



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Conselho Administrativo de Recursos Fiscais



PROCESSO	16327.720623/2022-73
ACÓRDÃO	2401-012.115 – 2ª SEÇÃO/4ª CÂMARA/1ª TURMA ORDINÁRIA
SESSÃO DE	28 de janeiro de 2025
RECURSO	VOLUNTÁRIO
RECORRENTE	BANCO ABC BRASIL S.A.
INTERESSADO	FAZENDA NACIONAL

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/02/2018 a 31/08/2018

NULIDADE DA DECISÃO RECORRIDA. INOCORRÊNCIA.

O inconformismo da autuada com os fundamentos da decisão não se confunde com falta de motivação do acórdão recorrido.

AUSÊNCIA DE NULIDADE DA DECISÃO RECORRIDA. JURISPRUDÊNCIA PERSUASIVA. EFEITOS. CÓDIGO CIVIL. SÚMULA CARF Nº 169.

A mera invocação de julgados anteriores (precedentes persuasivos) não tem o condão de vincular o julgador administrativo, sendo admissível a adoção pela decisão recorrida de entendimento contrário sem demonstração da existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. O art. 489, §1º, VI, da Lei nº 13.105, de 2015, não tem o condão de transmutar o *Civil Law* do Direito Brasileiro em um *Common Law*, devendo ser interpretado no sentido de versar sobre jurisprudência vinculante e precedentes vinculantes. O disposto no art. 24 do Decreto-lei nº 4.657, de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB), incluído pela Lei nº 13.655, de 2018, não se aplica ao processo administrativo fiscal.

DIREITO DE DEFESA. INSTRUÇÃO PROBATÓRIA. PRECLUSÃO. PRINCÍPIO DA VERDADE MATERIAL. JULGADOR. AUTUADO. PODERES E FACULDADES.

O princípio da verdade material pode justificar que o julgador conheça de ofício prova apresentada intempestivamente, uma vez que o julgador dispõe de poderes instrutórios e os prazos previstos lhe são impróprios. Porém, uma vez operada a preclusão probatória, o contribuinte não tem o direito de postular sua produção, não havendo que se cogitar de preterição ao direito de defesa por ter o julgador reconhecido a preclusão probatória.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR. NÃO OBSERVÂNCIA DO REGRAMENTO DA LEI Nº 10.101, DE 2000. EFEITOS.

A regra jurídica da alínea j do §9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, extrai seu fundamento de validade do art. 7º, XI, da Constituição, a determinar que a desvinculação da remuneração se dá “conforme definido em lei”, como estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal ao fixar a tese de repercussão geral de que a natureza jurídica dos valores pagos a trabalhadores sob a forma de participação nos lucros para fins tributários depende de regulamentação e decidir que, na medida em que a disciplina do direito à participação nos lucros somente se operou com a edição da Medida Provisória nº 794, de 1994, houve a incidência da respectiva contribuição previdenciária sobre os valores percebidos antes da entrada em vigor desse ato normativo (RE 569.441, Tema nº 344). Como decorrência lógica do raciocínio adotado no julgamento do RE 569.441, a inobservância da regulamentação enseja igualmente a incidência da respectiva contribuição.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. DELEGAÇÃO PURA DE COMETÊNCIA. INADMISSÍVEL

Não se admite a total transferência (delegação pura) do poder normativo atinente à definição de regra de regência da participação nos lucros ou resultados, uma vez que o poder normativo em tela foi outorgado expressamente pela lei aos sindicatos das categorias econômica e profissional (cujo exercício gera convenção coletiva de trabalho) ou ao sindicato da categoria profissional e à empresa (cujo exercício gera acordo coletivo de trabalho) ou à comissão paritária integrada por representante indicado pelo sindicato (cujo exercício gera acordo posto por comissão paritária integrada por representante do sindicato da categoria profissional) e não para o empregador (simples exercício de poder diretivo do empregador) ou para empregador e cada trabalhador de forma isolada (negociação individual atomizada).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. INOBSERVÂNCIA DO QUORUM DO ART. 612 DA CLT. EFEITOS.

O cancelamento das Orientações Jurisprudenciais nº13 e nº21 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SDC do Tribunal Superior do Trabalho - TST não foi amparado na não recepção do art. 612 da CLT pela Carta de 1988, mas na necessidade de observância de quórum específico previsto no art. 859 da CLT para o ajuizamento de dissídio coletivo, sendo norma cogente para a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho,

na medida em que concretiza o princípio da representatividade da categoria e da proteção do trabalhador, não havendo que se falar em afronta à liberdade ou à autonomia sindicais ou ao art. 8º, I, da Constituição Federal. Não respeitado o preceito contido no art. 612 da CLT, o acordo coletivo de trabalho não é juridicamente válido, sendo nulo de pleno direito (CLT, art. 9º), competindo à autoridade fiscal avaliar o preenchimento ou não do disposto na alínea j do §9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, rejeitar as preliminares e, no mérito, negar provimento ao recurso voluntário.

Assinado Digitalmente

José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro - Relator

Assinado Digitalmente

Miriam Denise Xavier - Presidente

Participaram do presente julgamento os conselheiros: José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, Guilherme Paes de Barros Geraldi, Mônica Renata Mello Ferreira Stoll, Elisa Santos Coelho Sarto, Matheus Soares Leite e Miriam Denise Xavier.

RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Voluntário (e-fls. 1139/1235) interposto em face de decisão (e-fls. 1076/1131) que julgou improcedente impugnação contra **Auto de Infração** (e-fls. 831/835) de Contribuições Previdenciárias da Empresa/Empregador relativas ao Código de Receita 2141 - CP PATRONAL (infração: PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS A EMPREGADOS NÃO OFERECIDO À TRIBUTAÇÃO) e contra **Auto de Infração** (e-fls. 836/841) de Contribuições para os Terceiros FNDE (Código de Receita 2164) e INCRA (Código de Receita 2249) (parcela exigível, considerando-se a ação judicial nº 5010870-32.2020.4.03.6100), a envolver infrações decorrentes do pagamento de PLR em desacordo com requisitos legais, ambos a versar sobre as competências 02/2018 e 08/2018, cientificados em 07/11/2022 (e-fls. 848/850). O Relatório Fiscal consta das e-fls. 780/830, transcrevo:

1.2 Os Autos de Infração da Contribuição Previdenciária da Empresa e das Contribuições a Outras Entidades e Fundos estão formalizados no presente processo administrativo fiscal digital nº 16327.720623/2022-73, bem como no

processo administrativo fiscal digital nº 16327.720624/2022-18, atinente à Contribuição ao INCRA com exigibilidade suspensa.

(...)

2.4 De acordo com os documentos de fls. 463 a 522, o sujeito passivo impetrou o mandado de segurança nº 5010870-32.2020.4.03.6100 na 9ª Vara Cível Federal de São Paulo, em que foi concedida medida liminar que determinou a suspensão da exigibilidade da Contribuição ao INCRA incidente sobre as bases de cálculo (salários-de-contribuição) que excederem a 20 (vinte) salários-mínimos vigentes no País. (...)

5. PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS OU RESULTADOS PAGAS AOS EMPREGADOS EM DESACORDO COM OS REQUISITOS DA LEI Nº 10.101 DE 2000

(...)

5.20 A empresa pagou verbas de PLR aos empregados e aos diretores empregados nos meses de fevereiro e agosto de 2018 em virtude dos acordos coletivos de trabalho assinados em 16/12/2016, com referência aos anos de 2016 e 2017, e em 14/12/2017, com referência aos anos de 2018 e 2019, cujos instrumentos foram celebrados junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo (fls. 566 a 585 e 604 a 618 e 691).

5.21 Em leitura às cláusulas e aos anexos I e II dos acordos coletivos de PLR referentes a 2016/2017 e a 2018/2019, constatou-se o descumprimento do disposto no art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000, tendo em vista que não foram estabelecidas regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos dos empregados à participação nos lucros ou resultados da fiscalizada. Tal descumprimento abrange a totalidade das verbas pagas em fevereiro e agosto de 2018.

5.22 (...) é fundamental que a negociação seja precedente ao período objeto da aferição dos resultados, vez que os pagamentos a serem efetuados a este título devem estar vinculados a regras claras e objetivas quanto aos direitos substantivos dos empregados, previamente estabelecidas, nos termos da referida lei, na redação vigente à época da ocorrência dos fatos geradores, em observância ao disposto no art.105 do Código Tributário Nacional.

(...)

5.103 Em resumo, as PLR pagas em virtude dos programas próprios de 2016/2017 e 2018/2019 descumpriram a legislação específica da matéria – a Lei nº 10.101 de 2000, em combinação com a CLT – porque:

(i) nos instrumentos de acordo de PLR de 2016/2017 e 2018/2019 não foram formalizadas regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos dos empregados à participação nos lucros ou resultados da fiscalizada, em antinomia com o art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000.

(ii) não consta nos acordos de PLR de 2016/2017 e 2018/2019 a descrição da metodologia objetiva que foi efetivamente utilizada no cálculo das alíquotas de distribuição de resultado aplicáveis a cada área ou função, conforme previsto no parágrafo primeiro da cláusula quinta e no anexo II dos instrumentos, de maneira a infringir o art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000. Tais alíquotas de distribuição de resultado foram estabelecidas unilateralmente pelo sujeito passivo, sem a necessária participação dos representantes sindicais dos empregados, violando o art. 2º, caput e II, da Lei nº 10.101 de 2000, tendo sido calculadas por intermédio de um valor representativo da remuneração variável paga aos trabalhadores do mercado bancário ou financeiro (numerador da alíquota), dividido pela expectativa de resultado da área de negócio ou do banco (denominador da alíquota).

(iii) não podem ostentar a natureza jurídica de PLR, de conformidade com o instituto previsto do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e regulado pela Lei nº 10.101 de 2000, verbas cujos montantes tenham sido determinados unilateralmente pelo empregador, segundo critérios que não constam das regras formalizadas nos acordos coletivos de trabalho, com o objetivo de equiparar tais valores à remuneração variável paga pelo mercado aos trabalhadores do setor bancário ou financeiro. O caput do art. 3º da Lei nº 10.101 de 2000 proíbe o pagamento de PLR com o fim de substituir ou complementar a remuneração devida aos empregados.

(iv) não houve a comprovação de que as alíquotas de distribuição de resultado atribuídas a cada função, nas áreas de negócio e de suporte, foram divulgadas antes do início dos períodos de referência das PLR, como previsto no próprio anexo II dos acordos coletivos de 2016/2017 e 2018/2019.

(v) nos instrumentos de acordo coletivo não constam a discriminação de quaisquer metas que deveriam ser alcançadas por quaisquer cargos, funções ou áreas de negócio ou de suporte do sujeito passivo.

(vi) nos acordos coletivos não foram especificados os indicadores quantitativos e qualitativos utilizados na avaliação de desempenho individual ou por área, nem tampouco os pesos de cada indicador, relativamente aos períodos de aferição de 2017 e 2018, de forma a descumprir o art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000.

(vii) segundo a fiscalizada, os indicadores de desempenho quantitativos e qualitativos e os pesos aplicados a cada indicador foram aprovados individualmente pelos gestores de cada empregado, sem a participação dos representantes sindicais dos trabalhadores, em antinomia ao art. 2º, caput e inciso II, da Lei nº 10.101 de 2000, em combinação com os arts. 611, 611-A e 612 da CLT.

(viii) o sujeito passivo não comprovou que os indicadores quantitativos foram estabelecidos anteriormente ao início dos anos de 2017 e 2018, conforme exigido pelo art. 2º, § 1º, inciso II, da Lei nº 10.101 de 2000, observado, ainda, que o

próprio anexo I dos acordos coletivos de PLR determinava o estabelecimento desses indicadores no início dos citados anos.

(ix) verificou-se que os empregados do nível operacional tiveram seus valores individuais calculados a partir do salário de dezembro do ano de referência, multiplicado por um “múltiplo salarial” que sequer foi mencionado nos acordos coletivos, contrariando ao disposto nos próprios instrumentos pactuados. Não ostentam a natureza de PLR, de conformidade com o instituto jurídico previsto do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e regulado pela Lei nº 10.101 de 2000, verbas que tenham sido calculadas com referência em valores salariais, e não em lucros ou resultados obtidos pelo banco ou suas áreas. Ao utilizar o salário de dezembro do ano de referência para o cálculo das verbas, como se este fosse a “base de resultado” mencionada no anexo II dos acordos coletivos, a fiscalizada desvirtuou por completo o instituto jurídico da participação nos lucros ou resultados, afrontando a regra do caput do art. 3º da Lei nº 10.101 de 2000 que veda o pagamento de PLR como forma de substituir ou complementar a remuneração devida aos empregados.

(x) para fins do cálculo das PLR de 2017 e 2018, os acordos coletivos trouxeram variáveis indefinidas e não especificadas – a base de resultado, a alíquota de distribuição de resultado, os indicadores das metas quantitativas e qualitativas, bem como os seus pesos –, de modo que o montante das verbas devidas ao conjunto dos empregados, ou individualmente a cada um deles, não poderia ser determinado, ou sequer estimado, a partir das regras dispostas nos instrumentos coletivos.

(xi) foi verificado pela fiscalização que a verdadeira base de cálculo das PLR em 2017 e 2018 foi a remuneração variável de referência levantada no mercado pela consultoria Mercer, a qual não estava prevista dos instrumentos coletivos pactuados, de maneira a evidenciar a natureza remuneratória das verbas pagas aos empregados em 2018, violando os arts. 2º, caput e inciso II, e 3º, caput, da Lei nº 10.101 de 2000.

(xii) a apuração dos valores das PLR pagas no ano de 2018 se deu segundo regras que não constam dos acordos coletivos referentes aos anos de 2017 e 2018, infringindo o art. 2º, caput e inciso II, e § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000, que exige a negociação coletiva, com a participação dos representantes sindicais dos trabalhadores, culminando em acordo que contenha regras claras e objetivas, prévia e expressamente formalizadas no instrumento pactuado.

(xiii) a regra que estipulava a antecipação de até 40% da PLR do ano anterior, descrita pelo sujeito passivo na resposta ao item 10 do Termo de Intimação Fiscal Nº 1 (fl. 86), não está prevista no acordo coletivo de 2018/2019, implicando o descumprimento ao art. 2º, caput e inciso II, da Lei nº 10.101 de 2000.

(xiv) a definição dos cargos ou funções sujeitos ao pagamento de PLR mediante a entrega de ações – concedido apenas aos diretores empregados – foi feita unilateralmente pelo próprio banco, o que não se coaduna com o disposto no art.

2º, caput e inciso II, e § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000, haja vista que o acordo coletivo de PLR deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, culminando em um instrumento coletivo que contenha um conjunto de regras claras e objetivas quanto aos direitos substantivos dos empregados.

