



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Conselho Administrativo de Recursos Fiscais



PROCESSO	10855.721741/2011-91
ACÓRDÃO	2101-003.124 – 2ª SEÇÃO/1ª CÂMARA/1ª TURMA ORDINÁRIA
SESSÃO DE	21 de maio de 2025
RECURSO	VOLUNTÁRIO
RECORRENTE	METSO BRASIL INDUSTRIA E COMÉRCIO LTDA.
INTERESSADO	FAZENDA NACIONAL

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2007 a 31/12/2008

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. CÁLCULOS EXCENTES AOS TERMOS DA PLR. PAGAMENTO DE VALORES INDEVIDOS. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO SOCIAL.

A participação nos lucros e resultados, para ser excluída do salário-de contribuição, deve, dentre outros requisitos legais, possuir regras claras e objetivas para a obtenção do direito na participação do resultado da empresa por parte dos empregados, devendo observar todos os requisitos legais para que haja validade aos termos da PLR.

Os pagamentos efetuados a setores da empresa em desacordo com os termos previamente estabelecidos não devem ser considerados como integrantes do plano de PLR, uma vez que não atendem aos requisitos de validade exigidos. Assim, sobre esses valores, classificados indevidamente como se fossem parte do plano, deve incidir a contribuição previdenciária.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, em negar provimento ao Recurso Voluntário. O Conselheiro Mário Hermes Soares Campos votou pelas conclusões e apresentou Declaração de Voto.

(documento assinado digitalmente)

Wesley Rocha – Relator

(documento assinado digitalmente)

Mário Hermes Soares Campos – Presidente

Participaram do presente julgamento os Conselheiros: Ana Carolina da Silva Barbosa, Cleber Ferreira Nunes Leite, Raimundo Cassio Goncalves Lima (substituto[a] integral), Roberto Junqueira de Alvarenga Neto, Wesley Rocha, Mário Hermes Soares Campos (Presidente).

RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Voluntário apresentado pela recorrente METSO BRASIL INDUSTRIA E COMÉRCIO LTDA., em face do Acórdão de impugnação que julgou improcedente a impugnação apresentada.

A autuação fiscal diz respeito às contribuições sociais previdenciárias da empresa, cota patronal, e ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho GILRAT, bem como de contribuições destinadas a outras entidades e fundos denominados terceiros (Salário Educação e INCRA), incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título de PLR, no período de nas competências 03/2007 e 03/2008.

Foi lançado, ainda, multa pelo descumprimento de obrigação acessória disposta na lei, qual seja, apresentar a empresa a Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP com dados não correspondentes aos fatos geradores de todas as contribuições previdenciárias, constituindo-se assim infração ao art. 32, inciso IV, § 5º da Lei nº 8.212/91, acrescentado pela Lei nº 9.528/97 c/c art. 225, inciso IV, § 4º do Regulamento da Previdência Social – RPS aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, cujo valor da multa fez o total de R\$ 106.649,90 (cento e seis mil, seiscentos e quarenta e nove reais e noventa centavos).

O débito teve como origem os valores das remunerações pagas aos segurados empregados, sobre as quais não foram recolhidas as devidas contribuições sociais em razão de pagamento a título de **Participação nos Lucros ou Resultados-PLR**, em desacordo com a legislação específica, havendo ao caso concreto a apuração, pela Fiscalização, de irregularidades, as quais tomo por empréstimo o resumo feito pela DRJ de origem:

“A autoridade lançadora verificou que a empresa celebrou em 18/06/2006 e em 07/05/2007 com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sorocaba e Região o ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS a ser regido com fundamento na Constituição Federal e na Lei nº 10.101 de 19/12/2000, com vigência de Janeiro de 2006 a Dezembro de 2006 e de Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007 respectivamente, a ser pago em Março de 2007 e Março de 2008, onde foram

estabelecidas as regras e premissas para o pagamento aos empregados da Participação nos Lucros e Resultados.

