

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, Por maioria de votos, negar provimento ao recurso. Vencido o Conselheiro Luiz Eduardo de Oliveira Santos (Relator). Designado para redigir o voto vencedor o Conselheiro Elias Sampaio Freire.

(Assinado digitalmente)

Otacílio Dantas Cartaxo - Presidente

(Assinado digitalmente)

Luiz Eduardo de Oliveira Santos – Relator

(Assinado digitalmente)

Elias Sampaio Freire – Redator-Designado

EDITADO EM: 14/08/2012

Participaram, do presente julgamento, os Conselheiros Otacílio Dantas Cartaxo (Presidente), Susy Gomes Hoffmann (Vice-Presidente), Luiz Eduardo de Oliveira Santos, Gonçalo Bonet Allage, Marcelo Oliveira, Manoel Coelho Arruda Junior, Alexandre Naoki Nishioka, Maria Helena Cotta Cardozo, Rycardo Henrique Magalhães de Oliveira e Elias Sampaio Freire.

Relatório

O Acórdão nº 206-00.418, da 6ª Câmara do 2º Conselho de Contribuintes (fls. 448 a 457), julgado na sessão plenária de 13 de fevereiro de 2008, por maioria de votos, deu provimento ao recurso voluntário do contribuinte para considerar que o plano de previdência complementar oferecido apenas aos funcionários que recebiam remuneração superior ao limite máximo do salário-de-contribuição do Regime Geral da Previdência Social – RGPS estava de acordo com a legislação, e por isso poderia ser excluído do salário-de-contribuição para fins do cálculo das contribuições previdenciárias.

Transcreve-se a ementa do julgado:

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2000 a 31/12/2004

Ementa: PREVIDENCIÁRIO - CUSTEIO - NOTIFICAÇÃO FISCAL DE LANÇAMENTO.

Quando puder decidir do mérito a favor do sujeito passivo a quem aproveitaria a declaração de nulidade, a autoridade julgadora não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta.

O sistema de previdência complementar, de caráter privado, facultativo e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, objetiva garantir a continuidade do padrão de bem-estar correspondente a fase em que o individuo laborava.

A finalidade precípua da previdência complementar é a de complementar os benefícios de aposentadoria daqueles que auferem remuneração superior ao limite imposto para o RGPS.

Não violada a norma contida no art. 28, § 9º, "p" da Lei nº 8.212/1991.

Recurso Voluntário Provido.

Cientificada dessa decisão em 30/06/2008 (fl. 458), a Fazenda Nacional manejou, em 04/07/2008, recurso especial por contrariedade ao art. 111 do Código Tributário Nacional - CTN, aos arts. 22, inciso I, e 28, §9º, "d", ambos da Lei 8.212/91, sem falar na ofensa aos arts. 195, inciso I e 201, §11 da Constituição Federal, bem como por contrariedade às provas dos autos (fls. 462 a 474).

Argumenta a recorrente que a lei somente permite excluir do salário-de-contribuição o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo à programa de previdência complementar, aberto ou fechado, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, e que essa norma, por ter caráter isentivo, somente pode ser interpretado literalmente, não comportando exegese ampliativa por parte do aplicador da

norma. Assim, conclui pela impossibilidade da exclusão dos valores pagos com habitualidade pelo empregador apenas a alguns de seus empregados a título de previdência complementar.

Acrescenta que o programa oferecido pela empresa não atende ao disposto no *caput* do art. 16 da Lei Complementar nº 109/2001, disciplinadora do Regime de Previdência Complementar, segundo o qual os "Os planos de benefícios devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores", sendo facultativa a adesão (§1º, art. 16).

Refuta o argumento de que os empregados que ganham salário inferior a R\$1.200,00 estão incluídos no plano de previdência complementar, porquanto lhes é ofertado o benefício de até três salários mínimos, pagos de uma vez só, por ocasião da aposentadoria, pois esse benefício não pode ser tecnicamente interpretado como plano de previdência complementar nos termos previstos na Lei de regência.

