



MINISTÉRIO DA FAZENDA
CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS
SEGUNDA SEÇÃO DE JULGAMENTO

Processo nº 13896.002048/2007-41
Recurso nº 000.000 Voluntário
Acórdão nº 2402-002.719 – 4ª Câmara / 2ª Turma Ordinária
Sessão de 16 de maio de 2012
Matéria SALÁRIO INDIRETO: PREMIAÇÃO DE INCENTIVO
Recorrente WENDLER DO BRASIL BLINDAGENS AUTOMOTIVAS LTDA
Recorrida FAZENDA NACIONAL

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 01/06/2005 a 28/02/2007

REMUNERAÇÃO. CARTÕES DE PREMIAÇÃO. PARCELA DE INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. PRECEDENTES.

Integram a base de cálculo de contribuições previdenciárias os valores pagos a título de prêmios de incentivo. Por depender do desempenho individual do trabalhador, o prêmio tem caráter de retribuição pelo serviço, ou seja, contraprestação de serviço prestado.

Recurso Voluntário Negado.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, em negar provimento ao recurso voluntário.

Julio Cesar Vieira Gomes - Presidente.

Ronaldo de Lima Macedo - Relator.

Participaram do presente julgamento os conselheiros: Julio Cesar Vieira Gomes, Ana Maria Bandeira, Lourenço Ferreira do Prado, Ronaldo de Lima Macedo, Nereu Miguel Ribeiro Domingues e Ewan Teles Aguiar.

Relatório

Trata-se de lançamento fiscal decorrente do descumprimento de obrigação tributária principal, referente às contribuições devidas à Seguridade Social, incidentes sobre a remuneração dos segurados empregados, relativas às contribuições da parcela dos segurados e não descontada, bem como da parte patronal, incluindo as contribuições para o financiamento das prestações concedidas em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (SAT/GILRAT) e as contribuições destinadas a outras Entidades/Terceiros (Salário-Educação/FNDE, SESC, SENAC, INCRA e SEBRAE), para as competências 06/2005 a 02/2007.

O Relatório Fiscal (fls. 30/33) informa que os fatos geradores das contribuições lançadas decorrem das remunerações pagas e/ou creditadas aos segurados empregados, provenientes dos valores de prêmios concedidos a esses segurados por meio de cartões de incentivo fornecidos pela empresa Spirit Marketing Promocional Ltda, nova razão social Alquimia Serviços de Marketing (CNPJ 04.182.848/0001-30).

A ciência do lançamento fiscal ao sujeito passivo deu-se em 23/11/2007 (fls. 01 e 224), mediante correspondência postal com Aviso de Recebimento (AR).

A Notificada apresentou impugnação tempestiva (fls. 227/233) – acompanhada de anexos de fls. 234/270 –, alegando, em síntese, que:

1. no ano de 2005, a empresa decidiu contratar a Empresa Spirit, a fim de que fossem impulsionadas as vendas dos serviços prestados por sua empresa. A empresa Spirit era mensalmente remunerada pelos serviços prestados mediante emissão de nota fiscal, e era esta quem de fato remunerava os seus colaboradores, em razão disso nega qualquer vínculo direto com estes colaboradores. Ressalva que, dentre as remunerações efetuadas pela Spirit é certo que poderiam em tese, ter colaboradores empregados, porém, é certo que dentre eles vários outros poderiam ser profissionais autônomos. Releva a informação, que os colaboradores da SPIRIT nunca estiveram subordinados à impugnante nem a nenhum de seus funcionários, ainda que, eventualmente prestassem seus serviços na sede desta. Referidos colaboradores remunerados pelo Cartão Spirit não desenvolviam a atividade fim da recorrente, nunca teve seus horários controlados por ela, nem tampouco sua remuneração paga diretamente pela impugnante, logo não podem ser considerados à luz da Lei como empregados dela;
2. ora, no caso em análise a Secretaria inverteu os papéis, pois autuou a impugnante, uma pessoa que remunera uma pessoa jurídica e deixou sem autuação, a pessoa jurídica que ao menos em tese remunerava seus colaboradores pessoas físicas, quando deveria responder no caso somente pela retenção dos 11% do INSS na qualidade de tomadora de serviços;

- CÓPIA
3. o agente fiscal processou e julgou inúmeras reclamações trabalhistas em um único auto de infração (AI) ao reconhecer a condição de empregado de várias pessoas, as quais diga-se até agora sequer sabem dessa sua condição, agindo como de Magistrado fosse, extrapolando sua função. E se, superada esta questão, o auditor fiscal deveria ter efetuado diligências para apurar a situação individual de cada um dos supostos beneficiários efetuados à Spirit, sendo que somente uma análise individual de cada pagamento poderia eventualmente revelar uma situação que merecesse autuação, isso se ficasse comprovado a fraude no pagamento de salários;
 4. pode estar ocorrendo ainda a bi-tributação, uma vez que a mesma remuneração seja a título de pagamento de autônomos, reembolso de despesas ou outro qualquer, pode gerar duas autuações distintas, uma para a ora recorrente, por ter remunerado por meio de notas fiscais a Spirit e outra contra a própria Spirit, por ter remunerado seus colaboradores, pessoas físicas;
 5. quanto às multas, afirma que o acessório segue o principal, assim se indevida esta autuação conseqüentemente, impugna-se as multas punitivas que dela decorreram, as quais devem ser anuladas juntamente com as autuações principais;
 6. Do pedido. Requer seja recebida a presente defesa administrativa e ao final julgada totalmente procedente para declarar a nulidade total da NFLD ora impugnada. Requer ainda que as comunicações e publicações sejam endereçadas para o endereço aos cuidados do procurador.

A Delegacia da Receita Federal do Brasil de Julgamento (DRJ) em São Paulo/SP – por meio do Acórdão 16-19.759 da 11ª Turma da DRJ/SPOI (fls. 275/288) – considerou o lançamento fiscal procedente em sua totalidade, eis que não havia justificativa nem amparo legal para prosperar a pretensão da Impugnante no sentido de considerar o procedimento fiscal passível de nulidade.

A Notificada apresentou recurso (fls. 292/299), manifestando seu inconformismo pela obrigatoriedade do recolhimento dos valores lançados no auto de infração e no mais efetua as alegações da peça de impugnação.

O Serviço de Controle e Acompanhamento Tributário (SECAT) da Delegacia da Receita Federal do Brasil em Barueri/SP informa que o recurso interposto é tempestivo e encaminha os autos ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) para processamento e julgamento (fls. 301/302).

É o relatório.

Voto

Conselheiro Ronaldo de Lima Macedo, Relator

Recurso tempestivo (fls. 289/292). Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso interposto.

A Recorrente alega que haveria uma ilegitimidade passiva na constituição do crédito tributário, pois a sua relação jurídica com os colaboradores contratados pela empresa Spirit Marketing Promocional Ltda (prestadora de serviço do cartão de premiação) deveria ser caracterizada como um contrato de cessão de mão-de-obra. E afirma, com isso, que os valores concedidos aos colaboradores não integrariam o salário de contribuição dos beneficiários do cartão de premiação.

Essa alegação da Recorrente não será acatada, eis que ela, além de se fundamentar em regras não aplicáveis para o caso ora analisado, não comprova materialmente tal assertiva mediante juntada de provas documentais, tais como: os contratos de cessão de mão de obra, as Notas Fiscais ou faturas destes serviços, a relação destes funcionários cedidos, dentre outros elementos probatórios permitidos pela legislação vigente. Assim, cabia a Recorrente o ônus da prova de suas alegações, e quedou-se inerte, seja na sua peça de impugnação de fls. 227/270, seja na sua peça recursal de fls. 292/299. É importante esclarecer novamente que o presente lançamento foi apurado com base nos valores nominais dos prêmios creditados aos segurados empregados informados através de planilha elaborada e fornecida pela própria empresa.

Esclarecemos que a hipótese de retenção de 11% sobre o total da fatura ou nota fiscal de prestação de serviço, mediante cessão de mão-de-obra, somente é caracterizada quando há a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, em que o objeto da contratação é a mão-de-obra. Assim, a mão-de-obra envolvida é a razão de ser da existência do contrato, fato que não foi demonstrado nos autos ora analisados.

Verifica-se que, consoante o Relatório Fiscal (fls. 30/33), a Recorrente remunerava os seus segurados empregados por meio de salário indireto, na modalidade de cartão de premiação denominado “Campanha Motivacional” – chamado de cartões eletrônicos (Spirit Card Prata).

Com isso, rejeito a alegação da Recorrente de que os valores pagos por meio do cartão de premiação deveriam ser enquadrados como decorrentes de um contrato de cessão de mão-de-obra.

No que tange à alegação de que os supostos beneficiários arrolados pelo Auditoria Fiscal referem-se, na verdade, a colaboradores contratados pela empresa Spirit Marketing Promocional Ltda (prestadora de serviço do cartão de premiação), com os quais a Requerente jamais manteve vínculo empregatício, e era aquela quem de fato remunerava os seus colaboradores.

Diante do contrato firmado entre a Prestadora de Serviços e a Recorrente e das Notas Fiscais/Faturas emitidas, concluiu-se que o Spirit Marketing Promocional possibilitava a movimentação de valores monetários previamente disponibilizados pela

Recorrente em favor dos beneficiários, que eram segurados empregados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que lhe prestavam serviços, e poderia ser utilizadas para a aquisição de produtos e serviços na rede conveniada, “rede shop” e rede cheque eletrônico.

Constata-se que o próprio OBJETO desse contrato confirma o entendimento de que os valores eram pagos aos segurados empregados da Recorrente, nos termos registrado abaixo (“item 1”, objeto do contrato firmado entre Spirit Marketing Promocional LTDA e a Recorrente):

“1.1. Constitui o objeto do presente contrato a prestação de serviços para a condução de programa de marketing de incentivo pela SPIRIT – os Serviços, para a premiação dos funcionários, prepostos ou parceiros comerciais indicados pela EMPRESA, doravante os Beneficiários, de acordo com os critérios por ela estabelecidos, utilizando para a premiação o SPIRIT CARD, desenvolvido pela SPIRIT.

1.1.1. O SPIRIT CARD é um cartão magnético administrado pelo Banco Cooperativo de agora em diante denominado de Instituição financeira” O SPIRIT CARD possibilitará a movimentação de valores monetários previamente disponibilizados pela EMPRESA em favor do beneficiário e poderá ser utilizados para a aquisição de produtos e serviços na Rede Conveniada rede shop e rede cheque eletrônico.”

Assim, essa alegação não irá afastar a incidência da contribuição previdenciária, já que os valores pagos tinham a finalidade de premiação pela prestação de serviços para a condução de programa de marketing de incentivo, ou campanha motivacional, dos seus empregados que lhe prestaram serviços.

Não resta dúvida de que a premiação em questão é uma forma de retribuir a atividade laboral daqueles trabalhadores que atingiram os índices de produtividade previamente estabelecidos pela Recorrente. Isso não implicará qualquer hipótese de bi-tributação, nem a generalização dos valores constantes das notas fiscais de serviços como se fossem pagamentos de salários, nos termos registrados na peça recursal.

A Recorrente argumenta que os valores decorrentes das parcelas pagas a título de programa de incentivo, por meio de cartão de premiação, não integram a base de cálculo da contribuição previdenciária por não possuírem natureza remuneratória.

Tal alegação não deve prosperar pelos fatos, pela legislação de regência e pela jurisprudência judicial e deste Conselho, todos a seguir delineados neste voto.

Conforme o Relatório Fiscal (fls. 30/33) e Contrato firmado entre Spirit Marketing Promocional LTDA e a Recorrente, constata-se que era fornecido cartão de premiação aos segurados empregados, destinado a programa de estímulo ao aumento de produtividade e, portanto, relacionado ao alcance de metas de desempenho, conforme relatado nas cláusulas “3” e “4” desse Contrato:

“3. OBRIGAÇÕES DA SPIRIT

3.1. A SPIRIT obriga-se a intermediar junto à Instituição Financeira, mediante requisição por escrito feita pela EMPRESA, indicando o valor da premiação, o fornecimento do SPIRIT CARD, por meio, do qual os créditos concedidos serão utilizados pelos Beneficiários.

3.2. A SPIRIT compromete-se a disponibilizar o valor do crédito solicitado pela EMPRESA no SPIRIT CARD em 48 (quarenta e oito) horas após: a) a integral disponibilização, pela EMPRESA, do valor do crédito solicitado, para que a SPIRIT efetue seu repasse à Instituição Financeira e b) o pagamento integral do valor da respectiva comissão, ambos constantes das notas fiscais especificadas na cláusula 2.2.

3.3. A SPIRIT obriga-se a manter, durante a vigência deste contrato, o devido funcionamento do sistema de premiação, mediante a utilização do SPIRIT CARD, junto às Instituições Financeiras e a Rede Conveniada.

3.4. A SPIRIT compromete-se a orientar a EMPRESA para a correta utilização do SPIRIT CARD junto às Instituições Financeiras e a Rede Conveniada.

4. OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

4.1. É de responsabilidade da EMPRESA o estabelecimento dos critérios regulamentares para a premiação.

4.2. **A EMPRESA obriga-se a fornecer a SPIRIT, em até 5 (cinco) dias úteis da data prevista para a premiação, uma relação por escrito, contendo os nomes e dados completos de cada um dos Beneficiários premiados. (g.n.)**

4.2.1. A EMPRESA é integralmente responsável pela veracidade dos dados e informações disponibilizados por ela à SPIRIT, em especial os dados dos Beneficiários.

4.3. A EMPRESA poderá cancelar as premiações solicitadas no prazo máximo de 4 (quatro) dias da data acordada para entrega do SPIRIT CARD, hipótese em que a EMPRESA deverá pagar à SPIRIT apenas o valor correspondente à comissão prevista na cláusula 2.1, ficando dispensada de efetuar a disponibilização dos valores correspondentes ao crédito a ser repassado às Instituições Financeiras.

4.4. A EMPRESA deverá solucionar, prontamente, todas as dúvidas e solicitações apresentadas pela SPIRIT concernentes aos Beneficiários e aos critérios de premiação, nos termos deste instrumento.

4.5. Compete à EMPRESA divulgar e orientar os Beneficiários, sejam eles seus funcionários, prepostos ou terceiros, quanto aos procedimentos para a utilização dos Serviços.”

Assim, os referidos “colaboradores” são escolhidos e indicados pela própria empresa contratante como beneficiários dos prêmios, pela razão mais óbvia possível, são subordinados à Recorrente.

Os valores pagos por meio de cartão de incentivo são considerados prêmios e prêmio é um salário vinculado a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como a produção, a eficiência, dentre outros fatores de produção. Caracteriza-se pelo seu aspecto condicional; uma vez atingida a condição prevista por parte do trabalhador, este faz jus ao mesmo. Portanto, por depender do desempenho individual do trabalhador, o prêmio tem caráter retributivo, ou seja, contraprestação do serviço prestado e, por consequência, possui natureza jurídica salarial.

A Recorrente tenta descaracterizar a natureza salarial dos prêmios alegando que são pagos por mera liberalidade da empresa e sem habitualidade (ganhos eventuais), uma vez que o pagamento é vinculado exclusivamente à eventual superação das metas ou expectativas de desempenho pré-determinadas pela mesma.

Ocorre que tal entendimento não pode prevalecer.

A meu ver, a habitualidade não fica caracterizada apenas pelo pagamento em tempo certo, de forma mensal, bimestral, semestral, ou anual, mas pela garantia do recebimento a cada implemento de condição por parte do trabalhador.

O pagamento de prêmios por cumprimento de condição leva tais valores a aderirem ao contrato de trabalho, cuja eventual supressão pode caracterizar alteração prejudicial do contrato de trabalho, o que é vedado pelo art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe neste sentido:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O entendimento acima encontra respaldo na jurisprudência trabalhista, conforme se verifica nos seguintes julgados:

Prêmios. Salário-condição. Os prêmios constituem modalidade de salário-condição, sujeitos a fatores determinados. E, como tal, integram a remuneração do autor estritamente nos meses em que verificada a condição”.(RO-23976/97 – TRT 3ª Reg. – 1ª T – relator juiz Ricardo Antônio Mohallem – DJMG 22-01-99).

Comissões e prêmios. Distinção. Comissão é um percentual calculado sobre as vendas ou cobranças feitas pelo empregado em favor do empregador. O prêmio depende do atingimento de metas estabelecidas pelo empregador. É salário-condição. Uma vez atingida a condição, a empresa paga o valor combinado. Não se pode querer que o preposto saiba a natureza jurídica entre uma verba e outra”. (Proc. nº 00693-2003-902-02-00-7 – Ac. 20030282661 – TRT 2ª Reg. - 3ª Turma – relator juiz Sérgio Pinto Martins – DOESP 24-06-03).

Com isso, entendo que há incidência de contribuições previdenciárias sobre os valores pagos aos segurados empregados por meio de cartão de premiação.

Nesse sentido, registramos que há vários precedentes desta natureza prolatados por esta Corte Administrativa, então denominada 6ª Câmara do 2º Conselho de

Contribuintes: Ac. 206-00236, Ac. 206-00286, Ac. 206-00333, Ac. 206-00949. Ainda registro o teor das ementas nos julgados abaixo:

ACÓRDÃO 206-00949 – Recurso 147059

Ementa: PREVIDENCIÁRIO – REMUNERAÇÃO INDIRETA – UTILIDADES – PAGAMENTO DE PRÊMIO – PRODUTIVIDADE - INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO – DECADÊNCIA

Incidir contribuição previdenciária sobre o prêmio fornecido pela empresa aos contribuintes individuais que lhe prestam serviços, a título de incentivo pelas vendas. (...)

ACÓRDÃO 206-00286 – Recurso 141822

Ementa: NOTIFICAÇÃO FISCAL DE LANÇAMENTO - REMUNERAÇÃO. INCENTIVE HOUSE. PARCELA DE INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.

MULTA MORATÓRIA E OS JUROS SELIC SÃO DEVIDOS NO CASO DE INADIMPLÊNCIA DO CONTRIBUINTE.

A verba paga pela empresa aos segurados por intermédio de programa de incentivo, administrativo pela Incentive House S.A. é fato gerador de contribuição previdenciária.

Uma vez estando no campo de incidência das contribuições previdenciárias, para não haver incidência é mister previsão legal nesse sentido, sob pena de afronta aos princípios da legalidade e da isonomia.

O contribuinte inadimplente tem que arcar com o ônus de sua mora, ou seja, os juros e a multa legalmente previstos.

Dentro desse contexto, peço vênha à ilustre Conselheira Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira para transcrever trecho de seu voto, condutor do Ac. 206-01657, que enfrenta a questão ora posta em julgamento:

[...] Conforme discutido nos autos o ponto chave é a identificação do campo de incidência das contribuições previdenciárias. Para isso fazemos uso da legislação previdenciária, atrelada a conceitos trazidos da legislação trabalhista.

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)”

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.

(Súmulas nos 84, 101 e 226 do TST.)

§ 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.”

Não procede o argumento do recorrente, uma vez que já está pacificado na doutrina e jurisprudência que os prêmios pagos possuem natureza salarial.

A definição de “prêmios” dada pela recorrente não se coaduna com a de verba indenizatória, mas, com a de parcelas suplementares pagas em razão do exercício de atividades, tendo o empregado alcançado resultados no exercício da atividade laboral.

(...)

Claro é o posicionamento do STF, acerca da natureza salarial dos prêmios, posto o descrito na súmula nº 209, nestes termos:

“Súmula 209 – Salário-Prêmio, salário – produção. O salário-produção, como outras modalidades de salário prêmio, é devido,

desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido, unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.”

Os prêmios são considerados parcelas salariais suplementares, pagas em função do exercício de atividades atingindo determinadas condições. Neste sentido, adquirem caráter estritamente contraprestativo, ou seja, de um valor pago a mais, um “plus” em função do alcance de metas e resultados. Não tem por escopo indenizar despesas, ressarcir danos, mas, atribuir um incentivo ao empregado.

(...)

Vale destacar ainda, que por se caracterizarem como remuneração, os prêmios devem, em regra, refletir no pagamento de todas as demais verbas trabalhistas, sejam elas: férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, devendo-se observar a habitualidade dependendo da verba que se faça incidir.

Pelo exposto o campo de incidência é delimitado pelo conceito remuneração. Remunerar significa retribuir o trabalho realizado. Desse modo, qualquer valor em pecúnia ou em utilidade que seja pago a uma pessoa natural em decorrência de um trabalho executado ou de um serviço prestado, ou até mesmo por ter ficado à disposição do empregador, está sujeito à incidência de contribuição previdenciária.

Cabe destacar nesse ponto, que os conceitos de salário e de remuneração não se confundem. Enquanto o primeiro é restrito à contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego; a remuneração é mais ampla, abrangendo o salário, com todos os componentes, e as gorjetas, pagas por terceiros. Nesse sentido é a lição de Alice Monteiro de Barros, na obra Curso de Direito do Trabalho, Editora LTR, 3ª edição, página 730.

A legislação previdenciária é clara quando destaca, em seu art. 28, §9º, quais as verbas que não integram o salário de contribuição. Tais parcelas não sofrem incidência de contribuições previdenciárias, seja por sua natureza indenizatória ou assistencial, nestas palavras: (...)

Pela análise do dispositivo legal, podemos observar que não existe nenhuma exclusão quanto aos prêmios concedidos seja aos segurados empregados ou contribuintes individuais. Além disso, o texto legal não cria distinção entre as exclusões aplicáveis aos empregados e aos contribuintes individuais. [...]”

Dessa forma, não acato as alegações da Recorrente, eis que valores pagos por meio de cartão de incentivo possuem natureza remuneratória e devem integrar o salário de contribuição.

Por fim, pela apreciação do processo e das alegações da Recorrente, não encontramos motivos para decretar a nulidade nem a modificação do lançamento ou da decisão de primeira instância, eis que o lançamento fiscal e a decisão encontram-se revestidos das

Processo nº 13896.002048/2007-41
Acórdão n.º **2402-002.719**

S2-C4T2
Fl. 6

formalidades legais, tendo sido lavrados de acordo com o arcabouço jurídico-tributário vigente à época da sua lavratura.

CONCLUSÃO:

Voto no sentido de **CONHECER** do recurso e **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos do voto.

Ronaldo de Lima Macedo.