexos trabalhistas e fiscais, estando, portanto, sujeitos à incidência das contribuições previdenciárias. Daí concluir que a melhor forma de pagar um prêmio é surpreendendo o empregado, que não esperava o pagamento, mas, ainda assim, teve um desempenho superior às expectativas regulares.

É possível sustentar que as autoridades fiscais estariam dando uma interpretação muito restritiva à legislação, que não lista, por exemplo, a ausência de prévia pactuação, a produção de documentos comprovando qual seria o desempenho esperado como requisitos para a não-incidência de contribuições previdenciárias. No entanto, ainda, não há precedentes sobre esse assunto, ficando impossível aferir, com segurança, qual o efetivo alcance e aplicação do conceito de prêmio, bem como o tratamento fiscal e trabalhista aplicável.

Ainda que a Justiça do Trabalho possa ser mais flexível na classificação de determinada verba como prêmio, para fins de afastar as incidências fundiárias e trabalhistas, recomenda-se observar os critérios trazidos pelas autoridades fiscais até que se consolide o entendimento jurisprudencial, pois, como regra, a contingência previdenciária é superior à economia do ponto de vista meramente trabalhista. Daí concluir que, mesmo após 5 anos da edição da Reforma Trabalhista, a classificação segura de quaisquer pagamentos espontâneos como prêmio, nos termos do art. 457 da CLT, deve ser acompanhada de avaliação prévia do racional do pagamento, evitando, dessa forma, questionamentos.

>>> Este conteúdo faz parte do e-book ***"5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas". Clique aqui*** *para acessar os outros artigos da publicação.*

>>> Este artigo foi escrito por nossas sócias Cibelle Linero e Thais de Barros Meira, das áreas de Trabalhista e Tributário, respectivamente. Este artigo foi veiculado pelo Estadão no dia 09/06/2022. Clique aqui e confira o conteúdo na íntegra.

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado

Cibelle Linero

Thais de Barros Meira