

RT INFORMA



Natureza jurídica dos prêmios segundo a jurisprudência do TST e CARF

O entendimento sobre a natureza jurídica dos prêmios no âmbito trabalhista tem sido objeto de análise e debate considerável, inclusive em âmbitos judicial e administrativo. A legislação trabalhista brasileira, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), trouxe novidades significativas em relação à forma como os prêmios são tratados no contexto das relações de trabalho.

A principal questão em torno dos prêmios é referente a sua natureza jurídica – se salarial ou indenizatória –, o que determina se eles devem (salarial) ou não (indenizatória) integrar a base de cálculo da remuneração do empregado para a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Até 10/11/2017, período anterior à vigência da Reforma Trabalhista, o entendimento que predominava no Tribunal Superior do Trabalho (TST) era no sentido de que a natureza jurídica dos prêmios dependia da configuração de habitualidade e de vinculação do prêmio ao desempenho do empregado. Ou seja, a natureza jurídica dos prêmios variava conforme análise casuística.

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a prever que determinados valores pagos aos trabalhadores, ainda que de forma habitual, **não integram sua remuneração e não constituem, portanto, base de cálculo para a incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários.**

Nos termos do novo – e atual – §4º do artigo 457 da CLT¹, prêmios são o conjunto de liberalidades pagas ao trabalhador em forma de serviços, bens ou dinheiro, em razão de desempenho superior ao esperado na realização das atividades. Portanto, além de não possuir valor fixo, os prêmios estão embasados em três fatores:

1

Liberalidade (vontade) do/a empregador/a;

2

Bom desempenho do empregado/a ou grupo de empregados/as; e

3

No contrato de trabalho, não possuir natureza salarial expressa ou não substituir o salário

¹ CLT. Art. 457, § 4º 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.

Nesse sentido, inclusive, a Solução de consulta 151/2019 da Receita Federal do Brasil (RFB) estabelece requisitos, não expressos na CLT, para que o prêmio pago não tenha natureza remuneratória, afastando a incidência de encargos previdenciários

No Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), há decisões no sentido de que, para as relações de trabalho ocorridas até 10/11/2017, é possível a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, como a contribuição previdenciária, sobre os prêmios pagos por produtividade.

Confira nesse RT Informa o atual entendimento judicial e administrativo sobre a natureza jurídica dos prêmios e a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários!

Jurisprudência do TST

Atualmente, o posicionamento do TST sobre a natureza jurídica dos prêmios é uníssono no sentido de que, independentemente da denominação dada à parcela paga pelo empregador (gratificação, prêmio ou qualquer outra), sua natureza jurídica (salarial ou indenizatória) será definida com base em critérios de habitualidade, periodicidade e uniformidade no pagamento.

Isso porque o TST começou a ser instado a se manifestar sobre a distinção entre as comissões e os prêmios, o que passou a ser feito caso a caso com base nos critérios mencionados (habitualidade, periodicidade e uniformidade no pagamento), tendo em vista seu entendimento consolidado na Súmula 340 e na Orientação Jurisprudencial (OJ) 397 da SDI-1 .

Inclusive, no período anterior à Reforma Trabalhista, nem mesmo cláusula coletiva conseguia garantir a natureza jurídica da parcela, sendo indispensável a análise casuística para definição da sua integração ou não à remuneração.