(xv) ainda com relação aos diretores empregados, verificou-se que as verbas diferidas recebidas em 2018 mediante a entrega de ações preferenciais não estavam previstas do instrumento coletivo do ano de 2015, o que contraria o art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000, que exige regras claras e objetivas quanto aos direitos substantivos dos empregados.

(xvi) o plano de remuneração dos administradores não pode ser considerado parte integrante dos acordos coletivos de PLR de 2017/2018 e 2018/2019 porquanto não foram celebrados com a participação dos representantes sindicais dos empregados e não constam arquivados na entidade sindical dos trabalhadores, de modo a infringir o art. 2º, caput e inciso II, e § 2º, da Lei nº 10.101 de 2000.

(xvii) nas assembleias gerais realizadas nos dias 16/12/2016 e 14/12/2017 pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo não foi comprovado o quórum mínimo de comparecimento e votação dos empregados exigido pelo art. 612 da CLT.

(xviii) não houve a comprovação da participação dos empregados e de seus representantes sindicais na negociação e na aprovação das regras efetivamente aplicadas no cálculo das verbas referentes aos anos de 2017 e 2018, o que é exigido no caso de acordo coletivo de trabalho haja vista o art. 2º, caput e inciso II, da Lei nº 10.101 de 2000 em combinação com os arts. 611, 611-A e 612 da CLT.

(xix) em contradição com o disposto no art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101 de 2000, nos acordos coletivos de PLR dos anos de 2017/2018 e 2018/2019 não constam mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado.

(xx) os empregados vinculados às filiais localizadas fora da jurisdição do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo – nos municípios de Campinas-SP (CNPJ 28.195.667/0004-59) e Rio de Janeiro-RJ (CNPJ 28.195.667/0006-10) – não se constituíram em parte do acordo coletivo de PLR de 2016/2017, posto que não foram representados por qualquer sindicato, federação ou confederação de trabalhadores com jurisdição sobre essas localidades, violando a disposição do art. 2º, caput e inciso II, da Lei nº 10.101 de 2000.

(xxi) os empregados vinculados às filiais de Campinas-SP (CNPJ 28.195.667/0004-59) e do Rio de Janeiro-RJ (CNPJ 28.195.667/0006-10) receberam a antecipação das verbas de PLR em agosto de 2018, sem que os mesmos estivessem representados por qualquer sindicato, federação ou confederação de trabalhadores com jurisdição sobre essas localidades, de forma a infringir às

disposições do art. 2º, caput e inciso II, e § 1º, inciso II, da Lei nº 10.101 de 2000, ainda que se retroaja o comando o § 7º, inciso I, do mesmo artigo, incluído pela Lei nº 14.020 de 2020. É importante esclarecer que tais empregados foram representados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), agindo como procuradora dos sindicatos da categoria dos bancários nos mencionados municípios, apenas a partir da assinatura do aditivo ao acordo coletivo de PLR de 2018/2019 que se deu em 15/02/2019 (fl. 691).

(xxii) os pagamentos das antecipações das PLR em agosto de 2018 foram efetuados antes do protocolo do acordo coletivo de 2018/2019 nº sistema Mediador do extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ou seja, antes da vigência do referido instrumento de negociação coletiva nos termos do art. 614, caput e § 1º, da CLT.

5.104 O cumprimento de todos os requisitos estabelecidos na legislação específica das PLR – na Lei nº 10.101 de 2000 em combinação com as disposições dos arts. 611, 611-A, 612 e 614 da CLT – constitui condição *sine qua non* para a isenção das contribuições previdenciárias incidentes sobre o pagamento ou crédito dessas verbas, conforme o art. 28, § 9º, alínea j, da Lei nº 8.212 de 1991.

Na impugnação (e-fls. 854/914), foram abordados os seguintes tópicos:

(a) Contribuições para terceiros: limite da base de cálculo.

(b) Participação nos Lucros e Resultados.

A seguir, transcrevo do Acórdão de Impugnação (e-fls. 1076/1131):

Assunto: Processo Administrativo Fiscal

Data do fato gerador: 01/02/2018 a 28/02/2018 e 01/08/2018 a 31/08/2018

CONCOMITÂNCIA ENTRE PROCESSO ADMINISTRATIVO FISCAL E PROCESSO JUDICIAL. RENÚNCIA AO CONTENCIOSO.

Importa renúncia às instâncias administrativas a propositura pelo sujeito passivo de ação judicial por qualquer modalidade processual, antes ou depois do lançamento de ofício, com o mesmo objeto do processo administrativo, sendo cabível apenas a apreciação, pelo órgão de julgamento administrativo, de matéria distinta da constante do processo judicial.

PROVA DOCUMENTAL. PRAZO PARA APRESENTAÇÃO. EXCEÇÕES LEGAIS.

A apresentação de documentos, no contencioso administrativo, deve ser feita no prazo de apresentação da impugnação, precluindo o direito do contribuinte de fazê-lo em outro momento, salvo se fundamentado nas hipóteses expressamente previstas na legislação.

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias Data do fato gerador: 01/02/2018 a 28/02/2018 e 01/08/2018 a 31/08/2018 SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO. PARCELAS INTEGRANTES.

Entende-se por salário de contribuição a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma.

Somente as exclusões previstas exaustivamente no parágrafo 9º do artigo 28 da Lei nº 8.212/1991 não integram o salário de contribuição.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PAGA A EMPREGADOS EM DESACORDO COM A LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA.

A parcela recebida pelo segurado empregado a título de participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada em desacordo com lei específica, integra o salário de contribuição.

PLR. OBEDIÊNCIA A LEI 10.101/2000. REGRAS CLARAS E OBJETIVAS.

INEXISTÊNCIA.

A Lei nº 10.101/00 exige que os instrumentos decorrentes da negociação de participação nos lucros ou resultados ostentem regras claras e objetivas, com especificação expressa de quais as metas a serem atingidas pelos empregados da empresa.

PLR. MECANISMOS DE AFERIÇÃO. METAS PACTUADAS PREVIAMENTE.

OBSERVÂNCIA AS FORMALIDADES DA LEI 10.101/00. INEXISTÊNCIA.

A Lei nº 10.101/00 exige mecanismos de aferição de forma que os empregados sejam estimulados a melhorar a produtividade e buscar os cumprimentos das metas que devem ser pactuadas previamente e formalmente.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. NEGOCIAÇÃO. SINDICATO.

BASE TERRITORIAL.

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) da empresa não se aplica a empregados de categorias e localidades não abrangidas pelos limites de representação das entidades sindicais que participaram da negociação.

Impossibilidade de estender a eficácia do acordo coletivo para trabalhadores que prestam serviços em município que ultrapassa os limites territoriais de representação da entidade sindical que participou da negociação coletiva.

PLR. ARQUIVAMENTO DO INSTRUMENTO NA ENTIDADE SINDICAL.

O arquivamento do instrumento na entidade sindical deve ocorrer antes do pagamento da PLR, sob pena de se inviabilizar o próprio sentido de incentivo à produtividade.

PLR. ACORDO COLETIVO. QUÓRUM MÍNIMO. LEGALIDADE.

A assembleia realizada deve observar o quórum mínimo previsto no art.612 da CLT, pois trata de requisito de validade jurídica do acordo coletivo.

Assunto: Outros Tributos ou Contribuições Data do fato gerador: 01/02/2018 a 28/02/2018 e 01/08/2018 a 31/08/2018 CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS A TERCEIROS. OBRIGAÇÃO DO RECOLHIMENTO. LANÇAMENTO.

A empresa é obrigada a recolher, nos prazos definidos em lei, as contribuições devidas a terceiros, incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados a seu serviço.

Impugnação Improcedente

Crédito Tributário Mantido

O Acórdão foi cientificado em 04/09/2023 (e-fls. 1132/1136) e o recurso voluntário (e-fls. 1139/1235) interposto em 03/10/2023 (e-fls. 1137/1138), em síntese, alegando:

- (a) Tempestividade. Intimada em 04/09/2023, o recurso é tempestivo.
- (b) Nulidades do Acórdão. **Vícios de motivação**. Não houve exposição dos motivos para afastar as declarações de empregados a atestar o prévio conhecimento sobre o teor dos instrumentos de PLR, em especial suas regras claras e objetivas previamente pactuadas, tendo a decisão recorrida apenas afirmado que as declarações “não suprem as exigências previstas na Lei nº 10.101/00”. Há falta de motivação também para afastar as negociações internas e trocas de e-mails, limitando-se o Acórdão a objetar que “não são procedimentos formais para que seja dado conhecimento aos empregados no que toca a definição as alíquotas e dos múltiplos salariais, uma vez que a Lei nº 10.101/00, exige conhecimento prévio e formal”. Isso porque, não há na legislação tributária rol taxativo sobre o que seria um documento considerado formal, sendo igualmente equivocados os argumentos dos parágrafos 11.47 e 11.48 do voto condutor do Acórdão. Logo, ao desqualificar o elemento probatório que atesta a realidade dos fatos, incorre a Turma Julgadora em nulidade, não se podendo confundir pactuação prévia com pactuação prévia formal. Há também falta de motivação quando a decisão afasta a tese de defesa de não haver na lei indicação de um momento para o arquivamento no Sindicato do instrumento de acordo coletivo mediante simples reiteração da acusação fiscal, eis que é certo não haver tal indicação na lei e sobre tal ponto não se manifestou o Acórdão, não podendo ser apreciado em sede de recurso sob pena de supressão de instância. Há ausência de motivação no tocante aos precedentes invocados para convalidar o direito aduzido, não podendo a decisão administrativa deixar de seguir jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção ou superação do entendimento aduzido (Lei nº 13.105/2015, arts. 15 e 489, §1º, VI). A motivação de os precedentes não serem vinculantes não afastar os precedentes invocados, havendo desrespeito ao devido processo legal, ao sistema de precedentes e à segurança jurídica, bem como ao dever de os atos

administrativos serem motivados (Decreto nº 70.235/72, arts. 50, I, §1º, e 59, II; Lei nº 9.784/99, art. 2º; e Lei nº 13.105/2015, art. 489, II), ainda mais em face do art. 24 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. A motivação genérica, subjetiva e a invocar o “espírito da Lei nº 10.101/00” revela a carência de fundamentação legal da decisão, impondo-se a declaração de nulidade do Acórdão por vício material de motivação. **Nulidade por preterição ao direito de defesa.** A decisão recorrida não aceitou a apresentação de novos elementos probatórios com lastro no art. 16, §4º, do Decreto nº 70.235, de 1972. Ignorou, portanto, o disposto no arts. 2º e 38 da Lei nº 9.784, de 1999, lei posterior a revogar a anterior incompatível, como determina o art. 2º, §1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, bem como a jurisprudência a consagrar a prevalência do princípio da verdade material (Acórdãos nº 1001-001.399, nº 1301-001.958, nº 9303-007.855, nº 9101 -002.781 e nº 9101-002.871). Caso não se reconheça a nulidade por preterição do direito de defesa, requer-se a admissão de futuros elementos probatórios.

- (c) Nulidade do Auto de Infração - AI de Contribuições para Terceiros. O art. 4º da Lei nº 6.950/1981 subsiste a impor o limite máximo do salário-de-contribuição de 20 salários-mínimos para as contribuições destinadas a terceiros, havendo revogação apenas em relação às contribuições previdenciárias devidas pelo empregador, conforme jurisprudência.
- (d) Participação nos Lucros e Resultados. **Existência de regras claras e objetivas e da participação do sindicato.** Os Acordos Coletivos de Trabalho – ACTs 2016/2017 e 2018/2019 foram precedidos de negociação entre recorrente e empregados representados pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, havendo efetiva previsão de regras claras e objetivas quanto aos direitos substantivos da participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa e não impedindo o modelo legal que os empregados negociem metas individuais com seus superiores, tendo os empregados amplo conhecimento das metas global e individuais, havendo mero detalhamento por meio do Contrato de Metas. A conclusão de não ser possível comprovar que os indicadores (quantitativos e qualitativos) foram determinadas de forma prévia ao início de cada período é alcançada apenas caso sejam desconsiderados os elementos fáticos-probatórios do caso, eis que, após tratativas, os ACTs foram assinados pelas partes, ratificando todas as cláusulas e os procedimentos ali previstos, com incontestada participação do Sindicato. Nas cláusulas quartas dos ACTs, constam os “Mecanismos de Apuração de Metas”, determinando-se que os programas próprios contam com Contrato de Metas, conforme modelo no Anexo I, dividido em duas partes por metas quantitativas e qualitativas e a contar com método de avaliação claro e detalhado. Na cláusula quinta são determinadas formas de apuração e pagamento, constando do Anexo II

fórmula de cálculo. Diante o procedimento fiscal, foram apresentados esclarecimentos quanto ao resultado financeiro e quanto à base de resultado para as áreas de negócio e de suporte, bem como quanto à metodologia para apuração das alíquotas de cada área ou função. Alíquotas e bases não foram apuradas unilateralmente por uma “área de planejamento”, pois os ACTs as trazem em suas cláusulas e anexos em regras claras e objetivas, de forma que a partir delas e da celebração do Contrato de Metas entre empregado e seu gestor, o empregado tem pleno e prévio conhecimento das metas a serem atingidas. A insurgência da decisão recorrida se limitou ao fato de tais metas terem sido fixadas em documento apartado e mediante negociação individual entre empregado e chefia sem participação do sindicato. Contudo, previsão e diretrizes estão pactuadas pelos ACTs, com o aval do respectivo sindicato. O art. 2º, §1º, II, da Lei nº 10.101/00 não veda a adoção de programa de metas, estando esse entendimento alinhado ao decidido nos Acórdãos nº 2202-005.193 e 2302-003.586. O modelo e a forma de apuração do Contrato de Metas são aprovados há anos pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo como meio hábil para a aferição do montante de PLR, não havendo espaço para dúvidas quanto à clareza e objetividade dos programas e, caso os empregados entendessem não serem as regras claras e objetivas, no mínimo, as tentariam alterar parcialmente, contudo isso jamais ocorreu mantendo-se as regras constantes ao longo dos anos. A reprodução do modelo ao longo dos anos resulta também no prévio conhecimento por todos os seus partícipes, não se podendo invocar evento futuro e incerto (possibilidade de alteração) para afastar essa constatação. Poderem as regras serem eventualmente modificadas revela o entendimento subjetivo adotado pela Turma Julgadora, a desconsiderar a materialidade dos fatos. A acusação de que os acordos anteriores não serviriam para atestar conhecimento por parte dos empregados apenas poderia ser feita se acompan demonstração das supostas mudanças realizadas, o que não foi feito. Assim, os aspectos fáticos reais afastam os elementos subjetivos e genéricos adotados pela decisão recorrida, inclusive a invocada eventualidade de não ser do conhecimento de todos os empregados, sendo certo que não se demonstrou que as mudanças que poderiam ser feitas foram introduzidas. Ao fazerem referência ao complexo processo de negociação, os ACTs atestam o fato de os empregados já terem conhecimento das negociações que culminaram na celebração dos instrumentos, o que comprova o fato de os empregados já terem conhecimento de suas respectivas metas no início do período, tendo participado de sua elaboração com sua respectiva chefia. Essa circunstância é reforçada pelos considerandos constantes do ACT 216/2017, com redação semelhante no ACT 2018/2019. Tal fato foi reforçado pelas declarações dos empregados a confirmar a ciência

