

Prêmios isentos de encargos após a reforma trabalhista

A edição da lei que instituiu a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) e subsequente alteração promovida pela já caducada Medida Provisória (MP) nº 808, de 14 de novembro de 2017, trouxeram novas regras de impacto na análise de alternativas para bonificação de colaboradores.

A Lei nº 13.467/17 estabeleceu que “prêmios”, ainda que habituais, pagos pelo empregador aos seus empregados não integram a base de cálculo das contribuições previdenciárias e de encargos trabalhistas. O texto também trouxe uma definição expressa do que seria este prêmio: “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”¹.

A nova lei também excluiu da base de cálculo de contribuições previdenciárias os prêmios pagos a contribuintes individuais, como diretores e administradores não celetistas². No entanto, ficou a dúvida se a definição de prêmio se estende também a eles, já que fez referência apenas àqueles pagos a empregados.

Em 14 de novembro de 2017, apenas três dias após o início da vigência da Lei nº 13.467/17³, foi editada a MP nº 808/17, que, dentre outras alterações, trouxe nova definição para prêmio sem revogar expressamente a da Lei nº 13.467/17. De acordo com a MP, “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”.

Além de estender a possibilidade de pagamento a terceiros vinculados à atividade da empresa, a nova definição limitou seu pagamento a até duas vezes ao ano.

A MP nº 808/17 deveria ter sido convertida em lei até o último dia 23 de abril, o que não ocorreu, razão pela qual suas disposições perderam a eficácia. Assim, deixa de existir a expressa limitação à quantidade de prêmios que poderá ser paga durante o ano, bem como a previsão de que os prêmios podem ser pagos a terceiros vinculados à atividade da empresa.

Neste cenário, se por um lado há maior segurança quanto à frequência do pagamento desonerado (já que não há mais exigência de eventualidade), a definição de prêmio poderá motivar novas discussões entre Fisco e contribuintes, não só quanto à extensão da definição aos contribuintes individuais para fins de desoneração previdenciária, mas também pela falta de clareza quanto ao que significa “desempenho superior ao ordinariamente esperado” e “liberalidade” do empregador, cabendo diversas interpretações.

A nosso ver, a interpretação que melhor harmoniza a exigência de desempenho superior ao ordinariamente esperado com a de liberalidade do empregador é aquela segundo a qual:

- i) o desempenho ordinário seria remunerado pela remuneração fixa; e
- ii) o desempenho superior ao ordinariamente esperado seria recompensado por uma retribuição adicional ou variável, não exigida pela legislação.

A retribuição variável do item ii) pode ser de duas espécies:

- a) remuneração variável pré-ajustada, paga em razão do atingimento de metas pré-determinadas, e não por liberalidade do empregador, e portanto sujeita a contribuições previdenciárias; ou
- b) prêmio não pré-ajustado e não condicionado ao cumprimento de metas pré-estabelecidas, pago por liberalidade da empresa, sobre o qual não incidem contribuições previdenciárias.

São Paulo

Av. Brig. Faria Lima, 2601
12º andar - 01452-924
São Paulo, SP - Brasil
Tel: (11) 3555 5000

Brasília

SBN, Q 1, BI B, 14, Ed. CNC
2º andar, sl. 201 - 70041-902
Brasília - DF - Brasil
Tel. (61) 2109 6070

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo, 440
15º andar - 22250-908
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
Tel: (21) 3503 2000

¹ Art. 457, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação da Lei nº 13.467/17.

² Alínea “z” do §9º, do art. 28 da Lei nº 8.212/91, acrescentada pela Lei nº 13.467/17.

³ De acordo com o art. 6º da Lei nº 13.467/17, a lei entrou em vigor 120 dias após a sua publicação.

Boletim
abril 2018

A diferença entre as duas formas de retribuição é que na pré-ajustada o pagamento é previsível e obrigatório aos que cumprem as metas, perdendo assim o caráter de liberalidade da empresa. Já o prêmio, por não ser pré-ajustado nem condicionado ao cumprimento de metas previamente fixadas, é pago por liberalidade da pessoa jurídica.

Espera-se que outra norma seja editada para esclarecer as dúvidas deixadas pela Lei nº 13.467/17, com o fim de evitar interpretações divergentes e o surgimento de novos conflitos entre Receita e contribuintes.

Isabela Schenberg Frascino
ifrascino@levysalomao.com.br

Felipe Rufalco Medaglia
fmedaglia@levysalomao.com.br

São Paulo

Av. Brig. Faria Lima, 2601
12º andar - 01452-924
São Paulo, SP - Brasil
Tel: (11) 3555 5000

Brasília

SBN, Q 1, BI B, 14, Ed. CNC
2º andar, sl. 201 - 70041-902
Brasília - DF - Brasil
Tel. (61) 2109 6070

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo, 440
15º andar - 22250-908
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
Tel: (21) 3503 2000

contato@levysalomao.com.br

OAB -SP 1405