

Opinião – MP 905/2019 – Resolução das controvérsias sobre PLR?



A Medida Provisória nº 905, que instituiu o Contrato de

Trabalho Verde e Amarelo e modificou diversas questões trabalhistas e previdenciárias, foi publicada em 12.11.2019 e, desde então, produz efeitos jurídicos, ainda que esteja atualmente em tramitação para se converter definitivamente em lei ordinária.

A modificação no instituto da Participação nos Lucros ou Resultados (“PLR”) é uma das principais alterações implementadas pela MP 905, com potencial para redefinir o modelo de remuneração variável atualmente adotado por grande parte das empresas.

Importante ressaltar que a desvinculação do pagamento de PLR do salário dos trabalhadores é garantia constitucional, conforme previsto no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal. Assim, os valores pagos a título de PLR estão excluídos da incidência das contribuições previdenciárias, uma vez observados os limites da Lei específica e atendidos os requisitos postos no §9º, artigo 28 da Lei nº 8.212/1991, que afasta a incidência de INSS sobre o PLR.

A regulamentação da PLR se dá pela Lei nº 10.101/2000, que prevê os requisitos para que esse pagamento não se caracterize como salário e não sofra a incidência de todos os tributos correlacionados. Desde a sua instituição, a controvérsia em torno do cumprimento (ou não) destes requisitos para o gozo da isenção tributária se tornou uma das principais pautas de discussões no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf).

Historicamente, dentre os principais requisitos da Lei nº 10.101/2000, citamos os seguintes: (i) a instituição do PLR deveria ser feita por meio de acordo coletivo ou comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, inclusive, por um representante indicado pelo sindicato; (ii) o plano de PLR deveria conter regras claras e objetivas; (iii) o plano de PLR deveria ter como critério programa de metas, resultados e prazos acordados antecipadamente; (iv) para os pagamentos à título de PLR, seria vedado qualquer antecipação ou distribuição de valores em mais de duas vezes no mesmo ano e em periodicidade inferior a um trimestre civil.

Além da existência de tais requisitos, a Câmara Superior de Recursos Fiscais (CSRF) atribuía entendimentos interpretativos restritivo ou que não necessariamente constavam na legislação específica. Vejamos: o entendimento majoritário na CSRF é de que, a ausência da participação do sindicato, ainda que por parte do próprio, implicaria na desqualificação dos pagamentos da PLR. Ainda, a CSRF entende pela descaracterização do plano de PLR quando, a partir de uma interpretação — diversas vezes



subjetiva — considera as que as metas pactuadas não são claras e objetivas, ou que o Plano não tem parâmetros para aferição adequada.

A Lei nº 10.101/2000 determina as metas da PLR deveriam ser pactuadas previamente. No tocante a esse ponto, os membros da CSRF, em sua maioria, adotam postura bastante restritiva e entendem que somente seriam previamente pactuadas aquelas metas fixadas antes do início do período de aferição. Para cumprir essa exigência, as empresas deveriam negociar os Planos previamente ao início do ano-calendário.

Ainda, a regulamentação específica aqui tratada determina que o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de PLR deve ser feito em, no máximo, duas vezes ao ano, observando o tempo mínimo entre os pagamentos de um trimestre civil.

Nesta toada, a posição majoritária da CSRF é no sentido de que, todas as parcelas da PLR — e não só aquelas que excederam a periodicidade — devem ser desconsideradas, havendo incidência de contribuição previdenciária sobre a totalidade dos valores pagos no período.

Com as inovações implementadas pela MP 905, tais pontos de extrema controvérsia na esfera administrativa deverão ser pacificados. A alteração na legislação trouxe novas balizas, mais favoráveis e flexíveis, que deverão nortear o contencioso daqui em diante.

Quanto à participação do sindicato obrigatória prevista na Lei nº 10.101/2000, a MP compreende pela instituição do programa de PLR através de comissão paritária escolhida pelas partes sem a participação do sindicato. No que tange a definição de regras, prevê-se, na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, que seja respeitada e prevalecida a autonomia da vontade das partes contratantes.

A MP 905 introduz novidades também ao considerar previamente estabelecidas, em instrumento assinado, as regras fixadas até 90 dias antes da data do pagamento da parcela única ou final da PLR ou anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista. No mais, outra importante alteração é o exposto comando de que somente as parcelas pagas sem observação da periodicidade supracitada serão desconsideradas e assim, somente essas sofrerão incidência da contribuição previdenciária.

Ressalta-se que, caso convertida em lei, a MP 905 alterará outros aspectos importantes, tal como a possibilidade de que esse modo de pagamento seja fixado diretamente com o empregado que possua diploma de nível superior e receba salário igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, considerados empregados “hiperssuficientes”; permissivo de que uma empresa estabeleça múltiplos planos de PLR — desde que observado os requisitos legais previstos — e não mais apenas um plano, que seria coletivo; e, ainda, que entidades sem fins lucrativos paguem PLR.

O prazo para conversão da MP nº 905 iniciou-se quando da sua publicação e possui vigência de 60 dias, podendo ser prorrogada automaticamente por igual período em caso de não conclusão de votação pelo Congresso Nacional. Entrou, em 06 de fevereiro de 2020 em regime de urgência, para que seja prontamente apreciada, e por fim, encerra-se no dia 20 do mesmo mês.

Ainda, importante ressaltar que para a MP 905 ser convertida em lei alguns requisitos formais devem ser observados, como, por exemplo, as alterações quanto ao PLR estão condicionadas à edição de ato do



Ministro da Economia, nos termos das Leis de Diretrizes Orçamentárias.

Nessa esteira, frisa-se que a Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2020 (Lei nº 13.898/19) foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) e sancionada com 25 vetos — discordâncias do Presidente da República com o projeto de lei aprovado pelo Congresso Nacional — em 11.12.2019. Conforme se observa no artigo 2º da Lei nº 13.898/19, fixou-se em R\$124,1 bilhões a meta de déficit primário para os Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social, e em R\$ 3,8 bilhões para as Estatais Federais.

Caso a MP nº 905 seja convertida em lei, irá exercer grande impacto sobre os orçamentos previstos na LDO 2020. De acordo com a Nota Técnica de Adequação Orçamentária e Financeira da Câmara dos Deputados nº 40/2019, que elaborou análise acerca da adequação orçamentária e financeira da MP nº 905, a estimativa de Renúncia Fiscal do Contrato Verde e Amarelo em 2020 é de R\$1,15 bilhões, enquanto o aumento de Arrecadação Previdenciária de Beneficiários do Seguro-Desemprego no mesmo ano é de R\$1,92 bilhões.

Por fim, a Nota Técnica nº 40/2019 entende ser inadmissível a exigência de ato do Ministro de Estado da Economia, previsto no artigo 53 da referida MP, para a vigência de determinados dispositivos da norma, pois não há previsão constitucional para tal condição.

O texto da MP nº 905 tem potencial de promover uma grande pacificação nos conflitos que tangem os Acordo de PLR nos Tribunais Administrativos e, uma vez convertida em Lei, as mudanças instituídas pela MP trarão grande conforto ao Contribuinte.

Date Created

26/02/2020