



**Processo nº** 16327.001612/2010-57  
**Recurso** Especial do Contribuinte  
**Acórdão nº** 9202-010.642 – CSRF / 2<sup>a</sup> Turma  
**Sessão de** 23 de março de 2023  
**Recorrente** BANCO BRADESCO S.A.  
**Interessado** FAZENDA NACIONAL

**ASSUNTO: IMPOSTO SOBRE A RENDA RETIDO NA FONTE (IRRF)**

Ano-calendário: 2005, 2006, 2007, 2008

PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR CONCEDIDA A TÍTULO DE REMUNERAÇÃO. HIPÓTESE DE INCIDÊNCIA DO IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE.

Os aportes de contribuições a planos de previdência privada complementar que não guardam o caráter previdenciário, caracterizando pagamento de verba remuneratória pela pessoa jurídica, estão sujeitos ao Imposto de Renda Retido na Fonte.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, em conhecer do Recurso Especial do Contribuinte, e no mérito, negar-lhe provimento.

(assinado digitalmente)

Fernando Brasil de Oliveira Pinto – Presidente

(assinado digitalmente)

Rita Eliza Reis da Costa Bacchieri – Relatora

Participaram do presente julgamento os conselheiros: Mauricio Nogueira Righetti, Joao Victor Ribeiro Aldinucci, Sheila Aires Cartaxo Gomes, Ana Cecilia Lustosa da Cruz, Miriam Denise Xavier (suplente convocado(a)), Marcelo Milton da Silva Risso, Rita Eliza Reis da Costa Bacchieri, Fernando Brasil de Oliveira Pinto (Presidente).

## Relatório

Trata-se de lançamento para exigência de multa isolada por ausência de Imposto Sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, relacionado com a caracterização de remuneração de pessoas físicas (diretores estatutários e superintendentes executivos) por meio de contribuições nos planos de previdência complementar por ele mantido. Os fatos foram assim resumido pelo Lançamento Fiscal:

**33. Da conduta adotada pelo contribuinte, depreende-se que o mesmo entendeu que:**

- a. O fato de ter um plano de previdência complementar oferecido a todos os seus funcionários (dirigentes e empregados), confere o direito de ter outro plano (PGBL - EMPRESARIAL), disponível somente aos dirigentes da empresa;
- b. O critério de elegibilidade neste plano empresarial não precisa ter requisitos expressos no seu regulamento, podendo ficar a cargo exclusivo da Instituidora;
- c. O comitê de remuneração pode estipular de forma antecipada e unilateral o valor a ser aportado na previdência complementar dos seus dirigentes e que o regulamento deste "plano alternativo" (PGBL - EMPRESARIAL) não precisa ter regras claras quanto às contribuições;
- d. As contribuições feitas ao plano de previdência complementar não têm a única finalidade de prover o pagamento de benefícios de caráter previdenciário.

**34. Por outro lado, esta fiscalização entende que:**

- a. O artigo 16 da Lei Complementar nº 109/2001 obriga o oferecimento dos planos a todos os empregados e dirigentes, portanto o plano empresarial oferecido apenas a seus dirigentes contraria a legislação;
- b. O artigo 10 da Lei Complementar nº 109/2001 obriga que tanto os requisitos de elegibilidade, como a forma de cálculo de benefícios, sejam claros e constem do regulamento do plano de benefícios, portanto o critério unilateral de elegibilidade contraria a legislação;
- c. O artigo 19 da Lei Complementar nº 109/2001 define objetivamente a finalidade das contribuições para os planos de previdência: prover o pagamento de benefícios de caráter previdenciário, portanto não há previsão para outra finalidade;
- d. O artigo 38 do RIR/99 preconiza que a tributação independe da denominação dos rendimentos, portanto a legislação aplicada ao caso concreto claramente permite a caracterização destes pagamentos como rendimentos do trabalho;
- e. **Apesar do contribuinte declarar que as contribuições efetuadas na previdência privada obedeceram aos critérios estabelecidos em lei e que o plano levou em conta variáveis atuariais, o mesmo não comprovou estas afirmações, visto que não apresentou as memórias de cálculo das contribuições;**
- f. **O fato supracitado somado aos aportes serem realizados de forma habitual, mensal, com valores constantes, em valores próximos para cada nível hierárquico e ainda os resgates dos participantes serem realizados em valores próximos ou superiores aos aportes, via de regra no mesmo mês, novamente em valores próximos para cada nível hierárquico e inclusive para participantes em gozo de benefício, dão robustez probatória à caracterização destes pagamentos como verbas remuneratórias;**
- g. **Por todo o conjunto de argumentos e provas, os valores pagos a este título devem ser considerados como rendimento do trabalho assalariado.**