Ao final, pugna pela manutenção do lançamento, visto que:

a) o benefício de previdência complementar implantado pela empresa não é oferecido à totalidade de seus empregados, mas apenas àqueles que auferem rendimentos salariais superiores a R\$1.200,00, logo, não se aplica ao caso a norma isentiva prevista no §9º, "d", art. 28, Lei nº 8.212/91;

b) os valores pagos pelo empregador aos empregados beneficiários de programa de previdência privada possuem natureza salarial, pois decorrem do contrato de trabalho;

c) tais valores eram pagos com habitualidade e integram o salário do empregado, eis que, nos termos do art. 458 Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se salário não somente os valores pagos em espécie, mas também outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, forneça habitualmente ao empregado.

O recurso especial foi admitido por meio do despacho de fls. 475 a 477.

Cientificado do acórdão e do recurso especial da Fazenda Nacional em 06/01/2010 (fl. 482), o contribuinte apresentou, em 29/01/2010, contrarrazões (fls. 484 a 500), onde afirma que:

a) os empregados que recebiam menos do que o teto estabelecido pela Previdência Social não tinham necessidade de aderir a plano de previdência complementar, pois não haveria complemento necessário a esse empregado em função da sua remuneração;

b) que, à época em que implantou o sistema de Previdência Privada na empresa, o teto do salário-de-contribuição era de R\$ 1.200,00, mas, quando das alterações deste teto por parte da Previdência Social, não mudou seu contrato com a prestadora HSBC Vida e Previdência S.A., por vedação do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

c) que o art. 150, II, da Constituição Federal de 1988, estabelece que a lei não deve dar tratamento desigual a contribuintes que se encontram em situação equivalente, e que permitir que um empregado que tenha um salário inferior ao teto do salário-de-contribuição tenha acesso à complementação de uma previdência privada é dar-lhe um privilégio que o empregado que tem um salário superior nunca terá. Isso porque o empregado com salário

superior ao teto teria direito a uma complementação para que mantenha o mesmo padrão de vida que sempre teve, enquanto um empregado que perceba um salário inferior ao teto, tendo uma complementação, teria um padrão de vida que jamais teve;

d) que não há exclusão de funcionários do plano, mas somente um valor mínimo a partir do qual é possível começar a formar esta poupança, onde resta claro que o tratamento é absolutamente igual para todos do quadro funcional;

e) que, de forma diversa do analisado pelo Auditor-Fiscal, a forma de fruição da renda destinada a complementar a aposentadoria pode assumir mais de uma forma: vitalícia, determinada ou de um único saque;

f) que o art. 458 da CLT excluiu expressamente a parcela paga a título de previdência privada, sem estabelecer, para tanto, qualquer requisito, e que esse dispositivo foi alterado pela Lei 10.243/2001, posterior à Lei 8.212/1991, não podendo o Executivo pretender estender o conceito de remuneração para abarcar valores não previstos pela Legislação Trabalhista;

g) que, como os valores referentes ao custeio de "futura" aposentadoria ainda não estão disponíveis aos empregados, não há que se falar em remuneração, e, por consequência, não ocorre o fato gerador das contribuições previdenciárias.

É o relatório.

Voto Vencido

Conselheiro Luiz Eduardo de Oliveira Santos, Relator

Pelo que consta no processo, o recurso atende aos requisitos de admissibilidade e, portanto, dele conheço.

A discussão cinge-se à possibilidade do contribuinte excluir, do salário-de-contribuição, os valores pagos a título de previdência complementar a seus funcionários.

A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, regulamenta a matéria da seguinte maneira:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

p) o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo a programa de previdência complementar, aberto ou fechado, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os arts. 9º e 468 da CLT; (Alinea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

Desta forma a lei inclui, no escopo do salário-de-contribuição, toda a remuneração auferida pelos empregados, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades, sendo lícito se incluir, na hipótese, os pagamentos à plano de previdência privada em nome dos funcionários.

Por outro lado, a lei também cuidou de especificar as parcelas que não integram o salário-de-contribuição, incluindo os pagamentos feitos pela empresa a programa de previdência complementar, aberto ou fechado. Entretanto, levantou-se uma exigência para o gozo do benefício: que o programa estivesse disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os arts. 9º e 468 da CLT.

Observe-se que a referência aos artigos da Consolidação da Lei do Trabalho dizem respeito à nulidade de atos praticados com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos da lei, e à necessidade de mútuo consentimento para alteração do contrato de trabalho.

