



**MINISTÉRIO DA FAZENDA
SEGUNDO CONSELHO DE CONTRIBUINTES
SEXTA CÂMARA**

Processo nº 10680.009628/2007-05
Recurso nº 144.566 Voluntário
Matéria PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
Acórdão nº 206-00.640
Sessão de 08 de abril de 2008
Recorrente SECRETARIA DA RECEITA PREVIDENCIÁRIA E CONSTRUTORA
ANDRADE GUTIERREZ S/A
Recorrida CONSTRUTORA ANDRADE GUTIERREZ E SECRETARIA DA RECEITA
PREVIDENCIÁRIA

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 01/01/1998 a 31/12/2001

Ementa: PREVIDENCIÁRIO. CUSTEIO. NFLD SALÁRIO INDIRETO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO REGULAMENTADORA.

I - A discussão em torno da tributação da PLR não cinge-se em infirmar se esta seria ou não vinculada a remuneração, até porque o texto constitucional expressamente diz que não, mas sim em verificar se as verbas pagas correspondem efetivamente a distribuição de lucros.

II - Para a alínea "j" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91, e para este Conselho, PLR é somente aquela distribuição de lucros que seja executada nos termos da legislação que a regulamentou, de forma que apenas a afronta aos critérios ali estabelecidos, desqualifica o pagamento, tornando-o mera verba paga em decorrência de um contrato de trabalho, representando remuneração para fins previdenciários.

III - Os instrumentos de negociação devem adotar regras claras e objetivas, de forma a afastar quaisquer dúvidas ou incertezas, que possam vir a frustrar o direito do trabalhador quanto a sua participação na distribuição dos lucros.

IV - O acordo em questão prevê regras e critérios, e até mesmo metas, sendo certo que estes foram devidamente instituídos pelos interessados na distribuição ora questionada. Sem dúvida que essas regras e esses critérios podem, numa avaliação pessoal, serem considerados como não sendo ideais para implementação de um programa de distribuição de lucros. Contudo, o que não se pode aceitar é que essa avaliação pessoal se contraponha à

vontade das partes externada no instrumento de negociação coletiva, e ferindo sua autonomia, contrariando assim o que a regulamentação da PLR mais valoriza, venha a ser pretexto para a desqualificação da natureza de um pagamento.

Recurso Voluntário Provido.

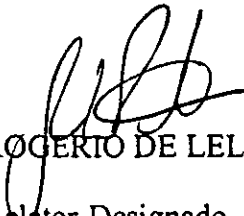
Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

ACORDAM os Membros da SEXTA CÂMARA do SEGUNDO CONSELHO DE CONTRIBUINTES, I) por voto de qualidade em rejeitar a preliminar de nulidade. Vencidos os Conselheiros Rogério de Lellis Pinto, Daniel Ayres Kalume Reis e Rycardo Henrique Magalhães de Oliveira e Cleusa Vieira de Souza; e II) por maioria de votos em dar provimento ao recurso. Vencidos as Conselheiras Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira, Bernadete de Oliveira Barros e Ana Maria Bandeira, que votaram por negar provimento ao recurso. Designado para redigir o voto vencedor o Conselheiro Rogério de Lellis Pinto. Apresentará declaração de voto a Conselheira Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira. Fez sustentação oral o advogado da recorrente, o Dr. Paulo Roberto Machado Cunha.



ELIAS SAMPAIO FREIRE

Presidente



ROGÉRIO DE LELLIS PINTO

Relator-Designado

Participaram, ainda, do presente julgamento, os Conselheiros Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira, Rogério de Lellis Pinto, Bernadete de Oliveira Barros, Daniel Ayres Kalume Reis, Cleusa Vieira de Souza e Rycardo Henrique Magalhães de Oliveira.

Relatório

Trata-se de lançamento de contribuições devidas à Seguridade Social, correspondentes à contribuição dos segurados, da empresa, à destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrentes dos riscos ambientais do trabalho e as destinadas a terceiros (SEBRAE e INCRA).

Segundo o Relatório Fiscal (fls. 61/68 – Vol I), os fatos geradores das contribuições lançadas são os valores pagos a título de participação nos lucros, os quais a auditoria fiscal considerou integrantes do salário de contribuição, em razão de haver entendido que tais valores não foram concedidos de acordo com a legislação específica.

Informa a auditoria fiscal que, após a análise do teor dos acordos coletivos, foram solicitados à notificada documentos relacionados ao pagamento da participação nos lucros, para fins de esclarecimentos. Dentre outros documentos, foi solicitado planos de metas de cada unidade e de cada obra, planos operacionais, instrumentos de aferição, documento que comprovasse a negociação envolvendo a prefixação do percentual/valor a ser distribuído em cada exercício, documento que comprovasse a existência de convenção/acordo coletivo para todos os estabelecimentos e obras da notificada e outros documentos que permitissem verificar se o pagamento referente à participação nos lucros teria sido feito nos termos da Lei 10.101/2000 e medidas provisórias que a antecederam.

Diante da ausência da apresentação da documentação solicitada, foi lavrado auto de infração e a auditoria fiscal concluiu que os valores integrariam o salário de contribuição, em virtude da notificada não haver comprovado que o pagamento da participação nos lucros se deu de acordo com regras claras e objetivas nos termos do § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101/2000.

Às folhas 69/150 – Vol I, foi anexada planilha discriminando os empregados que foram beneficiados com o pagamento de valores a título de participação nos lucros, por competência, cuja totalização corresponde à base de cálculo utilizada.

A notificada apresentou defesa tempestiva (fls. 163/200 e 229/266 – Vol I, cópia e original, respectivamente), onde alega que não apresentou a documentação solicitada na data aprazada em razão da complexidade da mesma. Todavia, posteriormente, ao tentar efetuar a apresentação dos documentos, a empresa foi surpreendida pela negativa de recebimento seguida da lavratura de auto de infração.

