

O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) afastou a incidência de contribuição previdenciária sobre a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) e o Plano de Previdência Privada diferenciado para dirigentes. Esse foi o entendimento da 1ª Turma da 4ª Câmara da 2ª Seção do CARF, em sessão realizada ontem (10/02).

#### **Entenda o caso**

Segundo a fiscalização, embora a PLR tenha abrangido todos os funcionários, foi paga de forma diferenciada para os dirigentes da empresa. Enquanto as metas e os objetivos a serem alcançados pelos demais funcionários estavam expressos em convenção coletiva, havia a previsão, em outro instrumento, de metas individuais a serem alcançadas pelos dirigentes. A fiscalização relatou que na convenção coletiva que instituiu a PLR havia apenas a indicação de que as metas a serem aplicadas aos dirigentes seriam tratadas em regramento específico, não tendo sido expressas de maneira clara e objetiva, como exige a Lei nº 10.101/2000.

Em sustentação oral, a defesa afirmou que a PLR instituída pela empresa cumpre os requisitos previstos na legislação, abrangendo todos os empregados, e que o pagamento diferenciado concedido aos dirigentes estava igualmente submetido a regras claras e objetivas, embora houvesse metas e objetivos individuais a serem cumpridos em regramento específico.

Em seu voto, o relator do recurso entendeu que o plano de PLR oferecido pela empresa atendeu ao disposto na legislação, não merecendo prosperar a autuação fiscal. Para ele, o próprio fiscal autuante reconheceu a validade da PLR, ao admiti-la para os demais empregados. O entendimento do relator foi seguido pela maioria dos conselheiros, restando vencida a Presidente da Turma, que divergiu do seu posicionamento por considerar que não havia clareza nas metas estabelecidas aos dirigentes e que, por estarem previstas em instrumento diverso da convenção coletiva, não houve participação do sindicato da respectiva categoria que validasse a sua instituição.

#### **Previdência Privada**

O processo ainda discutiu a instituição de Plano de Previdência Privada diferenciado para os dirigentes. O plano era separado em dois grupos: o primeiro era extensivo a todos os funcionários, incluindo os dirigentes, enquanto o segundo abrangia apenas os dirigentes, que recebiam um “plus”. A fiscalização lançou apenas as diferenças apuradas no repasse aos dirigentes.

Para o contribuinte, não há óbice legal para essa diferenciação entre os dirigentes e os demais funcionários, pois a lei exige tão somente que o plano seja extensivo a todos, nos termos do art. 16 da Lei Complementar 109/2001. O relator seguiu o mesmo entendimento da empresa, ressaltando que “faz total sentido haver diferenciação no Plano de Previdência Privada aplicado aos dirigentes”, levando em consideração que os seus salários são maiores e, portanto, mais elevado deve ser o aporte realizado, por ter o objetivo de manter o mesmo poder aquisitivo que o indivíduo tinha antes da aposentadoria. Os demais conselheiros também votaram por dar provimento ao recurso do contribuinte nesta questão.

**Fonte:** [Confederação Nacional das Instituições Financeiras](#), em 11.02.2015.