



Informe Estratégico – Problemática da concessão de prêmios a empregado ou grupo de empregados

1 - Antes da edição da [Lei nº 13.467/2017](#), Reforma Trabalhista, era frequente o posicionamento da jurisprudência trabalhista e tributária de que o valor pago com habitualidade a título de prêmio teria natureza salarial, sendo tido como contraprestação do trabalho, ou seja, o prêmio integrava o salário do empregado, inclusive, para fins de incidência das contribuições previdenciárias.

Como a Lei nº 13.467/2017, houve significativa alteração na redação dos §§ 2º e 4º do art. 457 da [CLT](#).

De acordo com o 2º do art. 457 da [CLT](#) 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.

Já o § 4º, do mesmo dispositivo celetista, prevê que se consideram 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.

A [Lei nº 8.212/1991](#), também foi alterada pela Reforma Trabalhista, que passou a prever expressamente que não integram o salário de contribuição os valores pagos a título de prêmios (alínea “z” do § 9º do art. 28).

Posteriormente, a [Instrução Normativa RFB nº 971/2009](#), foi alterada, tendo sido incluída a alínea “l” ao “caput” do art. 58, prevendo que não integram a base de cálculo para fins de incidência de contribuições os prêmios, conforme definidos pelo § 3º do mesmo dispositivo, que expressamente considera 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, reproduzindo o disposto no 4º do art. 457 da [CLT](#).

Apesar de as alterações legislativas ensejadas pela Reforma Trabalhista constituírem um avanço, a concessão de prêmios ainda tem gerado insegurança jurídica para empregadores, por conta de decisões judiciais que têm reconhecido o pagamento de prêmios como parcela salarial, inobstante o § 2º do art. 457 da CLT ser expresso no sentido de 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”.

Com o reconhecimento judicial da natureza salarial do prêmio o empregador pode ser condenado a pagar diferenças de valores em relação às férias acrescidas do 1/3 constitucional, décimo-terceiro salário, depósitos do FGTS, além da incidência da contribuição previdenciária sobre os valores pagos a título de prêmios e sobre as diferenças reconhecidas, e ainda reflexos nos repousos semanais remunerados.

Com isso, muitos empregadores estão receosos em conceder prêmios aos seus empregados, visto que é expressivo o risco de serem surpreendidos com questionamentos na Justiça do Trabalho, o que desestimula a adoção dos prêmios como forma de beneficiar os trabalhadores.

Isto se deve ao fato, principalmente, de que o atual texto do § 4º do art. 457 da CLT não é claro e deixa dúvidas quanto aos parâmetros que o empregador poderá se valer para conceder prêmios a empregado ou a grupo de empregados, sem o risco da sua integração ao salário do empregado, restando somente como critério a exigência de que o desempenho do trabalhador ou grupo de trabalhadores seja superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, sem trazer maiores informações sobre a questão.

2 - A exposição de motivos do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que originou a Lei nº. 13.467/2017, Reforma Trabalhista, dispõe da seguinte forma:

“PROJETO DE LEI 6.787, DE 2016 - Altera o DL 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Autor: PODER EXECUTIVO Relator: deputado ROGÉRIO MARINHO(...) Art. 457 A jurisprudência dos tribunais trabalhistas entende que benefícios pagos com liberalidade pelo empregador integram o salário do empregado, sobre ele incidindo encargos trabalhistas e previdenciários. **A nossa intenção com a mudança proposta ao art. 457 é a de permitir que o empregador possa premiar o seu funcionário sem que isso seja considerado salário.** É o caso, por exemplo, de reclamações comumente ajuizadas em que se requer

a incorporação ao salário de um prêmio por vendas – uma viagem ou determinado objeto. **O efeito concreto disso é a retração do empregador, que evita conceder esses prêmios sob o risco de vê-los incorporados ao salário, caracterizando um claro prejuízo aos empregados.** Além disso, acrescentamos uma definição do que é prêmio de forma a sanar as inúmeras divergências jurisprudenciais e doutrinárias existentes e que dificultam o pagamento desse tipo de liberalidade". (Grifou-se)

Portanto, como se pode perceber a intenção do legislador foi estimular e incentivar a concessão de prêmios pelo empregador, porém a partir do momento em que a Lei nº 13.467/2017, entrou em vigor surgiram interpretações que acabaram gerando efeito contrário, desestimulando à prática de concessão de prêmios.

3 - Outra questão que tem sido geradora de conflitos, quanto aos prêmios, diz respeito à interpretação da expressão "liberalidade", prevista no § 4º do art. 457 da CLT.

Quanto ao conceito de liberalidade há duas interpretações baseadas nas correntes estabelecidas pela doutrina trabalhista.

A primeira interpretação, baseada na corrente subjetivista, é no sentido de que liberalidade diz respeito ao que é concedido espontaneamente pela empresa, sem que seja haja exigência legal. Em tal hipótese, o empregador pode, em função de sua vontade, instituir determinada gratificação sem ocorrer sua integração ao contrato de trabalho do empregado. No geral, tais pagamentos estão vinculados a eventos socialmente relevantes, como, por exemplo, o aniversário da empresa, ou mesmo fatos considerados significativos para a empresa, como por exemplo o aumento extraordinário da lucratividade ou mesmo o reconhecimento excepcional pelo mercado, dentre outros.