prévia acerca das metas e dos indicadores, juntadas por amostragem (doc. 02 da impugnação). Não há como se sustentar suposto desconhecimento, quando o próprio empregado declara o oposto. A decisão recorrida afastou tais documentos sob o equivocado entendimento de não serem suficientes, mas as declarações devem ser presumidas como verdadeiras em relação ao signatário (Lei nº 13.105/15, art. 408, *caput*). Ignorou-se que a complexidade de observação e mensuração da multiplicidade de funções, áreas, capacidades e estratégias de uma instituição financeira impossibilita, em tese, um programa único de PLR, mas a despeito de tamanha complexidade, as partes acordaram e foram capazes de estabelecer regras claras e objetivas para toas e quais quer situações dos mais de 500 empregados, situados em diferentes funções e áreas. A jurisprudência não respalda pressupostos de validade não inscritos objetivamente na legislação e reconhece não haver proibição legal para a especificação mais detalhada das regras e metas dos programas de PLR por meio de ato próprio, como ocorreu com os Contratos de Metas com estipulação das alíquotas de distribuição e bases de resultados, não cabendo à autoridade lançadora ou julgadora criar juízo de valor sobre critério eleito pelas partes, sendo meramente exemplificativos os constantes da lei. Apenas as metas individuais são negociadas entre empregado e superior, nunca o próprio ACT. Isso porque, seria impossível a previsão de metas para cada um dos mais de 500 empregados, como já dito. Assim, carece de fundamento legal e de razoabilidade o entendimento consignado na decisão recorrida de que “a negociação individual de cada empregado com sua chefia, sem a participação do sindicato, não pode ser considerada necessariamente uma regra nos moldes da legislação que rege a PLR”, eis que o Sindicato já participou dos atos anteriores e há impossibilidade de o Sindicato participar da negociação individual de mais de 500 empregados, não havendo proibição na lei para uma negociação individual de metas entre empregado e superior e o mesmo vale para a determinação das alíquotas e das bases de resultado pelo recorrente, uma vez que tais elementos e seus impactos no cálculo de cada empregado estão expressamente descritos nos ACTS, notadamente nos Anexos II, devidamente negociados e formalizados com o Sindicato, cabendo ao recorrente tão somente quantificar tais fatores, a partir de informações contábeis (lucro líquido, receitas, custos etc) e pesquisas que são apuradas e realizadas ao logo dos respectivos períodos. Não se mostra razoável, portanto, a acusação fiscal de que o fato de nos instrumentos coletivos não constar qualquer menção à “pesquisa externa” e tampouco “à expectativa de resultado da área de negócio ou do banco” implicaria em ofensa à legislação de regência (item 5.31 do REFISC), o que foi reproduzido por transcrição no acórdão recorrido. Até porque referida quantificação das bases de resultado do

Recorrente e, isoladamente, das respectivas áreas de negócios apenas se toma viável no próprio ano corrente, uma vez que não é possível a pré-determinação de tais dados no momento de celebração dos ACTs, que ocorreu, frisa-se, antes do início dos respectivos anos. A definição das alíquotas de distribuição de resultado, por sua vez, é fator definido anualmente pelo Recorrente e, posteriormente, divulgado aos empregados, em comunicações internas, conforme chancelado pelo Sindicato nos Anexos II dos respectivos ACTs. Tal determinação é realizada a partir da importância estratégica de cada área para fins de aferição dos resultados almejados naquele período, usando como mero balizador os padrões adotados no mercado. Inclusive, ressalta-se que os empregados do Recorrente possuem previsibilidade acerca alíquotas de distribuição de resultado que serão fixadas. Isso porque, em que pese tais valores possam variar a cada ciclo, tal variação é ínfima, inexistindo qualquer prejuízo em sua divulgação ao longo do período. Por essas razões, nos ACTs, ao se tratar do “Acompanhamento do Programa”, há plena autorização ao Sindicato dos Bancários de São Paulo para acesso às informações relativas aos critérios de avaliação e apuração previstas nesses acordos, como se observa, a título de exemplo, do parágrafo único da Cláusula Décima Terceira do ACT 2016/2017. Ou seja, a despeito de a determinação/quantificação de centos indicadores e metas ocorrerem posteriormente à assinatura dos ACTs, é certo que o Sindicato pode, sempre que entender necessário, solicitar tais informações ao Recorrente, o que não foi questionado no acórdão recorrido. Diferentemente do que induz o acórdão recorrido, de que seria apenas uma “negociação individual de cada empregado com a sua chefia”, as diretrizes dessa “negociação” foram previamente negociadas com o Sindicato. A decisão recorrida não analisou devidamente os Contratos de Metas, não bastando considerá-los como insuficientes para evidenciar a determinação dos indicadores (quantitativos e qualitativos) como prévia ao início de cada ano em face das regras traçadas nos ACTs. Além disso, a clareza e a objetividade das regras devem ser aferidas pelas partes e não pela Turma Julgadora. O §6º do art. 2º da Lei nº 10.101/00 foi acrescido justamente para esclarecer que as metas se destinam às partes e não ao interesse da fiscalização tributária, posição já defendida pela jurisprudência e a revelar a natureza claramente interpretativa e alinhada à pretensão do legislador. Por não adotar interpretação adequada, a decisão invoca de forma reiterada o “espírito da lei” e revela propósito arrecadatário. Há pelo menos 27 anos são estabelecidos acordos de PLR e, ao invés de se assegurar a eficácia do direito social, são efetivadas sucessivas autuações, ano após ano, contra diversas empresas do setor, ao invés de se respeitar as manifestações das partes envolvidas nas negociações feitas em conformidade com a lei. **Alíquotas de distribuição de**

resultados. Da análise da planilha à fl. 673 dos autos, em conjunto com os esclarecimentos prestados pelo Recorrente acerca da forma de apuração das verbas de PLR em sede de fiscalização, à fl. 86 dos autos, observa-se que, enquanto para os cargos de gestão (especialista, gerente, superintendente etc.) são usadas as alíquotas de distribuição de resultado, para os cargos operacionais (analista assistente, motoristas, secretárias etc.) são usados, por sua vez, múltiplos salariais. Ao não compreender referida distinção, que, destaca-se, foi devidamente apresentada e esclarecida pelo recorrente no procedimento fiscalizatório - e na impugnação, foi apontada uma suposta inconsistência nos valores indicados na coluna "Q" da planilha à fl. 673 dos autos. No mais, reitera-se que as alíquotas foram obtidas através de estudos específicos realizados por empresas especializadas e passaram por discussões e negociações internas, bem como foram compartilhadas internamente, assim como os múltiplos salariais, conforme troca de e-mails realizadas, não havendo que se falar em ausência de procedimentos formal, pois a Lei nº 10.1001/00 não define "procedimentos formais", sendo exemplificativos os arts. 238 a 259 da Lei nº 13.105, de 2015, e a jurisprudência a considerar válida a citação judicial inclusive por Whatsapp, quando cumprida sua finalidade. O Acórdão não demonstra qualquer prejuízo e a inobservância de formalidades nas discussões e negociações internas e troca de e-mails deve ser analisada em face do princípio do formalismo moderado. Apontou-se ainda que o uso de um "múltiplo salarial" e o uso do "salário de dezembro do ano de referência" para o caso dos analistas, assistentes, motoristas, secretárias e demais cargos de nível operacional estaria, supostamente, contrariaria o disposto nos ACTs. No entanto, nos termos do parágrafo quarto da Cláusula Quarta dos ACTs, tem-se a previsão de regras diferenciadas para algumas posições de funcionários (denominados "staff"), entre elas, justamente, secretárias, assistentes executivas e motoristas, no sentido de que o Contrato de Metas destes empregados contará tão somente com metas qualitativas. O entendimento de não haver comprovação de negociação das regras diferenciadas com empregados e seus representantes sindicais decorre apenas da desconsideração da comprovação apresentada pelo recorrente. **Ausência de caráter substitutivo ou complementar da remuneração dos pagamentos a título de PLR.** Carece de fundamentação A imputação do uso de pesquisa externa e de o cálculo para os empregados do nível operacional a considerar seus valores individuais calculados a partir do salário de dezembro do ano de referência, multiplicado por um "múltiplo salário", não previsto nos referidos acordos coletivos, como também, a observar critérios que não constam das regras formalizadas dos acordos coletivos de trabalho, com o objetivo de equiparar tais valores à remuneração variável paga pelo mercado aos

trabalhadores do setor bancário ou financeiro. Não foi apresentado o cotejo dos valores recebidos pelos empregados do recorrente e do *mercado de mão-de-obra bancária ou financeira*, o que também não foi feito no acórdão recorrido (e nem poderia, uma vez que implicaria em inovação acusatória). Em verdade, a situação apenas revela a efetiva participação nos lucros, diante da contribuição para o atingimento dos resultados. Não há prova do caráter substitutivo ou complementar, pois não comprovado que os salários pagos seriam inferiores ao de mercado ou irrisórios, sendo ônus da autoridade lançadora. Além disso, não há na legislação limitação máxima aos pagamentos de PLR, havendo inclusive decisão nesse sentido lavrada em face da própria recorrente (Acórdão nº 202-005.192). Não podem os pagamentos serem considerados remuneração, com base em mera presunção. 208. Não é possível comparar o salário dos empregados do Recorrente com a análise dos acordos coletivos (2016/2017 e 2018/2019), folhas de pagamentos, GFIPs, escrituração contábil etc. da própria recorrente. Justamente por essa razão que se pode afirmar que foi uma mera presunção da Autoridade Fiscal, que foi confirmada pelo acórdão recorrido. Não suficiente, verifica-se, do histórico de salários pagos aos empregados, uma consistência e compatibilidade com o mercado ao longo dos anos, enquanto, do outro lado, a partir do histórico de pagamento de PLR do Recorrente, a oscilação ano a ano conforme os resultados atingidos. Tal variação é inerente à natureza da PLR, seja do mercado financeiro ou não.

Regularidade do pagamento de antecipação relativo ao ano-base de 2018 (ACT 2018/2019). A regra relativa à antecipação da PLR, no valor de até 40% de PLR do ano anterior, encontra-se nos parágrafos primeiro e segundo da Cláusula Sétima do ACT 2018/2019, que trata da "Periodicidade", sendo de fácil percepção que há disposição clara e objetiva acerca da possibilidade de antecipação de pagamentos (fls. 611 e 612 dos autos). Assim, o parágrafo segundo determina os parâmetros a serem observados: (i) um valor mínimo de 1/2 salário com adicional de R\$ 250,00 por empregado e (ii) a regra de que, no caso de pagamento de valores adicionais ao mínimo, estes deverão estar dentro de critérios justos e transparentes. Nesse contexto, pagou-se valor adicional ao mínimo segundo um critério objetivo, justo e transparente e a observar o valor mínimo fixado no ACT, realizando-se montantes de até 40% do valor apurado e pago no exercício anterior. A decisão recorrida não pode prosperar, pois, independentemente de eventual equívoco nas informações prestadas durante o procedimento fiscal, impõe-se a busca da verdade dos fatos e o valor mínimo de antecipação foi respeitado, restando observado o ACT.

Legitimidade das assembleias a aprovar os ACTs. A Autoridade Fiscal acusou o Recorrente de não ter observado, nas deliberações que aprovaram os ACTs 2016/2017 e 2018/2019, o quórum mínimo de interessados, em segunda

convocação, supostamente exigido nos termos do artigo 612 da CLT. A argumentação não merece prosperar, pois referida acusação não compete à autoridade fiscal e o artigo 612 da CLT não é aplicável ao caso em tela por se destinar às entidades sindicais representativas de categorias econômicas e profissionais, devendo prevalecer, segundo a jurisprudência trabalhista, as regras previstas nos atos societários sindicais. O Acórdão nº 2301-004.728, bem como o Acórdão nº 2201-004.565, já se manifestou pela impertinência desse argumento para a declaração de invalidade de acordo de PLR, salvo por denúncia da parte prejudicada, uma vez que a exigência do artigo 612 tem como destinatárias as entidades sindicais, visando a maior proteção do trabalhador. Ao desconsiderar a legislação pátria e o entendimento jurisprudencial, a decisão recorrida deve ser reformada, sob pena de invasão da competência do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, já que as disposições do art. 612 da CLT não foram replicadas na Lei nº 10.101/00 e deve ser garantida a liberdade e a autonomia sindicais (Constituição, art. 8º, I; e cancelamento da OJ-SDC nº13 do TST). No caso concreto, as assembleias observaram os quóruns de instalação e deliberação previstos no Estatuto do Sindicato (Estatuto do Sindicato dos Bancários de São Paulo, arts. 79 e 80), não tendo a recorrente culpa numa eventual inobservância do quórum mínimo e inexistindo nos autos qualquer indício em contrário. De qualquer forma, a participação do sindicato não deve ser tomada como requisito intransponível (Acórdão nº 9202-010.515). ***Existência de mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado.*** Os instrumentos questionados cumpriram os ditames legais por preverem regras claras e objetivas em relação ao montante cabível aos empregados, notadamente diante do exposto nas Cláusulas Quarta e Quinta e nos Anexos I e II dos ACTs. Os ACTs também prevêm os mecanismos de acompanhamento e aferição pelos empregados e pelo Sindicato, nos termos das Cláusulas Décima Terceira do ACT 2016/2017 (fl. 578 dos autos) e Décima Quinta do ACT 2018/2019 (fls. 626 e 627 dos autos), garantindo aos empregados pleno e livre acesso às informações relacionadas ao programa. A legislação não estabelece quais seriam as “formas adequadas”, sendo admissível o emprego de e-mail (Lei nº 13.105/15, art. 246; e Acórdãos nº 3402-007.151 e nº 2202-009.601). A fiscalização não apenas recusou o e-mail, como exigiu “ata de reunião” e “ata de eleição” e a Turma Julgadora apenas considerou não se tratar de documento adequado, sem exemplificar. Contudo, para além da referida comprovação e a previsão do procedimento adotado, em suas Cláusulas Quarta e Quinta, os ACTs também preveem expressamente os indicadores e mecanismos utilizados na apuração das metas (i.e.. a celebração do Contrato de Metas, as avaliações ao final de cada período, as divulgações das alíquotas de distribuição dos