Após o trâmite processual, a 2ª Câmara / 2ª Turma Ordinária por meio do acórdão nº 2202-004.014, integrado pelo acórdão de embargos nº 2202-004.957, negou provimento ao Recurso de Ofício (mantendo a exclusão de valores duplicados da base de cálculo) e deu provimento parcial ao recurso voluntário para excluir da base de cálculo do tributo os valores correspondentes às contribuições básicas. Quanto ao plano de previdência ora analisado, concluiu o Colegiado que: *para que as contribuições feitas pelo empregador ao plano de previdência privada não sejam consideradas remuneração e sobre elas não haja incidência de tributos, é imprescindível a comprovação da natureza previdenciária desses aportes. Ocorre que, no caso dos autos, a auditoria fiscal demonstrou que os aportes realizados pela empresa ao Plano de Benefícios Suplementares, denominado de PGBL Empresarial, instituído por meio do 5º Termo Aditivo, de 20/06/1999 (fls. 459-463) e disponibilizado apenas aos seus diretores estatutários e superintendentes executivos, não têm caráter previdenciário, mas sim remuneratório.*

O acórdão recebeu a seguinte ementa:

ASSUNTO: IMPOSTO SOBRE A RENDA RETIDO NA FONTE IRRF

Ano-calendário: 2005, 2006, 2007, 2008

DECADÊNCIA. MULTA E JUROS ISOLADOS. TERMO DE INÍCIO.

A multa isolada e os juros isolados decorrem de lançamento de ofício e não se submetem, para fins da contagem do prazo da decadência, às regras do lançamento por homologação. Assim, o prazo decadencial começa a fluir a partir do primeiro dia do exercício seguinte àquele que o lançamento do crédito tributário poderia ter sido efetuado, nos termos do art. 173, I, do CTN.

PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR. ABERTA OU FECHADA. CONCEDIDA COMO FORMA DE REMUNERAÇÃO À PARTE DOS TRABALHADORES DA EMPRESA. AUSÊNCIA DO CARÁTER PREVIDENCIÁRIO. INCIDÊNCIA DE IRPF.

Para que as contribuições a planos de previdência privada estejam fora da incidência de tributos, necessária a comprovação do caráter previdenciário dessas contribuições. Os aportes feitos pela empresa a planos destinados à parte de seus trabalhadores, sem regras objetivas de elegibilidade e metodologia de cálculo, e realizados em retribuição ao desempenho profissional se caracterizam como verbas remuneratórias, produto do trabalho, que estão sujeitas à incidência do imposto sobre a renda da pessoa física.

RETELEÇÃO NA FONTE NÃO EFETUADA. MULTA E JUROS EXIGIDOS ISOLADAMENTE.

A fonte pagadora que deixar de reter e recolher dos beneficiários dos rendimentos o imposto de renda suscetível de antecipação do valor devido no ajuste anual, responde pela multa de ofício e juros moratórios, exigidos isoladamente.

JUROS DE MORA. APLICAÇÃO DA TAXA SELIC. SÚMULA CARF N.º 4. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA.

Súmula CARF n.º 4: "A partir de 1º de abril de 1995, os juros moratórios incidentes sobre débitos tributários administrados pela Secretaria da Receita Federal são devidos, no período de inadimplência, à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia SELIC para títulos federais."

ASSUNTO: PROCESSO ADMINISTRATIVO FISCAL

Ano-calendário: 2005, 2006, 2007, 2008

**NULIDADE DA AUTUAÇÃO. INOCORRÊNCIA.**

Não é nulo o auto de infração lavrado por autoridade competente quando se verificam presentes no lançamento os requisitos exigidos pela legislação tributária e não restar caracterizado o cerceamento do direito de defesa.

Recurso de Ofício Negado

Recurso Voluntário Provido em Parte

Intimado do acórdão o contribuinte interpôs recurso especial o qual foi parcialmente admitido devolvendo-se, com base nos acórdãos paradigmas 2403-002310 e 2803-003.710 (proferidos em lançamentos envolvendo o mesmo plano de previdência e o mesmo contribuinte), o debate acerca das seguintes matérias:

- 1) Natureza previdenciária dos aportes efetuados pelo Recorrente a plano de previdência complementar em favor de administradores e funcionários de alto escalão:** *acórdão recorrido concluiu ao examinar tal plano que em face da legislação os aportes suplementares a ele relativos teriam natureza remuneratória, os dois acórdãos paradigmas quando examinaram esse mesmo plano concluíram exatamente o oposto, ou seja, que em face dessa mesma legislação os aportes suplementares em questão NÃO teriam natureza remuneratória, restando inequivocamente demonstrada a divergência necessária para a interposição de recurso especial.*
- 2) Direito a realização de resgates antecipados pelos beneficiários dos planos de previdência complementar:** possibilidade de resgates a qualquer tempo ocorre no caso concreto a divergência ensejadora do recurso especial, pois enquanto para o v. acórdão recorrido a possibilidade do resgate acarreta o descumprimento das cláusulas desses contratos de previdência, ambos os paradigmas apresentados afirmam que a possibilidade do resgate a qualquer tempo está plenamente de acordo com o regime de previdência complementar.

Contrarrazões da Fazenda Nacional pelo não provimento do recurso.

É o relatório.

**Voto**

Conselheira Rita Eliza Reis da Costa Bacchieri – Relatora

O recurso preenche os pressupostos legais razão pela qual **ratifico o despacho de agravo e de dele conheço.**

Conforme exposto no relatório duas são as matérias devolvidas para apreciação deste Colegiado, ambas envolvendo o debate acerca da higidez do plano de previdência privada

mantida pelo Recorrente e o qual tinha como beneficiários funcionários ocupantes de cargos de gestão/diretoria. Segundo a peça recursal, considerando tratar-se de plano previdência privada complementar na modalidade aberta, os aportes efetuadas e a previsão de resgate atenderiam as normas regulamentares.

Entretanto, em que pese o argumento apresentado em sede recursal, haja vista as especificidades do Plano em questão, entendo pela manutenção da decisão recorrida.

**O Plano PGBL** Empresarial, em outras ocasiões, já foi objeto de análise por esse Colegiado, tendo essa Relatora proferido voto consubstanciado no acórdão nº 9202-007.559 de 25 de fevereiro de 2019. Na oportunidade foi analisado lançamento para exigência de contribuições previdenciárias sobre os valores pagos no período de 01/01/2010 a 31/12/2011, e assim me manifestei:

As demais argumentações do recurso se debruçam sobre as regras constantes dos contratos valendo destacar que três foram as razões adotadas pelo acórdão recorrido para descaracterização do plano: i) aportes da empresa de quase 100% do valor dos salários dos funcionários, ii) ausência de critérios objetivos para os aportes e iii) possibilidade de resgates ilimitados.

Quanto ao primeiro ponto, valor dos aportes, defende a recorrente que por se tratar de plano de previdência aberto não haveria qualquer impedimento para que os valores aportados fossem diferentes daqueles pagos no plano geral oferecido aos demais funcionários. Sustenta ser esta a lógica do instituto, afinal se o plano de previdência tem como finalidade assegurar uma remuneração futura compatível com a recebida pelo beneficiário, obviamente quanto maior o cargo, maior a remuneração na ativa e maior o aporte realizado.

De fato o raciocínio se mostra plausível. Entretanto, o que salta aos olhos é a considerável divergência existente entre as regras dos planos. Como trazido no relatório fiscal, no plano geral o funcionário contribuía com 4% do seu salário de contribuição sendo também de 4% o aporte feito pela empresa. Em contrapartida, no caso do **PGBL - Empresarial, fixado por meio do 5º Termo Aditivo ao Contrato de Previdência**, plano oferecido apenas ao Presidente do Conselho, Conselheiros, Diretores Estatutários, Diretores Técnicos, Assessor da Diretoria, Superintendentes Executivos e Gerentes Regionais a cota do participante era de 10% do salário semestral de contribuição sendo o aporte da empresa realizado mensalmente e com valores variáveis em razão de critérios aprovados unilateralmente pelo Conselho de Remuneração os quais, segundo esclarecimentos do próprio Contribuinte levavam com conta, entre outros, critérios relacionados ao resultados dos negócios e tempo de serviço.