Ficou constatado pela fiscalização que as regras estabelecidas nos aludidos Acordos foram cumpridas para a grande maioria dos empregados, sendo que, no entanto, para os empregados do nível gerencial e da diretoria as regras estabelecidas não foram cumpridas, sendo utilizadas formas diferentes das estabelecidas nos mesmos. Para os empregados do nível gerencial e da diretoria também foram estabelecidas metas setoriais que após a sua apuração ao invés de aplicar o percentual de atingimento das metas até o limite de 100% do salário base do mês de dezembro de 2006 e de 2007 o mesmo foi aplicado sobre o SALARIO ANUAL do empregado calculado pelo multiplicador 13,33 salários (12 meses mais 13º salário mais 1/3 abono de férias) tendo como limite os percentuais de 10%, 15%, 20%, 30%, 35% e 40% de acordo com o nível hierárquico. Para o nível mais alto da hierarquia o PLR tinha como limite 40% de 13,33 salários que é igual a 5,332 salários. Para o nível abaixo tinha como limite 30% de 13,33 salários que é igual a 3,999 salários. Para o próximo nível o limite foi de 20% de 13,33 salários que é igual a 2,666 salários. E finalmente para o nível mais baixo de gerência o limite foi de 10% de 13,33 salários que é igual a 1,333 salários. Assim, concluiu a fiscalização que como a regra estabelecida no Acordo pela própria empresa e pelo sindicato dos empregados era que o PLR estaria limitado a 100% do salário base de dezembro de 2006 e 2007, foi considerado que o valor pago além do limite de 100% do salário base estava em desconformidade com o Acordo e, portanto, não se tratava de participação dos lucros e resultados sendo considerado como SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO.

Foram elaboradas pela fiscalização as planilhas PARTICIPAÇÃO LUCROS E RESULTADOS – 2007 e PARTICIPAÇÃO LUCROS E RESULTADOS – 2008 (fls. 133/199), onde ficaram demonstradas as remunerações pagas aos segurados empregados a título de Participação nos Lucros e Resultados-PLR, os salários base de dezembro de 2006 e dezembro de 2007, bem como o valor do PLR pago acima do salário base e que foi considerado como Salário de Contribuição o qual não foi declarado em GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social. A fiscalização discorre ainda acerca das comparações de multas, em decorrência das alterações legais promovidas pela Medida Provisória nº 449/2008 (convertida na Lei nº 11.941/2009); esclarece quanto à comparação das penalidades e as multas aplicadas nas competências; relata quanto ao fundamento legal e multa aplicada no AI debcad nº 37.317.629-5 (fl. 68).

Em seu Recurso Voluntário a Contribuinte, de forma resumida, apresenta razões semelhantes de sua defesa de primeira instância, das quais transcrevo, em apertada síntese, acrescentando o seguinte:

- i) O lançamento de débito procedido contra a impugnante é indevido posto que os valores creditados aos segurados empregados respeitaram todos os ditames da Lei nº 10.101/2000, sendo para todos os efeitos considerados

Participação nos Lucros e Resultados PLR e, portanto, sobre tais valores não incidem contribuições previdenciárias;

- ii)** as exigências legais para instituir o programa de participação nos lucros e resultados foram rigorosamente cumpridas pela impugnante, inclusive no que diz respeito às definições particulares e individualizadas quanto aos empregados de níveis gerenciais e de diretoria;
- iii)** A fixação prévia de valores invariáveis para todos os empregados não cumpre o objetivo da Lei, não permitindo a divisão “dos frutos” do desenvolvimento da empresa, conforme a contribuição de cada empregado. Assim, não se pode admitir que todos os empregados tenham contribuído de maneira idêntica com a empresa, de modo a permitir a divisão igualitária dos lucros e resultados;
- iv)** Conforme se extrai da análise dos Acordos firmados, pela regra geral, o valor do prêmio varia entre 50% e 100% do salário base, desde que atingidas as metas estipuladas, quais sejam: alcance do lucro operacional pretendido e alcance das metas setoriais.
- v)** Tais regras e respectivo prêmio são válidas para a grande maioria dos empregados, sendo que para os empregados de níveis gerenciais e de diretoria a regra pré-determinada e especificada no Acordo Coletivo é outra: atingidas as metas individuais pré-determinadas, o pagamento de um prêmio que pode atingir um percentual máximo (de 10% a 35%), conforme o nível hierárquico, da remuneração anual. Tal regra está estipulada no Acordo Coletivo, ao contrário do que afirmam os auditores fiscais, conforme se pode extrair dos anexos acostados a tal documento, sendo que o mesmo chega a minúcia de estabelecer, para cada empregado de nível gerencial e de diretoria, metas individuais, bem como pagamento de prêmio, também individualmente identificado, na hipótese de atingidas as metas estabelecidas. Cita como exemplo o empregado João Afonso Grando, o qual ocupava a função de gerente geral de fabricação, anexando imagem integrante do Acordo de Participação nos Lucros e Resultados vigente de janeiro de 2007 a dezembro de 2007.
- vi)** Está evidenciado no Acordo PLR de 2006 ou 2007 o valor do programa nunca esteve limitado a 100% do salário, que é o limite para o prêmio global;
- vii)** Todos os outros valores questionados pelos auditores fiscais e que não são objetos da autuação seguem o mesmo parâmetro, qual seja: valores creditados aos empregados em razão do cumprimento do Acordo para pagamento do PLR para os empregados de níveis gerenciais e de diretoria,