PRÊMIO-PRODUTIVIDADE. PAGAMENTO HABITUAL. NATUREZA JURÍDICA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. Discute-se, no caso, a validade de cláusula de norma coletiva que fixa a natureza indenizatória do prêmio-produtividade, mesmo constatado o pagamento habitual pela empregadora. As condições de trabalho podem ser negociadas coletivamente pelos sindicatos representativos das categorias profissional e econômica, devendo ser dado amplo reconhecimento às convenções e aos acordos coletivos de trabalho decorrentes, por força de mandamento constitucional contido no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. No entanto, as negociações coletivas encontram limites nas garantias, nos direitos e nos princípios instituídos pela mesma Carta Magna, que são intangíveis à autonomia coletiva, como as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, que tutelam a vida e a saúde do empregado. Ou seja, se a Constituição da República assegura a todos os trabalhadores, no inciso XXII do mesmo artigo 7º, a existência de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho capazes de reduzir os riscos inerentes à atividade laboral, as normas coletivas de trabalho decorrentes de negociação coletiva não podem, pura e simplesmente, eliminar ou reduzir os direitos previstos em lei ligados a essas matérias e destinados exatamente na esfera infraconstitucional, a concretizar esses direitos fundamentais sociais. O artigo 457, *caput* e § 1º, da CLT, ao dispor que se compreende na remuneração do empregado não só a remuneração fixa estipulada pelo empregador, ou seja, não apenas o salário-base, como também outras parcelas: as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador, define que a remuneração é o salário *lato sensu* do empregado, abrangida toda e qualquer parcela paga como contraprestação do serviço. Observa-se que **não importa, portanto, a mera a denominação da parcela paga pelo empregador (gratificação, prêmio ou qualquer outro), pois a sua natureza jurídica salarial, se for o caso, será definida com base em critérios de habitualidade, periodicidade e uniformidade no pagamento**, independentemente da denominação recebida. Essas parcelas, se caracterizadas, no caso concreto, como contraprestação paga pelo empregador ao empregado, têm nítida

natureza salarial. Assim, verificada sua natureza salarial, devem seus respectivos valores integrar a remuneração do reclamante para todos os efeitos, nos termos do artigo 457, § 1º, da CLT, isso porque a natureza jurídica dos prêmios não pode ser alterada por meio de norma coletiva, tendo em vista o caráter indisponível das parcelas. Importante destacar, ainda, o entendimento do STF sobre a parcela, consubstanciado na Súmula nº 209 da sua jurisprudência, segundo a qual "o salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade". (E-RR-117800-56.2007.5.09.0025; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; Relator: Jose Roberto Freire Pimenta; Publicação: 20/10/2017)

Assim, para o TST, quando evidenciada habitualidade nos pagamentos, o fator determinante para diferenciar as premiações das comissões seria a comprovação de sua ligação direta com o desempenho do empregado.

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - PRÊMIO POR ALCANCE DE METAS. NATUREZA JURÍDICA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 340 DO TST E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 397 DA SBDI-1 DO TST. A C. Turma do TST consignou tratar-se a **hipótese de prêmios pelo alcance de metas, que não se confunde com o pagamento de comissões por vendas, e, nesse contexto, a jurisprudência desta Subseção, de igual forma, repele a incidência da Súmula 340 do TST e da Orientação Jurisprudencial 397 da SBDI-1 do TST à espécie**, tal como determinado no acórdão embargado. Óbice do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo regimental conhecido e desprovido. (AgR-E-RR-82100-75.2007.5.04.0019; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; Relator Breno Medeiros; Publicação: 07/12/2018)

No caso do "prêmio por quilômetro rodado", por exemplo, que consiste na parte variável da remuneração do empregado motorista, a SDI-1 entendeu que a natureza jurídica dessa parcela não poderia ser salarial, visto que seu pagamento está condicionado ao cumprimento de metas – o que chamou de "parcela-condição".

MOTORISTA. **PRÊMIO POR QUILOMETRO RODADO**. NATUREZA JURÍDICA. FORMA DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 340 DO TST. Registra-se, de plano, que não houve revolvimento de fatos e provas pela Turma, que se baseou nas mesmas premissas fáticas consignadas no acórdão regional, qual seja de que o autor, no exercício da função de motorista, percebia prêmio por quilômetro rodado, e não realizava vendas, em condições, assim, de descartar a propalada contrariedade à Súmula nº 126 do TST. No mais, **a controvérsia cinge-se a definir a aplicação da Súmula nº 340 desta Corte, nos casos em que a parte variável da remuneração do empregado seja paga na forma de prêmios pelo cumprimento de metas**. No caso, conforme se depreende do acórdão regional, o reclamante recebia **prêmios em razão do cumprimento de metas, relativas à quilometragem percorrida, e não pela venda de produtos**. Assim, a remuneração do autor era compreendida por uma parte fixa e por uma variável, correspondente aos prêmios recebidos. **Como se trata de parcela-condição, de natureza salarial, que somente será paga caso o empregado implemente condição previamente fixada, a contraprestação pelo resultado alcançado não remunera a hora laborada em sobrejornada (hora simples), como o fazem as comissões**, de modo que o pagamento apenas do adicional, como preconizam a Súmula nº 340 do TST e a parte final da Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-1 desta Corte, revelaria prejuízo ao trabalhador, que não teria sua hora paga. Assim, considerando que os prêmios não remuneram a jornada de trabalho da mesma forma que as comissões, impõe-se repelir o entendimento preconizado pela Súmula nº 340 e pela Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-1², ambas, desta Corte, nas hipóteses em que a parte variável da remuneração é composta pelo pagamento de prêmios pelo cumprimento de metas, como no caso. Incide, portanto, para o cálculo das horas extras do autor, o teor da Súmula nº 264 desta Corte. Nesse sentido, precedentes desta SBDI-1, nos quais se consagram o entendimento de que **a parcela "prêmios por quilômetros rodados" é caracterizada pelo resultado do alcance de metas, possuindo natureza distinta das comissões**,