Entende que as ordens contidas no TIAD – Termo de Intimação para Apresentação de Documentos são contraditórias, pois afirmava que a documentação deveria ficar à disposição da fiscalização a partir de 26/07/2005, porém, não ficou claro para a impugnante que a documentação deveria ser disponibilizada até aquela data.

Conclui que o procedimento da auditoria fiscal fere os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e que é preciso analisar o elemento motivação, uma vez que o lançamento se deu após descumprimento de ordem fiscal confusa e falha.



Afirma que o auto de infração não foi lavrado no dia e hora fixados pela fiscalização pois, embora conste na capa do documento a informação de que a lavratura teria ocorrido no dia 26/07/2005 às 13:00 horas, a mesma só ocorreu em 29/07/2005, data em que o representante da empresa após sua assinatura.

Informa que os documentos apresentados em 29/07/2005 estavam acompanhados de um termo de esclarecimento, cujo teor a empresa transcreve, a fim de demonstrar a boa fé da mesma e que tal documentação continha informações proveitosas que possibilitaria a identificação clara dos critérios adotados pela empresa na distribuição do lucro ou resultado a seus empregados, conforme discrimina.

Alega a legalidade de seu programa de participação nos lucros e resultados que antecede, inclusive, a Medida Provisória 794/1994. Questiona como a mesma regra pode ser aplicada em empresa que apresenta cenários tão diferentes.

Afirma que o dispositivo legal pouco determina sobre como negociar, quanto e quando distribuir, que metas estabelecer, como aferir resultados, etc, favorecendo a adaptabilidade do modelo e a chance de sucesso do mesmo.

Argumenta que seu PLR tem como requisito básico, a confiabilidade dos empregados em seus superiores e, por consequência, a proposta por eles anunciada. Dessa forma, os gerentes de cada unidade contemplada elaborariam junto com os empregados, no início de cada exercício, os planos de metas que permitiriam a avaliação do desempenho individual e da equipe.

Informa que, para que as regras do jogo restassem claras para ambas as partes, elaborou um Plano Operacional – PO para cada ano, no qual eram definidas as principais metas e ações de todas as áreas da empresa. O PO era discutido, aprovado e divulgado no último trimestre de cada ano antecedente à distribuição.

A partir do PO seria elaborado o Plano Individual de Metas – PIM, instrumento gerencial da empresa no qual se formalizariam as metas de cada pessoa para o próximo exercício e que conteria os instrumentos de aferição e ações necessárias à execução das mesmas. Assim, a empresa garante que os valores distribuídos a título de Participação nos Lucros e Resultados estão de acordo com a Lei nº 10.101/2000.

Alega que efetuou pagamento a todos os empregados contemplados pelo PLR e que atingiram as metas previstas nos respectivos programas. Entretanto, em virtude de possuir vários estabelecimentos e obras nas mais diversas unidades da federação, ficou impossibilitada de distribuir lucros/resultados para uma parcela de seus empregados.

Embora tenha tentado, por meio de acordo coletivo, efetuar negociação com esses empregados, alguns sindicatos não aceitaram a proposta e tentaram impor, ao invés do sistema de metas, um valor fixo a ser pago, o que contrariaria as disposições da Lei nº 10.101/2000.

Por fim, alega que a fiscalização considerou a contribuição do segurado empregado e, conforme demonstram cópias de recibos de pagamentos que anexa, já teria havido a contribuição de vários empregados listados pelo limite máximo, de acordo com a remuneração prevista em folha de pagamento.

A defesa, bem como a documentação anexada foram submetidas à apreciação da auditoria fiscal que manifestou-se (fl. 2950 – Vol X) no sentido de que os documentos juntados às folhas 273/400, à exceção dos de folhas 381/383 já haviam sido apresentados à fiscalização e não comprovam a existência de planos de metas previamente estabelecidos e negociados com os empregados.

Quanto aos documentos juntados às fls 381/383, identificados como PO 98 – Centro de Serviços, a auditoria fiscal entendeu tratar-se de parte do Plano Operacional do ano de 1998, ainda assim, incompleto e sem a comprovação da prévia negociação com os empregados.

A auditoria fiscal concluiu por manter a totalidade das bases de cálculo apresentadas e procedeu à retificação do lançamento no que se refere à contribuição dos segurados, conforme demonstram os cálculos na planilha juntada (fls. 2884/2948 Vol X).

Pela Decisão-Notificação nº 11.401.4/0978/2006 (fls. 2964/2975 – Vol X), o lançamento foi considerado procedente em parte, para retificação das contribuições dos segurados, conforme novo cálculo efetuado pela auditoria fiscal.

A recorrente apresentou recurso tempestivo (fls. 2992/3022 – Vols X e XI) onde inova na alegação de que o auto de infração pela não apresentação de documentos seria nulo pela omissão de dispositivo legal que determina a imediata lavratura do mesmo.

No mais, efetua a repetição dos argumentos já apresentados na defesa.

Às folhas 3063/3102 – Vol XI, os co-responsáveis, Luiz Otávio Mourão, Rogério Nora de Sá, Márcio Magalhães Duarte Pinto e Ricardo Henrique Lanza Campolina apresentam recurso voluntário onde pleiteiam, em síntese, a descaracterização de diretores como co-responsáveis, uma vez que em nenhum momento restou demonstrada nos autos a ocorrência de dolo ou culpa dos mesmos. Efetuam a repetição dos argumentos apresentados pela notificada.

O recurso teve seguimento com amparo na sentença exarada em Mandado de Segurança 2006.38.00.039143-0 que autorizou o acolhimento do recurso sem o depósito recursal.

Os autos foram encaminhados à Procuradoria da Fazenda Nacional que apresentou contra-razões (fls. 3140/3148 – Vol XI) manifestando-se, quanto às preliminares, no sentido de que a recorrente teria se servido de fantasiosa e incomprovada ‘estória’ de ‘recusa’ de documentação pela fiscalização. Salaria que a recorrente teve oportunidades processuais para juntada da ‘documentação recursada’ e deixou de aportá-la ao processo.

