

CUIDADOS NECESSÁRIOS PARA PAGAMENTO DE PRÊMIOS PELO EMPREGADOR

Em épocas em que a concorrência por profissionais destacados e com performance diferenciada é uma realidade — em que pese ter o Brasil atingido tempos atrás o recorde de desempregados e desocupados, cabe aos setores de pessoas a difícil tarefa de apresentar possibilidades de ganhos superiores sem que tal prática eleve sua "folha de pagamento".

E para ter sucesso nessa concorrência, tem sido cada vez mais comum a utilização de políticas que reconheçam, inclusive financeiramente, os resultados desses profissionais. No entanto, é também cada vez mais comum que as empresas sejam surpreendidas com o reconhecimento judicial da natureza salarial das parcelas pagas como "prêmios" e, ato contínuo, sejam compelidas a proceder o recolhimento de encargos previdenciários, além de diferenças salariais decorrentes da incorporação desta parcela aos salários mensais.

Mas quais os cuidados tomar para mitigar estes riscos?

Bom, primeiramente, é importante lembrar que prêmio é um reconhecimento dado pelo empregador ao empregado ou empregados que consegue(m) entregar mais do que era esperado.

De acordo com a nova definição legal, incluída em 2017 pela reforma trabalhista, "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".

Acontece que até o advento da reforma trabalhista, o legislador não definia prêmio e, menos ainda, afastava a natureza salarial da parcela, razão pela qual era, de fato, ainda mais arriscado adotá-la como incentivo nas empresas.

"Ah! Então se isso já está na lei, posso pagar prêmio prá todo mundo e ficar tranquilo/tranquila aqui porque não tem problemas na Justiça do trabalho, nem com a Receita Federal e nem com o INSS, certo?"

Infelizmente não é tão simples assim! É claro que essa mudança na legislação trouxe mais segurança, no âmbito trabalhista, para criar e adotar a premiação, sobretudo em dinheiro.

Por exemplo, um problema que era recorrente na ausência de definição era a frequência desse pagamento e isso foi solucionado com o advento da norma. Atualmente, a própria lei diz que mesmo sendo habitual o pagamento dessa parcela, não é isso que vai identificá-la como "salário".

Contudo, mesmo superada a frequência, é importante ter em mente que alguns cuidados que já eram necessários continuam valendo e, abaixo, serão destacados os 3 principais:

O primeiro é o cuidado de pagar o prêmio após uma avaliação, individual ou coletiva, de performance.

Prêmio, como dito, é para remunerar o extraordinário, certo? Então, como sustentar que o que é pago todo mês, independente de qualquer apuração ou avaliação, é prêmio e não salário disfarçado?

Se é para remunerar o labor ordinário, cuidado: tem grandes chances de, em uma discussão judicial ou administrativa perante as autoridades competentes, ser sim considerado salário. O que acaba levando ao segundo ponto de atenção.

Se estar-se a falar de remunerar a entrega além da esperada, é necessário estabelecer o que é o esperado. Criar as métricas que indicarão essa linha do que se espera e colocarão esse empregado (ou grupo de empregados) acima desta linha.

E para estabelecer essas métricas, nada é melhor do que um documento escrito, que pode ser uma política específica, negociação com o sindicato dos empregados através de um acordo coletivo do trabalho, no contrato individual escrito ou, ainda, no regulamento da empresa, mesmo o global de matriz estrangeira.

Cada empresa certamente encontrará o modelo de regulamentação que melhor se adequa à sua realidade.

Por fim, o terceiro ponto de atenção, independente do formato que a empresa escolher para regulamentar tal "premiação", é atentar para que todas as regras desse "jogo" que levará ao pagamento da premiação, estejam previstas, e de maneira muito clara neste documento.

Sobre a dita clareza, o ideal é fazer um exercício: uma pessoa que não trabalha na empresa e que não terá a oportunidade de receber uma explicação detalhada, fazendo uma leitura deste documento conseguirá entender exatamente tudo que está lá descrito? Então, sim: trata-se de uma boa política/regulamentação!