Foi demonstrado a partir dos levantamentos contábeis que os aportes realizados pela empresa eram dezenas de vezes superiores a parte dos valores custeadas pelos próprios beneficiários - por exemplo, no ano de 2010, o valor total do aporte foi exatamente o mesmo valor pago a título de remuneração no ano, prática incomum aos planos de previdência. Tal fato ainda acabou tomando maior relevância exatamente por inexistir critérios objetivos previamente definidos acerca da forma como tais valores seriam calculados. É destacado no relatório fiscal:

*A natureza remuneratória dos valores aportados ao "plano de previdência privada" PGBL Empresarial fica evidenciada quando se nota que as "contribuições" eram definidas e alteradas pelo Conselho de Administração, de forma unilateral levando em consideração os resultados apurados nos segmentos de negócios, bem assim a alta qualificação, o tempo de serviço e o desempenho dos beneficiários, como declarou o contribuinte em sua resposta. Ressalte-se que o contrato do PGBL-Empresarial é omissivo quanto ao valor da contribuição da Instituidora limitando-se a afirmar que este*

*fará contribuições mensais ao PGBL conforme Item 3.3.1. do Termo Aditivo 5-PGBL Empresarial.*

Ora, assim como ocorre com as demais verbas tratadas pela art. 29, §9º da Lei nº 8.212/91, a existência de contornos objetivos para o pagamento de valores excluídos do conceito de salário de contribuição é essencial para se evitar a criação de privilégios que acabam por desvirtuar os institutos representados verdadeiros pagamentos de remuneração ou gratificação por trabalho prestado. É o que por muitas vezes já foi analisado por esta Câmara Superior quando se tratou de bolsas de estudos e verbas relativas à distribuição de lucros e resultados.

A Recorrente ainda argumenta que não estaria obrigada a apresentar tais critério, nem mesmo a provisão matemática do plano conforme pedido pela Fiscalização, afinal trata-se de plano complementar aberto, e tal exigência somente existiria para as previdências privadas fechadas. Porém, a própria Contribuinte ao apresentar seu entendimento acerca da legitimidade dos resgates, acaba por afirmar que essa provisão tem que existir afinal essa é umas das regras que deverão ser observadas nessa hipótese. Nos termos do art. 19 da Circular SUSEP nº 338/07, transcrita na peça recursal, é um direito do participante solicitar o resgate do 'saldo de provisão matemática de benefícios a receber'.

Quanto ao resgate, também temos uma grande diferença entre as regras do plano geral e do PGBL Empresarial. Importante ressaltar que em nenhum momento foi afirmado - seja pelo lançamento seja pelo acórdão recorrido - que não é permitido o resgate, também não se quer com o entendimento construído impor penalidades a quem exerce seu direito. O que mais uma vez tornou-se relevante foi a existência de privilégio aos poucos beneficiários do Plano Empresarial o qual previa a possibilidade do resgate total ou parcial do saldo, incluindo nesse a parte da contribuição do trabalhador e também a parte do aporte feito a título de patrocínio pelo banco.

Os argumentos apontados acima se aplicam ao caso concreto na medida em que, da leitura do relatório fiscal e demais provas juntadas pela fiscalização, estamos diante do mesmo cenário tendo as verbas sido pagas sob as mesmas circunstâncias gerais.

No mesmo sentido é o **acórdão nº 9202-008.086**, proferido pelo então Conselheiro Mário Pereira de Pinho Filho em sessão de 20/08/2019, e envolvendo fatos geradores do ano de 2012, vejamos:

Veja-se que, diferentemente do que infere o Recorrente, não foi o simples fato de a verba ora analisada ser definida a partir proposta do Comitê de Remuneração que levou a Fiscalização e o Colegiado a quo a considerarem sua natureza como remuneratória, mas sim suas características. Os documentos acima colacionados demonstram que o plano de benefícios suplementares, além de integrar a política de remuneração da empresa, o que denota sua natureza contraprestação pelo trabalho, não detém as peculiaridades necessárias para ser considerado como um plano previdenciário.

Além dos aportes serem feitos em valores substanciais e os critérios de elegibilidade terem sido definidos única e exclusivamente pela Instituidora, os aportes relativos ao PGBL da alta administração da Companhia, são recomendados pelo Comitê de Remuneração/Conselho de Administração e ratificados pela Assembléia-Geral, de forma antecipada e unilateral, levando em consideração resultados apurados nos segmentos de negócio.