resultados e do próprio resultado auferido pela recorrente), bem como está previsto o livre acesso a tais informações a qualquer momento. **Regularidade do arquivamento do ACT 2018/2019.** A autoridade fiscal apontou suposta infração no tocante aos pagamentos das antecipações de PLR em agosto de 2018, na medida em que estes teriam sido efetuados antes da vigência do ACT 2018/2019, com fulcro, supostamente, no artigo 614, *caput* e parágrafo 1º, da CLT. No caso concreto, em 07/12/2017, após as devidas tratativas de negociação dos termos da PLR, Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 14/12/2017, aprovou por unanimidade o ACT 2018/2019, não havendo dúvida quanto a participação do Sindicato, sendo que o protocolo no Sistema Mediador apenas em 05/02/2019 para fins apenas de arquivamento, tal como previsto no art. 2º, §2º, da Lei nº 10.101/00, o que afasta a possibilidade de desconsideração dos valores de PLR pagãos em agosto de 2018, a título de antecipação. No instrumento, restou claro que o programa próprio de PLR teria vigência para os exercícios de 2018 e 2019, no período compreendido entre 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019, com seus efeitos estendidos até o efetivo pagamento (fl. 615 dos autos). Deste modo, desde o princípio os empregados, assim como o Sindicato, tiveram conhecimento das regras e do período de vigência do programa, tendo sido, inclusive, celebrados os respectivos Contratos de Metas, entre cada empregado e seu superior, no início do ano, conforme já demonstrado. Não há a vinculação de que para o fiel atendimento da Lei nº 10.101/2000 deve-se observar também o artigo 614 da CLT e não há nesse artigo qualquer previsão no sentido de sua inobservância ser sancionada pelo desvirtuamento da PLR, não tendo a demora no arquivamento gerado qualquer prejuízo aos empregados. **Aplicabilidade dos ACTs para todos os empregados.** No que se refere ao ACT 2018/2019, quando da inclusão do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região (em conjunto, "Sindicatos dos Bancários do Rio de Janeiro e de Campinas", fls. 691), mediante outorga de poderes de representação para a CONTRAF para fins de proceder com assinatura de Aditivo ao ACT 2018/2019, houve a devida ratificação dos termos e procedimentos já adotados até aquele momento, que incluem os pagamentos efetuados aos empregados em agosto de 2018, a título de antecipação, havendo retroação de efeitos. No que tange ao ACT 2016/2017, especificamente ao pagamento efetuado em fevereiro de 2018, relativo ao ano-base de 2017, ressalta-se que o Recorrente aplicou as regras de tal instrumentos por extensão aos empregados localizados nos municípios de Campinas e Rio de Janeiro, priorizando, assim, a isonomia entre seus empregados e a concretização do direito constitucional destes de participarem

nos lucros ou resultados da empresa. Considerando que os ACTs 2016/2017 e 2018/2019 são, praticamente, idênticos, é certo que, por consectario lógico, os Sindicatos dos Bancários do Rio de Janeiro e de Campinas não teriam qualquer óbice quanto à aplicação dos termos do ACT 2016/2017 aos empregados localizados em suas jurisdições. Por esse motivo, tal a ausência não tem o condão de invalidar os pagamentos efetuados aos empregados dos municípios de Campinas e Rio de Janeiro e muito menos o ACT como um todo, tendo sido respeitado o “espírito da lei” e o interesse dos empregados. **Possibilidade de pagamento diferido via ações aos diretores empregados.** Os documentos devem ser analisados de forma como elaborados, de modo a se constar a existência de regras claras e objetivas nos ACTs 2016/2017 e 2018/2019, como também específicas e individuais, consoante se observa do Plano de Administradores. Quanto às acusações relacionadas ao Plano de Administradores, celebrado em 2013 (fls. 676 a 688), cumpre esclarecer que referido instrumento é mais abrangente, sendo aplicável não só aos diretores empregados (sujeitos, portanto, à PLR, nos termos da Cláusula Primeira dos ACTs), mas também aos diretores estatutários não empregados e aos membros do Conselho de Administração - CA, sendo instrumento necessário para o cumprimento da Resolução nº 3.921/2010 do Banco Central do Brasil, de observância obrigatória e cuja aplicação se destinava a todos os diretores (empregados e não empregados) e aos membros do CA. Tal regramento tratava das normas e diretrizes para o pagamento da remuneração fixa e variável dos administradores, o que incluía, nesse último conceito, o pagamento realizado a título de PLR aos diretores empregados, nos termos do artigo 1º, inciso II, da referida Resolução. Em maio de 2018, o Plano de Administradores (que estava vigente desde 2013) foi substituído pela Política de Remuneração de Administradores (Política de Administradores), que também visa atender as finalidades previstas na Resolução nº 3.921/2010. Apesar de o Plano de Administradores estar datado de 2013, ele estava vigente ao longo dos anos de 2017 e 2018 (até maio), nos termos de sua Cláusula 6.3.1. ("Este Plano vigorará por prazo indeterminado" - fl. 688 dos autos). Ano após ano, os diretores aderiram a referido Plano de Administradores e, posteriormente, à Política de Administradores, que a lhe substituiu tão somente em maio de 2018. No Anexo 1 da Política de Administradores, há modelo do Termo de Adesão firmado pelos administradores, declarando pleno conhecimento e aceitando os termos da referida Política (amostra dos Termos, doc. 04 da impugnação). No parágrafo terceiro das suas Cláusulas Quintas dos ACTs 2016/2017 e 2018/2019, determinou-se, expressamente, que alguns empregados, dependendo do cargo ou função desempenhada, receberão o pagamento da PLR em ações ou instrumentos baseados em ações, o qual poderia, ainda, ser parcialmente

diferido em anos subsequentes, desde que com prévia aceitação do empregado e nos termos da Lei nº 10.101/2000. Contudo, por uma questão de organização da estrutura dos ACTs negociados e assinados com os Sindicatos, as partes convencionaram estabelecer o detalhamento dos direitos substantivos e das regras adjetivas em documento apartado, sendo o Plano em comento, justamente, um desses exemplos no que se refere ao pagamento da PLR em ações, mantido em linha com a Resolução nº 3.921/2010. A análise conjunta dos documentos revela a existência de regras claras e objetivas no programa de PLR, como também normas específicas e individualizadas. De todo modo, ainda que se entenda o Plano de Administradores como não integrante dos ACTs, é certo que não há violação da legislação de regência, pois os instrumentos coletivos expressamente autorizam o pagamento diferido em ações, não cabendo qualquer questionamento em razão de tais termos terem sido devidamente negociados e aprovados pelo Sindicato. Além disso, ainda que o Plano fosse datado de 2013, tinha prazo de vigência indeterminado e era citado como parte integrante dos acordos coletivos dos anos de 2017 e 2018. Tanto é assim que, à medida em que novos administradores ingressavam ao quadro de funcionários do Recorrente, *havia* anuência das políticas da instituição, mediante assinatura não só do contrato de trabalho, mas também do termo supramencionado. Não havia necessidade de os ACTs preverem as condições de diferimento dos pagamentos, pois a Resolução nº 3.921/2010 é de observância obrigatória e traz os regramentos basilares dessa modalidade de pagamento ao dispor que parte da remuneração variável dos administradores (entre eles, diretores empregados), a incluir a PLR, deve ser diferida para pagamentos futuros ao longo de, no mínimo, 3 anos subsequentes ao ano base. Independentemente da ausência de previsão no ACT do ano-base (2015), o recorrente estava sujeito às regulamentações previstas na Resolução nº 3.921/2010 e o Plano de Administradores já se encontrava vigente, sendo parte integrantes do respectivo programa de PLR as verbas diferidas recebidas pelos diretores empregados no ano de 2018, sendo irrazoável a desconsideração dos pagamentos diferidos relativos ao período de 2015 unicamente com base nessa alegação. Além disso, a mera ausência de assinatura na via acostada aos autos não é suficiente para sustentar um suposto desconhecimento dos partícipes. Pelo contrário, a íntegra da acusação fiscal, em especial quando se alude aos pagamentos feitos com a entrega de ações, demonstra que não só as partes conheciam o Plano de Remuneração, como também se submeteram ao seu teor.

É o relatório.

VOTO

Conselheiro José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, Relator.

Admissibilidade. Diante da intimação em 04/09/2023 (e-fls. 1132/1136), o recurso interposto em 03/10/2023 (e-fls. 1137/1138) é tempestivo (Decreto nº 70.235, de 1972, arts. 5º e 33). Preenchidos os requisitos de admissibilidade, tomo conhecimento do recurso voluntário.

Nulidades do Acórdão. **Vícios de motivação.** A decisão recorrida apresentou motivação para afastar as declarações dos empregados, tanto que a própria argumentação da recorrente reconhece que se adotou o entendimento de as declarações não terem o condão de suprir as exigências da Lei nº 10.101, de 2000.

O mesmo pode ser dito em relação aos e-mails invocados pela recorrente e a valoração de tais documentos pela decisão recorrida de não serem procedimentos formais, bem como sobre haver equívoco ou não nos argumentos veiculados nos parágrafos 11.47 e 11.48 do voto condutor do Acórdão de impugnação.

Encontrarem tais motivos e argumentos respaldo ou não na legislação é matéria de mérito, não havendo que se falar em vício de motivação.

O fato de a decisão recorrida não acatar tese de defesa por interpretar de modo diverso a Lei sobre o momento para arquivamento no sindicato do instrumento de acordo coletivo, igualmente não significa falta de motivação.

A partir do texto normativo, o voto condutor da decisão recorrida extraiu a norma jurídica aplicável ao caso concreto, ponderando para tanto inclusive o espírito da Lei nº 10.101, de 2000. Isso não significa carência de motivação.

Destarte, a argumentação da recorrente não prospera, pois em todas as situações invocadas houve motivação, ainda que a recorrente não concorde com o entendimento veiculado na decisão recorrida.

Por fim, no que toca à alegação de nulidade do Acórdão de Impugnação por afastar julgados invocados pela recorrente com base no fundamento de não serem vinculantes e, por conseguinte, não terem o condão de infirmar o entendimento contrário esposado pelo voto condutor da decisão recorrida, fundamento que, no entender da recorrente, significaria desrespeito ao devido processo legal, ao sistema de precedentes e à segurança jurídica, bem como ausência de uma verdadeira motivação, a violar o dever de os atos administrativos serem motivados e os arts. 15, 489, §1º, VI, 926 e 927, III, da Lei nº 13.105, de 2015 (Decreto nº 70.235/72, art. 59, II; Lei nº 9.784/99, arts. 2º, 50, I, §1º, e 69; e Lei nº 13.105/2015, arts. 15 e 489, II), devemos ponderar que a argumentação em tela não prospera, porque a mera invocação de julgados anteriores (precedentes persuasivos) não tem o condão de vincular o julgador administrativo, sendo admissível a adoção de entendimento contrário sem demonstração da existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. Isso porque, o

art. 489, §1º, VI, da Lei nº 13.105, de 2015, não tem o condão de transmutar o *Civil Law* do Direito Brasileiro em um *Common Law*¹, logo deve ser interpretado no sentido de versar sobre jurisprudência vinculante e precedentes vinculantes (Ag Inst no REsp 2.099.200-RJ; e REsp 1.698.774-RS), não sendo aplicável ao processo administrativo fiscal, conforme jurisprudência vinculante (Súmula CARF nº 169), o disposto no art. 24 do Decreto-lei nº 4.657, de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB), incluído pela Lei nº 13.655, de 2018.

Nulidade por preterição ao direito de defesa. Havendo norma expressa no art. 16, §4º, do Decreto nº 70.235, de 1972, não há lacuna a autorizar a aplicação subsidiária dos arts. 2º e 38 da Lei nº 9.784, de 1999, conforme assevera o art. 69 da Lei nº 9.784, de 1999. A hipótese em questão se amolda ao §2º do art. 2º do Decreto-lei nº 4.657, de 1942, e não ao §1º do art. 2º do Decreto-lei nº 4.657, de 1942².

O princípio da verdade material pode justificar que o julgador conheça de ofício prova apresentada intempestivamente, uma vez que o julgador dispõe de poderes instrutórios e os prazos previstos lhe são impróprios. Porém, uma vez operada a preclusão probatória, o contribuinte não tem o direito de postular sua produção, não havendo que se cogitar de preterição ao direito de defesa por ter o julgador reconhecido a preclusão probatória.

Indefere-se o protesto genérico e manifestamente protelatório pela admissão de futuros elementos probatórios, uma vez preclusa a oportunidade (Decreto nº 70.235, de 1972, art. 16, §4º).

Nulidade do Auto de Infração - AI de Contribuições para Terceiros. O artigo 4º da Lei nº 6.950, de 1981, que estabelecia limite para a base de cálculo das contribuições destinadas a outras entidades e fundos (Terceiros), foi integralmente revogado pelo artigo 3º do Decreto-Lei nº 2.318 de 1986, sendo o parágrafo único do art. 4º da Lei nº 6.950, de 1981, de natureza manifestamente acessória ao se reportar ao "limite a que se refere o presente artigo". No mesmo sentido, ver Acórdão de Recurso Voluntário nº 2401-011.568. Inteligência respaldada pela tese fixada no Tema Repetitivo 1.079 do STJ, estando pendentes ainda o EREsp nº 1898532 e o EREsp nº 1905870. No que toca à contribuição para o INCRA, o presente lançamento veicula apenas a parcela exigível, considerando-se a ação judicial nº 5010870-32.2020.4.03.6100.

Participação nos Lucros e Resultados. Exigência de regras claras e objetivas e da participação do sindicato. Alíquotas de distribuição de resultados. Ausência de caráter substitutivo ou complementar da remuneração dos pagamentos a título de PLR. Em síntese, o recorrente argumenta que os ACTs 2016/2017 e 2018/2019 foram precedidos de negociação entre recorrente

¹ Da mesma forma, o art. 24 da LINDB não tem tal condão, como assevera o voto vencedor do Acórdão n.º 1201-002.982, precedente da Súmula CARF nº 169.

² Decreto-lei nº 4.657, de 1942.