Além disso, é importante que neste documento constem as principais informações, tais como os requisitos para participação (elegibilidade), a formação do prêmio com a descrição detalhada das variáveis que o compõe, as formas de cientificação dos empregados, a apuração, forma e prazo de pagamento e, se possível, um prazo para insurgência com o resultado.

E, claro, não deixe de manter em guarda a comprovação da ciência prévia por cada um dos empregados elegíveis à tal premiação, vez que a posteriori poderão estes pagamentos virem a ser questionados mediante ações judiciais.

Se se atentarem para esses principais pontos, caprichando na redação do documento que regerá a premiação, há grandes chances de que sua empresa conseguirá sustentar que a parcela que era paga, ainda que todo mês, era, sim, prêmio, e não salário. Fonte: Consultor Jurídico – 17 de junho de 2022.

NOVA NOTA TÉCNICA TRAZ AJUSTES NO ESOCIAL QUE REPERCUTEM NA SST

Foi publicada em 15 de junho a Nota Técnica S-1.0 nº 05/2022 (<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica>), que traz ajustes dos Leiautes Versão S-1.0 do eSocial.

Segundo informações do site RS Data, ocorreram pequenas mudanças no S-2210, S-2220, S-2240 e nas Tabelas 24 e 28 que repercutiram na área de SST.

Na Tabela 24 foram alteradas as descrições dos Códigos 01.09.003 e 01.19.008 e excluídos os Códigos 01.19.020 e 01.19.037, sendo o motivo a duplicação de códigos para o mesmo agente nocivo.

Já na Tabela 28 foram excluídos os códigos 37XX. A exclusão deu-se em virtude da publicação da nova NR 37 (Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo), que não prevê anotação de treinamentos e outras anotações em CTPS ou registro de empregados.

Estas alterações estão previstas para serem implantadas nas seguintes datas: ambiente de produção restrita: 04/07/2022 e ambiente de produção: 20/07/2022.

TRT3 - DECIDIDO QUE PAGAMENTO NO MESMO DIA DO INÍCIO DAS FÉRIAS NÃO GERA PAGAMENTO EM DOBRO

Decisão levou em conta regra da Reforma Trabalhista.

Os julgadores da Sétima Turma do TRT de Minas negaram provimento ao recurso de trabalhadora que pretendia receber férias em dobro por atraso de pagamento. É que a verba foi quitada pela empregadora, uma instituição de ensino, no mesmo dia em que a empregada saiu de férias, ou seja, fora do prazo previsto no artigo 145 da CLT, que é de "até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período".

ENTENDA O CASO

Na decisão, foi destacado que o artigo 137 da CLT estabelece o pagamento em dobro da remuneração das férias sempre que forem concedidas fora do prazo legal, ou seja, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (artigo 134 da CLT). Na situação examinada, a empregada gozou as férias dentro deste prazo, mas o pagamento foi feito apenas no primeiro dia de fruição das férias, em desacordo, portanto, com o artigo 145 da CLT.

Foi registrada também a Súmula 450 do TST, que considera "devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no artigo 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no artigo 145 do mesmo diploma legal". Como visto, foi exatamente isso o que ocorreu no caso.

Entretanto, na visão do relator, não há como condenar a empregadora ao pagamento dobrado das férias. Isso porque o parágrafo 2º do artigo 8º da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), estipula que "súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei".

Da mesma forma que o juízo de primeiro grau, o relator considerou que o entendimento contido na Súmula 450 do TST somente pode ser aplicado até 10/11/2017, data anterior à entrada em vigor da lei reformista. Como as férias questionadas no processo se referem ao período aquisitivo 2019/2020, o julgador afastou a possibilidade de condenação da instituição de ensino.

Com esses fundamentos, em decisão unânime, foi confirmada a sentença que isentou a ex-empregadora de pagar em dobro férias pagas no início do período. Não cabe mais recurso dessa decisão. O processo já foi arquivado definitivamente.