Trecho da ata da Assembleia Geral, destacado acima, dá conta de que os expressivos montantes aportados justificam-se devido à grande experiência dos Administradores e ao seu alto grau de conhecimento da Companhia, bem como à necessidade de reter talentos. Além do que, o pagamento da verba é feito mediante avaliação permanente da performance corporativa e do cumprimento dos objetivos do negócios. Essas avaliações

têm como propósito verificar se os resultados justificam distribuições das verbas até os limites propostos.

Note-se que não há a menor dúvida de que os aportes feitos ao plano de benefícios suplementares constituí-se, em verdade, em gratificação/prêmio decorrente do desempenho dos administradores da Companhia e é justamente por isso que está inserido em sua política de remuneração. A asserção de que o pagamento da verba é feito levando em consideração o resultado global da empresa em nada muda essa constatação, ao revés disso, reforça a natureza remuneratória da verba. Outra assertiva que não serve de amparo às pretensões recursais é a de que e “o fato da Ata da AGO de 21/06/2011 determinar valores específicos dos aportes em função da categoria dos beneficiados (Conselheiros e Diretores; Superintendentes; Gerentes) afasta por si só qualquer possibilidade de que sejam utilizados com a finalidade de premiação em função de performances individuais ou atingimento de metas”, pois tal documento não trata de pagamento de quantias fixas, mas de limites de valores que podem ser distribuídos a partir de avaliação quanto à performance corporativa.

Por outro lado, e como forma de rebater os argumentos trazidos no Relatório Fiscal e na decisão recorrida, o Sujeito Passivo argumenta o seguinte:

Isto porque os planos de Previdência Privada visam proporcionar aos beneficiários a possibilidade de obter na inatividade vencimentos em valor próximo aos da época em que estavam na ativa, o que faz com que, para que seja atingida tal finalidade, quanto maior for a remuneração (portanto mais longe — para cima — do “teto” da previdência oficial), mais próximos a tal remuneração devem ser os aportes relativos à previdência complementar

Primeiramente, convém esclarecer que **não há no 5º Termo Aditivo**, ou em quaisquer dos outros instrumentos acostados aos autos, a previsão de que os benefícios de previdência privada deveriam complementar os proventos de aposentadoria de forma a proporcionar vencimentos em valor próximo aos da época em que os beneficiários estavam na ativa. Houvesse previsão nesse sentido, os valores das contribuições pagas aos planos dos funcionários em geral deveriam ser proporcionais àquelas destinadas à alta administração da Companhia, o que não é o caso.

Além do que, mesmo que o objetivo do plano fosse garantir o nível de renda do colaborador quando da inatividade, isso não se faria mediante o aporte de valores equivalentes à sua remuneração mensal, mas sim de montantes definidos a partir de cálculos atuariais que levassem em conta fatores como idade, período destinado à formação de reservas, expectativa de sobrevida, rentabilidade do fundo de investimento para o qual são carreadas as contribuições, dentre outros.

Veja-se a que lógica argumentativa apresentada, além de não ter fundamento na ciência atuarial, está em total desacordo com próprio 5º Termo Aditivo, que estabelece:

#### Cláusula Terceira – Do PGBL

[...]

3.3.4 O PGBL tem por objetivo a concessão de Rendas Mensais, nas modalidades de Renda Vitalícia, Renda Temporária, Renda Vitalícia com Prazo Mínimo Garantido e Renda Vitalícia Reversível ao Cônjugue, a ser escolhida pelo Participante no momento da concessão do Benefício, cujo valor é resultante do saldo da Conta de reserva do Participante no PGBL e do fator Atuarial obtido para o cálculo de benefícios previdenciários, com base na utilização das Tábuas AT 1983 MALE (para homens) e AT 1983 FEMALE (para mulheres), com taxa de juros 5% (cinco por cento), ao ano, à época da habilitação ao benefício, observadas as seguintes condições:

[...]

Com base nisso, tem-se que o fato de os valores aportados ao plano de benefícios suplementares serem substanciais a ponto de se equipararem a tudo aquilo que se destina à remuneração dos membros da alta administração da Companhia apenas corrobora o caráter remuneratório da verba.

