

ANATUREZA JURÍDICA DOS PRÊMIOS ANTE A REGULAMENTAÇÃO TRAZIDA PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E O ENTENDIMENTO DA “COSIT 151/2019”

Bruno Laércio de Melo¹
Henrique Teixeira Neves²
Marcelo Teixeira Neves³

RESUMO

O presente trabalho busca analisar criteriosamente a natureza jurídica dos prêmios com as alterações trazida pela Lei 13.467/2017, bem como pelas MP 807/2017 e MP 905/2019, pelos respectivos períodos de vigência e os reflexos do entendimento da Receita Federal expresso na Solução de Consulta da Coordenação-Geral de Tributação “COSIT 151” publicada no DOU de 21/05/2019. Analisa também os efeitos da inobservância do entendimento explanado e seus reflexos, face ao efeito expansionista circular, capaz de constituir direitos à empregados e passivo trabalhista ao empregador o que deve ser observado na gestão de riscos e *compliance* trabalhista empresarial.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista; Prêmios. Salário. Remuneração. Compliance.

ABSTRACT

The present work seeks to carefully analyze the legal nature of the awards with the changes brought by Law 13.467/2017, as well as by MP 808/2017 and MP 905/2019, due to their respective validity periods and the reflections of the understanding of the Internal Revenue Service Federal express in the Consultation Solution of the General Coordination of Taxation “COSIT 151” published in the DOU of 05/21/2019. It also analyzes the effects of non-compliance with the explained understanding and its consequences, given the expansionist circular effect, liable to constitute rights for employees and labor responsibilities for the employer, which must be observed in risk management and corporate labor compliance.

Keywords: Labor Law. Labor Reform; Prizes. Wage. Remuneration. Compliance

¹ Mestre em direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas, pós-graduado em Direito Constitucional e Administrativo. Advogado e Professor Universitário. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2584491773208266>. Endereço eletrônico: brunopa2000@gmail.com.

² Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Instituto Damásio de Direito e IBMEC em 2021. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas em 2019. Advogado e Professor Universitário. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7835222691550412>. Endereço Eletrônico: henriqueneves700@gmail.com.

³ Pós-Graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito do Sul de Minas em 2019. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas em 2016. Advogado e Professor Universitário. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1097011254062549>. Endereço Eletrônico: marcelo_0167@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Inicialmente é importante salientar que alterações nas leis trabalhistas devem ser muito bem avaliadas, pois ante a íntima relação existente entre capital e trabalho, modificações no principal diploma legislativo trabalhista do país certamente surtirão efeitos para as empresas e na forma como regem suas respectivas atividades econômicas, podendo insurgir, ainda em impactos na arrecadação tributária do país.

A Lei n. 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, trazia a difícil missão de desburocratizar a relação de emprego e ao mesmo tempo modernizar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para garantir e aumentar a empregabilidade no país, o que, aparentemente, não logrou o êxito pretendido.

O referido diploma legal foi responsável por diversas alterações na CLT, sendo que muitas delas acabaram por causar efeito diverso do pretendido pela referida legislação, como no caso da regulamentação dos prêmios recebidos pelos empregados ao longo do curso do contrato de trabalho.

Desde sua inauguração na legislação trabalhista, os prêmios foram alvos de diversas mudanças ao longo dos anos, as quais foram promovidas por duas Medidas Provisórias, sendo que uma delas perdeu a validade e a outra foi revogada, muito embora seja inegável que produziram efeitos durante seu período de vigência, o que reforça a necessidade de estudo detalhado sobre o tema.

Ainda, em maio de 2019, a Receita Federal em consulta tributária realizada junto à Coordenação-Geral de Tributação teceu considerações acerca do conceito dos prêmios sobre os quais não incidiriam contribuições previdenciárias, trazendo importantes limitações no tocante à liberalidade no pagamento da parcela.

Neste sentido, o presente trabalho tem por objetivo a realização de pesquisa exploratória⁴ (GIL, 2002, p. 41) utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica⁵ e documental⁶ (GIL, 2002, p. 44), buscando promover análise detalhada do instituto dos prêmios, com as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, bem como os efeitos decorrentes da Medida Provisória 807/2017 e 905/2019 e o entendimento publicado pela Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal.