que dependem de vendas e constituem parte variável dos ganhos para efeito de contraprestação das horas relativas ao labor extraordinário. (AgR-E-ARR-469-23.2014.5.23.0056; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; Relator Min. Jose Roberto Freire Pimenta; Publicação: 16/11/2018)

Esse, inclusive, é o entendimento prevalecente na Corte até hoje.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRÊMIO POR QUILOMETRO RODADO. SÚMULA Nº 340 DO TST. CONTRARIEDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RECONHECIMENTO. I. **O entendimento perfilhado pela SBDI-I desta Corte é no sentido de que os prêmios por quilometro rodado são pagos em razão do atingimento de metas, como retribuição pelo aumento da produtividade, possuindo natureza jurídica diversa das comissões**, o que afasta, para o cálculo das horas extraordinárias, a incidência da Súmula nº 340 e da Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-I do TST. II. No caso dos autos, o Tribunal de origem consignou que " *A retribuição do prêmio, no caso, dá-se por intermédio do salário por unidade de obra, sendo calculado de acordo com as metas atingidas pelo trabalhador, o que torna evidente que se trata de remuneração variável, sujeita aos ditames da Súmula n. 340 do TST* " (fl. 769 - Visualização Todos PDF). III. Desse modo, ao entender que o prêmio por quilometro rodado tem natureza jurídica de remuneração variável, o Tribunal de origem proferiu decisão em contrariedade ao entendimento da SBDI-I desta Corte. Aplica-se ao caso dos autos, para efeitos de cálculo das horas extraordinárias, o entendimento da Súmula nº 264 do TST. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 897-62.2017.5.23.0003; 7ª Turma; Relator Min. Evandro Pereira Valadao Lopes; Publicação: 25/08/2023)

Portanto, para o TST, em relação ao período pré-reforma, quando verificada habitualidade no pagamento dos prêmios, torna-se necessário analisar a existência (ou não) de ligação entre os prêmios pagos e o desempenho do empregado, para afastar (ou não) a natureza jurídica salarial e a consequente integração da parcela prêmio ao salário dos empregados, mas sempre de forma casuística.

Esse entendimento continua sendo aplicado por algumas Turmas do TST, em casos cujos contratos de trabalho foram iniciados antes da mudança legislativa (11/11/2017), a partir de quando a legislação passou a prever expressamente que a habitualidade no pagamento da parcela não descaracteriza o prêmio (art. 457, §2º, da CLT).

PRÊMIOS PAGOS "POR FORA" - NATUREZA JURÍDICA. [...] 6. Quanto à natureza jurídica dos prêmios, a Corte *a quo*, conforme exposto, analisou as provas produzidas nos autos e constatou o **pagamento habitual de prêmios "por fora", conjuntura que autoriza a sua integração à remuneração do autor para todos os efeitos, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT (redação anterior à alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, vigente à época dos fatos)**. 7. Assim, não se evidencia contrariedade à Súmula nº 253 do TST, uma vez que tal precedente aplica-se à gratificação semestral, mas não às circunstâncias em que a parcela intitulada "prêmio" é paga com habitualidade. Agravo interno desprovido. (Ag-AIRR - 101857-85.2017.5.01.0052; 2ª Turma; Relatora: Margareth Rodrigues Costa; Publicação: 15/09/2023)

HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. EMPREGADO REMUNERADO POR PRÊMIOS. NATUREZA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. O Tribunal Regional consignou que **restou "comprovado que sempre existiu pagamento com habitualidade de prêmios por produtividade e não comissões (embora a reclamada utilizasse a rubrica "comissões")**, conforme bem aponta a sentença". Assinalou ainda que "à integração nas horas extras, necessário destacar que **não se aplica ao caso o teor da OJ n. 397 da SDI-1 ou da Súmula n. 340 do TST, pois o reclamante recebia prêmios por produtividade e não comissões**". 2. Logo, a decisão do Tribunal a quo está em consonância com o entendimento desta Corte no sentido de que os "prêmios", por se caracterizar pelo atingimento de metas, possui natureza jurídica diversa das "comissões", que depende de vendas e constituem parte variável dos ganhos para efeito de contraprestação

das horas relativas ao labor extraordinário. Precedentes. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. (Ag-AIRR-21051-87.2017.5.04.0017; 3ª Turma; Relator: Alberto Bastos Balazeiro; Publicação: 23/06/2023)

SISTEMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. O Tribunal Regional asseverou que o reclamado não apresentou documentos que permitiram aferir os valores devidos e pagos a título de "Sistema de Remuneração Variável". A tese recursal de que o banco teria juntado tal documentação não resiste ao disposto na Súmula/TST nº 126. No mais, **o Colegiado assentou que o pagamento da SRV se encontra vinculado ao cumprimento de metas e que seu pagamento se mostrou habitual. Tratando-se de prêmio pago com habitualidade pelo atingimento de objetivos fixados pelo empregador, sobressai sua natureza jurídica salarial, nos termos do artigo 457, §1º, da CLT e da iterativa, notória e atual jurisprudência do TST.** Precedentes. Incide a Súmula/TST nº 333 como óbice ao trânsito do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (ARR-11052-63.2015.5.03.0129; 7ª Turma; Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte; Publicação: 30/06/2023)

Para os contratos vigentes em período posterior à Reforma Trabalhista (11/11/2017), contudo, as Turmas do TST têm optado por aplicar a literalidade do novo dispositivo, a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017.

CESTA BÁSICA/AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA NO PERÍODO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO INICIADO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. NÃO CONHECIMENTO. I. Hipótese em que **se discute a possibilidade de aplicação imediata das normas de direito material dispostas na Lei nº 13.467/17 aos contratos em vigor quando do início de sua vigência, precisamente, a norma que estabelece a natureza jurídica da parcela auxílio-alimentação/cesta básica.** II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (art. 457, §2º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/17) sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência pacificada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconheço a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. **Na medida em que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, a norma de direito material, apesar de não retroagir, é aplicável a situações consolidadas em sua vigência.** Diante disso, fixa-se o seguinte entendimento: **com a vigência da Lei 13.467/17, as normas de direito material são aplicadas imediatamente aos contratos em vigor, não havendo se falar em direito adquirido.** IV. A redação do art. 457, §2º, da CLT, modificada pela Lei nº 13.467/2017, prevê 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*". V. **Portanto, a natureza jurídica da parcela cesta básica/auxílio-alimentação deve ser considerada indenizatória no período contratual posterior a vigência da Lei nº 13.467/2017, ainda que possua natureza salarial no período anterior.** VI. No caso dos autos, o Tribunal Regional decidiu que o art. 457, §2º, da CLT, que prevê a natureza indenizatória da cesta básica/auxílio-alimentação, deve incidir sobre o contrato de trabalho em vigor. VII. Inviável o processamento do recurso de revista, porque não demonstrada violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta à Constituição Federal, bem como contrariedade à verbete sumular ou orientação jurisprudencial (art. 896 da CLT). VIII. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 10376-21.2021.5.15.0049; 4ª Turma; Relator: Alexandre Luiz Ramos; Publicação: 01/09/2023)

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PRÊMIO. NATUREZA JURÍDICA. **PERÍODO DE LABOR POSTERIOR A 11/11/2017.** TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. **Não se pode negar a aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam em vigor, como no caso dos autos.** A denominada Reforma Trabalhista modificou a redação do art. 457, § 2º, da CLT. Extrai-se do referido dispositivo que, **após a vigência da Lei 13.467/2017, ocorrida em 11/11/2017, o prêmio possui natureza indenizatória e não repercute nas demais verbas**

salariais. Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-728-09.2019.5.09.0096; 5ª Turma; Relator: Breno Medeiros; Publicação: 27/05/2022)