TEMA CONTROVERSO

Mas a jurisprudência da casa sobre a matéria não é pacífica. Ao examinar um recurso em outro caso semelhante, a desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima, da Quinta Turma, destacou:

"No entender deste Colegiado, a Súmula nº 450 do TST não ofende o artigo 8º, parágrafo 2º, da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017, porquanto não se trata de criar direito ou obrigação não prevista em lei, correspondendo apenas à melhor interpretação a ser conferida àquela situação fática. Aliás, esse foi o entendimento adotado por esta Turma em casos semelhantes, a exemplo do julgamento proferido no Processo n. 0010644-31.2021.5.03.0010, de Relatoria do Exmo. Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires (Disponibilização: 14/12/2021), e no Processo n. 0010604-44.2021.5.03.0044, de minha Relatoria (Disponibilização: 06/12/2021)".

A julgadora registrou que, relativamente à ADPF nº 501, citada pela empresa no processo, o mérito da ação ainda não foi apreciado pelo STF.

Por maioria de votos, o colegiado deu provimento ao recurso para condenar a empresa a pagar a dobra das férias dos períodos aquisitivos 2016/2017 e 2017/2018, com o terço constitucional. Conforme documentos, o pagamento das férias fora do prazo previsto no artigo 145 da CLT (Processo nº 0010595-83.2021.5.03.0173, fevereiro de 2022). Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

TRIBUTÁRIO

- **SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 3.006, DE 1º DE JUNHO DE 2022** (DOU de 14/06/2022 Seção I Pág. 47)
- É admitida a apuração de crédito do PIS/Pasep, com fundamento no art. 3º, inciso II, da Lei nº 10.637, de 2002, sobre os dispêndios incorridos com o fornecimento de vale-transporte aos trabalhadores que atuam diretamente na atividade de prestação de serviços, por serem tais gastos considerados insumos, por decorrem de imposição legal.

- **SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 6.002, DE 27 DE JANEIRO DE 2022**

Assunto: Imposto sobre a Renda de Pessoa Jurídica – IRPJ LUCRO PRESUMIDO. PERCENTUAL DE PRESUNÇÃO. CONSTRUÇÃO CIVIL. CONCRETAGEM. O serviço de concretagem é considerado como serviço de construção civil para fins de aplicação da legislação relativa ao percentual de apuração do lucro presumido. Somente em relação às receitas decorrentes da contratação por empreitada de construção civil na modalidade total, com fornecimento, pelo empreiteiro, de todos os materiais indispensáveis à consecução da atividade contratada, sendo tais materiais incorporados à obra, poderá ser utilizado o percentual de 8% (oito por cento) sobre a receita bruta auferida na determinação da base de cálculo do IRPJ aplicável às pessoas jurídicas optantes pelo lucro presumido. Solução de Consulta Vinculada à Solução de Consulta COSIT nº 59, de 23 de junho de 2020 - Dispositivos Legais: Lei nº 9.249, de 1995, art. 15, § 1º, III, "a", e § 2º; Decreto nº 7.708, de 2012; IN RFB nº 1.234, de 2012, art. 2º, § 7º, II, e § 9º, e art. 38.

Assunto: Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL - RESULTADO PRESUMIDO. PERCENTUAL DE PRESUNÇÃO. CONSTRUÇÃO CIVIL. CONCRETAGEM. O serviço de concretagem é considerado como serviço de construção civil para fins de aplicação da legislação relativa ao percentual de apuração do lucro presumido. Somente em relação às receitas decorrentes da contratação por empreitada de construção civil na modalidade total, com fornecimento, pelo empreiteiro, de todos os materiais indispensáveis à consecução da atividade contratada, sendo tais materiais incorporados à obra, poderá ser utilizado o percentual de 12% (doze por cento) sobre a receita bruta auferida na determinação da base de cálculo da CSLL aplicável às pessoas jurídicas optantes pelo resultado presumido. Solução de Consulta Vinculada à Solução de Consulta COSIT Nº 59, de 23 de junho de 2020 - Dispositivos Legais: Lei nº 9.249, de 1995, arts. 15 e 20; Lei nº 8.981, de 1995, art. 57; Lei nº 7.689, de 1988, art. 6º; Decreto nº 7.708, de 2012; IN RFB nº 1.234, de 2012, art. 2º, § 7º, II, e § 9º, e art. 38.