No caso concreto, o plano de previdência privada somente era oferecido aos funcionários que recebiam remuneração superior ao limite máximo do salário-de-contribuição do Regime Geral da Previdência Social – RGPS. Para ser mais preciso, aos funcionários que recebiam mais de R\$1.200,00, valor correspondente ao teto do salário-de-contribuição do RGPS por ocasião de instituição do benefício.

O acórdão recorrido entendeu que essa restrição não feria os ditames da lei, pois o objetivo do plano de previdência complementar é o de complementar os rendimentos daqueles que auferem rendimentos superiores ao limite do RGPS, e portanto somente a esse tipo de funcionário deve ser oferecido. Assim, o plano teria sido oferecido a todos os empregados que deles precisam.

A Fazenda Nacional, por outro lado, defende que essa norma, por ter caráter isentivo, somente pode ser interpretada literalmente, não comportando exegese ampliativa por parte do aplicador da norma, nos termos do art. 111, inciso II, do Código Tributário Nacional – CTN.

Em suas contrarrazões, o contribuinte alega que os empregados que recebiam menos do que o teto estabelecido pela Previdência Social não tinham necessidade de aderir a plano de previdência complementar, pois não haveria complemento necessário em função da

sua remuneração. Acrescenta que permitir que um empregado que tenha um salário inferior ao teto do salário-de-contribuição tenha acesso à complementação de uma previdência privada é dar-lhe um privilégio que o funcionário que tem um salário superior nunca terá, porque o aquele com salário superior ao teto teria direito a uma complementação para que mantenha o mesmo padrão de vida que sempre teve, enquanto o outro que percebesse um salário inferior ao teto, tendo uma complementação, teria um padrão de vida que jamais teve.

Apesar da consistência dos argumentos do acórdão recorrido e do contribuinte, sou forçado a concordar com a interpretação da Fazenda Nacional.

De fato, as normas de natureza isentiva devem ser interpretadas literalmente. E, em sede de interpretação restritiva, não há como se afastar o requisito “desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes”.

A sedutora tese contrária tempera o sentido do adjetivo “complementar”, que qualifica o programa de previdência a que a lei se refere, argumentando que só se complementa aquilo que se deixou de ganhar por conta do teto do RGPS. Mas há que se reconhecer que se trata de interpretação evidentemente ampliativa dos termos da lei.

E, na verdade, não é por esse tipo de raciocínio que se deve compreender o alcance da previdência complementar, que não se trata de conceito abstrato, mas de instituto concreto definido pela lei previdenciária, no caso a Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. E, como bem observado pela recorrente, o programa oferecido pela empresa não atende ao disposto no art. 16 dessa lei, que dispõe que os planos de benefícios de entidades fechadas devem ser, obrigatoriamente, oferecidos a todos os empregados dos patrocinadores ou associados dos instituidores, sendo facultativa a adesão (§1º, art. 16).

Dessa forma, os termos da lei que regulamenta a matéria põe por terra o raciocínio de que não é necessário se oferecer o plano a quem recebe menos do que o teto do RGPS.

Além disso, o §2º do art. 68 da Lei Complementar nº 109, de 2001, desvincula o benefício da previdência complementar daquele oferecido pelo regime geral de previdência social.

Analisando os dispositivos da citada lei complementar, a relatora do voto vencido do acórdão recorrido teceu as seguintes considerações, com as quais concordo (fls. 453 a 454):

Da análise dos dispositivos acima pode-se concluir que o plano de benefícios diferenciado apresentado pela recorrente não atende aos dispositivos legais.

A uma, porque os planos existentes devem ser oferecidos a todos empregados e a esses, cabe a faculdade de aderir a qualquer um deles ou mesmo de não aderir a nenhum. A notificada ao oferecer um plano que confere a possibilidade do empregado receber uma prestação continuada, apenas àqueles que percebam remuneração superior a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) está privando os demais empregados do acesso ao mesmo, contrariando o dispositivo encimado.

A duas, porque a previdência privada complementar tem por objetivo oferecer ao participante uma renda mensal continuada ou mesmo a possibilidade de resgatar

complementar possam proporcionar a manutenção dos rendimentos auferidos pelos empregados que recebem além do teto do benefício oferecido pelo RGPS, não há dispositivo legal que impeça que os empregados, cujo benefício do RGPS seja suficiente para garantir a paridade entre os rendimentos da ativa e os da aposentadoria, possam optar por aderir ao plano com o objetivo de auferir uma renda continuada quando do implemento das condições para tanto. Tal conclusão pode ser tirada da letra do § 2º do art. 68 acima que, expressamente, dispõe que a concessão do benefício pela previdência complementar não depende da concessão de benefício pelo RGPS.

Assim, a meu ver, o plano de previdência privada complementar da notificada não atende ao disposto na alínea "p" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, por retirar de um grupo de empregados, alternativa oferecida a outros.

Para finalizar a discussão, não posso deixar de contrapor a tese de que os funcionários que recebem salários abaixo do teto do RGPS não necessitam de parcela complementar de sua renda com um argumento de ordem prática. É sabido que, atualmente, dificilmente um aposentado consegue auferir proventos de aposentadoria de valor igual aos seus rendimentos da ativa, mesmo que esses importassem em quantia inferior ao teto do RGPS, em função do fator previdenciário. Na verdade, esse instituto, que objetiva reduzir a aposentadoria para beneficiários mais jovens, raramente permite que aqueles que recebiam acima do teto consigam receber o valor máximo do benefício. Assim, é plenamente cabível que alguém que percebia remuneração abaixo do teto do RGPS necessite de renda complementar, não para desfrutar de padrão de vida incompatível com sua situação anterior, mas para manter o mesmo *status* financeiro.

O sujeito passivo também afirma que o art. 458, §2º, inciso VI da CLT excluiu expressamente a parcela paga à título de previdência privada do salário, sem estabelecer, para tanto, qualquer requisito, e que esse dispositivo foi alterado pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, posterior à Lei nº 8.212, de 1991, não podendo o Executivo pretender estender o conceito de remuneração para abarcar valores não previstos pela Legislação Trabalhista.

Entretanto, essa 2ª Turma já teve a oportunidade de discutir o assunto, e concluiu que a lei trabalhista não tinha o poder, nem a intenção, de alterar os termos da lei previdenciária, como demonstra a ementa abaixo transcrita:

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 01/06/1998 a 31/07/2005

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. SALÁRIO INDIRETO. INCIDÊNCIA. INOBSERVÂNCIA LEGISLAÇÃO DE REGÊNCIA ESPECÍFICA. LEI Nº 8.212/91.

Somente não integram a base de cálculo das contribuições previdenciárias as verbas concedidas aos segurados empregados e/ou contribuintes individuais da empresa que observarem os requisitos inscritos nos dispositivos legais que regulam a matéria, notadamente artigo 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91, o qual deverá ser interpretado de maneira literal e restritiva, conforme preceitos do artigo 111, inciso II, e 176, do Códex Tributário. Com arrimo no Princípio da Especialidade da leis, os ditames contidos no § 2º do artigo 458, da CLT, sobretudo após a

alteração introduzida pela Lei nº 10.243/2001, não tem o condão de suplantare as exigências legais do artigo 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91, para a não incidência de contribuições previdenciárias sobre as verbas concedidas aos funcionários da empresa, in casu, a título de plano educacional.

Recurso especial provido.

(Acórdão nº 9202-00.323, sessão de 27 de outubro de 2009, relator Rycardo Henrique Magalhães de Oliveira)

Finalmente, o contribuinte argumenta que, como os valores referentes ao custeio de "futura" aposentadoria ainda não estão disponíveis aos empregados, não há que se falar em remuneração, e, por conseqüência, não ocorre o fato gerador das contribuições previdenciárias.

Como já visto acima, o art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, inclui, no escopo do salário-de-contribuição, toda a remuneração auferida pelos empregados, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades, incluindo-se, na hipótese, os pagamentos à plano de previdência privada em nome dos funcionários.

Diante do exposto, voto no sentido de conhecer do recurso para, no mérito, dar provimento ao recurso especial do Procurador da Fazenda Nacional.

(Assinado digitalmente)

Luiz Eduardo de Oliveira Santos

Voto Vencedor

Conselheiro Elias Sampaio Freire, Designado

Inicialmente saliento que a questão da incidência ou não de contribuições previdenciárias sobre o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo a programa de previdência complementar não decorre de norma isentiva a ser interpretada literalmente. Em verdade, trata-se de uma imunidade tributária, prevista no art. 202, § 2º da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 1º A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

(...).”

De acordo com a mais abalizada doutrina, a técnica de interpretação de regras de imunidade é diferente daquela de regras de isenção. Diferentemente da isenção, em se tratando de imunidade, o benefício outorgado pela Constituição independe da vontade do Estado. A exegese dos dispositivos, portanto, deve afastar as tentações do poder tributante de alcançar campo protegido pela vontade suprema da Constituição

A interpretação restritiva, aplicada nas hipótese de imunidade tributária, não reduz o campo da norma, mas determina-lhe as fronteiras exatas. Não conclui de mais, nem de menos do que o texto exprime, mas declara o sentido verdadeiro e o alcance exato da norma, tomando em apreço todos os fatores jurídico-sociais que influíram em sua elaboração.

Ademais, é inaplicável ao presente caso o disciplinado no art. 16 da Lei Complementar nº 109, de 2001, posto que o referido dispositivo disciplina “Os Planos de Benefícios de Entidades Fechadas” e aqui tratamos de “Planos de Benefícios de Entidades Abertas”, disciplinados no art. 26 e seguintes da referida Lei Complementar.

Portanto, o cerne da questão restringe-se à aplicabilidade ou não, ao presente caso, da regra contida no art. 28, § 9º, “p” da Lei nº 8.212/1991, *in verbis*:

“§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/97):

(...).

p) o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo a programa de previdência complementar, aberto ou fechado, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os arts. 9º e 468 da CLT; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10/12/97).”

Ou seja, há de se verificar se a disponibilização do plano de previdência complementar somente aos empregados e dirigentes que percebam remuneração superior ao limite máximo do salário de contribuição do Regime Geral da Previdência Social – RGPS configura ou não violação a exigência de que o referido plano seja disponível à totalidade dos empregados e dirigentes da empresa.

Há de se salientar que o sistema de previdência social, no seu regime geral, básico, possui caráter universal e destina-se a todos, sendo obrigatório à população economicamente ativa, mediante atendimento de determinados requisitos e de contribuições. Contudo, frente à massa de segurados que nesse sistema se amparam é evidente a insuficiência do modelo do Regime Geral de Previdência Social. Por outro lado, o sistema de previdência complementar, de caráter privado, facultativo e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, objetiva garantir a continuidade do padrão de bem-estar correspondente a fase em que o indivíduo laborava.

Tendo em vista tal cenário e seus reflexos na sociedade, esclarece Maria Cibele de Oliveira Ramos, *in Os planos de benefícios das entidades de previdência privada*. São Paulo : LTr, 2005, p. 22:

“Foi criado então, em 1977, o sistema de previdência complementar, de caráter privado, paralelo ao regime de previdência social, básico e estatal, com a finalidade de, por meio de contrato, propiciar o pagamento de benefícios em contraprestações às contribuições vertidas. O próprio trabalhador, pelo seu esforço pessoal, com o intuito de garantir a sua qualidade de vida, busca a complementação da sua aposentadoria, efetuando poupança prévia durante sua vida laborativa, acumulando valores.

Decorre da evolução social, que a má distribuição de renda originou disparidades gritantes entre classes sociais, sendo que muitos indivíduos auferem rendas superiores ao teto previsto no Regime Geral de Previdência Social. Não é porque esses indivíduos pertencem a classes sociais privilegiadas que não mereçam a manutenção do padrão de vida na velhice.

A remuneração mensal proveniente de aposentadoria, similar àquela percebida em fase laborativa, é fator indispensável em

todas as classes sociais para a obtenção da estabilidade social. Fato é que a redução de rendimento, seja em vida laborativa, seja na aposentadoria, gera conseqüências desagradáveis e não esperadas para qualquer família.”