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

e empregados, estes representados pelo respectivo sindicato, havendo efetiva previsão de regras claras e objetivas nos ACTs, inclusive quanto à quantificação das bases e alíquotas de distribuição de resultado e às formas de apuração e pagamento, quando considerados seus Anexos I e II, tendo a negociação individual de metas entre empregado e superior gerado mero detalhamento em contrato individual de metas (documento apartado) respaldado dentro do regramento delineado nos ACTs e respectivos anexos e, por conseguinte, a se qualificar como possível juridicamente (Acórdãos nº 2202-005.193 e nº 2302.003.586) e imprescindível faticamente (complexidade das funções, áreas, capacidades e estratégias, número elevado de empregados e a inviabilidade de participação do sindicato nas negociações individuais, bem como a necessidade de quantificação da base de resultados e alíquotas no próprio ano corrente a partir de informações contábeis e pesquisa externa para se adotar como balizador padrões de mercado), não havendo que se falar em fixação ou apuração unilateral e nem em determinação unilateral das alíquotas e bases de resultados por sua quantificação pelo recorrente a partir de informações contábeis e pesquisas realizadas ao longo dos respectivos anos (a determinação/quantificação de certos indicadores e metas posteriormente à assinatura dos ACTs seria neutralizada pela possibilidade de o Sindicato sempre poder solicitar informações e de já ter participado de anteriores ACTs a veicular regras que se reiteram, bem como pela variação ínfima de base e alíquotas a cada ciclo) e divulgadas em comunicações internas, chanceladas pelo previsto no Anexo I, tendo os empregados, inclusive em razão da negociação individual de metas, amplo conhecimento das metas global e individuais, conforme declarações (verdadeiras em relação ao signatário; CPC, art. 408, *caput*) a instruir a impugnação, metas posteriormente ratificadas nos ACTs, como destacam inclusive os considerandos dos ACTs 2016/2017 e 2018/2019 (há pelo menos 27 anos são estabelecidos ACTs pelo Sindicato, com sucessivas autuações contra diversas empresas do setor, em detrimento da eficácia do direito social e das manifestações das partes envolvidas nas negociações), consubstanciando-se a ausência de alterações significativas nos sucessivos ACTs em atestado do conhecimento prévio das regras, bem como atestado de sua clareza e objetividade pela constância ao longo dos anos, inclusive com adoção do contrato individual de metas, sendo, no seu entender, subjetivas e equivocadas as ponderações da decisão recorrida em sentido contrário e a se valer reiteradamente da invocação ao “espírito da lei”, ainda mais não cabendo à autoridade lançadora ou julgadora valorar os critérios eleitos pelas partes, como determinaria o art. 2º, §6º, da Lei nº 10.101, de 2000. Em relação às alíquotas de resultados, a recorrente argumenta que na planilha de e-fls. 673 em relação aos cargos de gestão são informadas alíquotas de resultado, mas que para os cargos operacionais as alíquotas constituem-se em múltiplos salariais sobre o salário de dezembro do ano de referência, conforme regra diferenciada do parágrafo quarto da cláusula quarta dos ACTs a estabelecer contrato de metas apenas com metas qualitativas, inexistindo inconsistência na coluna “Q” da planilha de e-fls. 673, sendo as alíquotas obtidas mediante estudos específicos de empresas especializadas, bem como discutidas e negociadas internamente e compartilhadas internamente, conforme e-mails, não havendo que se falar em ausência de procedimento formal. Argumenta também que carece de fundamentação a imputação do uso de pesquisa externa e, em relação a empregados de nível operacional, também haveria tal carência

no que toca a a adoção de salários de dezembro como base de resultado e como alíquota um múltiplo salário, eis que previstos nos ACTs, não tendo a fiscalização cotejado os valores recebidos com valores do mercado de mão-de-obra bancária ou financeira, a significar mera presunção, inexistindo na legislação limitação máxima aos pagamentos de PLR.

No caso concreto, a fiscalização imputou como tributáveis valores pagos a título de participação nos lucros ou resultados nas competências 02/2018 e 08/2018, pertinentes, respectivamente, ao ACT 2016/2017 (e-fls. 566/585) e ao ACT 2018/2019 (e-fls. 604/618).

O ACT 2016/2017, firmado em 16/12/2016 (e-fls. 566/585), estabeleceu como períodos de apuração os anos de 2016 e 2017, a gerar pagamentos anuais até 28 de fevereiro do ano subsequente, prevendo ainda um adiantamento a ser pago até 31 de agosto do ano de apuração. Assim, o fato gerador relativo à competência 02/2018 refere-se ao segundo período de apuração previsto no ACT 2016/2017, ou seja, o ano de 2017.

O ACT 2018/2019, firmado em 14/12/2017 (e-fls. 604/618), estabeleceu como períodos de apuração os anos de 2018 e 2019, a gerar pagamentos anuais até 28 de fevereiro do ano subsequente, prevendo ainda um adiantamento a ser pago até 31 de agosto do ano de apuração. Assim, o fato gerador relativo à competência 08/2018 refere-se ao primeiro período de apuração previsto no ACT 2018/2019, ou seja, o ano de 2018.

No ACT 2016/2017, firmado em 16/12/2016 (e-fls. 566/585), há previsão de contrato individual de metas, nos seguintes termos:

CLÁUSULA QUARTA: MECANISMOS DE APURAÇÃO DE METAS

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A PPR será apurada levando-se em consideração as atividades desenvolvidas, consideradas cada uma das áreas, em função do grau de responsabilidade e influência que cada uma tem sobre os resultados do BANCO, podendo variar, conseqüentemente, o reconhecimento a título de participação. Para fins de PPR, as áreas estão assim divididas: (...)

PARÁGRAFO SEGUNDO - O PROGRAMA conta com um CONTRATO DE METAS (para todos os EMPREGADOS), conforme modelo constante no ANEXO I, que será estabelecido, de comum acordo, entre o EMPREGADO e sua respectiva chefia no início do PERÍODO DE APURAÇÃO e dividido em duas partes, sendo a primeira composta por metas quantitativas e a segunda por metas qualitativas. O CONTRATO DE METAS será disponibilizado aos empregados na intranet.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A ponderação entre o peso das metas qualitativas e quantitativas pode variar entre as áreas especificadas no parágrafo primeiro da presente Cláusula, conforme cada um dos respectivos CONTRATOS DE METAS. Metas quantitativas, deverão compor 70% de sua meta total, de acordo com os pesos definidos em seu contrato de Metas, que poderão ser no mínimo de 10% e no máximo de 100%. Metas qualitativas deverão compor 30% de sua meta total, necessário para integralizar 100% no CONTRATO DE METAS. Metas da área, para o ano de 2017 deverão conter pelo menos uma meta com o peso de 30% que

demonstre a entrega da área, assim a parte quantitativa será dividida em 30% meta da área e 70% meta individual, lembrando que o quantitativo total represente 70% e o qualitativo 30%.

PARÁGRAFO QUARTO - Especificamente para as posições de STAFF (assim denominadas as secretárias, assistentes e motoristas) que correspondem a 19 Empregados, os CONTRATOS DE METAS contarão somente com metas qualitativas.

PARÁGRAFO QUINTO - A apuração das metas se dará ao final do respectivo PERÍODO DE APURAÇÃO e será atribuído a cada EMPREGADO, individualmente, um percentual de atingimento de metas. As metas quantitativas poderão receber o percentual máximo de atingimento de até 130% (cento e trinta por cento) e as metas qualitativas poderão receber o percentual máximo de atingimento de até 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEXTO - Os CONTRATOS DE METAS são individuais para 2016 e individuais e de área para 2017, sendo estabelecidas no início de cada período. As avaliações ao final do PERÍODO DE APURAÇÃO têm como objetivo apurar a contribuição individual na consecução do objeto social e na qualidade dos serviços, valores que assumem papel fundamental para o sucesso do BANCO. Logo, a qualidade e excelência destes valores nada mais são do que um reflexo também do grau das competências e habilidades dos EMPREGADOS do BANCO, segundo uma escala pré-estabelecida, que toma em conta a performance de cada EMPREGADO e da sua área. Portanto, a PPR atenderá a um sistema misto de mecanismo de aferição de resultados, composto pela aferição de metas quantitativas e qualitativas por cada um dos EMPREGADOS.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Este PROGRAMA ratifica as metas estabelecidas e de conhecimento prévio de todos os EMPREGADOS desde janeiro de 2016 referente ao ano de 2016 e dezembro de 2016 referente ao ano de 2017, relativos ao Período de Apuração. Essas metas não sofrerão mudanças dentro do PERÍODO DE APURAÇÃO sem o consentimento do funcionário. Eventual alteração, será em caráter excepcional, e nunca em prejuízo ao empregado.

No ACT 2018/2019, 14/12/2017 (e-fls. 604/618), há também previsão de contrato individual de metas, nos seguintes termos:

CONSIDERANDO que os CONTRATOS DE METAS previstos neste PROGRAMA, referente aos anos de 2018 e 2019, serão firmados até 31/12/2017 para o ano de 2018 e até 31/12/2018 para o ano de 2019.

(...)

RESOLVEM as partes instituir o PROGRAMA, nos termos a seguir negociados:

(...)

CLÁUSULA QUARTA: MECANISMOS DE APURAÇÃO DE METAS

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A PPR será apurada levando-se em consideração as atividades desenvolvidas, consideradas cada uma das áreas, em função do grau de responsabilidade e influência que cada uma tem sobre os resultados do BANCO, podendo variar, conseqüentemente, o reconhecimento a título de participação. Para fins de PPR, as áreas estão assim divididas:

(...)

PARÁGRAFO SEGUNDO - O PROGRAMA conta com um CONTRATO DE METAS (para todos os EMPREGADOS), conforme modelo constante no ANEXO 1, que será estabelecido, de comum acordo, entre o EMPREGADO e sua respectiva chefia antes do início de cada período de apuração e dividido em duas partes, sendo a primeira composta por metas quantitativas e a segunda por metas qualitativas. O CONTRATO DE METAS estará disponibilizado aos EMPREGADOS no Portal do RH do Banco ABC Brasil.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A ponderação entre o peso das metas qualitativas e quantitativas pode variar entre as áreas especificadas no parágrafo primeiro da presente Cláusula, conforme cada um dos respectivos CONTRATOS DE METAS.

Metas quantitativas, deverão compor 70% de sua meta total, de acordo com os pesos definidos em seu contrato de Metas, que poderão ser no mínimo de 10% e no máximo de 100%.

Metas qualitativas deverão compor 30% de sua meta total, necessário para integralizar 100% no CONTRATO DE METAS.

Metas da área, para os anos de 2018 / 2019, deverão conter pelo menos uma meta com o peso de 30% que demonstre a entrega da área, assim a parte quantitativa será dividida em 30% meta da área e 70% meta individual, lembrando que o quantitativo total represente 70% e o qualitativo 30%.

PARÁGRAFO QUARTO - Especificamente para as posições de STAFF (assim denominadas as secretárias, assistentes executivas e motoristas) que correspondem a 19 Empregados, os CONTRATOS DE METAS contarão somente com metas qualitativas.

PARÁGRAFO QUINTO - A apuração das metas se dará ao final do respectivo PERÍODO DE APURAÇÃO e será atribuído a cada EMPREGADO, individualmente, um percentual de atingimento de metas. As metas quantitativas poderão receber o percentual máximo de atingimento de até 130% (cento e trinta por cento) e as metas qualitativas poderão receber o percentual máximo de atingimento de até 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEXTO - Os CONTRATOS DE METAS são individuais e de área para os anos de 2018 e 2019, sendo estabelecidas antes do início de cada período de apuração. As avaliações ao final de cada PERÍODO DE APURAÇÃO têm como objetivo apurar a contribuição individual do EMPREGADO na consecução do objeto social e na qualidade dos serviços, valores que assumem papei

fundamental para o sucesso do BANCO. Logo, a qualidade e excelência destes valores nada mais são do que um reflexo também do grau das competências e habilidades dos EMPREGADOS do BANCO, segundo uma escala pré-estabelecida, que toma em conta a performance de cada EMPREGADO e da sua área. Portanto, a PPR atenderá a um sistema misto de mecanismo de aferição de resultados, composto pela aferição de metas Quantitativas e Qualitativas por cada um dos EMPREGADOS.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As metas não sofrerão mudanças dentro do PERÍODO DE APURAÇÃO sem o consentimento do funcionário. Eventual alteração, será em caráter excepcional, e nunca em prejuízo ao empregado.

Para uma melhor compreensão da situação fática, cabe transcrever o Anexo I desses ACTs a veicular modelo para o contrato de metas dos períodos de apuração de 2017 e 2018:

AO PAULO DEINF

ANEXO I

Fl. 581

CONTRATO DE METAS 2017

METAS QUANTITATIVAS							
	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÃO	PESO	ORÇADO	RESULTADO	% DE ATINGIMENTO	PONDERADO
1	META DA ÁREA						30%
1	Aqui estarão descritas as metas quantitativas ou objetivas individuais, que deverão ser estabelecidas no início de cada ano. O número mínimo de metas quantitativas é de 1 meta o número máximo é de 6 metas. Cada meta quantitativa deverá ter um peso mínimo de 10%, e a somatória dos pesos das metas quantitativas deverá ser 70%.						70%
2							
3							
4							
5							
6							
TOTAL QUANTITATIVO						A	70%
METAS QUALITATIVAS INDIVIDUAIS							
	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÃO	PESO	ORÇADO	RESULTADO	% DE ATINGIMENTO	PONDERADO
1	Aqui estarão selecionadas as metas qualitativas pré determinadas pelo Banco. Cada empregado terá de 1 a 4 metas qualitativas onde ele será avaliado em grau de proficiência nos seguintes intervalos: 0, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90 e 100, onde 0 representa o menor e 100 o maior. Cada meta qualitativa terá o peso mínimo de 20% e a somatória das metas qualitativas deverá ser 100%.						0%
2							0%
3							0%
4							0%
TOTAL QUALITATIVO						B	30%
ATINGIMENTO DE META TOTAL						C= A+B	100%

DEINF

Fl. 617

ANEXO I
CONTRATO DE METAS 2018

METAS QUANTITATIVAS								
	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÃO	PESO	ORÇADO	RESULTADO	% DE ATINGIMENTO	PONDERADO	
1	META DA ÁREA						30%	
1	Aqui estarão descritas as metas quantitativas ou objetivas individuais, que deverão ser estabelecidas no início de cada ano. O número mínimo de metas quantitativas é de 1 meta o número máximo é de 6 metas. Cada meta quantitativa deverá ter um peso mínimo de 10%, e a somatória dos pesos das metas quantitativas deverá ser 70%.						70%	
2								
3								
4								
5								
6								
TOTAL QUANTITATIVO						A	70%	
METAS QUALITATIVAS INDIVIDUAIS								
	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÃO	PESO	ORÇADO	RESULTADO	% DE ATINGIMENTO	PONDERADO	
1	Aqui estarão selecionadas as metas qualitativas pré determinadas pelo Banco. Cada empregado terá de 1 a 4 metas qualitativas onde ele será avaliado em grau de proficiência nos seguintes intervalos: 0, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90 e 100, onde 0 representa o menor e 100 o maior. Cada meta qualitativa terá o peso mínimo de 20% e a somatória das metas qualitativas deverá ser 100%.						0%	
2							0%	
3							0%	
4							0%	
TOTAL QUALITATIVO						B	30%	
ATINGIMENTO DE META TOTAL							C = A+B	100%

Assinado em 16/12/2016, o ACT 2016/2017 foi posto antes do início do período de apuração de 2017, não tendo se limitado a outorgar competência para a celebração de contratos individuais de metas, ou seja, não se limitou a veicular delegação pura de competência a partir do Anexo I (verte comando genérico no sentido de as metas a serem fixadas por negociação individual terem a natureza quantitativa e/ou qualitativa), uma vez que veiculou norma coletiva a expressamente recepcionar as metas individualmente estabelecidas com os empregados em dezembro de 2016, ainda que assegurando subsidiariamente eventual alteração posterior mediante consentimento do empregado e em caráter excepcional e mais benéfico. A fiscalização, entretanto, não imputou o exercício de tal competência delegada de eventual alteração das metas individuais em relação ao período aquisitivo de 2017. Nesse contexto, prospera o inconformismo da recorrente sobre a admissibilidade da recepção pela norma coletiva das metas individuais quantitativas e qualitativas estabelecidas mediante anterior negociação individual cristalizada nos contratos de metas já celebrados em 16/12/2016 e a versar sobre o período de apuração de 2017. Logo, há respaldo no ACT 2016/2017 para a apuração do percentual de atingimento de meta total, calculado a partir dos Contrato de Metas recepcionados.

Porém, em relação ao período de apuração de 2018, o ACT 2018/2019 limitou-se a estabelecer delegação pura de competência para a fixação das metas mediante negociação individual, diante da ausência de regra a recepcionar contratos de metas já celebrados e da presença de considerando a asseverar que os contratos de metas relativos ao período de apuração de 2018 ainda seriam celebrados até 31/12/2017, bem como do comando genérico veiculado no Anexo I (a determinar a divisão de metas entre qualitativas e quantitativas e como tal incapaz de descaracterizar a delegação pura).

Nesse ponto, temos de destacar que fundamento do lançamento relativo ao Anexo I se mantém apenas em relação ao ACT 2018/2019.

Contudo, a apuração da participação nos lucros ou resultados estipulada pelos ACTs 2016/2017 e 2018/2019 não se encerra no cálculo do percentual de atingimento de meta total aferido a partir do contrato individual de metas, ou seja, não se encerra no fundamento relativo ao Anexo I, uma vez que tal indicador deve ser tomado em conjunto com a base de resultado para as áreas de negócio ou para o setor de suporte a considerar o somatório das áreas de negócio e em conjunto com percentual (alíquota) a ser atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado definida (conforme área de negócio) ou sobre a base de resultado do Banco (suporte), devendo haver divulgação anterior ao início do período.

Assim, temos de analisar também o fundamento do lançamento fiscal relativo ao comando advindo do Anexo II dos ACTs 2016/2017 e 2018/2019, transcrevo excerto dos ACTs e os respectivos Anexo II (e-fls. 572, 582, 610 e 618):

ACT 2016/2017

CLÁUSULA QUINTA: APURAÇÃO E PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO O pagamento da PPR observará as regras deste PROGRAMA, bem como aquelas estabelecidas em seus ANEXOS, que, assinados pelos representantes do BANCO e do SINDICATO, fazem parte integrante deste documento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para o pagamento da PPR dos EMPREGADOS serão tomados como base: (i) o resultado financeiro do BANCO; (ii) o percentual de atingimento de metas por cada EMPREGADO, apurado a partir do respectivo CONTRATO DE METAS; (iii) uma alíquota de distribuição de resultado dividida entre os integrantes de cada uma das áreas discriminadas no parágrafo primeiro da Cláusula Quarta, desde que o Banco apresente lucro líquido positivo, conforme especificado no ANEXO II.

ACT 2018/2019

CLÁUSULA QUINTA: APURAÇÃO E PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO O pagamento da PPR observará as regras deste PROGRAMA, bem como aquelas estabelecidas em seus ANEXOS, que, assinados pelos representantes do BANCO e do SINDICATO, fazem parte integrante deste documento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para o pagamento da PPR dos EMPREGADOS serão tomados como base: (i) o resultado financeiro do BANCO; (ii) o percentual de atingimento de metas por cada EMPREGADO, apurado a partir do respectivo CONTRATO DE METAS; (iii) uma alíquota de distribuição de resultado dividida entre os integrantes de cada uma das áreas discriminadas no parágrafo primeiro da Cláusula Quarta supra, desde que o Banco apresente lucro líquido positivo, conforme especificado no ANEXO II.

SAO PAULO DEINF

Fl. 582

ANEXO II

FORMA DE CÁLCULO

Conforme descrito no item 5 deste plano, o valor de PPR de cada funcionário é calculado da seguinte forma, com base nos exemplos abaixo.

FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS DE NEGÓCIO			
BASE DE RESULTADO		ALÍQUOTA	METAS
A base de resultado para as áreas de negócio deverá refletir no menor nível o resultado individual ou da equipe quando não for possível chegar em resultados individuais	*	% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado definida, divulgado antes do início do período	*
% de atingimento de metas de cada um, onde são levados em consideração indicadores quantitativos e qualitativos. Pessoas com a mesma função possuem o mesmo conjunto de indicadores. Para mais informações sobre o formato da Avaliação de Metas, olhar o ANEXO I			

FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS DE SUPORTE			
BASE DE RESULTADO		ALÍQUOTA	METAS
A base de resultado para as áreas de suporte reflete a somatória dos resultados das áreas de negócio, ou seja o resultado do banco	*	% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado do Banco, divulgado antes do início do período	*
% de atingimento de metas de cada um, onde são levados em consideração indicadores quantitativos e qualitativos. Pessoas com a mesma função possuem o mesmo conjunto de indicadores. Para mais informações sobre o formato da Avaliação de Metas, olhar o ANEXO I			

DEINF

Fl. 618

ANEXO II

FORMA DE CÁLCULO

Conforme descrito no item 5 deste plano, o valor de PPR de cada funcionário é calculado da seguinte forma, com base nos exemplos abaixo.

FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS DE NEGÓCIO			
BASE DE RESULTADO		ALÍQUOTA	METAS
A base de resultado para as áreas de negócio deverá refletir no menor nível o resultado individual ou da equipe quando não for possível chegar em resultados individuais	*	% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado definida, divulgado antes do início do período	*
% de atingimento de metas de cada um, onde são levados em consideração indicadores quantitativos e qualitativos. Pessoas com a mesma função possuem o mesmo conjunto de indicadores. Para mais informações sobre o formato da Avaliação de Metas, olhar o ANEXO I			

FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS DE SUPORTE			
BASE DE RESULTADO		ALÍQUOTA	METAS
A base de resultado para as áreas de suporte reflete a somatória dos resultados das áreas de negócio, ou seja o resultado do banco	*	% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado do Banco, divulgado antes do início do período	*
% de atingimento de metas de cada um, onde são levados em consideração indicadores quantitativos e qualitativos. Pessoas com a mesma função possuem o mesmo conjunto de indicadores. Para mais informações sobre o formato da Avaliação de Metas, olhar o ANEXO I			

Diante desse regramento, aflora que o Anexo II dos ACTs 2016/2017 e 2018/2019 não especifica como deve ser fixada a base de resultado financeiro para as áreas de negócio mencionadas no parágrafo primeiro da cláusula quarta do ACT, limitando-se a asseverar que “deverá refletir no menor nível de resultado individual ou da equipe quando não possível chegar em resultados individuais”. Além disso, não especifica como deve ser fixada “a alíquota de distribuição de resultado dividida entre os integrantes de cada uma das áreas de negócio e de suporte”, limitando-se a determinar sua divulgação antes do início do período aquisitivo.

A recorrente reconhece que quantificou as bases de resultado no próprio ano corrente, argumentando não ser possível pré-determinar tais dados ao tempo da celebração dos ACTs, tendo informado para a fiscalização que (e-fls. 101/102, 126, 128 e 129):

O Resultado Financeiro do Banco utilizado no cálculo da PLR considera o Lucro Líquido divulgado em relatório ao mercado, informado no site do banco, na área de Relacionamento com Investidor, que pode ser acessado em: <https://ri.abcbrasil.com.br/informacoes-de-ri/central-de-resultados/>

Quanto à base de resultado para as áreas de negócio, informamos que é apurada após acompanhamento feito pela área de planejamento, a qual é responsável pela determinação dos resultados auferidos mensalmente pela respectiva área de negócio, que, por sua vez, subsidia os funcionários e gestores com informações de evolução do negócio, bem como a apuração feita no final do ano que é utilizada para o cálculo do PPR.

A base de resultado para as áreas de suporte reflete a somatória dos resultados das áreas de negócio do banco, ou seja, o Resultado Financeiro do Banco.

(...)

A base de resultado para as áreas de negócios é apurada considerando a receita líquida, isto é, o resultado das receitas após a subtração dos custos, conforme discriminado em painel gerencial com o fechamento do ano específico para cada área.

(...)

A apuração destes valores tem como base a utilização do resultado do banco ou de suas áreas de negócios, sendo que **as regras objetivas para determinar a parcela do resultado do banco ou de suas áreas de negócio estão contidas no parágrafo primeiro da cláusula quinta do Programa Próprio de Remuneração:**

(...)

Com fundamento na cláusula acima, tem-se como regra objetiva para o cálculo da PPR o seguinte racional:

- (i) Para as áreas de negócios, a base de resultado deve refletir no menor nível o resultado individual ou da equipe quando não for possível chegar em resultados individuais, lembrando que base de resultado é apurada considerando a receita líquida, isto é, o resultado das receitas após a subtração dos custos. Posteriormente é aplicada alíquota atribuída a cada função, que se multiplica pelo percentual de atingimento de metas (avaliação de desempenho);
- (ii) Para as áreas de suporte, a base de resultado deve refletir a somatória dos resultados das áreas de negócio, ou seja, o resultado do banco, o qual é multiplicado pela alíquota atribuída a cada função, que por sua vez multiplica-se pelo percentual de atingimento de metas (avaliação de desempenho).

2 – Resposta à solicitação de esclarecer detalhadamente quais receitas e despesas integraram o resultado das áreas de negócio, bem como o resultado do banco, para fins do pagamento das PLR referentes aos anos de 2017 e 2018,

observada a forma de cálculo apresentada no anexo II dos respectivos acordos coletivos de trabalho.

Para responder este item requer-se dilação de prazo de mais 10 (dez) dias.

(...)

Para compor o resultado das áreas de negócio do Banco são consideradas todas as receitas obtidas na geração de resultado com os produtos financeiros que o Banco opera (empréstimos e financiamentos, fianças, derivativos, câmbio, aplicações etc) de acordo com os seus diversos segmentos, como, por exemplo, receitas com tarifas, receitas de crédito (spread), deduzindo, por exemplo, os custos diretos e indiretos.

A título de exemplo, indica-se, abaixo, os resultados por negócio do Banco para os anos de 2017 e 2018:

Resultado Líquido 2017		Resultado Líquido 2018	
Áreas	LL	Áreas	LL
VP Comercial	165.894.000	VP Comercial	359.925.000
Corporate	51.973.000	Corporate	82.812.000
Regional 1	39.772.000	Regional 1	52.699.000
SP1	26.774.000	SP1	32.004.000
SP2	4.144.000	SP2	835.000
PR-SC	7.370.000	PR-SC	14.013.000
Rio Grande do Sul	1.515.000	Rio Grande do Sul	5.847.000
Regional 2	12.201.000	Regional 2	30.113.000
SP3	12.290.000	SP3	7.585.000
Campinas-MG	2.424.000	Campinas-MG	15.898.000
Ribeirão Preto	6.743.000	Ribeirão Preto	9.747.000
Centro Oeste	3.461.000	Centro Oeste	1.808.000
Rio de Janeiro	- 12.717.000	Rio de Janeiro	4.925.000
Large Corporate	113.921.000	Large Corporate	277.113.000
SP1	13.512.000	SP1	42.132.000
SP2	- 46.672.000	SP2	47.113.000
Sul	39.161.000	Sul	34.675.000
Interior	45.717.000	Interior	53.879.000
Rio de Janeiro	62.203.000	Rio de Janeiro	90.214.000
VP Tesouraria		VP Tesouraria	
Instituições Financeiras	56.730.000	Instituições Financeiras	63.017.000
Tesouraria	297.351.221	Tesouraria	226.033.000
Trading	121.166.000	Trading	91.284.000
Banking	103.372.000	Banking	134.749.000
Captação	31.802.000	Captação	36.921.000
VP BI		VP BI	
Mercado de Capitais	34.330.199	Mercado de Capitais	53.754.291
Fusões e Aquisições	3.798.700	Fusões e Aquisições	13.644.328
Mesa de Clientes		Mesa de Clientes	
Large Corporate	175.289.561	Large Corporate	267.726.000
Corporate	144.012.707	Corporate	166.792.000
Captação	64.662.000	Captação	95.727.116

Quanto ao resultado do Banco considera-se o lucro líquido, conforme publicado ao mercado.

De fato, a base de resultado deve necessariamente ser aferida conforme o transcurso do período aquisitivo, contudo, as regras traçadas nos ACTs, mesmo se considerando o Anexo II, são obscuras e é nítida dificuldade da empresa em atender às solicitações da fiscalização para evidenciar a apuração das bases de resultado das áreas de negócio e de suporte, não tendo a recorrente apresentado justificativa para a não explicitação por trabalhador da base de resultado na coluna “F” planilha de e-fls. 673, apresentada em resposta ao Termo de Intimação Fiscal nº 2

para demonstrar a apuração das verbas de PLR individuais pagas aos empregados e administradores durante o ano de 2018 no programa da própria intimada (e-fls. 96 e 673).

Maior obscuridade há em relação à definição da alíquota a incidir sobre a base de resultado, pois, mesmo considerando-se o disposto nos Anexos II, não há nos ACTs estipulação de competência ou de coordenada a ser seguida para a fixação da alíquota, uma vez que a única exigência fixada na norma coletiva reside na determinação para que o percentual da alíquota a ser aplicada sobre a base de resultado seja divulgada antes do início do período de apuração.

Há, portanto, lacuna manifesta e insuscetível de complementação mediante simples complementação técnica, eis que ausente regra material a ser complementada.

Frise-se ainda que os ACTs e respectivos Anexos II nem ao menos veiculam norma a outorgar competência para dispor sobre as alíquotas de distribuição de resultado, fixando apenas que se trata de “uma alíquota de distribuição de resultado dividida entre os integrantes de cada uma das áreas discriminadas no parágrafo primeiro da Cláusula Quarta, desde que o Banco apresente lucro líquido positivo, conforme especificado no ANEXO II” (e-fls. 572 e 610, esta com acréscimo da palavra “supra” após “Cláusula Quarta”), ou seja, de um “% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado definida, divulgado antes do início do período” (e-fls. 582 e 618) ou de “% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado do Banco, divulgado antes do início do período” (e-fls. 582 e 618).

Instada pela fiscalização a esclarecer quais foram os critérios objetivos utilizados para determinar as alíquotas relacionadas às áreas de negócio e de suporte, consoante citado no Anexo II, a recorrente informou (e-fls. 102/103):

Os critérios para determinar as alíquotas das áreas de negócios são definidos conforme estratégia do Banco para posicionamento de remuneração perante o Mercado. Para tanto, considera-se dados de pesquisa efetuada por uma empresa de consultoria especializada em remuneração, a saber, Mercer Brasil:

(https://www.mercer.com.br/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=hubify_qualificar_GADS_ins_titucional&utm_term=institucional&utm_content=ad01_responsivo&gclid=EAlaIQobChMIm6SrulzL9wIVDRitBh1xb_QWaEAAYASAAEgLI1vD_BwE)A pesquisa tem foco no setor de instituições financeira e envolvendo mais de 50 (cinquenta) instituições financeiras para avaliação de cada posição.

(...)

Os acordos de Programa de Remuneração Própria - PPR e, consequentemente, as alíquotas indicadas no item anterior, são discutidos anualmente ou bianualmente com os empregados, conforme comunicação interna.

A partir da leitura do próprio PPR e do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017, conforme página 3 deste último, especificamente no item (iii) do parágrafo primeiro da cláusula sétima, verifica-se que é dada ciência ao empregado da aplicação de alíquota de distribuição de resultado.

A título de exemplo, pode-se comprovar pelos e-mails de comunicação em anexo (**Doc_Comprobatorios_01**), que as alíquotas definidas para o programa e utilizadas no cálculo para pagamento são previamente comunicadas aos funcionários e que são apresentadas em montantes mínimos e máximos individuais, com base em regras de percentual mínimo de distribuição do Lucro Líquido.

O **Doc_Comprobatorios_01** (e-fls. 689) constitui-se em e-mail datado de “segunda-feira, 18 de julho de 2016 09:54:32” em que consta o seguinte texto:

Prezado Diretor(a), bom dia!

Abaixo estão as novas alíquotas da sua equipe, lembrando que as alíquotas foram definidas considerando os 15% do corte contábil e as práticas de remuneração do mercado (mercer) de acordo com cada cargo e área.

Todas as alíquotas foram compartilhadas com os diretores e vp's de cada estrutura e foram aprovadas no último comitê executivo.

Pedimos que comuniquem suas equipes, e se precisarem de apoio para comunicação ou tiverem dúvidas das novas regras do Programa de Bônus divulgadas anteriormente, peço que entrem em contato comigo.

Em resposta ao Termo de Intimação nº 5, a empresa tentou atender à solicitação para detalhamento das regras objetivas efetivamente utilizadas para determinar as alíquotas aplicadas nos cálculos das PLR por área e/ou por cargo ou função, pagas durante o ano de 2018, com referência aos acordos próprios dos anos de 2016/2017 e 2018/2019, bem como o esclarecimento da relação dessas regras objetivas com informações levantadas nas pesquisas salariais de mercados contratadas junto à consultoria Mercer:

Primeiramente deve-se diferenciar duas formas distintas de remuneração: (i) a título de Participação nos Lucros e Resultados – PLR; e (ii) no âmbito do Programa Próprio de Remuneração – PPR, a título de “PLR própria”.

Em se tratando de PLR, o montante pago será calculado considerando o lucro líquido do Banco divulgado em relatório ao mercado, informado no site do banco.

Em se tratando do PPR, o montante pago é calculado com base em determinado resultado, que é determinado previamente, o qual considera aplicação de determinada alíquota e o atingimento de metas definidas entre o colaborador e seu gestor, conforme abaixo, o que está descrito no anexo II do plano de PPR já fornecido no âmbito desta Fiscalização em resposta ao TIF 3:

Conforme descrito no item 5 deste plano, o valor de PPR de cada funcionário é calculado da seguinte forma, com base nos exemplos abaixo.

FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS DE NEGÓCIO			
BASE DE RESULTADO		ALÍQUOTA	METAS
A base de resultado para as áreas de negócio deverá refletir no menor nível o resultado individual ou da equipe quando não for possível chegar em resultados individuais	*	% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado definida, divulgado antes do início do período	% de atingimento de metas de cada um, onde são levados em consideração indicadores quantitativos e qualitativos. Pessoas com a mesma função possuem o mesmo conjunto de indicadores. Para mais informações sobre o formato da Avaliação de Metas, ver o ANEXO I

FUNCIONÁRIOS DAS ÁREAS DE SUPORTE			
BASE DE RESULTADO		ALÍQUOTA	METAS
A base de resultado para as áreas de suporte reflete a soma dos resultados das áreas de negócio, ou seja o resultado do banco	*	% atribuído a cada função dentro do banco de participação sobre a base de resultado do Banco, divulgado antes do início do período	% de atingimento de metas de cada um, onde são levados em consideração indicadores quantitativos e qualitativos. Pessoas com a mesma função possuem o mesmo conjunto de indicadores. Para mais informações sobre o formato da Avaliação de Metas, ver o ANEXO I

A remuneração recebida pelo colaborador no âmbito do PPR faz parte de uma estratégia de remuneração do Banco para atração e manutenção de talentos dentro da instituição financeira, que pode variar de acordo com o funcionário, cargo, área e função, bem como é determinada após análise de dados de mercado fornecidos pela Mercer, conforme contrato firmado entre a empresa e o Banco.

Vale esclarecer que a Mercer disponibiliza em seu banco de dados informações de mercado sobre remuneração que podem ser consultadas por todos os seus clientes. Trata-se de ferramenta de consulta livre que serve como referência para que todos os clientes da Mercer tomem as suas decisões, conforme comprova o documento anexo (Doc.02)

Em outras palavras, clientes da Mercer, tal como é o Banco, devem entrar no site da empresa e aplicar os filtros de busca que sejam adequados à suas necessidades.

A título de exemplo, se o Banco visualizar em consulta ao banco de dados da Mercer que um determinado cargo/função possui uma remuneração variável de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) e entender que este é um valor adequado, o cálculo para determinação da alíquota corresponde a uma conta de chegada considerando que se as metas forem atingidas e o resultado for obtido, a alíquota será determinada levando em conta estes dois fatores.

Ex. A – Expectativa de Resultado: 5.000.000

B – Remuneração Variável paga no Mercado: 200.000

C – Alíquota = $B / A = 200.000 / 5.000.000 = 4\%$ (neste exemplo)

Diante do conjunto probatório colhido, a fiscalização considerou que as bases de resultados foram determinadas unilateralmente por uma “área de planejamento” do banco, utilizando critérios não especificados nos acordos coletivos e, portanto, sem a participação do sindicato dos trabalhadores; e que a adoção dos dados levantados pela consultoria Mercer evidencia, em última análise, a natureza remuneratória dos pagamentos. Considerou também que as alíquotas de distribuição de resultado foram fixadas unilateralmente pela empresa, a partir de regras de cálculo não constantes dos acordos coletivos.

Como já dito, os critérios para a apuração das bases de resultados (veiculados no ACTs e seus Anexos II) são obscuros, sendo difícil precisar, mesmo diante de todos os esclarecimentos apresentados pela recorrente, se o cálculo empreendido na apuração dos valores pagos teria observado o lacônico regramento traçado nos ACTs e Anexos II.

Além disso, não há respaldo nos ACTs para a fixação das bases de resultados no salário de dezembro do ano de referência e nem para a substituição das alíquotas de distribuição de resultados por “múltiplo salarial”, inclusive em relação às “posições de STAFF”, pois o parágrafo quarto da cláusula quatro dos ACTs se refere aos contratos de metas (Anexo I) e não às bases de resultados ou às alíquotas de distribuição de resultados (Anexo II).

Acertado o entendimento da fiscalização de caber à norma coletiva, inclusive à norma coletiva posta por comissão paritária integrada por representante sindical, fixar o regramento relativo ao contrato de metas, mas na medida em que não se admite a delegação pura de competência para empregador e empregado disporem livremente sobre as metas a serem fixadas, tal como ocorreu no ACT 2018/2019. Acertada a constatação de que houve lacuna nos ACTs, mesmo considerado o Anexo II, em relação às alíquotas de distribuição de resultado, não sendo admissível sua colmatação de forma unilateral pelo empregador ou mesmo por negociação interna entre diretores e comitê executivo, ainda que divulgada internamente aos empregados e documentada por e-mails, eis que a legislação exige a formalização das regras atinentes à participação nos lucros ou resultados mediante convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo firmado por comissão paritária integrada por representante sindical.

Destaque-se que se admite a delegação de competência para complementação de regra substantiva posta pela autonomia privada coletiva (delegação regulamentar), a gerar mera complementação técnica da regra coletiva em documento apartado, complementação técnica (regulamentar) passível inclusive de negociação individual atomizada.

Não é juridicamente possível, contudo, **a total transferência** (delegação pura) **do poder normativo atinente à definição de regra de regência da participação nos lucros ou resultados, uma vez que o poder normativo em tela foi outorgado expressamente pela lei aos sindicatos das categorias econômica e profissional (cujo exercício gera convenção coletiva de trabalho) ou ao sindicato da categoria profissional e à empresa (cujo exercício gera acordo coletivo de trabalho) ou à comissão paritária integrada por representante indicado pelo sindicato (cujo exercício gera acordo posto por comissão paritária integrada por representante do sindicato da categoria profissional) e não para** o empregador (simples exercício de poder diretivo do empregador) **ou para** empregador e cada trabalhador de forma isolada (negociação individual atomizada).

Logo, considero também correto o entendimento da fiscalização de que, no presente caso concreto, competiria à norma coletiva (incluída a hipótese da norma posta por comissão paritária integrada por representante sindical) dispor sobre as alíquotas de distribuição de resultado.

Ressalte-se que a presente fundamentação relativa ao Anexo II é suficiente para a manutenção integral do lançamento, tanto em relação ao ACT 2016/2017 como em relação ao ACT 2018/2019, não havendo jurisprudência vinculante sobre a matéria.

Participação nos Lucros e Resultados. Regularidade do pagamento de antecipação relativo ao ano-base de 2018 (ACT 2018/2019). Incorreta a percepção da fiscalização de o ACT 2018/2019 autorizar antecipação **de um** valor mínimo **de** ½ salário com adicional de R\$ 250,00, em face da redação do texto normativo (e-fls. 611):

CLÁUSULA SÉTIMA: PERIODICIDADE

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para o ano de 2018, os pagamentos deverão ser realizados pelo BANCO aos seus EMPREGADOS, anualmente, até 28 de Fevereiro de 2019, ao PERÍODO DE APURAÇÃO, podendo haver ou não antecipação **de no mínimo** 1/2 Salário com adicional de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), até 31 de Agosto de 2018. Na respectiva data (até 31 de Agosto de 2018), respeitando a Lei no 10.101 de 19 de dezembro de 2000, a antecipação da CCT dos Bancários vigente será realizada na mesma data do pagamento referente a antecipação proporcional do PROGRAMA PRÓPRIO. Será referência para o pagamento da antecipação a CCT dos Bancários vigente. Eventuais diferenças de valores geradas pela regra de antecipação a ser definida na CO- dos Bancários vigente neste período, serão pagas até 28 de Fevereiro de 2019, referente ao ano de 2018. (...)

Participação nos Lucros e Resultados. Legitimidade das assembleias a aprovar os ACTs. O cancelamento das Orientações Jurisprudenciais nº13 e nº21 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SDC do Tribunal Superior do Trabalho - TST não foi amparado na não recepção do art. 612 da CLT pela Carta de 1988, mas na necessidade de observância de quórum específico previsto no art. 859 da CLT para o ajuizamento de dissídio coletivo. Logo, subsiste o entendimento de ser aplicável o quórum estabelecido no art. 612 da CLT para a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho (ARR-4506-30.2011.5.12.0016, 8ª Turma do TST³; AIRR-1000292-81.2021.5.02.0088, 8ª Turma do TST⁴; e AIRR-1000612-11.2020.5.02.0010, 6ª Turma do TST⁵). O

³ "I - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - NULIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO – FORMALIDADES ESSENCIAIS - QUÓRUM O cancelamento das Orientações Jurisprudenciais nos 13 e 21 da SDC não foi amparado na não recepção do art. 612 da CLT pela Carta de 1988, mas sim, na necessidade de observância de quórum específico para a deliberação sobre ajuizamento de dissídio coletivo, previsto no art. 859 da CLT. Precedente. Desse modo, permanece aplicável o quórum estabelecido no art. 612 da CLT para a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA Prejudicado ante o provimento do Recurso de Revista do Reclamante, com determinação de retorno dos autos ao Tribunal de origem" (ARR-4506-30.2011.5.12.0016, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 06/06/2014).

⁴ "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. CUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA. TERMO ADITIVO. VÍCIO FORMAL. NÃO COMPROVAÇÃO DA APROVAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL (SÚMULA 126 DO TST). AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. No caso, não se verifica nenhum dos indicadores de transcendência previstos no art. 896-A, § 1.º, da CLT. O valor da causa não é elevado, o que revela a falta de transcendência econômica. A decisão do Tribunal Regional não contraria Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou Súmula do Supremo Tribunal Federal, nem contraria jurisprudência pacífica e reiterada desta Corte Superior, circunstância que afasta a possibilidade de transcendência política. Destaca-se que o Tribunal Regional consignou que não ficou demonstrada nos autos a prévia aprovação da norma coletiva em assembleia geral da categoria, tampouco o cumprimento do quórum exigido pelo art. 612 da CLT. Nesse contexto, a revisão do entendimento exarado pelo Tribunal Regional, em relação à constatação de vício formal no termo aditivo à convenção coletiva, demandaria o revolvimento do acervo fático-probatório dos autos, o que é vedado em sede recursal extraordinária. Incidência da Súmula 126 do TST. No mais, a controvérsia dos autos não afeta

art. 612 da CLT é norma cogente, na medida em que concretiza o princípio da representatividade da categoria e da proteção do trabalhador, não havendo que se falar em afronta à liberdade ou à autonomia sindicais ou ao art. 8º, I, da Constituição Federal. Uma vez descumpridos os preceitos das legislações trabalhista e tributária, a caracterização da parcela como base de cálculo das contribuições objeto do presente lançamento atende ao princípio constitucional da proteção do trabalhador. Além disso, no caso concreto, nem se discute se o art. 612 da CLT consubstancia-se em norma cogente ou supletiva, eis que o *caput* do art. 79 do Estatuto do Sindicato dos Bancários de São Paulo⁶ assevera expressamente que o quórum para a instalação de Assembleia (quórum de comparecimento e votação) previsto em suas alíneas (conforme sua alínea *b*, em segunda convocação: em qualquer número) se aplica tão somente na hipótese de não haver regulação diversa e específica. O art. 612 da CLT veicula justamente regulação diversa e específica (bem como cogente, reitere-se), pois estabelece que a Assembleia Geral convocada para o fim específico de discutir a celebração de acordo coletivo deve observar o quórum de instalação em segunda convocação de um terço dos interessados. O art. 80 do Estatuto se refere ao quórum de pronunciamento sobre relações de trabalho e não sobre o quórum de instalação, ou seja, versa sobre o quórum de aprovação (deliberação ou pronunciamento, na dicção do Estatuto do

matéria nova atinente à interpretação da legislação trabalhista, pelo que não há transcendência jurídica. Por fim, não há transcendência social, porquanto não caracterizada ofensa a direito social constitucionalmente assegurado. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1000292-81.2021.5.02.0088, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 26/06/2023).