- **SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 8, DE 14 DE MARÇO DE 2022**

Assunto: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS. TERCEIRIZAÇÃO. CESSÃO DE MÃO DE OBRA. EMPREITADA. RETENÇÃO.

A transferência de serviços a terceiros (terceirização) não se confunde com a empreitada, haja vista que esta pressupõe uma previsibilidade de cumprimento de uma determinada tarefa, que se pode relacionar

a uma obra ou a qualquer outro tipo de serviço, tanto no aspecto temporal quanto da finalização da materialidade do objeto contratual, ou seja, uma vez terminada a tarefa contratada, extingue-se o objeto contratual; já, na transferência de serviços a terceiros (terceirização), não se vislumbra uma finalização objetiva do contrato mediante cumprimento estanque de uma tarefa, qual seja, de um resultado final específico, pronto e acabado, alcançado em lapso temporal previsível e em relação ao qual nada mais do que se contratou reste a fazer. Pelo contrário, a prestação do serviço terceirizado pressupõe uma continuidade prestacional, na medida em que o seu objeto é uma atividade, que pode ser fim ou meio, da contratante, e não uma tarefa que tenha origem em uma necessidade temporária da contratante ou que represente a consecução de um objeto material ou serviço que se extinga em determinado lapso temporal, tal qual se dá na empreitada. Presentes os requisitos fundamentais, quais sejam, colocação de trabalhadores à disposição da empresa contratante para prestação de serviços contínuos nas dependências da contratante ou nas de terceiros, pode-se caracterizar a cessão de mão de obra. Para a configuração da cessão de mão de obra é desnecessária a transferência de qualquer poder de comando/coordenação/supervisão, parcial ou total, sobre a mão de obra cedida. O elemento "colocação de mão de obra à disposição" se dá pelo estado da mão de obra de permanecer disponível para o contratante, nos termos pactuados. Solução de Consulta parcialmente vinculada à Solução de Consulta Cosit nº 75, de 14 de junho de 2021. Dispositivos Legais: art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, e arts. 115 e 116 da IN RFB nº 971, de 2009.

ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

LEGISLAÇÃO FEDERAL

- **PORTARIA MTP Nº 1.486, DE 3 DE JUNHO DE 2022** (DOU de 06/06/2022 Seção I Pág. 252) - Altera a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. (Processo nº 19964.104413/2020-54)
- **RESOLUÇÃO CODEFAT Nº 950, DE 3 DE JUNHO DE 2022** (DOU de 07/06/2022 Seção I Pág. 77) - Dispõe sobre a ampliação do benefício do Seguro-Desemprego aos trabalhadores dos municípios dos Estados de Alagoas e Pernambuco declarados em situação de emergência pelo Ministério do Desenvolvimento Regional por meio das Portarias nº 1.703, de 26 de maio de 2022; nº 1.708 e nº 1.709, de 27 de maio de 2022; nº 1.713, de 30 de maio de 2022; nº 1.738 e nº 1.748, de 31 de maio de 2022.
- **PORTARIA DIRBEN/INSS Nº 1.023, DE 6 DE JUNHO DE 2022** (DOU de 07/06/2022 Seção I Pág. 78) - Altera a Portaria DIRBEN/INSS nº 993, de 28 de março de 2022 (LIVRO IV - Processo Administrativo Previdenciário).

Conheça o novo convênio **SICEPOT MG e Atenta Saúde.**

> **ATENTA SAÚDE** O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE **A SUA EMPRESA PRECISA**

atenta SAÚDE SICEPOT MG

SAIBA MAIS

Serviço exclusivo para associados