

PRÊMIOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA - SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 151/2019, DA RECEITA FEDERAL

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a famosa “reforma trabalhista”, restou estabelecido que a verba “prêmio” não tem natureza salarial, ainda que paga com habitualidade, nos termos dos parágrafos 2º e 4º do artigo 457 da CLT.

No mesmo sentido, a legislação previdenciária (Lei nº 8.212/91) também foi alterada em seu art. 28, § 8º, "a", e § 9º, "z", com a previsão expressa de que não integram o salário de contribuição os valores pagos a título de prêmios e abonos.

No entanto, esta alteração legislativa – extremamente benéfica às empresas na medida em que reduz o custo na folha de pagamento – poderá trazer riscos. Assim, para o correto enquadramento das parcelas a serem consideradas como prêmios é importante observar o conceito estipulado na lei.

No último dia 14/05/2019, a Receita Federal emitiu a Solução de Consulta COSIT nº 151/2019, que aduz o seguinte: *“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.”*

No entanto, a conclusão da Receita Federal, resumida nos termos da Solução de Consulta citada acima, nos parece um pouco contraditória.

Se por um lado, a Receita Federal exige a comprovação objetiva (i) do desempenho empresarial esperado e (ii) da sua superação, para que não haja incidência de contribuição previdenciária sobre os prêmios, por outro lado, vedou o ajuste expresso da premiação e de suas metas.

Desta forma, indagamos: se a empresa não pode fixar as metas de desempenho em um ajuste expresso (como por exemplo em uma política interna de premiação), como poderíamos avaliar se o desempenho da empresa foi acima do esperado?

A Equipe Trabalhista do escritório está à disposição para maiores esclarecimentos sobre o assunto.