Dentro desse enfoque, o Instituto de Política Econômica Aplicada – IPEA, de acordo com seu Boletim de Políticas Sociais – Previdência Social -Acompanhamento e Análise nº 13, edição especial 2007 (fls. 51), manifesta-se no sentido de que o público alvo da previdência complementar é uma minoria da população que possui rendimentos mais elevados e querem completar sua aposentadoria, nos seguintes termos:

“Por fim, o terceiro pilar é composto pela Previdência Complementar. Essa é voluntária e tem por objetivo conceder benefícios opcionais complementares aos segurados da previdência dos empregados do setor privado. O público-alvo é de uma minoria da população que possui rendimentos elevados e querem complementar sua aposentadoria, já que a maioria dos trabalhadores tem direito aos benefícios da Previdência básica, cujo teto de remuneração situa-se ao redor de nove salários mínimos. Cerca de 2,9% da PEA discutida na seção sobre a situação social da Previdência Social contribuíam para algum plano de Previdência Complementar em 2005.”

Portanto, para suplementar o valor da aposentadoria social concedida pelo RGPS, algumas empresas oferecem a seus empregados e dirigentes planos de previdência privada. E, para estimular o empregador a conceder este benefício, o legislador, no art. 28, § 9º, “p” da Lei nº 8.212/1991, disciplinou expressamente que os planos de previdência complementar não integram a base de cálculo das contribuições previdenciárias, conforme leciona Marco André Ramos Vieira, ilustre Conselheiro da 5ª Câmara do 2º Conselho de Contribuintes, in Manual de Direito Previdenciário – Teoria, Jurisprudência e 580 Questões, 6ª edição, Editora Impetus, fls. 192:

“Os valores das contribuições pagas pelo empregador para planos de previdência complementar não integram a base de cálculo das contribuições previdenciárias, desde que disponível à totalidade dos empregados e dirigentes.

Esse é um estímulo ao empregador, para que possa complementar os benefícios previdenciários de seus segurados, haja vista o RGPS possuir limite, atualmente de R\$ 2.668,15.”

Daí, nesse diapasão leciona o Professor Alessandro Cruz, Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil, em lição constante no endereço eletrônico http://www.vemconcursos.com/arquivos/aulas/Alessandro_Cruz_aula02.pdf:

“Tanto a previdência aberta quanto à fechada, constituem a chamada previdência complementar, que visa, mediante planos alternativos, complementar a previdência básica oferecida pelo RGPS.

Exemplificando, imaginemos a seguinte situação hipotética:

Manoel trabalha em um banco S.A. cuja maioria do capital social é da União (ex.: Banco do Brasil S.A.) e recebe a título de

salário R\$ 3.000 (Três mil reais). O banco possui, também, uma entidade fechada de previdência social para seus empregados. Como ficaria, teoricamente, a aposentadoria de Manoel?

Primeiramente, cabe, atentar para o fato de que o empregado (Manoel) é segurado do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, conforme alínea “a”, inciso I, do art. 12 da Lei nº 8.212/91, portanto, recolhe as contribuições previdenciárias até o limite máximo do salário de contribuição, atualmente R\$ 1.561,56 (um mil, quinhentos e sessenta e um reais e cinquenta e seis centavos), pois quando se aposentar o RGPS pagará, no Máximo, até este valor. A diferença entre tal valor e o que Manoel recebe, ou seja, R\$ 1.438,44 (Um mil, quatrocentos e trinta e oito reais e quarenta e quatro centavos), recolherá para a entidade fechada de previdência social, para no futuro complementar na aposentadoria, e, assim receber proventos integrais.”

Destarte, a própria natureza da previdência complementar, no sentido que a sua finalidade precípua é a de complementar os benefícios de aposentadoria daqueles que auferem remuneração superior ao limite imposto para o RGPS, nos leva a concluir que não restou violada a norma contida no art. 28, § 9º, “p” da Lei n.º 8.212/1991, por considerar que, não obstante o plano de previdência complementar ser voltado tão somente aqueles que percebam remuneração superior ao limite do RGPS, caracterizado está que este plano de previdência complementar encontra-se disponível à totalidade dos empregados e dirigentes da empresa.

Por todo o exposto, voto por NEGAR PROVIMENTO ao recurso especial da Fazenda Nacional.

É como voto.

(Assinado digitalmente)

Elias Sampaio Freire