A segunda interpretação, vinculada à corrente objetivista, é de que liberalidade seria aquilo que, além de ser concedido pela empresa, mesmo não havendo exigência legal, não pode ser prévia e contratualmente acordado. Em tal hipótese, o requisito essencial para o enquadramento como liberalidade é a inexistência de pactuação do seu pagamento com o empregado, o que ocorreria com a sua formalização ou com o seu pagamento habitual.

Quanto aos prêmios, a jurisprudência dos Tribunais está consolidada na linha da corrente objetivista, posicionando-se que a simples reiteração da parcela, tornando-a habitual, produziria a sua integração ao contrato de trabalho, e em consequência ao salário, independentemente da intenção do empregador.

Tal interpretação está em conflito com o atual texto dos §§ 2º e 4º do art. 457 da CLT, e com a intenção do legislador expressa no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, dando margem a insegurança jurídica para as empresas.

4 – A Receita Federal, por meio da Solução de Consulta da Coordenação-Geral de Tributação (Cosit) nº [151](#), de 21/05/2019, trata da incidência de contribuições previdenciárias das empresas e empregados sobre os valores pagos a título de prêmio por desempenho superior:

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

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 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. (Grifou-se)

Como se pode perceber a Solução de Consulta Cosit nº 151/ 2019, extrapolou os limites da legislação, principalmente ao estabelecer uma interpretação peculiar em relação à liberalidade, determinando que qualquer política da empresa significaria ajuste expresso e, portanto, não configuraria liberalidade, ou seja, a Solução de Consulta concluiu que todo e qualquer documento que trate do assunto como ajuste expresso irá desnaturar a liberalidade, e por conseguinte sobre o valor pago a título de prêmio deverá incidir as contribuições previdenciárias.

Oportuno ressaltar que liberalidade deve ser entendida como o pagamento feito sem que a empresa esteja obrigada, e se há regulamento da empresa prevendo a possibilidade, e não a obrigação de pagamento de prêmio, ou estabelecendo critérios para se entender o que significa desempenho superior ao esperado, tal ajuste não pode invalidar a liberalidade prevista no § 4º do art. 457 da CLT, conforme prevê a Solução de Consulta Cosit nº 151, de 2019.

E ao mesmo tempo em que a Solução de Consulta Cosit proíbe qualquer ajuste expresso, determina que as empresas tenham que comprovar objetivamente, ou seja, por meio de documentos, que o desempenho foi superior ao ordinário, o que demonstra que extrapolou os limites legais estabelecidos pelo § 4º do art. 457 da [CLT](#), bem como pelo § 2º do art. 22 e alínea "z" do § 9º do art. 28 da [Lei nº. 8.212/1991](#) e o inciso I do "caput" e o § 3º do art. 58 da [Instrução Normativa RFB nº 971/2009](#), na medida em que estabeleceu a obrigatoriedade de o pagamento não decorrer de ajuste expresso, o que estaria compreendido em regulamento das empresas, entre outros, o que viola o princípio da legalidade previsto no inciso II do art. 5º e no inciso I do art. 150 da [Constituição Federal de 1988](#) e no art. 97 da [Lei nº 5.172, de 1966](#), Código Tributário Nacional.

Com isso, além de gerar insegurança jurídica quanto à concessão de prêmios, a [Solução de Consulta Cosit 151/2019](#), dá margem a grande risco de autuação fiscal pela Receita Federal:

- Caso os mesmos empregados recebam reiteradamente prêmios e a fiscalização entenda que, na verdade, aquele seria o desempenho ordinário do empregado, e o prêmio seria uma forma de remuneração disfarçada;
- Caso o valor dos prêmios seja reiteradamente o mesmo e a fiscalização entenda que o empregado já havia adquirido a expectativa de receber aquele valor; e
- Caso a fiscalização verifique em documentos ou comunicações internas da empresa a existência de previsão de pagamento de prêmio, sendo que tais valores poderão ser considerados como gratificação ajustada de natureza remuneratória, e não mera liberalidade do empregador.

5 - Portanto, pode-se concluir que inexistente segurança jurídica, atualmente, aos empregadores que decidirem, por liberalidade, conceder prêmios a empregado ou grupo de empregados, sem que fique configurada a habitualidade e sem que o pagamento do prêmio venha a constituir base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

A alteração do § 4º do art. 457 da CLT, pela Reforma Trabalhista, buscou incentivar a meritocracia e o incremento da produtividade do trabalhador brasileiro, ao reduzir o custo para o empregador na instituição de premiação por desempenho, sendo necessário que a interpretação das autoridades fiscais e da jurisprudência trabalhista estejam em consonância com tais objetivos e com a vontade do legislador, exteriorizada no texto normativo.

Também é fundamental que a interpretação esteja em consonância com a vontade do legislador expressa no atual texto do § 2º do art. 457 da CLT, na qual 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 fim, uma importante sugestão é que o texto do § 4º do art. 457 da CLT possa ser aperfeiçoado pelo Poder Legislativo brasileiro, de âmbito federal, de forma a propiciar maior segurança jurídica para as empresas na concessão de prêmios aos seus empregados.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho