



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

Processo nº 14041.000370/2007-50
Recurso nº 999.999 Voluntário
Acórdão nº 2301-002.371 – 3ª Câmara / 1ª Turma Ordinária
Sessão de 29 de setembro de 2011
Matéria CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA -
DESCUMPRIMENTO - DEIXAR DE ANOTAR EM TÍTULOS PRÓPRIOS -
PRÊMIOS - INCENTIVE HOUSE
Recorrente NET CONTROL GEREN DE REDES LTDA
Recorrida FAZENDA NACIONAL

ASSUNTO: OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Período de apuração: 01/10/2004 a 28/02/2005

NULIDADE DA DECISÃO DE PRIMEIRA INSTÂNCIA.
INOCORRÊNCIA QUANDO TODOS OS ARGUMENTOS
RELEVANTES SÃO APRECIADOS.

A nulidade da decisão de primeira instância é declarada naqueles casos nos quais o decisório *a quo* deixa de apreciar argumento relevante da recorrente, em obediência ao disposto nos arts. 31 e 59, inciso II do Decreto 70.235/72.

PREMIAÇÃO DE INCENTIVO. NATUREZA REMUNERATÓRIA.
INCIDÊNCIA DA CONTRIBUIÇÃO.

As premiações de produtividade devem ser compreendidas no conceito de remuneração de empregados e contribuintes individuais, integrando, fazendo parte do campo de incidência da contribuição previdenciária.

OBRIGAÇÃO ACESSÓRIA. ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL EM
TÍTULOS PRÓPRIOS.

A escrituração deve atender ao princípio contábil do regime de competência e deve registrar, em contas individualizadas, todos os fatos geradores de contribuições previdenciárias de forma a identificar, clara e precisamente, as rubricas integrantes e não integrantes do salário-de-contribuição, bem como as contribuições descontadas do segurado, as da empresa e os totais recolhidos, por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços. A desobediência a tais critérios justifica aplicação de penalidade pecuniária prevista na lei 8.212/91.

.Recurso Voluntário Negado.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, I) Por maioria de votos: a) em negar provimento ao Recurso, nos termos do voto do Relator. Vencido o Conselheiro Damião Cordeiro de Moraes, que votou em dar provimento ao recurso. Declaração de voto: Damião Cordeiro de Moraes.

(assinado digitalmente)

Marcelo Oliveira - Presidente.

(assinado digitalmente)

Mauro José Silva - Relator.

(assinado digitalmente)

Declaração de voto - Damião Cordeiro de Moraes.

Participaram do presente julgamento a Conselheira Bernadete de Oliveira Barros, bem como os Conselheiros Leonardo Henrique Pires Lopes, Damião Cordeiro de Moraes, Adriano González Silvério, Mauro José Silva e Marcelo Oliveira.

Relatório

Trata-se de Auto Infração, lavrado em 27/06/2007, que constituiu crédito tributário relativo a multa por descumprimento da obrigação acessória por ter a empresa deixado de lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos sobre a remuneração sob a denominação prêmios pagos pela empresa Incentive House, no período de 10/2004 a 02/2005, tendo resultado na constituição do crédito tributário de R\$ 11.951,21, fls. 01.

Após tomar ciência pessoal da autuação em 27/06/2007, fls. 01, a recorrente apresentou impugnação, fls. 31/39, na qual apresentou argumentos similares aos constantes do recurso voluntário.

A 6ª Turma da DRJ/Brasília, no Acórdão de fls. 49/54, julgou o lançamento procedente, tendo a recorrente sido cientificada do decisório em 25/06/2008, fls. 57.

O recurso voluntário, apresentado em 24/07/2008, fls. 58/67, apresentou argumentos conforme a seguir resumimos.

De início, argumenta alguns de seus argumentos não foram enfrentados pela autoridade julgadora *a quo*, bem como estariam ausentes os pressupostos de fato e de direito que determinaram a decisão.

Não reconhece os pagamentos de prêmios como remuneratórios, posto que todos os empregados recebem valores de mercado.

Não existiria nos autos base material fática para dar amparo ao lançamento.

É o relatório.

Voto

Conselheiro Mauro José Silva, Relator

Reconhecemos a tempestividade do recurso apresentado e dele tomamos conhecimento.

Nulidade da decisão de primeira instância. Inocorrência.

A nulidade da decisão de primeira instância é declarada naqueles casos nos quais o decisório *a quo* deixa de apreciar argumento relevante da recorrente, em obediência ao disposto nos arts. 31 e 59, inciso II do Decreto 70.235/72. Destacamos que se faz necessário que a omissão esteja relacionada com questão que tenha relevância, ou seja, tenha o poder de modificar algum item do decisório. O não enfrentamento de alegação sem nenhuma importância para lide ou o acréscimo de algum esclarecimento que não altera o deslinde desta, não torna, necessariamente, nula a decisão recorrida.

Na peça recursal, a recorrente pretende a nulidade da decisão *a quo* por entender ter faltado motivação. No entanto, não vislumbramos ter ocorrido qualquer omissão no decisório que enseje a nulidade, tendo este analisado e fundamentado todos os aspectos jurídicos relevantes da defesa apresentada. Afastamos, portanto, a nulidade suscitada.

Prêmios. Incentive House.

Com relação às premiações pagas pela empresa Incentive House, adotamos a argumentação do Conselheiro Leonardo Henrique Pires Lopes que extraímos do voto no Recurso 253.133:

“quando a Recorrente realizava um pagamento a empresa Incentive House, e esta repassava tais valores aos segurados daquela, mostrado está que a Incentive House atuou como mera intermediária entre a Recorrente e seus segurados.

Assim, tal procedimento possuía o único fim de burlar o Fisco, com intuito descaracterizar a ocorrência de fato gerador de contribuição social, ou seja, retirar o caráter remuneratório das verbas pagas pela Incentive House aos segurados da Recorrente.

Objetivando a desconstituição do crédito previdenciário, a Recorrente alega que os valores pagos através da empresa

Incentive House S/A não dizem respeito a salários, mas sim a “premiação de incentivo”, razão pela qual não poderia incluí-los em folha de pagamento, tampouco recolher o valor destinado à Seguridade Social. (...)

Desta feita, caso houvesse a adequada utilização do suposto benefício “Flexcard”, corretamente regularizado e atendendo aos requisitos de público alvo, condição, termo e premiação, bastaria a empresa comprovar tais premissas, em atendimento a intimação, que tal NFLD não seria sequer emitida.

Ademais, o pagamento de recompensa não pode ser estendido indiscriminadamente a todos os funcionários e colaboradores da empresa promotora da campanha de marketing, devendo ser reservado somente àqueles participantes que obtiverem os desempenhos mais destacados.

Em sendo assim, as premiações de incentivo somente se afastam da fisionomia salarial quando administradas de acordo com um regulamento detalhado, de publicação obrigatória, segundo o qual apenas um seletivo grupo de funcionários ou colaboradores fará jus a uma bonificação excepcional após o alcance de uma determinada meta de produtividade.

(...)

Resta indubitável, portanto, que as verbas pagas aos segurados empregados e empresários, a título de “premiação”, possuem natureza salarial, e, conseqüentemente, integram o salário de contribuição, base de incidência das contribuições previdenciárias.”

Assim, concluímos que tais pagamentos de prêmios por meio da empresa Incentive House tem natureza remuneratória e devem compor a base de cálculo da contribuição previdenciária.

Obrigação acessória de lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos. Regulamentação pelo Decreto 3.048/99.

Sobre a obrigação acessória de escriturar adequadamente os fatos geradores da contribuição previdenciária temos a determinação do art. 32, incso II da Lei 8.212/91, in verbis:

Art. 32. *A empresa   também obrigada a:*

(...)

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as

contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

Tal dispositivo foi regulamentado pelo Decreto 3.048/99:

Art. 225. A empresa é também obrigada a:

(...)

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

(...)

§ 13. Os lançamentos de que trata o inciso II do caput, devidamente escriturados nos livros Diário e Razão, serão exigidos pela fiscalização após noventa dias contados da ocorrência dos fatos geradores das contribuições, devendo, obrigatoriamente:

I - atender ao princípio contábil do regime de competência; e

II - registrar, em contas individualizadas, todos os fatos geradores de contribuições previdenciárias de forma a identificar, clara e precisamente, as rubricas integrantes e não integrantes do salário-de-contribuição, bem como as contribuições descontadas do segurado, as da empresa e os totais recolhidos, por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços.

Assim, temos a obrigação acessória em análise validamente regulada por Decreto, em conformidade com o arts. 96 e 113, §2º.

Tal regulamentação exige, entre outras formalidades, a obediência ao princípio da competência e a separação entre parcelas integrantes e não integrantes do salário-de-contribuição.

Tendo sido apuradas divergências na base de cálculo do tributo, correta a aplicação da multa por descumprimento da obrigação acessória de registrar adequadamente as parcelas integrantes ou não da base de cálculo do tributo.

Por todo o exposto, voto no sentido de **CONHECER** e **NEGAR PROVIMENTO** ao **RECURSO VOLUNTÁRIO**.

(assinado digitalmente)

Mauro José Silva - Relator

Declaração de Voto

Conselheiro Damião Cordeiro de Moraes

1. No tocante à questão da inocorrência de nulidade, partilho do mesmo entendimento proferido pelo douto relator. Contudo, no que se referem às premiações pagas pela empresa, exponho meu raciocínio sobre a matéria.

DOS PRÊMIOS

2. De acordo com o relatório fiscal, “*constatou-se que a empresa deixou de lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições previdenciárias*”.

3. Como se depreende do relatório, o objeto do auto de infração encontra-se consubstanciado no fato de que o pagamento de prêmio pelo sujeito passivo aos seus empregados foi considerado como verba de natureza salarial e não foi contabilizado em títulos próprios, de forma discriminada e não incluído na base de cálculo das contribuições previdenciárias em algumas competências, como segue:

“Da análise da escrituração contábil apresentada pela empresa autuada e documentos que fundamentaram os lançamentos nela realizados tais como as notas fiscais de serviços emitidas pela empresa INCENTIVE HOUSE S.A (CNPJ: 00416/0001-41), aditivo de contrato celebrado com a mesma, foi constatada a existência de pagamentos de remunerações a segurados através de cartões premiações, fornecidos pela empresa INCENTIV HOUSE S.A., sem que tais remunerações tenham sido contabilizadas em títulos próprios, de forma discriminada e não foram consideradas como rubricas integrantes da base de cálculo das contribuições previdenciárias, nas seguintes competências: 10/2004, 12/2004 e 02/2005. Os valores apurados, bem como os relatórios fiscais anexos à Notificação Fiscal de Lançamento de Débito – NFLD n.º 37.091.765-0, descrevem, de forma pormenorizada, as circunstâncias que ensejaram o lançamento.”

4. O sujeito passivo defendeu-se sustentando que, f. 66:

“(…) todos os salários e remunerações estão devidamente lançados nos livros próprios e representam a totalidade dos empregados da recorrente, inexistindo qualquer omissão quanto a sua efetiva contraprestação, inclusive com o recolhimento de todos os tributos devidos, (...)”

6. Peço *vênia* ao nobre relator, para divergir do seu posicionamento, que considera as parcelas pagas a título de prêmio (uma das formas de “marketing de incentivo” do setor empresarial) parte integrante do salário-de-contribuição, por entender que tal afirmação deve ser feita somente quando restar comprovada a habitualidade no pagamento do prêmio.

DA PREVISÃO CONSTITUCIONAL

10. A respeito do modo como deve ser interpretado os dispositivos constitucionais o Supremo Tribunal Federal – STF no julgamento do RE 166.772/RS firmou entendimento no sentido de que as definições postas no art. 195, I, da Constituição Federal devem ser interpretadas de forma restritiva e em conformidade com a dimensão que lhes confere o Direito do Trabalho, mesmo para fins previdenciários. Pois deve-se evitar admitir um conceito de remuneração para o direito previdenciário e outro para o trabalhista.

11. Nesse sentido, transcrevo abaixo trechos dos votos proferidos pelos Ministros Celso de Mello e Moreira Alves:

a) Celso de Mello: *"a locução constitucional **"folha de salários"**, inscrita no art. 195, I, da Carta Política, há de ser definida em função de critérios estritamente técnicos, a serem considerados na exata e usual dimensão que lhes confere o Direito do Trabalho."*;

b) Moreira Alves: *"(...) realmente já foi demonstrado, desde o voto do eminente Ministro Relator e em alguns dos votos que o seguiram, que a expressão **"salário"** é usada univocamente na Constituição no sentido de salário trabalhista. Mesmo para fins previdenciários – como se vê do art. 201 –, **"salário"** está empregado no sentido de remuneração em decorrência de vínculo empregatício."*

c) Marco Aurélio: *"Descabe dar a uma mesma expressão – **salário** – utilizada pela Carta relativamente a matérias diversas, sentidos diferentes, conforme os interesses em questão. Salário, tal como mencionado no inciso I do art. 195, não pode se configurar como algo que discrepe do conceito que se lhe atribuiu quando se cogita, por exemplo, da irredutibilidade salarial, inciso VI do artigo 7º da Carta."*

12. O termo "salário" não é próprio do direito tributário. O salário nasce de uma relação privada, ou seja, de um contrato de trabalho, sendo regulado por essa esfera do direito. Em vista disso, as exigências que tenham por base de cálculo o valor do salário pago ao empregado deverão fundar-se nas prescrições de direito do trabalho, que delimitam sua abrangência.

13. Assim sendo, o conceito de salário e remuneração utilizado na Constituição e na legislação trabalhista é unívoco e deve expressar a mesma ideia, de maneira que não se admite em matéria de vinculação tributária, como no caso de cobrança de contribuição previdenciária, que possa o lançamento de tributo incidir sobre os valores que a justiça trabalhista não considere como salário.

14. Caminhando neste sentido, vejo com restrição a ideia de que os valores pagos a título de incentivo, por intermédio de empresas de marketing promocional ou equivalente, sejam cunhados de imediato como base de cálculo da contribuição social previdenciária. Notadamente se inserido no conceito a habitualidade dos pagamentos para efeito de considera-los como ganhos habituais. E isso é importante porque faço um cotejamento entre os arts. 195 e 201 da Carta Magna.

15. O art. 201 a Carta magna prevê como a previdência social será organizada e sobre quais valores haverá incidência da contribuição social, sendo que nesse dispositivo ele dispõe que os ganhos habituais serão considerados como base de cálculo.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados

critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

*§ 11. Os **ganhos habituais do empregado**, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei.*

16. Como se constata da leitura do art. 201 da CF/88 a constituição considera como base de cálculo da contribuição os ganhos habituais. Nesse campo, a habitualidade é um dos elementos fundamentais para se determinar se o pagamento feito deve ou não ser considerado como salário e como tal, ser computado para fins de contribuição previdenciária. Mas o que é habitualidade?

17. Habitualidade, conforme o Dicionário Aurélio, é o que ocorre de maneira comum, frequente, ainda que de maneira espaçada, tudo aquilo que “se faz, ou que se sucede por hábito, comum, vulgar, frequente, usual”. O conceito contrasta com o ganho eventual que, conforme a mesma obra, é algo que depende de acontecimento incerto, casual, fortuito, acidental.

18. De tal forma, numa relação de trabalho pode haver, além dos pagamentos contratuais, pagamentos eventuais e aleatórios, o que torna essencial considerar a natureza jurídica de cada um para fazer incidir ou não o tributo.

19. No caso dos autos trata-se de pagamentos realizados a título de incentivo por produtividade (prêmio). Tais pagamentos ocorrem quando determinada empresa fixa metas e impõe requisitos para que os empregados auferam resultados financeiros ou de outra natureza, poderemos concluir que, em certos casos, não estaremos diante de uma prestação aleatória, tampouco habitual, conforme os conceitos expostos, pois não se trata de algo que será feito com habitualidade com relação ao mesmo empregado, pois necessita de cumprimento de determinadas condições preestabelecidas e tampouco se trata de um evento sujeito ao acaso ou ao fortuito, trata-se desse modo de uma conduta eventual, pois falamos de algo que será perseguido pelo empregado, mas o seu resultado será incerto.

20. O pagamento de determinado benefício ao empregado que atingir metas preestabelecidas é apenas uma das modalidades que fazem parte do chamado “marketing de incentivo” ou “programas de incentivo” implementados por determinada empresa. Sobre o conceito dessa atividade, Elidie P. Bifano e Luciana Aguiar, especialistas em direito tributário e economia, assim delimitam o termo:

Programa de incentivo pode ser definido como ação planejada e orientada para motivar toda e qualquer pessoa ou grupo de pessoas, de uma empresa ou não, oferecendo reconhecimento e recompensa por meio de premiação. Os beneficiários podem estar compreendidos em equipes de vendas, distribuidores, revendedores, serviços pós-vendas, assistência técnica, controle de qualidade, atendimento ao cliente e similares. Toda campanha dessa natureza tem seu início no planejamento e na criação, quando se determinam os objetivos e metas

que a campanha pretende atingir, o público-alvo, a marca da campanha (logotema), o universo de ambientação e as formas de premiação. Após essas fases, faz-se o lançamento da campanha que será o marco inicial decisivo para atrair o interesse e consequente adesão do público-alvo.

Os programas de incentivo são instrumentalizados e documentados por regulamentos claros e objetivos, com explicação detalhada sobre a mecânica de avaliação e premiação, o que lhes atribui transparência e credibilidade, potencializando as adesões e aumentando o número de participantes.

21. Com efeito, trata-se de uma forma de motivação interna dos funcionários, colaboradores ou prestadores de serviços de uma empresa. Há quem diga que essa prática faz parte do denominado endomarketing, atividade que surgiu em 1990, desenvolvida pelo setor de recursos humanos, para estabelecer uma comunicação interna com os funcionários de uma empresa com o intuito de aumentar e estimular a produtividade e, por consequência, atingir a satisfação dos seus empregados.

22. Não me coloco na linha daqueles que entendem que há salário pago pelo simples fato de o pagamento desse incentivo ter como condição resolutive o alcance de metas de produtividade, de maneira que, receberá o benefício aquele funcionário que cumprir sua função atingindo a meta de produtividade estabelecida pela empresa. Trata-se de uma estratégia de gestão de pessoal da empresa que a fará ser mais produtiva e acelerará o seu crescimento dentro do mercado, premiando o empregado pelo cumprimento de determinada finalidade instituída pelo empregador, no caso, o atingimento de metas, tanto em espécie, equipamentos, passagens aéreas, etc.

23. Nesta linha de raciocínio temos várias rubricas dentro do escopo trabalhista, as quais não há base de cálculo de contribuição social previdenciária, como é o caso dos valores recebidos a título de Participação no Lucros ou Resultados das empresas, de abono Salarial do PIS equivalente ao valor de um salário mínimo, dentre outros.

24. Alerta-se que a ferramenta "cartão de premiação" é examinada somente na hipótese em que o beneficiário pode utilizá-la se atingir os níveis de comprometimento exigidos pelo encomendante para fazer jus a esse benefício. Assim a utilização do cartão, do ponto de vista operacional, depende sempre de autorização do emitente de comum acordo com o encomendante, de tal sorte que nenhum detentor se torna, automaticamente, beneficiário se não tiver preenchido as condições para tanto.

DO ENTENDIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

25. Retornando ao conceito do que pode ser considerada verba salarial, o fator 'habitualidade' será importante para a minha posição. Dentro da interpretação do que constitui salário-de-contribuição, a Justiça do Trabalho têm decidido que estes valores pagos habitualmente integram o montante do salário, sendo assim passível de incidência do tributo.

Todavia a Corte trabalhista pondera que, quando não há habitualidade ou quando os valores são pagos esporadicamente ao mesmo empregado, não é coerente entender que esses valores sejam considerados base de cálculo de contribuição social pelo fisco.

26. Vê-se que o direito do trabalho abrange ao conceito de salário não só a remuneração fixa e ajustada entre empregado e empregador em retribuição a execução de suas atividades, mas também outros valores percebidos em decorrência do vínculo empregatício (gorjetas, comissões, percentagens e gratificações). Dispõe o artigo 457 da CLT, *in verbis*:

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.

27. Para a CLT salário é a retribuição pelo trabalho prestado paga diretamente pelo empregador. Esse conceito bem simples traduz o que é salário no ordenamento jurídico brasileiro e suas principais características, pois só é salário aquilo que é pago pelo empregador e somente aquilo que corresponda a uma retribuição, que represente um acréscimo patrimonial pelo trabalho prestado.

28. Arnaldo Sussekind comenta que “remuneração é a resultante da soma do salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, **habitualmente**, pelos serviços executados por força do mesmo contrato”. Sérgio Pinto Martins, por sua vez, define remuneração como “o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. Caracteriza-se a remuneração como uma prestação obrigacional de dar. Não se trata de obrigação de fazer, mas de dar, em retribuição pelos serviços prestados pelo empregado ao empregador, revelando a existência do sinalagma que é encontrado no contrato de trabalho. Essa remuneração tanto pode ser em dinheiro, como em utilidades, de maneira que o empregado não necessite compra-las, fornecendo o empregador tais coisa (...)”.

29. Tratando-se de binômio salário-remuneração, Amauri Mascaro enfatiza que salário “é **uma qualificação jurídica** que acarreta reflexos na área trabalhista, previdenciária e tributária, sendo que tais reflexos interdisciplinares levam a uma concepção ampla de salário mas que não pode ser tão larga a ponto de desestimular certas concessões por parte do empregador, especialmente sob a forma de serviços e utilidade sendo.

30. A legislação trabalhista menciona o “salário”, termo largamente utilizado para referir-se, de forma genérica, à remuneração do empregado. insta mencionar a definição do termo sob a ótica de Amauri Mascaro do Nascimento, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”. Editora Saraiva: São Paulo. 18ª Edição, p. 717, *in verbis*:

*“é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer **retribuem o trabalho efetivo**, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho”.*

31. *In casu*, o auditor fiscal autuou a empresa por considerar salários os valores pagos a título de “prêmio por produtividade”, ocorre que como já mencionamos o conceito de salário deve ser interpretado conforme a conceituação trabalhista.

32. Para a Corte trabalhista o pagamento de prêmios **eventualmente** são vinculados a comportamentos e resultados de ordem pessoal do empregado e entende que o implemento desse incentivo está diretamente vinculado à produtividade e não se trata de uma retribuição pelo trabalho, pois foi espontaneamente outorgado pelo empregador, vinculado a uma meta preestabelecida pela empresa, e pode a qualquer momento ser suprimido pela empresa se o trabalhador não preencher os requisitos para o reconhecimento da vantagem. O que não ocorre quando falamos de salário, um dos elementos do contrato de trabalho bilateral e que não poderá ser suprimido por liberalidade do empregador, portanto não há como incluir tais rubricas no conceito de salário.

33. O Tribunal pondera que quando esse prêmio é **pago habitualmente**, ele passa a se confundir com o salário do empregado pois o empregado contará com o pagamento do prêmio correspondente, no seu orçamento mensal.

34. É indiscutível que havendo habitualidade em sua prestação, passam a assumir um novo papel no contrato de trabalho do empregado, qual seja, própria remuneração. Portanto, demonstrado então a habitualidade na concessão das referidas gratificações (ou prêmios), é inevitável o reconhecimento da natureza salarial de tal parcela, razão pela qual, deverá refletir na incidência de contribuições previdenciárias, considerado a expansão do salário.

PRÊMIO. NATUREZA JURÍDICA. ART. 457, § 1º, DA CLT.

Deixando o acórdão regional de consignar a habitualidade do pagamento da verba denominada prêmio objetivo, e tendo registrado que a sua percepção não correspondia ao pagamento pela regular e obrigatória prestação de serviços, não há que se cogitar acerca da violação literal do artigo 457, parágrafo 1º, da CLT, porquanto o prêmio pago como incentivo ao melhor desempenho do empregado não possui conotação salarial, já que esta se reserva apenas às verbas decorrentes da contraprestação direta pelo empregador dos serviços realizados pelo empregado. Incide, à hipótese, o teor do Enunciado n. 221 do TST, com óbice ao destrancamento da revista. ((TST – 4ª T., AIRR 783.871/2001.7, Rel. Juiz convocado Luiz Antonio Lazarim, DJ de 25-02-2005)

Trechos do voto: “a verba denominada prêmio objetivo foi instituída pela ré para graciar aqueles vencedores que conseguissem atingir metade de vendas traçadas pela empresa, podendo o valor desta premiação variar de acordo com o volume das metas atingidas. Logo, é inequívoco que esta parcela tinha por objetivo recompensar e incentivar atributos individuais, sendo certo que as condições dessa benesse estão estipuladas pelo empregador como liberalidade sua, não possuindo, pois, o caráter de pagamento compulsório insito aos salários”.

Os prêmios pagos aos obreiros, por liberalidade patronal, que dependem do implemento de determinada condição, **não possuem natureza salarial, razão pela qual não integram a remuneração do empregado.** (TST – 2ª T, RR 316.466/96.0, Rel. Min. José Bráulio Bassini)

O prêmio desempenho não integra o salário. Recurso de Revista provido para declarar que a parcela “prêmio desempenho” não integra o salário, não gerando, portanto, os reflexos deferidos quer ficam excluídos (TST – 3ª T, RR 175549/95, Rel. Min. Zito Calasãs)

35. Dessa feita, resta patente a impossibilidade de incidência de contribuições previdenciárias sobre as premiações ofertadas em razão dos implementos de campanhas de marketing de incentivos quando ficar clara a inabitualidade dos pagamentos, bem como fundadas em eventos a serem cumpridos pelos empregados.

36. Nessa esteira, cumpre citar ainda o entendimento de Sérgio Pinto Martins em sua obra “Direito da seguridade social” a respeito dos ganhos habituais, onde ele ressalta que na Constituição Federal, art. 201, § 11 dispõe que somente “os ganhos habituais do empregado serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão dos benefícios” e esclarece:

“Ganhos” serão as prestações fornecidas ao empregado de maneira periódica, incluindo tanto o pagamento em dinheiro, como o fornecimento de utilidade. “habitual” é o que é feito com costume, de forma repetida, duradoura, frequente.

Será considerado ganho habitual qualquer prestação proporcionada ao empregado que seja repetida no tempo, tendo, portanto, habitualidade.

(...)

Sobre ganhos eventuais não incidirá a contribuição previdenciária.

37. Dessa forma, o incentivo em questão não possui natureza de remuneração de que trata o art. 195, inc. I, alínea “a, ou do art. 201, §11, da Constituição Federal, o art. 22 ou qualquer outro da Lei nº 8.212/91, haja vista que a relação de que estamos tratando não se enquadra na hipótese de incidência prevista em tais dispositivos normativos.

38. O conceito da verba ora em discussão poderia amolda-se perfeitamente ao instituto de promessa de pagamento futuro a alguém, sob uma condição resolutiva, por ter

caráter recompensatório e não haver qualquer conotação inerente à remuneração paga no âmbito de um contrato de trabalho.

39. A respeito do prêmio pago a empregados e a sua não relação com a remuneração, Amauri Mascaro do Nascimento preleciona: “**os prêmios não têm natureza salarial unicamente enquanto não habituais**, assim considerados os feitos a esse título, por exemplo, uma vez por ano ou em função de campanhas de incentivo à produção eventualmente realizadas pela empresa especialmente quando não pagos em dinheiro, mas em outras vantagens como uma viagem ao exterior etc.”

40. Na esteira desse raciocínio asseverou Valentin Carrion (in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – 28ª ed. - São Paulo: Saraiva, 2003, p. 297): “**Gratificações. Somente as não habituais deixam de ser consideradas como ajustadas**; as demais integram-se na remuneração para todos os efeitos. É a aplicação do princípio de que todas as vantagens obtidas pelo empregado aderem ao contrato definitivamente”.

41. Reforça o entendimento, o posicionamento de Wagner Balera ao emitir parecer na consulta solicitada pela Associação de Marketing Promocional (AMPRO) publicado na obra “O marketing de incentivo e as contribuições sociais”, p. 115.

Premiações conferidas a quem deu cabal cumprimento a certas e determinadas metas, nada mais são do que incentivos ao bom desempenho no trabalho, vantagens esporádicas e estímulos à disputa leal entre companheiros de trabalho, conferidos por simples liberalidade do empregador, que de nenhum modo remuneram o trabalho prestado. p. 114

(...)

Os prêmios pagos ao segurado empregado não integram seus salário-de-contribuição e conseqüentemente não são passíveis de incidência previdenciária, posto que não configuram nenhuma das espécies de remuneração.

Trata-se de situações esporádicas, não habituais, aleatórias, excepcionais, motivadas por campanhas promocionais com prazo determinado de duração, mediante condições fixadas em regulamentos próprios, com montantes e expressões variáveis e em caráter de recompensa pelo êxito alcançado naquela jornada.

A premiação decorre do resultado positivo da disputa de que participou cada beneficiário, por sua livre e espontânea vontade, distinta completamente das naturais atribuições que desempenha na vida ordinária do seu labor, consoante os termos de regulamento tornado público por terceiro, alheio ao contrato de trabalho, especialmente incumbido de promover um certame que é o desdobramento de ato unilateral de vontade (...) p. 115

42. Dessa forma, pelos argumentos expostos, estou certo de que sobre parcelas de prêmios pagos **sem a habitualidade** e com regras igualitárias (não aleatórias) que consistem na instrumentalização e documentação por regulamentos claros e objetivos para o acesso dos empregados, não incide contribuição previdenciária.

DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

43. A legislação previdenciária também não foge às regras acima delineadas. Segundo dispõe a Lei 8.212/91, em seu artigo 28, inciso I, constitui salário de contribuição “(...) 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.” (g.n.)

44. A própria Lei de Organização da Seguridade Social dispõe ainda que não integram o salário de contribuição as importâncias recebidas a título de ganhos eventuais, conforme segue abaixo:

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

...

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

...

e) as importâncias:

...

7. **recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário;**” (g.n.)

45. Desse modo, muito embora esta Câmara já tenha se manifestado, em julgamentos anteriores, no sentido de que os valores pagos a título de prêmios são considerados salários e sobre eles há a incidência de contribuição (acórdão n.º 205-01475 de minha relatoria), prefiro avançar na discussão do tema para firmar posição no sentido de que, restando demonstrado que as premiações ocorriam de forma regular, em pagamentos eventuais e que havia regras claras e objetivas disponíveis para o recebimento da verba, não há incidência de contribuição social previdenciária.

46. Embora discorde do posicionamento, porque entendo que é possível a incidência de tributo sobre os valores em comento quanto se revestirem de caráter salarial, vale ressaltar o que assevera Elidie P. Bifano e Luciana Aguiar na obra “marketing de incentivo: uma visão legal”, p. 43, *in verbis*:

(...) em nenhuma hipótese a vantagem ou prêmio recebidos em virtude de programas de incentivos comporiam base de cálculo da contribuição previdenciária posto que: i) o prêmio não tem natureza de verba salarial, (ii) não se destina a retribuir trabalho (iii) tem natureza aleatória e principalmente eventual.

47. Assim, em razão do Fisco não ter provado a habitualidade e caráter remuneratório das gratificações e prêmios pagos aos empregados, não se pode transmutar a sua natureza.

48. Com essas considerações, afasto a exação neste ponto.

CONCLUSÃO

49. Por todo o exposto, CONHEÇO do recurso voluntário, para, no mérito, DAR-LHE PROVIMENTO.

(assinado digitalmente)

Damião Cordeiro de Moraes