TELEFÔNICA. PROGRAMA DE INCENTIVO VARIÁVEL-PIV. ART. 457, §§ 2.º E 4.º DA CLT. NATUREZA JURÍDICA. **CONTRATO INICIADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. Em se tratando de verba não prevista em lei, instituída por ato de liberalidade da empregadora e cujo pagamento é determinado pelo nível de empenho do empregado no atingimento das metas da empresa, o PIV deve ser enquadrado na definição de prêmio, contida no § 4.º do art. 457 da CLT, definição que, a propósito, sempre foi dada à parcela pela jurisprudência desta Corte. Todavia, no que se refere à sua natureza jurídica, as modificações introduzidas na legislação trabalhista pela Lei n.º 13.467/2017 determinam que sejam feitas novas reflexões. Agora por imposição legal, fixada no § 2.º do art. 457 da CLT, as verbas pagas a título de prêmio, ainda que habituais, 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, o que equivale a estabelecer sua natureza como sendo indenizatória. No caso, a relação contratual iniciou na vigência da lei referida, devendo ser mantido, portanto, o acórdão regional que julgou improcedente os pedidos dos reflexos em outras verbas que adviriam caso estabelecida a natureza salarial. Recurso de Revista parcialmente conhecido e não provido. (RR - 10625-26.2019.5.15.0086; 7ª Turma; Relator: Claudio Mascarenhas Brandao; Publicação: 22/09/2023)**

A questão ainda não foi objeto de análise pela SDI, desde a edição da Lei 13.467/2017.

Decisão do CARF

Na esfera administrativa, o Conselho de Administração de Recursos Fiscais (CARF) também já proferiu decisão sobre a matéria, quando da análise de caso em que uma instituição financeira oferecia a seus empregados prêmios diretamente ligados ao cumprimento de metas e ao aumento de venda de determinados produtos.

Em 19/12/2022, a 2ª Turma da Câmara Superior do CARF decidiu pela incidência de contribuição previdenciária sobre prêmios pagos por produtividade aos funcionários de instituição bancária (processo 16327.720384/2011-07; Relatora: Conselheira Rita Eliza Reis da Costa Bacchieri; acórdão 9202-010.570).

No caso, foi analisado um recurso do banco contra uma autuação da fiscalização em cima de dois programas da instituição (apuração entre 2003 e 2005): a primeira, uma premiação para funcionários e agências que apresentarem o melhor resultado no cumprimento das metas, e a segunda, uma, premiação para equipes e funcionários que aumentassem a venda do produto seguro de vida.

A relatora, que restou vencida, defendia que, por não ter habitualidade no pagamento, não haveria incidência de contribuição.

O entendimento que prevaleceu, no entanto, foi o do conselheiro Carlos Henrique de Oliveira, que argumentou que, não obstante o prêmio não fosse pago de forma habitual, ele surge da contraprestação de serviços, pois os funcionários trabalham mais para recebê-lo. Dessa forma, concluiu que o prêmio teria caráter remuneratório e, portanto, deveria sofrer a tributação.

No mesmo processo, vale dizer, os conselheiros afastaram a incidência da contribuição previdenciária sobre o hiring bônus (bônus de contratação), reiterando o decidido em processos anteriores (16327.001665/2010-78 e 16327.001666/2010-12, por exemplo).

Digno de nota que, apesar de a decisão administrativa datar de 2022, ela não tangencia a Reforma Trabalhista, pois o período de apuração da fiscalização (2003-2005) é bastante anterior à Lei 13.467/2017, estando a decisão do CARF em conformidade com o entendimento do TST, para o período.

Solução de Consulta da Receita Federal do Brasil

Por fim, no âmbito da Receita Federal do Brasil (RFB) já houve manifestação sobre a incidência de contribuição social nos prêmios, no contexto da Reforma Trabalhista.

Isso porque, 3 dias após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 – isto é, em 14/11/2017 –, foi editada a Medida Provisória (MP) 808/2017, que alterou o disposto no art. 457 da CLT, permitindo reflexos de premiação na contribuição social. Porque não convertida em lei, a MP produziu efeitos apenas até 22/04/2018. Após essa data, voltou a valer o texto do art. 457 da CLT reformada.