⁵ "AGRAVO DE INSTRUMENTO DO SINDICATO AUTOR. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. CONVENÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. AUSÊNCIA DE REQUISITOS FORMAIS. SÚMULA 126 DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. O sindicato reclamante defende serem exigíveis os direitos constantes do termo aditivo e da convenção coletiva de trabalho de 2019/2021. Aduz ter preenchido todos os requisitos para sua validade. Contudo, o Regional manteve a sentença de improcedência dos pedidos, por considerar que não ficou comprovada a validade da assembleia geral convocada para a votação da convenção coletiva debatida nos autos, não logrando o sindicato recorrente comprovar o quorum exigido o art. 612 da CLT, tampouco o registro e arquivamento no Ministério do Trabalho para a devida publicidade, a teor do art. 614 da CLT. Assim, se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante a incursão nas provas coligidas aos autos, circunstância vedada pela já mencionada Súmula 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, em virtude do óbice da Súmula 126 do TST. Prejudicado o exame dos critérios de transcendência do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido. AGRADO DE INSTRUMENTO DO SINDICATO AUTOR. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. JUSTIÇA GRATUITA. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. (...) (AIRR-1000612-11.2020.5.02.0010, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 06/05/2022).

⁶ A própria autuada transcreveu na peça de impugnação os art. 79 e 80 do Estatuto do Sindicato dos Bancários de São Paulo (e-fls. 897):

145. No caso em tela, o Estatuto do Sindicato dos Bancários de São Paulo prevê as seguintes hipóteses referentes aos quóruns de instalação e deliberação de assembleias gerais:

Artigo 79 - **Na ausência de regulação diversa e específica**, o quórum para **instalação** das Assembleias será:

- a) Em primeira convocação: metade mais um dos convocados;
- b) Em segunda convocação: em qualquer número

Parágrafo único: **Na ausência de regulação diversa e específica**, o quórum para **deliberação** das Assembleias Gerais será sempre de maioria simples dos presentes.

Artigo 80 - O quórum da Assembleia Geral de **pronunciamento** sobre relações ou dissídios de trabalho será de maioria simples dos presentes.

Sindicato) e não sobre o quórum de comparecimento e votação (instalação). O sindicato de empregados constitui-se em entidade representativa de categoria profissional, logo para celebrar validamente acordo coletivo de trabalho com empregador deve observar o quórum do art. 612 da CLT. Não respeitado o preceito contido no art. 612 da CLT, o acordo coletivo de trabalho não é juridicamente válido, sendo nulo de pleno direito (CLT, art. 9º), e, por conseguinte, não restou observada a Lei nº 10.101, de 2000, competindo à autoridade fiscal avaliar o preenchimento ou não do disposto na alínea *j* do §9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991. Não se cogita de invasão da competência do Ministério Público do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, sendo da competência da autoridade lançadora constituir o crédito tributário em tela. A recorrente é parte contratante do acordo coletivo de trabalho, logo não há como se negar seu dever de diligenciar no sentido de aferir a regularidade dos poderes do sindicato contratante. A situação concreta discutida nos autos não versa sobre comissão paritária a ser integrada por representante sindical, sendo diversa da analisada no Acórdão nº 9202-010.515. A fiscalização considerou as atas de convocação, as listas de presença e número de empregados constantes das GFIPs para concluir pela inobservância do quórum legal. As atas das Assembleias carreadas aos autos com a impugnação não infirmam as constatações da fiscalização. Não há jurisprudência vinculante sobre os temas em questão.

Participação nos Lucros e Resultados. Existência de mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado. Como já evidenciado no presente voto, os ACTs, mesmos considerados os Anexos I e II, não veiculam regras claras e objetivas, havendo inclusive lacuna, não sendo admissível sua colmatação por tratativas registradas em e-mail. Reitere-se que e-mail não tem o condão de substituir acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou acordo firmado no âmbito de comissão paritária integrada por representante sindical. O invocado livre acesso do sindicato às informações relacionadas à participação nos lucros ou resultados não afasta tais constatações.

Participação nos Lucros e Resultados. Regularidade do arquivamento do ACT 2018/2019. No que toca ao entendimento fiscal de protocolo do ACT 2018/2019 em 05/02/2019 no Sistema de Negociações Coletivas – Sistema Mediador ensejar pagamento antes do início de vigência do acordo coletivo de trabalho, devemos ponderar que, conforme iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o depósito da norma coletiva perante as autoridades de que trata o art. 614, *caput*, da CLT não interfere na validade e eficácia da norma trabalhista autônoma (Ag-AIRR-100521-04.2017.5.01.0551, 7ª Turma do TST; Ag-AIRR-1260-05.2017.5.17.0007, 1ª Turma do TST; e Ag-AIRR-1229-70.2017.5.17.0011, 5ª Turma do TST).

Participação nos Lucros e Resultados. Aplicabilidade dos ACTs para todos os empregados. A outorga de poderes para a CONTRAF – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro assinar Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 (procurações, e-fls. 691) com a recorrente em nome do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro, firmadas, respectivamente, em 25/05/2018 e 09/10/2018, e a outorga de poderes para a CONTRAF assinar Termo Aditivo ao ACT 2018/2019 com a recorrente

em nome do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região, do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas e Região e do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, firmadas, respectivamente, em 07/02/2019, 20/02/2019 e 07/02/2019, consubstancia-se em prova de que essas entidades sindicais não eram parte do ACT 2018/2019 quando da assinatura pela recorrente e pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo em 14/12/2017. Com exceção da procuração para o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, todas as procurações foram outorgadas após o pagamento da antecipação de 08/2018, subsistindo a imputação da fiscalização de não haver prova de o acordo coletivo de trabalho ter sido firmado em relação às filiais de Campinas e Rio de Janeiro antes do pagamento da antecipação de 08/2018, tendo a fiscalização inclusive destacado que o aditivo foi firmado pela CONTRAF enquanto procuradora apenas em 15/02/2019. Note-se que o lançamento fiscal somente envolveu a filial (0006) do Rio de Janeiro e a filial (0004) de Campinas (e-fls. 828/829). Além disso, as procurações são específicas para o ACT 2018/2019, não tendo o condão de abranger pagamento referente ao ACT 2016/2017. O princípio da isonomia não tem o condão de afastar o disposto no inciso II do art. 8º da Constituição da República e nem a constatação de que o pagamento para as filiais do Rio de Janeiro e Campinas não observar a exigência da Lei nº 10.101, de 2000, de a participação nos lucros ou resultados ter de ser objeto de negociação coletiva a gerar convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo firmado por comissão paritária integrada por representante sindical. Não há como se firmar a participação nos lucros e resultados de forma retroativa, eis que para que se cumpra a finalidade de ser efetivo instrumento de integração entre o capital e o trabalho e incentivo à produtividade, tal como define o art. 1º da Lei nº 10.101, de 2000, com lastro no art. 218, §4º, da Constituição da República, há que se exigir que a participação nos lucros ou resultados tenha pactuação prévia ao início do período aquisitivo do direito ao recebimento de participação nos lucros ou resultados. O espírito da lei não contempla a pretensão da recorrente. A assinatura do instrumento coletivo antes do início do período aquisitivo, além de ser uma decorrência lógica da definição legal de participação nos lucros ou resultados, é exigência expressamente evidenciada no § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000⁷. Não se trata de uma mera faculdade, mas de requisito inerente à natureza do instituto da participação nos lucros e/ou resultados. Somente a assinatura do acordo coletivo de trabalho ou da convenção coletiva de trabalho ou do acordo estabelecido por comissão paritária integrada por representante indicado pelo sindicato encerra a negociação coletiva. Antes disso, não há regra, mas expectativa de regra. Por ser expectativa, não se trata de regra objetiva enquanto norma jurídica trabalhista autônoma

⁷ **Lei nº 10.101, de 2000**

Art. 2º (...)

§ 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**.

posta, ou seja, ainda que se tome a expectativa por regra pressuposta a aflorar da negociação pendente, ela não será objetiva, na medida em que não foi posta em instrumento coletivo de trabalho. Ainda que se tome a expectativa por regra, ela não será clara, pois obscurecida pela possibilidade de modificação e pela percepção subjetiva de cada trabalhador quanto à firmeza da expectativa. É irrelevante que os trabalhadores tenham tido conhecimento do andamento das tratativas junto à CONTRAF ou junto ao Sindicato de São Paulo, inclusive via negociação individual entre trabalhador e respectiva chefia (contrato de metas), bem como é irrelevante haver semelhança das regras efetivamente fixadas ao longo do tempo, no transcorrer de sucessivos acordos e convenções coletivos, inclusive dos acordos firmados por sindicato de jurisdição diversa, pois, antes da assinatura a envolver sindicato da jurisdição do trabalhador ou comissão paritária e representante sindical da jurisdição do trabalhador, não há pactuação coletiva, não há regra de direito posta, mas negociação de regra ainda a ser fixada e a sofrer distorções pela pendência da negociação à luz do labor executado e dos lucros/prejuízos e resultados havidos durante o período aquisitivo já transcorrido, a violar a finalidade do instituto e a norma veiculada no § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000. A demora e a complexidade da negociação coletiva, a ter por atores os sindicatos das categorias econômica e profissional ou o sindicato da categoria profissional e a empresa ou os integrantes da comissão paritária integrada por representante indicado pelo sindicato, e a invocada praxe adotada pelo setor econômico e profissional não têm o condão de afastar a incidência da Lei nº 10.101, de 2000, sendo exigível da recorrente a conduta de recolher as contribuições previdenciárias e para terceiros decorrentes do pagamento de valores à título de PLR sem a observância do regramento traçado na Lei nº 10.101, de 2000, por força do disposto na alínea j do §9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991. A regra jurídica da alínea j do §9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, extrai seu fundamento de validade do art. 7º, XI, da Constituição, a determinar que a desvinculação da remuneração se dá “conforme definido em lei”, como definido pelo Supremo Tribunal Federal ao fixar a tese de repercussão geral de que a natureza jurídica dos valores pagos a trabalhadores sob a forma de participação nos lucros para fins tributários depende de regulamentação e decidir que, na medida em que a disciplina do direito à participação nos lucros somente se operou com a edição da Medida Provisória nº 794, de 1994, houve a incidência da respectiva contribuição previdenciária sobre os valores percebidos antes da entrada em vigor desse ato normativo (RE 569.441, Tema nº 344). Como decorrência lógica do raciocínio adotado no julgamento do RE 569.441, a inobservância da regulamentação enseja igualmente a incidência da respectiva contribuição. Antes do advento do § 7º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000, incluído pela Lei nº 14.020, de 2020⁸, havia jurisprudência que admitia a possibilidade de flexibilização do rigor da norma veiculada no § 1º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000, diante da avaliação do caso

⁸ Lei nº 10.101, de 2000.

Art. 2º (...)

§ 7º Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado: (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

II - com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

concreto, mas desconheço decisão a admitir negociação por sindicato de jurisdição diversa ou retroação de norma negociada para jurisdição diversa. Considero, contudo, que a referida flexibilização era equivocada, pois desconsiderava o fato de não haver norma jurídica coletiva até a assinatura do acordo ou da convenção coletivos de trabalho ou do acordo estabelecido por comissão paritária integrada por representante indicado pelo sindicato, mas mera expectativa de regra, passando a expectativa de regra a gerar efeitos jurídicos tão somente com o surgimento do § 7º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000, incluído pela Lei nº 14.020, de 2020. Note-se que o novel § 7º do art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000, não veicula norma interpretativa, eis que não há como se admitir a alteração retroativa da natureza jurídica dos valores pagos aos trabalhadores, uma vez já ocorridos os fatos geradores (Lei nº 5.172, de 1966, art. 144) ao tempo em que havia mera expectativa de positivação da norma jurídica trabalhista coletiva autônoma. Para a expectativa de direito poder gerar efeitos jurídicos tributários (princípio da legalidade), é necessária a existência de disposição legal expressa, disposição esta que surge no ordenamento jurídico com a inclusão do § 7º no art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000, pela Lei nº 14.020, de 2020, sendo os presentes fatos geradores (02/2018 e 08/2018) anteriores ao seu advento.

Participação nos Lucros e Resultados. Possibilidade de pagamento diferido via ações aos diretores empregados. A previsão constante do próprio Plano de Remuneração de Administradores (cláusula 4.3.1.1), firmado unilateralmente pela empresa (e-fls. 676/688), de a remuneração variável compreender os valores fixados e pagos com base no PLR, integrando o Plano de Remuneração Variável o PLR, não tem o poder de gerar sua integração aos programas de participação nos lucros e resultados previstos nos acordos coletivos de trabalho, sendo irrelevante a invocação da Resolução nº 3.921, de 25.11.2010, do Conselho Monetário Nacional, bem como a previsão (cláusula 3.3.1) de vigência por prazo indeterminado. Os acordos coletivos (e-fls.) também não veiculam qualquer autorização para a criação de programa próprio paralelo e unilateral e nem recepcionam o Plano de Remuneração de Administradores instituído unilateralmente pela empresa em 28/12/2012 e aditado em 2013 (e-fls. 676/688) ou o a posterior Política de Remuneração de Administradores como participação nos lucros ou resultados, não tendo a disposição constante dos ACTs 2016/2017 e do ACT 2018/2019 no sentido de se autorizar o pagamento da participação nos lucros por ele instituída mediante ações o condão de transmutar os valores devidos por força do anterior Plano de Remuneração de Administradores e da Política de Remuneração de Administradores como sendo os valores advindos do PLR estabelecido nos ACTs de 2016/2017 e 2018/2019, sem previsão expressa. A norma posta unilateralmente pelo empregador não atribui a natureza de participação nos lucros e resultados ao Plano/Política de Remuneração Administradores, o mesmo deve ser dito do Termo de Adesão firmado pelos administradores. O ACT relativo ao ano de 2015 não menciona entrega de ações e nem pagamentos diferidos para as competências de 02/2018 e 08/2018, não tendo a Resolução nº 3.921, de 25.11.2010, do Conselho Monetário Nacional o condão de disciplinar o pagamento de participação nos lucros ou resultados. Por fim, os valores pagos por força do Acordo Coletivo de Trabalho de 2016/2017 e 2018/2019 em 02/2018 e 08/2018 não possuem natureza de

participação os lucros ou resultados, como já definido no presente voto. Diante desse quadro, não há como prosperar o inconformismo da recorrente.

Isso posto, voto por CONHECER do recurso voluntário, REJEITAR AS PRELIMINARES e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO.

Assinado Digitalmente

José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro