

Acordos de PLR firmados sem o sindicato deverão ter a incidência da Contribuição Previdenciária Patronal, decide STJ

Publicado em 18/09/2017 - 18:26  Vera Batista  Servidor

O julgamento, decidido de forma unânime, afetará o modo como os valores dos lucros e resultados serão repassados aos empregados, uma vez que deverão ser tributados

A distribuição dos lucros e resultados que, normalmente, as empresas concedem a seus empregados ao final de cada ano de trabalho foi tema de um importante e recente julgamento no Superior Tribunal de Justiça (STJ). A decisão da corte, segundo os especialistas do schneider, pugliese, advogados, afetará o modo como os empresários vão direcionar estas "premiações" daqui por diante.

A 2ª Turma do STJ, ao julgar o REsp n. 1.350.055/RS, decidiu, de forma unânime, que os valores repassados aos empregados por meio dos acordos de distribuição de lucros e resultados que são firmados, essencialmente, sem a participação do sindicato deverão ter tributação, incidindo sobre as verbas de PLRs a Contribuição Previdenciária Patronal, hoje em geral com alíquota de 20%.

De acordo com o advogado Flavio Carvalho, do schneider, pugliese, advogados, a decisão pela incidência do tributo da Contribuição Previdenciária Patronal aos acordo de PLR sem o sindicato foi determinada com base em outros julgados da 2ª Turma do STJ, dando interpretação restritiva à Lei n. 10.101/2000 e exigindo a observância estrita dos limites dessa lei reguladora da isenção desta contribuição sobre os lucros e resultados.

Ainda para o especialista do escritório, no julgamento "o relator do processo, Ministro Og Fernandes, compreendeu que o acordo firmado para o repasse destes valores não teria respeitado a necessidade de intervenção do sindicato, de forma que não seria possível reconhecer a isenção", explica.

Por fim, segundo o especialista, "tal interpretação desconsidera o benefício da isenção tão somente pela não participação do sindicato, aspecto meramente formal da norma isentiva, sem haver qualquer menção a alguma invalidade do acordo feito pela empresa e os trabalhadores por razões concretas, como pagamentos feitos sem ter bases objetivas ou com exigência desproporcionais aos empregados", explica. "Retira-se o direito à isenção sem observar sua principal finalidade, que é garantir aos empregados melhores remunerações", completa o advogado Flavio Carvalho, do schneider, pugliese, advogados.