Em relação ao resgate, a Cláusula Quarta do PGBL Empresarial estipula que durante o prazo de diferimento o participante poderá resgatar parte ou a totalidade da Conta Reserva do Participante, inclusive a parte da Instituidora.

Ocorre que a manutenção de plano de previdência de caráter privado que possibilite a efetivação de resgates regulares do total dos valores aportados não somente pelo participante, mas também pela empresa, acaba por desnaturá-lo completamente, visto que o resgate das contribuições constitui obstáculo à formação de reservas garantidoras destinadas à implementação dos benefícios respectivos. Em virtude disso, embora o Sujeito Passivo infira não ter descumprido exigências contidas em lei ou em atos normativos expedidos por órgãos responsáveis por regular a previdência complementar aberta, por mais esse aspecto, é nítida a natureza remuneratória do plano por ele ofertado e, por conseguinte, não há como reconhecer o direito ao benefício tributário.

Ademais, a alegação contida no Recurso Especial, segundo a qual “o Recorrente não tem controle algum sobre os resgates efetuados pelos beneficiários” nem ao menos encontra guarida nos elementos de prova trazidos aos autos. Veja-se que a Cláusula Quarta do 5º Termo Aditivo (fl. 87) é no sentido de que tais resgates devem ser precedidos de autorização da Instituidora. Confira-se:

#### Cláusula Quarta – Do Resgate

4.1 Durante o período de diferimento, mediante expressa autorização da INSTITUIDORA, o Participante poderá resgatar parte ou a totalidade do saldo da Conta de Reserva do Participante - Parte INSTITUIDORA, observada a legislação pertinente em vigor.

4.2 Durante o período de diferimento, mediante expressa autorização da INSTITUIDORA, o Participante poderá resgatar parte ou a totalidade do saldo da Conta de Reserva do Participante - Parte Participante, observada a legislação pertinente em vigor.

De mais a mais, sustentar que as quantias resgatadas são parciais e referem-se contribuições efetuadas dois anos antes, já afetadas pela valorização das quotas do fundo de investimento onde essas foram aplicadas ou que as mesmas sofreram incidência de outros tributos, também não socorrem o Sujeito Passivo, pois, pelo que se expôs até aqui, os valores vertidos ao plano de benefícios suplementares têm característica de gratificação ou prêmio por estarem atrelados a resultados alcançados e caracterizarem-se como instrumento de incentivo ao trabalho. Além do que, isso não muda o fato de que a efetivação dos resgates é comprovação cabal de que as contribuições para o denominado “Plano de Benefícios Suplementares” têm caráter remuneratório, por não se prestarem a constituir reservas para o pagamento de benefício previdenciário. Tratam-se, isso sim, de aplicações financeiras de médio prazo, sem finalidade previdenciária alguma.

A respeito das transações efetuadas pelos participantes do plano de benefícios suplementares, que adquiriram em 2008, de empresas que participam do capital do Banco Bradesco, ações da BBD Participações para pagamento parcelado em datas coincidentes com aquelas em que foram feitos os resgates do plano de benefícios suplementares (01/2010, 01/2011, 01/2012, 01/2013), embora não tenha restado caracterizado o pagamento de remuneração por ações, esse é mais um fato a demonstrar que tal plano não tinha natureza previdenciária.

Além do que, a constatação de que diversos dirigentes e empregados continuaram a receber aportes da empresa em suas contas bancárias, mesmo após estarem em gozo de benefício, situação em que deveriam se relacionar diretamente com a Bradesco Vida e Previdência (entidade de previdência complementar), demonstra, mais uma vez, que essas contribuições tinham finalidade outra que não a complementação de aposentadorias.

De outra parte, é justificável que os aportes de previdência privada sejam maiores para aqueles que detêm maiores remunerações. O que não se coaduna com as normas de regência é que esses aportes sejam definidos de forma unilateral e, repita-se, com base nos resultados alcançados pelo destinatário do benefício, em valores que se aproximam da remuneração do participante e sem a definição de metodologia apta a demonstrar que as contribuições ao plano têm como finalidade a garantia dos benefícios previdenciários nele previstos.

Assim, diante dos precedentes desse Colegiado, nego provimento ao recurso do contribuinte.

(assinado digitalmente)

Rita Eliza Reis da Costa Bacchieri