No mérito, afirma que é público e notório que a participação nos lucros e resultados tende a encobrir aumento salarial sem os encargos dele decorrentes.

Argumenta que a única possibilidade de não se permitir a sistematização do que seria não só fraude ao pagamento de verbas previdenciárias e fundo de garantia, como a formação do patrimônio dos empregados, está centrada no rigor na observância de todas as exigências da legislação, que seria a única via a separar salário e PLR.

Alega que não se poderá dizer que o plano de metas seria prévio à distribuição de lucros e não prévio aos objetivos empresariais, entendimento que estaria a corroborar o lançamento, na medida em que, a partir do raciocínio citado, o entendimento com o sindicato de classe teria a finalidade única de estabelecer a quantificação financeira de valores a serem transferidos aos empregados, sem nenhum compromisso destes com metas de progresso e de melhorias na gestão empresarial.

O cunho salarial atribuído à alegada distribuição de lucros seria inegável, pois a legislação de regência não prevê que os lucros sejam distribuídos unicamente para alguns mais privilegiados.

Quanto à diversidade de sindicatos, bastaria anotar que o entendimento com as confederações poderia muito bem suplantiar o óbice indicado se o mesmo realmente veio a existir.

É o Relatório.

Voto Vencido

Conselheira ANA MARIA BANDEIRA, Relatora

Os recursos são tempestivos e deixou-se de apresentar o depósito recursal previsto no § 1º do art. 126 da Lei nº 8.213/1991 por força de liminar concedida no Mandado de Segurança nº 2006.38.00.039143-0.

A recorrente apresenta em sede de preliminar a alegação de que a nulidade existente no Auto de Infração nº 35.476.370-9 pela não apresentação de documentos relativos à participação nos lucros e resultados da empresa se estenderia à presente notificação em razão de retirar-lhe a sustentação.

Afirma que, nos autos do AI, foi omitido no relatório Fundamentos Legais do Débito, a legislação específica que dá amparo à imediata lavratura do mesmo e que em nenhum momento ficou claro para a recorrente que os documentos solicitados deveriam ser disponibilizados necessariamente até o dia 26/07.

A meu ver, ainda que o auto de infração possa vir a ser considerado nulo, tal nulidade não possui o condão de desconstituir a presente notificação.

Assevere-se que pelas considerações apresentadas pela recorrente, a mesma tenta apontar supostos vícios na autuação, porém, não demonstrou nos presentes autos a existência de documentação capaz de provar que possuía um programa de participação nos lucros de acordo com a legislação de regência, única alternativa para ensejar a improcedência do lançamento.



Portanto, rejeito a preliminar suscitada.

Quanto ao mérito a recorrente afirma que efetuou o pagamento da PLR nos moldes da legislação.

Para o pagamento de participação nos lucros a Lei nº 8.212/1991 possui dispositivo específico, qual seja, a alínea "j" do parágrafo 9º do art. 28 da lei nº 8.212/91 que dispõe que não integrará o salário-de-contribuição, os valores pagos como participação nos lucros, desde que de acordo com as disposições de lei específica, *in casu*, a Lei 10.101/2000;

Analisando-se a mencionada lei, verifica-se que o pagamento efetuado pela recorrente a título de participação nos lucros não encontra amparo na mesma, senão vejamos;

Para que uma empresa possa efetuar pagamentos aos seus empregados a título de distribuição de lucros é necessária uma série de requisitos, conforme estabelece o art. 2º da referida lei, *in verbis*:

"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 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."
(g.n.).

No decorrer da ação fiscal a notificada apresentou à auditoria um termo de esclarecimento, a fim de demonstrar que o pagamento de PLR teria obedecido aos preceitos legais. Em tal documento é informado que a empresa teria elaborado um Plano Operacional – PO para cada ano, no qual seriam definidas as principais metas e ações de todas as áreas da empresa. O PO seria discutido, aprovado e divulgado no último trimestre de cada ano antecedente à distribuição.

A partir do PO seria elaborado o Plano Individual de Metas – PIM, instrumento gerencial da empresa no qual se formalizariam as metas de cada pessoa para o próximo exercício e que conteria os instrumentos de aferição e ações necessárias à execução das mesmas.

A notificada juntou aos autos documentos que, após análise pela auditoria fiscal, foram considerados insuficientes para comprovar o pagamento de PLR de acordo com a lei.

No entanto, para que não parem dúvidas a respeito da inadequação à norma do que a recorrente alega ser um PLR, passo tecer algumas considerações a respeito da documentação juntada pela recorrente.

Inicialmente cumpre dizer que dos onze volumes que compõem os autos, os volumes III, IV, V, VI, VII, VIII e IX contém cópias de folhas de pagamento.

O que a recorrente juntou que pode ser considerado documentação relacionada à questão tratada nos autos encontra-se no Vol II.

A recorrente junta cópias das Convenções Coletivas de Trabalho, as quais prevêm na cláusula relacionada à Participação nos Lucros e Resultados, a recomendação de que, em atendimento ao que preceitua a MP 1539 e suas reedições, as empresas deveriam elaborar programa de participação dos lucros e resultados, em acordo com o SITICOP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada no Estado de Minas Gerais.

Às folhas 328/339, a recorrente junta cópias de Acordos Coletivos de Trabalho nos quais é previsto o pagamento de participação nos lucros ou resultados mediante o cumprimento do plano de metas.

A recorrente junta às folhas (340/356) o denominado Manual de Orientação - Plano Individual de Metas – PIM que vem a ser, de acordo com a definição constante no mesmo “um instrumento gerencial da empresa no qual se formalizam as metas de cada pessoa para o próximo exercício”

O documento esclarece que o PIM tem dois objetivos, o primeiro está ligado ao processo de planejamento operacional e o segundo está ligado ao **programa de remuneração variável**.

Apesar de afirmar que o PIM derivaria do PO – Plano Operacional que seria discutido, aprovado e divulgado no último trimestre de cada ano antecedente à distribuição, não apresentou qualquer prova do alegado.

Segundo o programa PIM, cada empregado deve elaborar seu plano individual de metas. Além dos objetivos individuais, ainda são estabelecidas metas por equipe, o PIM coletivo, adotado nas unidades que se caracterizam fundamentalmente pelo trabalho em equipe. O documento esclarece que, para efeito da remuneração variável, existirá um único PIM coletivo para cada unidade, sendo que o resultado desse PIM é que determinaria a verba a ser distribuída entre os participantes.

No Manual de Orientação do PIM é esclarecido que uma pessoa que negocie deliberadamente metas pessimistas para aumentar suas chances de sucesso (e, é claro seu bônus) não é alinhada com os interesses da empresa. Alerta, ainda, para o fato de que a estipulação de metas pessimistas ocasionaria lucro pequeno e, como consequência, o **orçamento para a remuneração variável seria pequeno**.

O Manual entusiasma os participantes a atingirem suas metas, bem como a importância de que os objetivos coletivos também sejam atingidos. Salienta que a remuneração variável é função não apenas de suas metas individuais, mas também do resultado da AG e da UN, correspondente

Em seguida, a recorrente junta tabela denominada Metas Típicas Para Cada Área e o formulário do PIM – Plano Individual de Metas.

Às folhas 362/374, a recorrente anexa o Manual de Orientação de seu Plano de Remuneração Variável - PRV, o qual informa que a remuneração variável é composta do PIM, PRE-OBRA, PRE-CONTRATO E META EXTRA.

O PIM seria a premiação principal da empresa para aqueles que atingem pelo menos 65% de sucesso na avaliação do PIM.

É informado que após o cálculo final, cada unidade receberá um percentual de 15% do bônus total da unidade para ser distribuído por critério subjetivo, a fim de corrigir possíveis distorções.

É apresentada tabela base para o exercício de 1998, que define o bônus como um número de salários para cada categoria de funcionários. Como exemplo, a tabela define um bônus de 6,10 (seis vírgula dez salários) para os funcionários do grupo GF 1 que, de acordo com a tabela ranking das funções, corresponderia à diretoria. À medida que os funcionários se tornam menos graduados, também diminui o *quantum* de seu bônus.

O PRE-OBRA seria um bônus correspondente a 5% do lucro líquido que superar o lucro previsto para determinada obra e só é pago aos principais responsáveis diretos pela superação. O Manual salienta que deve-se ter um número reduzido de pessoas participando do bônus, em princípio, até um máximo de cinco pessoas para cada obra.

No caso do PRE-CONTRATO, é garantido um bônus para quem for responsável direto por um contrato excepcional. Tal qual o PRE-OBRA, somente um número limitado de pessoas tem acesso ao bônus, em média, quatro pessoas por contrato.

A META EXTRA deve ser mencionada no PIM para o caso de as metas estabelecidas no mesmo serem de tal vulto e grau de dificuldade para serem atingidas, que o cumprimento da primeira garanta benefício ao empregado.

Da análise das características dos pagamentos efetuados, os quais a recorrente alega tratar-se de participação nos lucros nos termos da legislação de regência, verifica-se que a mesma, na verdade, implantou um plano de premiações e bônus, o qual é denominado Plano de Remuneração Variável – PRV. No caso, o PIM – Plano Individual de Metas representa tão somente a forma de obtenção da parcela variável da remuneração por cada empregado.

Portanto, o que fez a recorrente foi excluir da tributação os valores que paga a título de remuneração variável, calculada em função do desempenho alcançado pela empresa.

Cumprе ressaltar que as empresas podem conceder premiações a seus empregados pelo desempenho alcançado. A participação nos lucros, por outro lado, para não se confundir com um tipo de remuneração ou mera premiação, deve se revestir de todas as formalidades legais exigidas.

Outra questão importante refere-se ao pagamento não ter sido efetuado à totalidade dos segurados da recorrente, a qual atribui a responsabilidade aos sindicatos locais que teriam exigido a fixação de um valor a ser pago, independente de um programa de metas e avaliação de desempenho.

Conforme bem argumentado pelo Procurador da Fazenda Nacional, tal óbice poderia ser suplantado diante de negociação efetuada com as federações. Portanto, tal alegação não pode ser acolhida para corroborar o procedimento da recorrente ao distribuir valores a título de participação nos lucros a parcela de seus empregados.

Assevere-se que a recorrente firmou acordo apenas com o Sindicato de Minas Gerais, onde é determinado que fará jus à participação nos lucros o empregado que atingir 65% (sessenta e cinco por cento) das metas estabelecidas.

A recorrente, não efetuou pagamentos a título de PLR a todos os seus empregados. Tal fato pode ser constatado pela planilha elaborada pela auditoria fiscal, na qual são listados todos os empregados que fizeram jus ao pagamento e o número de empregados listados não condiz com o número de empregados de uma empresa do porte da recorrente.

Saliento que as peças juntadas aos autos levam a inferir que o Programa de Remuneração Variável – PRV é destinado somente a um seleto grupo de funcionários. Tal constatação fica evidenciada na tabela denominada Ranking das Funções – Impacto nos Resultados da Empresa (fl. 380).

De acordo com a tabela, o ranking de funções compreende sete níveis, sendo que o primeiro corresponde ao nível de diretoria. Os demais níveis contemplam funções decrescentes em importância na hierarquia da empresa, sendo que o último nível corresponde a profissionais como engenheiros, médico, nutricionista, assistentes diversos e advogados.

As cópias de PIM anexados aos autos pela recorrente (fls. 384/396) referem-se a empregados de nível gerencial.

A recorrente encaminhou correspondência aos Participantes do PRV/PIM onde informa o valor total a ser distribuído pelo programa, totalizando os valores de PIM, PRE OBRAS e PRE CONTRATO. Salienta que vinte dos participantes teriam ganhado bônus acima de quinze salários.

Não se pode perder de vista que a empresa se dedica à construção civil e, certamente, possui empregados nas funções de mestre de obras, pedreiros, operadores de máquinas dentre outras.

É de se questionar qual a razão de tais empregados não participarem do PRV, nem mesmo para aqueles vinculados ao Sindicato de Minas Gerais, onde foram efetuados os únicos acordos apresentados.



Também merece reflexão o fato da recorrente distribuir um bônus pela superação do lucro em uma obra ou excelente resultado de um contrato apenas um grupo de quatro ou cinco pessoas, deixando de fora todo o contingente de empregados que colaborou para que tal obra ou contrato fosse considerado excepcional.

É interessante observar pela planilha elaborada pela auditoria fiscal conjuntamente com as folhas de pagamento juntadas aos autos que os pagamentos efetuados a título de participação nos lucros para os empregados de cargos de hierarquia superior são bastante superiores aos seus salários normais, ao passo que para os empregados de níveis inferiores foram pagos valores próximos ou inferiores ao seu salário normal. Tal alegação pode ser contemplada na planilha (fls. 69/150) onde se verificam pagamentos em torno de R\$ 200,00 (duzentos reais) e outros acima de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) na mesma competência.

Cumpre ressaltar que embora a empresa tenha apresentado os planos PIM e PRV para demonstrar que atendeu as disposições legais para o pagamento de participação nos lucros e resultados estes, conforme demonstrado, só contemplam um grupo de empregados.

Entendo que a legislação acerca da participação nos lucros objetivando a integração dos empregados no capital da empresa não pode servir para beneficiar apenas parte dos trabalhadores.

Assevere-se que o instrumento de negociação utilizado pela recorrente foi o acordo coletivo de trabalho, espécie de negociação coletiva prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 611, parágrafo 1º, *in verbis*:

"Art. 611 Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho." (g.n.).

Da leitura do dispositivo, verifica-se que as condições estipuladas no acordo são aplicáveis no âmbito da empresa, levando a inferir a abrangência da totalidade de seus empregados.

Por outro lado, o pagamento de participação nos lucros é uma garantia constitucional prevista para os trabalhadores e, portanto, sequer caberia ao instrumento do acordo coletivo cancelar uma proposta que não contemplasse a totalidade dos trabalhadores.

De igual modo, não há que se falar que a extensão do benefício a todos os trabalhadores só poderia ser considerada uma exigência se esta estivesse expressa em lei. A Lei nº 10.101/2000 não afirma tal obrigatoriedade expressamente, porém, não se pode inferir que não seja uma obrigação da empresa, uma vez que é o próprio texto constitucional quem prevê essa obrigatoriedade.

Para corroborar o entendimento acima exposto, cito trecho de artigo de autoria do atual Procurador-Geral do Trabalho, Otávio Brito Lopes, publicado na Revista Jurídica Virtual, vinculada à Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil da Presidência da República, em fevereiro de 2000, cujo título é "Limites Constitucionais à Negociação Coletiva".

"Outra limitação decorre da existência de garantias, direitos e princípios constitucionais inderrogáveis, tanto pelo legislador infraconstitucional quanto pela autonomia privada coletiva. São vários os exemplos. A autonomia privada coletiva não possui densidade suficiente, por exemplo, para legitimar a discriminação de uma parcela de trabalhadores (art. 5º, "caput" e inciso I e art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, da CF); para permitir a contratação de trabalhadores menores de 16 anos como empregados (art. 7º, inciso XXXIII); para impor obrigações pecuniárias aos trabalhadores não associados da entidade sindical, como forma de interferir na liberdade de sindicalização (art. 8º, inciso V); para impor obrigações a terceiros alheios aos limites da negociação e à representação das entidades convenientes; para abolir as garantias de emprego da gestante e membros da CIPA (art. 10, II, "a" e "b" do ADCT); para limitar o acesso de trabalhadores e empregadores ao judiciário (art. 5º, inciso XXXV); para atingir o piso constitucional dos direitos sociais, salvo na hipótese de flexibilização (art. 7º, "caput" e inciso VI); para restringir o direito à vida, à saúde, à liberdade, inclusive a sindical, à segurança, ao exercício profissional e a outras garantias e direitos fundamentais. Estão nesta mesma situação as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (meio ambiente do trabalho), pois tutelam em última análise a vida e a saúde do cidadão-trabalhador, logo, são inalienáveis e não podem ser objeto de flexibilização." (g.n.).

No caso da recorrente, não foram os acordos coletivos que promoveram discriminação entre os trabalhadores. A mesma é que promoveu tal discriminação ao implantar um plano de metas não extensível à totalidade de seus empregados, violando direito constitucional de parte dos mesmos.

Assim, por todas as razões apresentadas, concluo que a empresa não possui programa de participação nos lucros que atenda às disposições da Lei nº 10.101/2000 e as Medidas Provisórias que a precederam.

Quanto ao recurso apresentado pelos co-responsáveis os co-responsáveis, Luiz Otávio Mourão, Rogério Nora de Sá, Márcio Magalhães Duarte Pinto e Ricardo Henrique Lanza Campolina em que pleiteiam a descaracterização de diretores como co-responsáveis, uma vez que em nenhum momento restou demonstrada nos autos a ocorrência de dolo ou culpa dos mesmos, o mesmo não será conhecido.

Nota-se que os interessados não se manifestaram em sede de defesa e, a meu ver, o contencioso administrativo fiscal só é instaurado mediante a apresentação de defesa tempestiva.

Ainda que os co-responsáveis não integrem o pólo passivo da notificação, não apresentaram perante a primeira instância de julgamento qualquer questionamento, vindo a fazê-lo somente em sede recursal.

Dessa forma, entendo que se encontra precluído o direito à discussão de matéria trazida de forma inovadora na segunda instância administrativa, em razão do que dispõe o art. 17 do Decreto nº 70.235/1972, *in verbis*:

"Art.17. Considerar-se-á não impugnada a matéria que não tenha sido expressamente contestada pelo impugnante."

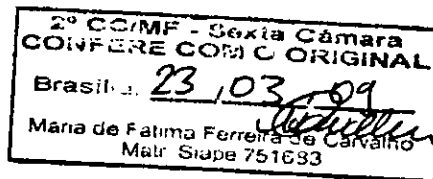
Diante do exposto e considerando tudo o mais que dos autos consta.

Voto no sentido de **CONHECER** do recurso da Construtora Andrade Gutierrez S/A, **REJEITAR A PRELIMINAR SUSCITADA** e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

É como voto.

Sala das Sessões, em 08 de abril de 2008


ANA MARIA BANDEIRA



Voto Vencedor

Conselheiro ROGERIO DE LELLIS PINTO, Relator

Em que pese o circunstanciado posicionamento da ilustre Relatora, ousou dissentir do seu entendimento, o que faço pelas seguintes razões de fato e de direito:

No caso sub exame, a empresa questiona a posição da autoridade fiscal de fazer incidir contribuição previdenciária sobre as verbas denominadas de Participação nos Lucros ou Resultados, que no seu entender, seja pelo perfil constitucional, seja pela legislação regulamentadora, não teria natureza salarial.

Nesse sentido, antes de adentrarmos as razões que faz a ora Recorrente inconformar-se com a emérita decisão singular, entendo por profícuas algumas ponderações a respeito da questão que ora se levanta.

A Constituição Federal de 1988, por meio do inciso XI, do seu art. 7º, incluiu entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a participação nos lucros ou resultados da empresa, enfatizando a sua desvinculação da remuneração, nos termos da Lei. Reconhece-se que o E. STJ, caminha sua jurisprudência no sentido de afirmar a eficácia plena do Texto da Lei Maior quando desvincula a PLR da remuneração, muito embora uma corrente significativa da doutrina e da jurisprudência, assim não tenha entendido.

Nesse caminho de ideal, grande parte dos discursos dirigidos a este Conselho, a respeito do tema em discussão, (v.g. o próprio recurso do Recorrente) tem sempre buscado dar um enfoque eminentemente constitucional à matéria, de forma a induzir a certeza de que se falar em participação nos lucros, já estaria ela fora do alcance da remuneração. Não obstante as abastadas dissertações que defendem uma visão puramente constitucional da PLR, esse tom da discussão, no âmbito desse Conselho, deve ser afastado, justamente por estar fora do campo de sua análise.

De qualquer forma, a discussão referente à ausência de natureza salarial da PLR, não ganha qualquer aspecto relevante para a solução do presente litígio, antes de mais nada, porque o próprio dispositivo constitucional expressamente proclama a referida desvinculação, não havendo, por isso, justificativa alguma que sustente uma exposição que, invariavelmente, conduzirá a uma verdade já amplamente difundida. Nesse tom, tenho comigo que o importante aqui é constatar-se efetivamente, se os valores pagos aos empregados correspondem à indigitada distribuição de lucros, é dizer, a questão situa-se não em infirmar que PLR não seja remuneração ou salário, mas sim se as verbas pagas correspondem a referida liberalidade.

É oportuno aqui evidenciar que a mera definição por parte da empresa, de que estaria efetuando um pagamento a título de participação nos lucros não é assaz para conferir-lhe essa condição, e assim desonerá-la da exação previdenciária. Antes disso, é necessário verificar quais as condições legais impostas para que o pagamento da verba possa ser visto como distribuição de lucros, o que nos remete a uma análise da alínea "J" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91. Vejamos o dispositivo legal:

✓

"§ 9º Não integram o salário-de-contribuição:

j) a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com a lei específica;"

Não é necessário muito esforço argumentativo para se evidenciar que o dispositivo em comento, trilha o caminho de considerar Participação nos Lucros ou Resultados apenas aqueles valores pagos nos termos da legislação regulamentadora, e eis o motivo pelo qual não me parece inconstitucional a referida previsão da Lei de Custeio, já que não fixou natureza salarial alguma à verba, mas apenas definiu um parâmetro legal do que pode ser PLR.

Desse modo, fica claro que para Lei nº 8.212/91, e, portanto, para este Conselho, PLR é somente aquela distribuição de lucros que seja executada nos termos da legislação que a regulamentou, de forma que a afronta aos critérios ali estabelecidos, desqualifica o pagamento, tornando-o mera verba paga em decorrência de um contrato de trabalho, representando remuneração para fins previdenciários. Vale dizer, será tributada não porque é PLR, mas sim porque deixou de sê-la.

Na esteira desse raciocínio, a referida regulamentação iniciou-se em 1994 com a edição da MP nº 794, várias vezes reeditada, algumas com alterações, e finalmente convertida na Lei nº 10.101/2000, sendo esse o parâmetro legal que deve centralizar o estudo da PLR neste Conselho.

O art. 1º do referido diploma legal, de início proclama que a participação nos lucros ou resultados é uma forma ou instrumento de integração entre capital e trabalho, é dizer, a distribuição do capital auferido com o esforço do empregado. Na sequência, dispõe ainda o seu art. 2º:

"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 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 regulamentação inserida na Lei nº 10.101/00, a partir da leitura dos dispositivos legais encimados, denota uma acentuada preocupação em se garantir que o pagamento da PLR seja, antes mais nada, discutido entre as partes diretamente envolvidas. A Lei prestigia a negociação entre empresa e empregados, seja indiretamente através dos respectivos sindicatos, seja diretamente através de comissão escolhida por eles, mas não parece aceitar uma fixação unilateral de critérios e valores.

Vale mencionar ainda que além dessa negociação entre as partes diretamente interessadas, exige a regulamentação da PLR que do acordo de que dela resultar, estejam fixados regras claras e objetivas, no que diz respeito aos direitos substantivos e adjetivos.