Para tanto, foi realizada inicialmente uma leitura exploratória (GIL, 2002, p. 77) para identificar os referenciais teóricos que teriam relevante contribuição no presente trabalho acadêmico, procedendo-se com uma leitura analítica dos textos selecionados para posterior realização de uma leitura interpretativa entre os textos selecionados, os dispositivos legais envolvidos e o entendimento da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal acerca da natureza jurídica dos prêmios e seus impactos.

DA NATUREZA JURÍDICA DOS PRÊMIOS FRENTE AO ENTENDIMENTO DA “COSIT 151/2019”.

Antes de adentrarmos a questão da natureza dos prêmios pagos aos empregados é importante aprofundarmos e distinguirmos conceitos importantes dentro da questão envolvendo as verbas pagas pelo empregador a seus empregados.

O artigo 2º da CLT ao trazer os requisitos inerentes ao vínculo de emprego cuidou de especificar como um dos requisitos a onerosidade, que em apertada síntese, pode ser resumida como a natureza contraprestativa da remuneração recebida pelo empregado em razão do trabalho desempenhado.

⁴ Pesquisas exploratórias são aquelas cujo objetivo é proporcionar maior familiaridade com o problema, constituindo na maioria das vezes levantamentos bibliográficos. (GIL, 2002, p. 41).

⁵ Pesquisas bibliográficas, por sua vez são aquelas que utilizam como procedimento a revisão bibliográfica de livros e artigos científicos, entre outras fontes de pesquisa. (GIL, 2002, p. 44).

⁶ Pesquisas documentais, por sua vez, são aquelas por meio da qual a fonte de pesquisa são documentos, tais como regulamentos, ofícios, boletins, consultas à órgãos públicos, entre outros. Apesar de semelhantes, a principal diferença entre a pesquisa bibliográfica e a documental é que esta última, por sua vez, é feita em materiais que não receberam tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 2002, p. 45/46).

No conjunto de verbas recebidas pelo empregado em retribuição ao trabalho prestado a doutrina cuida de distinguir remuneração de salário. Neste sentido, entende-se por salário, o conjunto de verbas pagas pelo empregador ao empregado em contraprestação ao trabalho prestado, enquanto por remuneração temos o conjunto de verbas recebidas pelo empregado, sejam ou não pagas pelo empregador (DELGADO, 2019, p. 843).

Para esclarecer a questão com mais facilidade, basta pensarmos na figura do empregado que recebe salário e gorjetas, por exemplo, neste caso, o salário do empregado constitui ao valor que ele recebe do empregador e a remuneração é composta pelo valor que recebe do empregador acrescido dos valores que recebeu de gorjetas, as quais são pagas por terceiros, no caso, pelos clientes diretamente ao empregado ou pagas para o empregador que repassa os valores aos empregados.

A distinção entre salário e remuneração é complexa, principalmente pelo fato de que a própria legislação, às vezes aplica equivocadamente remuneração e salário como sinônimos. A questão decorre da vontade do legislador de querer incorporar as gorjetas na base de cálculo do salário mensal do trabalhador, como bem assevera (NASCIMENTO, 1994, p. 295), vejamos:

Em síntese, tratou-se de mero artifício legal seguido pelo caput do art. 457 da CLT, para permitir, sem perda da consistência da definição de salário feita pela lei, que as gorjetas incorporassem a base de cálculo salarial mensal do trabalhador. Assim também sustentava o jurista Amauri Mascaro Nascimento: o “legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra remuneração” (1). Nesta linha, a ordem jus trabalhista brasileira teria sido válida da expressão remuneração (art. 457, caput, CLT) apenas para determinar que as gorjetas, embora não sendo pagas diretamente pelo empregador, integrassem o salário contratual, para diversos fins legais. (NASCIMENTO, 1994, p. 295).

O art. 457 da CLT com redação trazida pela Lei 1.999 de 14/10/1953, cuidou de expressar a distinção entre os institutos ao esclarecer que a remuneração é composta “*além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber*” (BRASIL, 1953), sendo que em seu parágrafo primeiro, o referido dispositivo especificou, ainda, que as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador integram o conceito de salário, propriamente dito.

Logo, temos que o salário englobaria além dos valores pagos pelo empregador ao empregado em razão do trabalho desempenhado as gratificações legais e as comissões. Neste sentido (MARTINEZ, 2020, p. 854):

O universo daquilo que a lei intitula como remuneração é composto pelo conjunto de salário-base, complementos salariais e suplementos salariais, sendo importante anotar que nem sempre estarão presentes os três elementos. Há circunstâncias em que o empregado, por não realizar atividades adicionais (trabalho em horas noturnas ou exercício de função de confiança, por exemplo), não é destinatário de complementos salariais, assim como há casos em que o empregado, por não ter sido contemplado com a generosidade dos fornecedores ou clientes, não recebe suplementos salariais.

Veja-se o texto constante do art. 457 da CLT, segundo o qual “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber” (destaques não constantes do original). Quando o legislador referiu-se ao “salário devido e pago diretamente pelo empregador”, quis fazer menção ao salário-base e aos complementos salariais. Igualmente, quando se referiu às “gorjetas que receber”, quis tratar dos suplementos salariais. (MARTINEZ, 2020, p. 854).

A importância na definição dos conceitos supramencionados está no chamado efeito expansionista circular das verbas de natureza salarial, isto é, os reflexos das referidas parcelas nas demais verbas trabalhistas, posto que o salário e as verbas que compõem a remuneração, por sua vez, refletirão em verbas rescisórias diferentes, conferindo direitos aos trabalhadores (DELGADO, 2019, p. 856).

De igual modo, a correta identificação do conjunto remuneratório pago ao empregado é fundamental para uma gestão corporativa como forma de provisionar gastos e diminuir riscos de demandas trabalhistas.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista trouxe significativas alterações com relação à natureza jurídica dos prêmios pagos pelo empregador ao empregado, mas é importante ressaltar que na prática os prêmios já existiam antes da Lei 13.467/2017.

Tal verba sempre se mostrou de suma importância no ambiente empresarial sendo muito utilizada, inclusive com nomenclaturas diversas, tais como “*bônus*”, buscando assim estimular e gratificar os empregados quando uma meta estipulada pela empresa fosse alcançada.

Ocorre que tal verba não era regulamentada pela CLT o que lhe atribuía diversas discussões acerca de sua natureza (salarial ou não). (DELGADO, 2019, p. 919/920), por sua vez, divide a natureza dos prêmios antes e depois da Lei 13.467/2017, estipulando que antes da referida legislação, os prêmios ostentavam natureza salarial atípica, posto que eram pagos como contraprestação ao trabalho desenvolvido pelo empregado, logo, detinham nítida natureza contraprestativa. Vejamos:

Os prêmios (usualmente chamados bônus) também têm preservado a singularidade de não terem sido, até a Lei n. 13.467/2017, absorvidos pela legislação heterônoma estatal brasileira, mantendo-se como figura criada e desenvolvida no exclusivo âmbito da normatividade autônoma ou até mesmo da restrita criatividade unilateral do empregador. Tratava-se, portanto, de figura salarial atípica (ou não tipificada), em contraponto a todas as parcelas anteriormente descritas, que são referenciadas em textos legais. (DELGADO, 2019, p. 919/920)

Válido ressaltar, ainda, que segundo o ilustre doutrinador, os prêmios detinham a natureza de salário condição, isto é, eram devidos somente se as metas estipuladas fossem alcançadas, razão pela qual poderiam ser suprimidos, caso o empregado não alcançasse a meta em determinado mês ou intervalo de tempo estipulado pelo empregador.

Contudo, a regra geral (natureza salarial) deveria ser analisada em conjunto com outros requisitos, em especial, a habitualidade, razão pela qual, o prêmio pago de forma habitual seria considerado salário e produziria reflexos nas demais verbas trabalhistas, atraindo o já mencionado efeito expansionista circular dos salários.

(SÜSSEKIND, 2010, p. 307), por sua vez defendia que era possível a instituição de prêmios sem natureza salarial desde que fossem pagos por mera liberalidade do empregador e sem natureza de contraprestação, propriamente dita, devendo-se sempre observar o Princípio da Primazia da Realidade, isto é, sendo vedado o pagamento dos prêmios como complemento salarial.

Com o advento da Lei 13.467/2017 o art. 457, sofreu significativa alteração legislativa, dentre as quais a inclusão do §2º trazendo expressamente a exclusão da natureza salarial dos prêmios pagos, ainda que habitualmente, vejamos (BRASIL, 2017):

§ 2º 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.

Também restou alterado o artigo 28, alínea “z”, da Lei 8.212/91, para excluir da base de cálculo das contribuições previdenciárias os prêmios pagos aos empregados. Vejamos (BRASIL, 2017):

“§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:
(...)
z) os prêmios e os abonos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

Ainda, no tocante às inovações trazidas pela Lei 13.467/2017 é importante ressaltar a redação estabelecida no §4º do art. 457 da CLT por meio do qual o legislador cuidou de conceituar o “prêmio” sanando aqui uma lacuna legislativa que antes era suprida pela doutrina.