estabelece além do Prêmio por cumprimento de metas globais, o prêmio por cumprimento de regras claras e objetivas individuais;

- viii)** o fato de que os valores foram pagos de forma diferenciada não possuem o condão de afastar as regras relativas ao PLR, posto que inexistente, na legislação em vigor, norma que impeça a adoção desse procedimento, sendo que o legislador conferiu total liberdade no processo de negociação;
- ix)** portanto, inexistente irregularidade no procedimento adotado pela impugnante, posto que seu acordo prevê o pagamento de PLR com a fixação de metas, valores e percentuais, levando-se em conta os resultados da empresa, bem como a individualidade de cada empregado de níveis gerenciais e de diretoria;

Diante dos fatos narrados, é o presente relatório.

VOTO

Conselheiro Wesley Rocha, Relator.

O Recurso Voluntário é tempestivo e aborda matéria de competência desta Turma. Portanto, dele tomo conhecimento.

DO MÉRITO DA AUTUAÇÃO FISCAL

DO PLR-PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS- E DOS DESCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS DA LEI 10.101/00- INCIDÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Segundo consta do relatório fiscal, uma das acusações fiscais versa sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas a contribuintes individuais, não informadas em GFIP e sem o correspondente recolhimento da contribuição previdenciária devida, aplicando-se a alíquota de 20,0 % (vinte) por cento, conforme prescreve o artigo 22, inciso III, da Lei nº 8.212/1991, bem como da contribuição de terceiros e segurados, em decorrência das remunerações a título de participação aos lucros paga aos seus colaboradores, a título de Participação nos Lucros e Resultados-PLR, onde foram consideradas remunerações para fins de incidência das contribuições previdenciárias, no exercício de 2012.

Ainda, há também acusação de irregularidade nos pagamentos de Diretores empregados e a funcionários que exerceriam “atividades de apoio”.

A Constituição Federal estabeleceu a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados (PLR) das empresas como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - (...)

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Já a Lei nº 10.101/2000, instituiu as regras a serem observadas no cumprimento da referida PLR, e desvinculou da remuneração a participação nos lucros ou resultados recebidos pelos segurados trabalhadores empregados, não integrando o salário de contribuição.

O artigo 28, Inciso III da Lei 8212/91, por sua vez, definiu o salário de contribuição:

“Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

III - para o contribuinte individual: a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observado o limite máximo a que se refere o § 5º .”

Assim dispõe o art. 28, § 9º, alínea j, da Lei nº 8.212/91:

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

j) a participação nos lucros ou resultados da empresa, **quando paga ou creditada de acordo com a lei específica**; (grifo AFRFB).

Portanto, a Lei 10.101/2000, disciplina as regras e requisitos para a distribuição de PLR aos segurados empregados.

No presente caso, a fiscalização constatou que os acordos de participação nos lucros e resultados da autuada não observaram todos os requisitos estabelecidos pela Lei nº 10.101/00, não atendendo, desta forma, o disposto no art. 28, § 9º, "j", acima transcrito, posto que as regras estabelecidas nos Acordos celebrados em 18/06/2006 e em 07/05/2007 com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sorocaba e Região foram cumpridas para a grande maioria dos empregados, sendo que, no entanto, para os empregados do nível gerencial e da diretoria as regras estabelecidas não foram cumpridas, sendo utilizadas formas diferentes das estabelecidas nos mesmos.