A propósito dessa clareza e objetividade exigida pelo § 1º do art. 2º *ut* mencionado, é de se afirmar que tal obrigação, a nosso ver, visa precipuamente assegurar que o instrumento do acordo entre empresa e empregado não traga preceitos que impeçam a qualquer das partes envolvidas o direito a observar o quanto fora acordado. É dizer, a previsão em estudo nada mais pretende do que se garantir que não haja dúvidas que impeçam ou dificultem o cumprimento do acordado, vale dizer, o direito a divisão dos lucros e na proporção negociada, sendo este, o ponto relevante que a regulamentação nos parece realmente pretender impedir.

Não se olvide ainda, que muito se tem discutido que o § 1º acima, exigiria a previsão, no acordo eventualmente celebrado, de planos de metas ou resultados a serem alcançados pelos empregados, para que haja a distribuição dos lucros, o que é um equívoco grave, porque o dispositivo legal em questão não quer impor as partes acordantes àqueles critérios arrolados nos seus incisos, onde estão consignadas as indigitadas metas e resultados. Tanto isso é verdade, que na parte final, o *caput* do § 1º usa a expressão "podendo ser considerados, entre outros (...)", que nos leva a uma interpretação de que os incisos concedem meros caminhos que podem ou não ser eleito pelas partes aderentes, portanto, sem qualquer repercussão na natureza da verba a ser paga.

Em verdade, tal entendimento pretende fazer de uma mera faculdade legal, uma obrigação a ser observada por quem tiver a pretensão de implementar um programa de PLR, em flagrante contrariedade da Lei, que conferiu as partes envolvidas em negociação, o direito de adotar, desde de que claros e objetivos, os critérios e condições que entenderem mais justos, mas não necessariamente os sugeridos pela lei regulamentadora.

No caso trazido pela presente NFLD, a empresa negociou a forma com que se daria a repartição de seus lucros com os seus funcionários, estando devidamente previsto em Convenção Coletiva de Trabalho. Por outro lado, o instrumento de acordo optou pela previsão de individualização de resultados, estando, portanto, perfeitamente observado a exigência legal de negociação entre as partes quanto à divisão dos lucros da empresa, e fixação de critérios e regras claros e objetivos, e de conhecimento prévio dos empregados.

Com efeito, não há dúvidas de que os lucros foram distribuídos de acordo com que fora acordado entre empregados e empresa, o que no assegura que dos instrumentos de negociação não dúvidas que pudesse frustrar o direito do empregado a percepção dos lucros, na proporção que lhe caberia. No caso em exame, os direitos subjetivos e adjetivos previstos na norma legal estão dispostos de forma objetiva e clara, na medida em que não há omissão quanto ao que o trabalhador receberá a título de participação nos lucros, nem quanto à forma com que se dará essa participação. *J*

Há que se mencionar ainda que o acordo em questão prevê regras e critérios, e até mesmo metas, e que estes foram devidamente instituídos pelos interessados na distribuição ora questionada. Sem dúvida que essas regras e esses critérios podem, numa avaliação pessoal, serem considerados como não sendo ideais para implementação de um programa de distribuição de lucros. Contudo, o que não se pode aceitar é que essa avaliação pessoal se contraponha à vontade das partes externada no instrumento de negociação coletiva, e ferindo sua autonomia, e assim, contrariando o que a regulamentação da PLR mais valoriza, venha a ser pretexto para a desqualificação da natureza de um pagamento.

A fiscalização menciona ainda que os lucros não foram distribuídos entre todos os empregados, e nem houve negociação em todos os estabelecimentos. No entanto, não vejo que isso também seja justificativa para a tributação da verba em comento, e mais uma vez aqui, insisto que o enfoque da análise da tributação previdenciária da PLR deve sempre partir da sua regulamentação, de forma que qualquer limitação quanto ao seu pagamento, para ser válida, deve nela estar expressa.

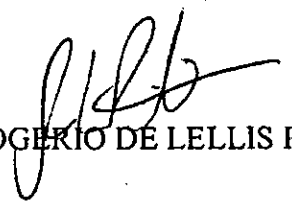
Nesse ideal, e caminhando pela Lei regulamentadora da PLR, não vejo qualquer exigência ou previsão no sentido de que todos os empregados tenham que efetivamente receber a distribuição para esta ser válida. Em verdade, a regulamentação fala sempre em empregados, mas não em todos os empregados, raciocínio esse que também pode ser aplicado em relação aos estabelecimentos. Insisto, as limitações são apenas aquelas estipuladas na Lei, fora dela, não há justificativa que sustente a desqualificação de um pagamento.

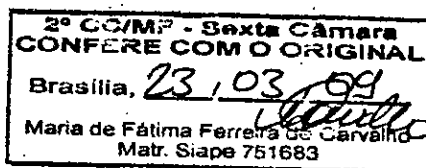
Merece nota o fato de que mesmo que se entendesse que deveria o pagamento ser estendido a todos os empregados e todos os estabelecimentos, não poderia tal entendimento ser aplicado, simplesmente porque significaria estender as exigências legais, impondo obrigações onde a própria legislação não as fixou, num raciocínio completamente *contra legem*, contrariando inclusive o art. 111 do CTN.

Assim, se o pagamento da PLR foi negociado entre empresa e empregados da forma constante dos Acordos Coletivos juntados aos autos, estando os direitos subjetivos e adjetivos dispostos de forma clara e objetiva, de onde não se possam extrair dúvidas quando vier a ser executado, não vejo qualquer ofensa à legislação que regulamenta o seu pagamento, e, por consequência, não há qualquer resquício de natureza salarial que autorize a sua tributação previdenciária.

Antes o exposto, voto no sentido de **CONHECER DO RECURSO**, para no mérito **DAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação supra.