Considerando as dúvidas acerca do tema, a Receita Federal do Brasil (RFB) se posicionou sobre o tema na Solução de Consulta (Cosit) nº 151/2019, em 15/05/2019.

O entendimento da Receita Federal, ao regulamentar a matéria, foi no sentido de que a partir de 11/11/2017 (data de início de vigência da Lei n. 13.467/2017 – reforma trabalhista), os prêmios não integram a base de cálculo das contribuições sociais, desde que não sejam decorrentes de obrigação legal ou ajuste expresso e decorram de desempenho superior ao esperado pelo empregador, devendo este comprovar, objetivamente, qual era o desempenho esperado e em qual quantitativo foi superado. Assim, nos termos da Cosit 151/2019, 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 podem 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 desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado.

O Tribunal Regional Federal da 3ª Região seguiu o entendimento da RFB em decisão relativa à contribuição social sobre os prêmios e sua natureza jurídica. Vejamos:

EMENTA. APELAÇÃO. CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS. PRÊMIOS. SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT N. 151/2019. LEGALIDADE. RECURSO NÃO PROVIDO. 1. A controvérsia dos autos consiste em definir se os prêmios devem compor a base de cálculo das contribuições sociais, requerendo a parte autora o reconhecimento da ilegalidade da Solução de Consulta COSIT n. 151/2019. 2. Verifica-se, da interpretação literal do artigo 457, parágrafos 2º e 4º, da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, que os prêmios não são considerados como verbas remuneratórias e, portanto, não integram o salário de contribuição, mas desde que sejam concedidos por liberalidade do empregador em razão de desempenho superior ao esperado por este. 3. E a Solução de Consulta COSIT n. 151/2019, ao regulamentar a matéria, definiu que, a partir de 11 de novembro de 2017 (data de início de vigência da Lei n. 13.467/2017), os prêmios não integram a base de cálculo das contribuições sociais caso não sejam decorrentes de obrigação legal ou ajuste expresso e decorram de desempenho superior ao esperado pelo empregador,

devendo este comprovar, objetivamente, qual era o desempenho esperado e em qual quantitativo foi superado. 4. Analisando-se os dispositivos legais, não se observa a ocorrência de ilegalidade na Solução de Consulta COSIT n. 151/2019, eis que não se verifica a criação de novos requisitos àqueles estabelecidos na legislação federal (artigo 457 da CLT). Ao que se observa, houve regulamentação do dispositivo da CLT retromencionado para, objetivamente, definir quais pagamentos efetuados pelos empregadores, sob a nomenclatura de prêmios, podem se enquadrar efetivamente como prêmios. 5. Trata-se de fixação de critérios objetivos com base na lei, permitindo que as partes consigam definir e ter ciência em quais hipóteses os valores pagos sob a nomenclatura de “prêmios” não repercutem nas contribuições sociais, evitando, ainda, o uso de tal verba como forma de pagamento de remuneração sem o recolhimento das contribuições previdenciárias, isto é, evitando-se que, a fim de não ocorrer o pagamento das contribuições sociais, valores em verdade remuneratórios sejam repassados aos empregados mediante o título de “prêmio”. 6. O prêmio, nos termos do artigo 457, parágrafo 4º, da CLT, destina-se, por liberalidade do empregador, a reconhecer e premiar o empregado pelo bom trabalho realizado, acima das expectativas para o qual já é remunerado, de forma que os critérios esclarecidos na Solução de Consulta COSIT n. 151/2019 não extrapolam o que foi definido pelo legislador federal. 7. Cabe destacar que a r. sentença analisou a matéria em completude e não foi omissa ou contraditória, pois apresentou fundamentação completa, clara e precisa para motivar a conclusão do juízo a quo. 8. Apelação não provida. (TRF-3: ApCiv: 50069048020194036105 SP, Relator: Desembargador Federal VALDECI DOS SANTOS, Data de Julgamento: 24/02/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: Intimação via sistema DATA: 01/03/2021)

Em razão das limitações impostas pela RFB quanto à liberalidade do empregador, notadamente os requisitos dispostos na Solução de Consulta (Cosit) nº 151/2019 e acima destacados, é possível que esse entendimento ainda seja objeto de questionamento.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT |
Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/ECON | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas:
Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-
903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até fevereiro de 2024.