Nesse sentido, a decisão de piso apurou e fundamentou o seguinte:

“(…) Para os empregados do nível gerencial e da diretoria também foram estabelecidas metas setoriais que após a sua apuração ao invés de aplicar o percentual de atingimento das metas até o limite de 100% do salário base do mês de dezembro de 2006 e de 2007 o mesmo foi aplicado sobre o SALARIO ANUAL do empregado calculado pelo multiplicador 13,33 salários (12 meses mais 13º salário mais 1/3 abono de férias) tendo como limite os percentuais de 10%, 15%, 20%, 30%, 35% e 40% de acordo com o nível hierárquico. Assim, o valor pago além do limite de 100% do salário base, por estar em desconformidade com os acordos, e,

portanto, não se tratar de participação dos lucros e resultados, foi considerado como salário de contribuição, no que assiste razão à fiscalização, senão vejamos.

Conforme premissas dos aludidos acordos celebrados, o lucro operacional da empresa representaria 80% (oitenta por cento) do valor do prêmio e o atingimento das metas setoriais (no mínimo 3 e no máximo 5) representaria 20% (vinte por cento) do valor do prêmio, o que perfaz 100% (cem por cento). O valor do prêmio corresponderia a 45% (quarenta e cinco por cento) a 100% (cem por cento) do salário base, o qual ficou definido que seria o de dezembro de 2006 (para pagamento em março/2007) e o de dezembro de 2007 (para pagamento em março/2008), sendo que, salienta-se não há qualquer regra específica e diversa para os empregados de nível gerencial e da diretoria.

Assim, não procedem as alegações da impugnante de que as regras para pagamento dos empregados de nível gerencial e da diretoria estão estipuladas nos acordos coletivos, aduzindo a inexistência de irregularidade no procedimento adotado. Ora conforme anexos dos acordos acostados aos autos, observa-se quanto aos empregados de nível gerencial e de diretoria que foram fixados parâmetros para o pagamento, quais sejam, metas a serem alcançadas e seus respectivos pesos, bem como o limite (em percentual) de acordo com o nível hierárquico do empregado, mas em nenhum momento, repita-se, restou consignado nos acordos celebrados e nos anexos que a PLR seria paga sobre o salário anual desses empregados calculado pelo multiplicador 13,33 salários (12 meses mais 13º salário mais 1/3 abono de férias) conforme informado pela fiscalização, ou seja, acima do salário base do mês de dezembro de 2006 e 2007, contrariando as premissas dos acordos celebrados.

A Lei nº 10.101/00 é bem clara ao dispor que nos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, fato esse incontestado pelo contribuinte em sua peça impugnatória, e, em se tratando de norma isentiva, há que se fazer sua interpretação literal.

Assim, ao descumprir quaisquer dos preceitos trazidos pela Lei nº 10.101/00, quanto à concessão do benefício de PLR, deve arcar a empresa com o ônus de os pagamentos efetuados integrarem a base de cálculo da contribuição previdenciária, não merecendo prevalecer, portanto, os argumentos da autuada de que os valores creditados aos segurados empregados respeitaram todos os ditames da Lei nº 10.101/2000, tendo cumprido rigorosamente as exigências legais para instituir o programa de participação nos lucros e resultados, inclusive no que diz respeito às definições particulares e individualizadas quanto aos empregados de níveis gerenciais e de diretoria.

No que concerne ao parágrafo primeiro da cláusula terceira do Acordo celebrado em 2007, citado pela impugnante, tem-se que o mesmo disciplina o valor e a forma de pagamento da PLR, dispondo que tal pagamento ficará na dependência do grau de atingimento das metas pactuadas nos anexos e em havendo lucro no

ano de 2007 o valor mínimo fixo será correspondente ao piso normativo da categoria, sendo paga de uma só vez (março de 2008) em importância correspondente ao percentual dos salários recebidos pelos empregados, cujo percentual será apurado consoante cláusula terceira e nos anexos do instrumento. Assim, conforme já relatado, constaram como premissas para tal pagamento que o valor do prêmio seria de 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento) do salário base, o qual ficou definido que seria o de dezembro de 2007 (no acordo de 2007), sendo que, salienta-se não há qualquer regra específica e diversa para os empregados de nível gerencial e da diretoria, ao contrário do afirmado pela impugnante, sendo que os anexos traçaram as metas e respectivos pesos no pagamento e seus percentuais de limite.

Quando a autuada afirma em sua peça impugnatória que o modelo defendido pela fiscalização (que todos os empregados recebam de 50% a 100% do salário base) não guarda qualquer conformidade com a finalidade da lei salienta-se que tal premissa foi estipulada pela própria empresa e pelo sindicato nos acordos referendados. Bem como de fato não há na legislação em vigor norma que impeça a adoção de regras diferenciadas entre os empregados de uma empresa, porém tais regras devem estar expressas nos acordos celebrados de forma clara e objetiva, nos termos da Lei nº 10.101/00, sob pena de se desvirtuar tal pagamento, ou seja, não atingir a finalidade da lei, e em se tratando de norma isentiva, há que se fazer sua interpretação literal.