Sala das Sessões, em 08 de abril de 2008


ROGERIO DE LELLIS PINTO



Declaração de Voto

Conselheira ELAINE CRISTINA MONTEIRO E SILVA VIEIRA, Relatora

Em primeiro lugar, concordo com todo o arrazoado da ilustre relatora no que diz respeito ao não cumprimento dos preceitos legais para que os pagamentos a título de participação nos lucros da empresa notificada constituam base de cálculo de contribuições previdenciárias.

Observa-se por meio dos processos que chegam a esta instância administrativa, que muitos contribuintes acabam por confundir a natureza das verbas que pagam aos seus empregados, conferindo-lhes nomenclaturas com o objetivo de desnaturar sua natureza salarial.

É perfeitamente possível que para diminuir custos, as empresas valham-se das possibilidades legais de pagamentos indiretos, sem que estes constituam bases de cálculo de contribuição previdenciária, mas conforme relatado no presente auto, parece-nos que a verba paga aos empregados da notificada mais se assemelham ao pagamento de prêmios pelo atingimento de metas, do que integração dos empregados ao capital da empresa por meio da distribuição de lucros e resultados.

O que a Constituição Federal preceitua é a possibilidade de integração dos empregados no capital da empresa, de forma a conferir-lhes participação nos lucros, desvinculado do salário, porém nos termos de lei. Dessa forma, existe rigidez na possibilidade desse tipo de pagamento ser desvinculada do salário, sendo que a Lei 10101/2001, preceitua todos os requisitos a serem cumpridos, o que não foi observado pela empresa em questão.

Existe uma linha muito tênue entre o prêmio e participação nos lucros. Entendo que nesta última, o que o legislador buscou foi a integração do empregado no corpo do empreendimento, sendo que este deveria incorporar a mentalidade de que ao "vestir a camisa" da empresa o empregado acabaria por ser fator determinante no crescimento do negócio. Dessa forma, o foco é o crescimento do negócio, com a conseqüente distribuição de lucros e resultados à medida que se determine quanto cada empregado acabou por colaborar com esse crescimento. Para isso devem ser estabelecidas no acordo ou convenção, ou no acordo firmado entre a empresa e a comissão de empregados, com a participação do sindicato, regras claras para distribuição do lucro apurado.

No sistema de premiação, o que mais se assemelha ao caso objeto desta NFLD, o que se vislumbra é o estabelecimento de metas que acabem por impulsionar o empregado a trabalhar mais e ganhar mais. Conforme estabelecido pela própria empresa é um sistema de remuneração variável, que premia o empregado à medida que o mesmo alcança os resultados pretendidos. No caso em questão ficou claro que é o próprio empregado que estabelece suas metas determinando o que irá alcançar para que possa ganhar mais. É inconcebível que este tipo de programa seja aceito como um programa de participação nos lucros de forma a excluir da base de cálculo os valores pagos aos empregados.

Ademais, a relatora ainda esclareceu que a empresa não estende a participação a todos os empregados, distribui lucros em estabelecimentos sem o requisito básico do acordo ou convenção sob o argumento do desinteresse do sindicato em negociar a participação da forma com a empresa se propõe a pagar. Este fato, deixa ainda mais evidente que o programa proposto não se encontra dentro das possibilidades legais, o que acaba por desnaturar a pretensão da empresa.

De acordo com o previsto no art. 28 da Lei nº 8.212/1991, para o segurado empregado entende-se por salário-de-contribuição a totalidade dos rendimentos destinados a retribuir o trabalho, incluindo nesse conceito os ganhos habituais sob a forma de utilidades, nestas palavras:

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

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;"
(Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/97).

Existem parcelas que não sofrem incidência de contribuições previdenciárias, seja por sua natureza indenizatória ou assistencial, tais verbas estão arroladas no art. 28, § 9º da Lei nº 8.212/1991, nestas palavras:

"Art. 28 (...).

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/97).

e) as importâncias: (Alínea alterada e itens de 1 a 5 acrescentados pela Lei nº 9.528, de 10/12/97, e de 6 a 9 acrescentados pela Lei nº 9.711, de 20/11/98).

j) a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;"

Convém ainda destacar que o conceito de remuneração, descrito no art. 457 da CLT, deve ser analisado em sua acepção mais ampla, ou seja, correspondendo ao gênero, do qual são espécies principais os termos salários, ordenados, vencimentos etc.

"Art. 457. 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.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas."

Portanto, a mera nomenclatura utilizada "participação nos lucros" não lhe afasta do verdadeiro objetivo de seu pagamento, que é a contraprestação pelo serviço prestado, constituindo-se remuneração paga ao empregado, e por consequência, base de cálculo de contribuições previdenciárias.

Ademais, a relatora em seu voto destaca o caráter de beneficiamento de apenas parte dos empregados com o pagamento realizado, visto que na estrutura não contempla a base dos trabalhadores da empresa.

Saliento que as peças juntadas aos autos levam a inferir que o Programa de Remuneração Variável – PRV é destinado somente a um seleto grupo de funcionários. Tal constatação fica evidenciada na tabela denominada Ranking das Funções – Impacto nos Resultados da Empresa (fl. 380).

De acordo com a tabela, o ranking de funções compreende sete níveis, sendo que o primeiro corresponde ao nível de diretoria. Os demais níveis contemplam funções decrescentes em importância na hierarquia da empresa, sendo que o último nível corresponde a profissionais como engenheiros, médico, nutricionista, assistentes diversos e advogados.

Adotar a tese do voto divergente do Conselheiro representante das empresas Sr. Rogério de Lellis, de que a lei não obriga a extensão do pagamento a todos os empregados é possibilitar que a empresa conceda benefícios distintos aos seus trabalhadores, como forma indireta de remunerá-los, o que não se coaduna com todo o ordenamento jurídico que admite que determinados benefícios sejam excluídos da base de cálculo de contribuições previdenciárias.

Portanto, face ao exposto, acompanho integralmente o voto da senhora relatora, enfatizando os termos acima descritos que entendo deveriam ter sido observados para negar provimento ao recurso do recorrente.


ELAINE CRISTINA MONTEIRO E SILVA VIEIRA