Neste sentido, passou a ser considerado prêmio “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.” (BRASIL, 2017).

Nota-se que a Lei 13.467/2017 cuidou expressamente de estipular que os prêmios não precisam ser pagos necessariamente em dinheiro, podendo ser concedido na forma de bens (sem limitar se móveis ou imóveis) ou serviços, estipulando, ainda que poderiam ser firmados para um empregado ou grupo de empregados não cuidando de estipular limitações quanto a valores e/ou periodicidade.

É certo que a redação trazida pelo dispositivo, atrelada ao não recolhimento de contribuições previdenciárias sobre os respectivos valores, sem quaisquer limitações, acaba por facilitar fraudes trabalhistas e tributárias, buscando assim, mascarar créditos que na prática possuem natureza remuneratória. Nesse sentido já advertia o ilustre doutrinador, Luciano Martinez, ao afirmar que “Muito provavelmente os prêmios — assim como já acontece com a PLR — serão oferecidos em valores expressivos e disfarçarão, em muitos casos, verdadeiros fragmentos de remuneração.” (MARTINEZ, 2020, p. 961).

Ainda com relação ao tema, é digno de nota que a Medida Provisória n.: 808/2017, com vigência entre 14/11/2017 e 23/04/2018, introduziu o parágrafo 22º no art. 457 da CLT impondo modificações ao conceito dos prêmios, limitando seu pagamento a duas vezes por ano, senão vejamos o dispositivo legal em questão (BRASIL, 2017):

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Neste sentido, desrespeitado o referido regramento, durante o período de validade da Medida Provisória n.: 808/2017, a declaração de natureza salarial dos valores pagos a partir do terceiro pagamento é medida que se impõe.

Com relação ao conceito de prêmio exposto na legislação é importante tecer maiores considerações, posto que apesar de aparentemente simples possui nuances que na prática podem desclassificar o prêmio conferindo-lhe natureza salarial.

Inicialmente é importante mencionar o aparente conflito entre o parágrafo 2º e 4º do art. 457 da CLT, isso porque se os prêmios são pagos em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, certamente não poderiam possuir habitualidade por um período considerável, sob pena de constatar, no caso concreto possível descaracterização da referida verba, atraindo, portanto, o efeito expansionista circular.

Isso porque, o desempenho superior ao ordinariamente esperado, aparentemente conflita com a habitualidade do pagamento, podendo restar demonstrado que as metas impostas não são extraordinárias, mas sim comuns, desnaturando a ideia de prêmio para salário propriamente dito.

Ainda, merece destaque especial no referido conceito o fato de que os prêmios seriam “liberalidades” concedidas pelo empregador, isso porque, entende-se por liberalidade aquelas parcelas que o empregador não estaria obrigado a pagar ao empregado, contudo, uma vez estipulada uma meta ou condição a ser alcançada e tendo, o empregador, fixado uma contraprestação pelo alcance da referida estipulação, tal verba perderia o caráter de mera liberalidade e passaria a ser exigível.

Neste sentido, a estipulação prévia e expressa de prêmios aparentemente colide com o requisito da liberalidade, fato que inclusive foi reforçado pelo entendimento da Receita Federal expresso na Solução de Consulta da Coordenação-Geral de Tributação “COSIT 151” publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 21/05/2019.

No referido documento, a Receita Federal concluiu que a estipulação prévia de política de premiação realizada por empresas afasta o caráter da liberalidade da referida verba, razão pela qual o prêmio perderia sua característica propriamente dita e passaria a ser base de cálculo de incidência de contribuição previdenciária. Vejamos (BRASIL, 2019):

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 expresse, 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. (BRASIL, 2019)

Ora, se a referida verba quando firmada expressamente pelo empregador perde sua característica de liberalidade, constituindo base de cálculo para incidência previdenciária, por certo, não se configura como prêmio, propriamente dito, mas sim verba de cunho salarial que quando paga de forma habitual poderá atrair a incidência do efeito expansionista circular, neste sentido (PINHEIRO; SILVA, 2020 p.223):

“A propósito, oportuno pontuar que a Receita Federal, respondendo consulta formulada por empresa que pretendia instituir política de prêmios após a Reforma Trabalhista firmou o posicionamento “COSIT 151” publicado no DOU de 21/05/2019 exatamente no sentido de que a instituição de prêmios por ajuste expresse descaracteriza a condição de liberalidade e a parcela, assim, sofre incidência de contribuições previdenciárias. Sob tal conjectura, os prêmios válidos seriam aqueles concedidos espontaneamente pelo empregador ao longo do contrato sem que houvesse qualquer obrigação por parte do empregador.”

A questão é polêmica, pois afeta diretamente os programas de *compliance* empresarial e de certa forma criou certa instabilidade jurídica na estipulação de premiações.

Talvez por isso, o Poder Executivo tenha inserido na Medida Provisória n.: 905/2019, publicada em 12/11/2019, as alterações promovidas na Lei 10.101/2000 que trata sobre Programas de Participação nos Lucros e Resultados, o art. 5º-A, o qual estranhamente trazia regramento expresse autorizando que os prêmios fossem pactuados previamente e por escrito. Pela redação do dispositivo, é evidente a tentativa de retirar a aplicação da “COSIT 151”, afastando a natureza salarial dos prêmios, vejamos (BRASIL, 2019):

“Art. 5º-A. São válidos os prêmios de que tratam os § 2º e § 4º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, e a alínea “z” do § 9º do art. 28 desta Lei, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

(...)

IV - as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; (...)

Se antes da referida Medida Provisória n.: 905/2019 a Receita Federal entendia que os prêmios pactuados previamente não seriam parcelas dotadas de “mera liberalidade” com a referida Medida Provisória a pactuação prévia não só era permitida como se constituía requisito para a concessão de prêmios, o que poderia conferir maior segurança jurídica.

Contudo, a Medida Provisória n.: 905/2019 que deveria disciplinar o chamado Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, trazia sérias discussões sobre sua constitucionalidade, além de disciplinar matérias que não deveriam estar previstas em seu texto, posto que era estranha à finalidade que pretendia.

A própria alteração do regramento dos prêmios previstos na CLT, através de alteração de dispositivos na Lei 10.101/2000 que versa sobre Participação nos Lucros e Resultados (PLR) feita em Medida Provisória que deveria tratar sobre o Contrato Verde Amarelo, já trazia discussões sobre a pertinência da alteração mediante medida provisória e a ofensa ao art. 62 da Constituição da República.

Sendo assim, talvez em virtude da controvérsia acerca da referida Medida Provisória, esta foi revogada pela Medida Provisória n.: 955/2020 publicada em 20/04/2020, neste sentido, temos que o entendimento da “COSIT 151” da Receita Federal que antes poderia encontrar óbice na Medida Provisória n.: 905/2019, agora não encontra regramento específico para afastar seus efeitos.

Neste sentido, a pactuação prévia e expressa de prêmios através de metas pré-determinadas pode atrair a desnaturação da referida verba atraindo sua natureza salarial, isso porque, se possui impactos previdenciários e tributários sobre a referida parcela, por certo tem natureza de contraprestação salarial e uma vez paga com habitualidade atrairá para si o efeito expansionista circular sobre estes valores.

CONCLUSÃO

Como se sabe, o Direito do Trabalho é um ramo do Direito de suma importância para o desenvolvimento empresarial, sendo imprescindível o conhecimento da legislação para gestão empresarial e contenção de riscos trabalhistas e fiscais, nesse sentido, o conhecimento acerca da natureza jurídica das verbas pagas pelo empregador ao empregado é fundamental.

Sendo assim, dentre as verbas recebidas pelos empregados, os prêmios merecem atenção, pelo fato de que não possuíam regulamentação própria antes da Reforma Trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017 e a análise equivocada da referida legislação coloca as empresas em risco, tendo em vista que a desnaturação da verba para salário importa no pagamento de reflexos em todas as demais verbas trabalhistas, além de incidência previdenciária e fiscal.

Na análise dos prêmios verifica-se que antes da sua taxatividade expressa em Lei, os prêmios eram conceituados como valores pagos pelo empregador ou empregado, por mera liberalidade ao empregado cujo desempenho foi superior ao ordinário e não poderiam ser habituais, sob pena de serem caracterizados salário.

Contudo, com a nova redação do art. 457 da CLT cuidou o legislador de abranger maiores possibilidades de pagamento dos prêmios incluindo que poderiam ser fornecidos não só através de dinheiro, mas também mediante bens e serviços, ficando mantido requisito da liberalidade e do desempenho acima do ordinário, porém o texto fez constar expressamente a possibilidade do pagamento de forma habitual.

A habitualidade no pagamento do prêmio foi alterada pela Medida Provisória n.: 808/2017, com vigência entre 14/11/2017 e 23/04/2018, que introduziu o parágrafo 22º no art. 457 da CLT, limitando o pagamento do prêmio a duas vezes por ano, razão pela qual concluímos que na vigência da Medida Provisória n.: 808/2017, caso haja mais de dois pagamentos realizados haverá a natureza salarial com relação ao terceiro em diante.

A habitualidade sofreu nova alteração quando da redação da Medida Provisória n.: 905/2019, isso porque a referida medida provisória inseriu o art. 5º-A, III, na Lei 10.011/2000, cuidado de estabelecer novamente uma limitação na frequência dos pagamentos, vedando que ocorressem mais de quatro vezes no mesmo ano civil sendo no máximo um por trimestre. Neste sentido, tendo em vista que referida medida provisória foi revogada em 20/04/2020 pela Medida Provisória n.: 955/2020, aplica-se o mesmo raciocínio anterior para os prêmios que eventualmente não estão de acordo com as limitações previstas.

Contudo, na análise do conceito do prêmio com a redação do art. 457 da CLT é de suma importância o estudo da “liberalidade” no pagamento da referida verba, isso porque, entende-se como liberalidade a verba que é paga sem que haja obrigatoriedade do empregador, logo, a estipulação de prêmios previamente estabelecidos pode ensejar a desnaturação da verba, reconhecendo sua natureza salarial e o efeito expansionista circular, em caso de estar presente a habitualidade.

Neste sentido, foi o entendimento da Receita Federal na Solução de Consulta da Coordenação-Geral de Tributação “COSIT 151” publicada no DOU de 21/05/2019, ao entender que prêmios previamente expressamente estabelecidos não são verbas pagas por mera liberalidade, posto que o empregador se obrigou a pagá-las no exato momento em que firmou o compromisso, razão pela qual, o referido órgão concluiu que os prêmios pagos da forma supramencionada constituem base de cálculo para a contribuição previdenciária, logo, também teria natureza salarial.

Verifica-se, ainda, que a Medida Provisória n.: 905/2019 ao trazer novo regramento sobre os prêmios buscou, de certa forma, conceder segurança jurídica às empresas cuidando de prever expressamente que os prêmios deveriam ser previamente pactuados, porém a medida provisória em questão foi revogada pela Medida Provisória n.: 955/2020 em 20/04/2020, logo, atualmente prevalece o texto original trazido pelo art. 457 da CLT, o qual diante do entendimento explanado na “COSIT 151” não permite a pactuação prévia das premiações.

Diante do exposto, o prêmio somente se enquadraria como uma parcela paga pelo empregador ao empregado em razão de um evento futuro, isto é, sem que haja pactuação expressa e, conseqüentemente, obrigatoriedade no pagamento, não observado o requisito em questão haveria a desnaturação da natureza jurídica da verba nos moldes já mencionados anteriormente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brasil. *Decreto-Lei n. 5.452 de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 05 de abr. 2023.

_____. *Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm> Acesso em 05 de abr. 2023.

_____. *Lei n. 10.101 de 19 de dezembro de 2000*. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm> Acesso em 06 de abr. 2023.

_____. *Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

_____. *Medida Provisória n. 807 de 31 de outubro de 2017*. Altera a Lei nº 13.496, de 24 de outubro de 2017, que institui o Programa Especial de Regularização Tributária - Pert na Secretaria da Receita Federal do Brasil e na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv807.htm> Acesso em: 06 de abr. 2023.

_____. *Medida Provisória n. 905 de 11 de novembro de 2019*. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm> Acesso em: 06 de abr. 2023.

_____. *Solução de Consulta COSIT N. 151 de 14 de maio de 2019*. Publicado no DOU de 21/05/2019, seção 1, página 32. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=100859> > Acesso em: 06 de abr. 2023.

CLT organizada: Consolidação das Leis do Trabalho / Equipe Método; organização Vólia Bomfim Cassar. – 5. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. pp.919/920.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva, Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

PINHEIRO, Iuri; SILVA Fabrício Lima. *Manual do compliance trabalhista: teoria e prática* – Salvador: Editora JusPodium, 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.