Portanto, tem-se que fez por bem a fiscalização ao considerar que os valores pagos acima do limite de 100% do salário base estavam em desconformidade com os acordos celebrados e, portanto, não se tratavam de participação dos lucros e resultados conforme definido na legislação específica, mas sim de salário de contribuição”.

A Recorrente por sua vez, insiste que as regras para pagamento dos empregados de nível gerencial e da diretoria estão estipuladas nos acordos coletivos, aduzindo a inexistência de irregularidade no procedimento adotado, insurgindo-se contra o argumento fiscal relativo à inexistência de **regras claras e objetivas** quanto à fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, incluindo os mecanismos de aferição das informações pertinentes ao que foi acordado.

Pois bem, a controvérsia gira em torno de regras claras e objetivas, onde a fiscalização e a DRJ de origem entenderam que de fato não constavam nos instrumentos dos acordos praticados as métricas e metodologia para pagamento da PLR para os funcionários setoriais, de nível gerencial e da diretoria, já que estes teriam ultrapassados o valor do salário base de 100%.

Em sua defesa a recorrente alega que os 100% além do salário-base não estava escrita que não poderia ser pago, já que consta do anexo que os valores seriam pagos conforme as metas, e igualmente, de forma independente, o valor do prêmio que poderia atingir mais 100% do salário base.

Ocorre que não está claro a respectiva informação no Acordo firmado, gerando dúvidas acerca dos pagamentos realizados, e aí sim, conflito com a norma acerca da regra clara e objetiva.

A autoridade lançadora verificou que houve ausência no corpo do instrumento firmado **dos critérios** e das condições para determinação do valor da PLR devida a cada empregado, entendendo pela ausência das respectivas regras claras e objetivas. Inclusive com mecanismos de aferição quanto às metas a serem alcançadas e à fixação dos direitos dos empregados, cumulada com presumidas inconsistências ou inexistentes na aplicação do Plano.

A Recorrente alega que, conforme anexos dos acordos acostados aos autos, observa-se quanto aos empregados de nível gerencial e de diretoria que foram fixados parâmetros para o pagamento, quais sejam, metas a serem alcançadas e seus respectivos pesos, bem como o limite (em percentual) de acordo com o nível hierárquico do empregado, mas, como já dito pela decisão de piso, “em nenhum momento, restou consignado nos acordos celebrados e nos anexos que a PLR seria paga sobre o salário anual desses empregados calculado pelo multiplicador 13,33 salários (12 meses mais 13º salário mais 1/3 abono de férias)”.

Aduz a Recorrente que foi ignorado o fato de o PLR possuir um programa para atingimento de metas globais, este fixado entre 50% a 100% do salário-base, e um prêmio para atingimento de metas individuais.

Cita que conforme cláusula Segunda, dos acordos de PLR de 2006 e 2007, as metas gerais e metas globais e suas respectivas e condições foram definidas nos anexos dos Acordos, e que lá indicam que a premissa básica do programa para pagamento estaria vinculada à meta global, sendo que o prêmio global estaria fixado entre 0% e 100% do valor do salário. Com isso, nesses documentos os planos de PLR individualizados para os colaboradores de nível de gerência, constariam as metas para cada um dos funcionários de acordo com o desempenho para cada área específica.

E assim, entendeu que não estaria infringindo a legislação em vigor, uma vez que par os empregados em geral, o prêmio de 50% a 100% do salário-base seria pago, desde que alcançados o lucro operacional pretendido e as metas setoriais pretendidas. Já para os empregados de nível de gerência e diretoria um prêmio corresponderia a aplicação de percentual máximo de 10% a 35%, dependendo do nível hierárquico.

Com isso, verifica-se que a empresa pagou o salário-base do ano todo ao invés do salário-base do valor do mês, causando impacto maior no total do pagamento para alguns colaboradores, estando acima do que ficou no Acordo firmado, em detrimento de outros colaboradores.

Com isso, alega a Recorrente que no Acordo PLR 2006 ou 2007 o valor do programa nunca esteve limitado a 100% do salário-base, que é o limite para o prêmio global. Para tanto, indicou como exemplo o empregado “*João Afonso Grando*”, que ocupava a função de gerente geral de fabricação, anexando imagem integrante do Acordo de Participação nos Lucros e

Resultados vigente de janeiro de 2007 a dezembro de 2007, e que ele mesmo teria assinado o Acordo, em que indica que deveria i) aumentar a produtividade da fundição (min. 74%/max. 84%); ii) aumentar em performance de entrega da fundição (min. 81686/Max. 109913) e iii) aumentar a performance de entrega – CRS equipamentos (min. 92%/Max).

Ocorre que, como apurado pela fiscalização as regras estabelecidas nos Acordos foram cumpridas para a grande maioria dos empregados. Entretanto, para os empregados do nível gerencial e da diretoria as regras estabelecidas não foram cumpridas, sendo utilizadas formas diferentes das estabelecidas no plano, como já apurado nos cálculos acima.

Apesar da Recorrente alegar que os anexos juntados nas e-fls. 24 e 139 do processo estariam constando claramente as regras, não se verificou de fato metodologia direcionada especificamente para colaboradores do setor de gerência e diretoria, que não tiveram oportunidade de fato de compreender previamente os critérios a serem alcançados, impactando de forma inadequada na concretização do Acordo.

Como visto, o art. 7º, inciso XI, da CRFB, regulamentado pela Lei n. 10.101/2000, consagrou o direito fundamental dos trabalhadores à participação nos lucros e resultados, desvinculando-o, porém, da remuneração. A intenção é estabelecer integração entre o capital e o trabalho, pela união de objetivos entre empregado e empregador (lucros\resultados da empresa).

Para atingir o referido objetivo, a implementação da PLR deve observar os parâmetros dispostos na Lei n. 10.101/2000, cuja inobservância enseja a exclusão da natureza jurídica de PLR dos valores pagos sob tal rubrica, importando no seu reconhecimento de cunho salarial.

o artigo art. 2º da Lei 10.101/2000 “é expresse ao exigir que a PLR resulte de negociação prévia e, também, que esta negociação seja levada a termo em um “instrumento de negociação” que, necessariamente, registrará regras claras e objetivas dos critérios e condições para sua concessão, aferimento, periodicidade, vigência e pagamento, etc...”, conforme transcrição do citado artigo:

“Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I- comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

- I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
- II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores”.

A “clareza e a objetividade” a que se refere o dispositivo legal transcrito acima pressupõem apenas que as regras vigentes sejam oficiais, de conhecimento amplo e geral (publicidade das regras) e se origem de consenso (concordância dos empregados).

Assim, é necessário que o instrumento de negociação fosse definido previamente com os empregados, a fim de que se possa tornar claro e objetivo as regras os critérios e condições a título de participação se o seu desempenho atingisse os objetivos almejado.

Como pode ser observado, a contribuinte apresentou um PLR difícil de ser alcançado e com distinção setorial sem constar nos instrumentos acordados, impondo metas e objetivos a serem alcançados sem que tivesse sido exposta de forma clara e havendo subjetividade entre setores, o que causa não uma PLR a ser alcançada devido os esforços, mas configura uma distinção que não atende aos critérios do art. 2º, da Lei 10.101/2000, infringindo a legislação previdenciária e fiscal.

CONCLUSÃO

Voto, portanto, por conhecer do Recurso Voluntário para NEGAR-LHE PROVIMENTO, mantendo-se as disposições da autuação.

(documento assinado digitalmente)

Wesley Rocha

Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

Mário Hermes Soares Campos - Conselheiro

Apesar de concordar com o encaminhamento pela negativa de provimento do recurso voluntário, votei pelas conclusões por divergir parcialmente dos fundamentos da decisão do voto do i.Conselheiro Relator, quando este afirma que o sujeito passivo teria apresentado um plano de PLR difícil de ser alcançado e sem regras claras e objetivas.

Conforme bem demonstrado no Relatório do Voto do e.Relator, no que concerne ao pagamento de PLR o motivo da presente autuação foi a constatação de que as regras estabelecidas nos Acordos firmados entre empregados e contribuinte teriam sido cumpridas para a grande maioria dos empregados. No entanto, para os empregados do nível gerencial e da diretoria, para efeito dos pagamentos foram utilizadas formas diferentes das estabelecidas nos acordos. Foi demonstrado que, diferentemente do que consta nas respectivas cláusulas dos

Acordos, para os empregados do nível gerencial e da diretoria, foram calculadas metas setoriais que, após a sua apuração, ao invés de aplicar o percentual de atingimento das metas até o limite de 100% **do salário base do mês de dezembro de 2006 e de 2007**, o mesmo foi **aplicado sobre o SALARIO ANUAL do empregado**, gerando assim, pagamentos de valores muito superiores aos previstos, caso tivessem sido aplicadas corretamente as regras acordadas.

Repise-se o fato de que, a regra estabelecida nos Acordos, firmados pela empresa e pelo sindicato dos empregados, era que o PLR estaria limitado a **100% do salário base de dezembro de 2006 e 2007**. Tal fato é facilmente constatado pela simples leitura dos “Acordos de Participação nos Lucros e Resultados”, anexados às e.fls. 20/24 e e.fls. 134/139 (vigência de janeiro a dezembro de 2006 e janeiro a dezembro de 2007, respectivamente), onde consta: “*Salário Base do Prêmio Dezembro de 2006*” (e.fl. 24) e “*Salário Base do Prêmio - Dezembro de 2007*” (e.fl. 139).

Uma vez que a regra estabelecida no Acordo era de que o valor devido a título de PLR estaria limitado a 100% do salário base de dezembro de 2006 e 2007, considerou-se que, o valor excedente a tal limite estava em desconformidade com o Acordo e, portanto, não se tratava de participação nos lucros e resultados, sendo assim, procedido ao lançamento, somente de tal diferença, que foi tratada como salário de contribuição. Tal situação está claramente demonstrada no relatório da decisão recorrida, nos seguintes termos:

(...)

A autoridade lançadora verificou que a empresa celebrou em 18/06/2006 e em 07/05/2007 com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sorocaba e Região o ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS a ser regido com fundamento na Constituição Federal e na Lei nº 10.101 de 19/12/2000, com vigência de Janeiro de 2006 a Dezembro de 2006 e de Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007 respectivamente, a ser pago em Março de 2007 e Março de 2008, onde foram estabelecidas as regras e premissas para o pagamento aos empregados da Participação nos Lucros e Resultados.

Ficou constatado pela fiscalização que as regras estabelecidas nos aludidos Acordos foram cumpridas para a grande maioria dos empregados, sendo que, no entanto, para os empregados do nível gerencial e da diretoria as regras estabelecidas não foram cumpridas, sendo utilizadas formas diferentes das estabelecidas nos mesmos. Para os empregados do nível gerencial e da diretoria também foram estabelecidas metas setoriais que após a sua apuração ao invés de aplicar o percentual de atingimento das metas até o limite de 100% do salário base do mês de dezembro de 2006 e de 2007 o mesmo foi aplicado sobre o SALARIO ANUAL do empregado (...)

(...)_

Assim, concluiu a fiscalização que como a regra estabelecida no Acordo pela própria empresa e pelo sindicato dos empregados era que o PLR estaria limitado a

100% do salário base de dezembro de 2006 e 2007, foi considerado que o valor pago além do limite de 100% do salário base estava em desconformidade com o Acordo e, portanto, não se tratava de participação dos lucros e resultados sendo considerado como SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO.

Foram elaboradas pela fiscalização as planilhas PARTICIPAÇÃO LUCROS E RESULTADOS – 2007 e PARTICIPAÇÃO LUCROS E RESULTADOS – 2008 (fls. 133/199), onde ficaram demonstradas as remunerações pagas aos segurados empregados a título de Participação nos Lucros e Resultados-PLR, os salários base de dezembro de 2006 e dezembro de 2007, bem como o valor do PLR pago acima do salário base e que foi considerado como Salário de Contribuição o qual não foi declarado em GFIP (...)

Nesses termos, acompanho o voto do e.Relator pelas conclusões, uma vez que o motivo do presente lançamento, conforme claramente demonstrado, é o pagamento de valores, a empregados do nível gerencial e da diretoria, indevidamente classificados como Participação nos Lucros e Resultados, assim considerados os valores pagos que excederam aos 100% do salário base, por estar em desconformidade com os Acordos firmados pelo sujeito passivo com seus empregados, não se tratando, portanto, de ausência de regras claras ou de metas subjetivas e de difícil atingimento.

Assinado Digitalmente

Mário Hermes Soares Campos - Conselheiro