



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Conselho Administrativo de Recursos Fiscais



PROCESSO	16682.720818/2024-36
ACÓRDÃO	2202-011.880 – 2ª SEÇÃO/2ª CÂMARA/2ª TURMA ORDINÁRIA
SESSÃO DE	6 de abril de 2026
RECURSO	VOLUNTÁRIO
RECORRENTE	PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRÁS
INTERESSADO	FAZENDA NACIONAL

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2020 a 31/12/2020

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ABONO ÚNICO DESVINCULADO AO TRABALHO. FALTA DE HABITUALIDADE. AUSÊNCIA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. PRESENÇA DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. VALIDADE. NÃO INCIDÊNCIA.

O abono recebido em parcela única, desvinculado ao trabalho e sem habitualidade, não integra a base de cálculo do salário contribuição. Não se exige que o abono seja veiculado por intermédio de normas coletivas de trabalho. Se houve acordo da empresa com o trabalhador, ainda que formalizado somente em contrato individual de trabalho, o abono único é válido.

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIA. VALORES PAGOS EM DECORRÊNCIA DO CUMPRIMENTO DE METAS OU RESULTADOS ALCANÇADOS. PRÊMIO POR DESEMPENHO. INCIDÊNCIA.

O pagamento de verbas ajustadas referentes ao cumprimento de metas ou atingimentos de resultados tem ínsita característica remuneratória, pois pressupõe um incremento laboral para o atingimento de tais objetivos, indicando o caráter contraprestacional da verba e incidência das contribuições sociais previdenciárias.

REMUNERAÇÃO COMPENSATÓRIA. QUARENTENA. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 122/21

Incide contribuição previdenciária para o RGPS sobre a remuneração compensatória estabelecida para as autoridades que ficam impedidas de exercer cargo ou emprego quando deixam de ocupar cargo público, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013 (quarentena).

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por maioria de votos, em dar parcial provimento ao recurso para excluir da base de cálculo do lançamento as verbas pagas a título de Abono PCR, vencido o Conselheiro Marcelo Valverde Ferreira da Silva, que negou provimento.

Assinado Digitalmente

Andressa Pegoraro Tomazela – Relatora

Assinado Digitalmente

Ronnie Soares Anderson – Presidente

Participaram da sessão de julgamento os conselheiros Marcelo Valverde Ferreira da Silva, Henrique Perlatto Moura, Thiago Buschinelli Sorrentino, Andressa Pegoraro Tomazela, Raimundo Cassio Goncalves Lima (substituto[a] integral), Ronnie Soares Anderson (Presidente).

RELATÓRIO

Com a finalidade de resumir o presente caso, adoto e reproduzo o relatório da decisão ora recorrida:

Trata-se de impugnação aos Autos de Infração lavrados em face da empresa PETROLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRÁS, assim descrito:

1.1. Auto de Infração, fls. 2 a 104, relativo às contribuições da empresa destinadas à Seguridade Social, inclusive para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho – GILRAT, ajustado pelo adicional do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), incidentes sobre as remunerações pagas ou creditadas a segurados empregados, e as relativas às contribuições da empresa sobre as remunerações pagas ou creditadas aos segurados contribuintes individuais, no período de janeiro de 2021 a dezembro de 2021, totalizando, com o acréscimo de juros de mora e multa proporcional, o valor de R\$ 983.026.177,56 na data da lavratura.

1.2. Auto de Infração, fls. 105 a 233, com exigência de contribuições sociais destinadas a Outras Entidades e Fundos (INCRA, SEBRAE e SALÁRIO-EDUCAÇÃO), incidentes sobre as remunerações pagas ou creditadas a segurados empregados, no período de janeiro de 2021 a dezembro de 2021, totalizando, com o acréscimo de juros de mora e multa proporcional, o valor de R\$ 145.689.421,71 na data da lavratura.

2. O Relatório Fiscal, fls. 234 a 275, esclarece que:

Dos fatos geradores do crédito previdenciário apurado durante o procedimento fiscal

VI.1 – Abono PCR

2.1. O fato gerador é a remuneração paga a segurado empregado por intermédio de rubricas não enquadradas pelo contribuinte como base de cálculo previdenciária no ano de 2020.

2.2. “A PETROBRAS enquadra a rubrica ‘0593P – ABONO’ no eSocial, no ano de 2020, como não incidente da CP (código de incidência PS ‘00’, tipo ‘1 - VENCIMENTO, PROVENTO OU PENSÃO’)”.

2.3. “A PETROBRAS implantou em 2018 um novo plano de cargos e, para incentivar a adesão de seus funcionários, instituiu o pagamento de uma verba sob a descrição de Abono PCR, que é paga através da rubrica ‘0593P – ABONO’”.

2.4. “As características de um abono destacadas na definição acima não estão presentes no Abono PCR pago, pois apresenta como fato gerador a adesão do trabalhador ao novo plano de cargos e remuneração da empresa, e, portanto, não tem natureza espontânea”.

2.5. “O abono PCR é um incentivo a adesão ao novo plano de cargos e remuneração (PCR) da empresa. Trata-se de uma gratificação paga ao segurado empregado, desde que o trabalhador esteja em atividade laboral na empresa. Nota-se que o pagamento fica suspenso sob determinadas condições e pode ser estornado pela PETROBRÁS se solicitado o desligamento da empresa logo após seu recebimento”.

VI.2 – Prêmio por Desempenho

2.6. Em resposta ao TIF nº 01, o sujeito passivo afirma que “que o PPP é um programa de remuneração variável com foco motivador no cumprimento de objetivos estratégicos que visem dar maior valor a Companhia para seus acionistas. Já no segundo parágrafo, afirma que a natureza do PPP é de prêmio e não integra a base de cálculo para a previdência social”.

2.7. A Autoridade Fiscal esclarece que “que como o Programa Prêmio por Performance (PPP) é formado pela unificação de três programas de remuneração

variável, ele, naturalmente, é um programa de remuneração variável. O PPP visa recompensar os seus executivos e trabalhadores pelos resultados alcançados alinhando os interesses deles com os dos acionistas da companhia. O atingimento das metas resulta no pagamento de uma remuneração variável, chamada pela PETROBRÁS de ‘prêmio por desempenho’”.

2.8. “Nota-se que alguns indicadores avaliados não são controláveis pela maioria dos trabalhadores da empresa. O nível de endividamento, por exemplo, depende exclusivamente de decisões tomadas pelo setor financeiro e membros do Conselho de Administração”.

2.9. “O contribuinte destaca no Relatório Anual e Formulário 20-F – 2020 a existência de uma cláusula condicionante para o pagamento do PPP: a PETROBRÁS deve apresentar, no exercício de 2019, lucro líquido acima de US\$2,5 bilhões (R\$10 bilhões). Conclui-se que, independentemente do desempenho individual do empregado ou do cumprimento de metas das unidades, se essa condição mínima não for atingida, o PPP não é ‘ativado’ e o ‘prêmio por desempenho’ não é pago pelo contribuinte”.

2.10. “A KPMG Auditores Independentes reforça o entendimento de que o PPP é um programa de remuneração variável aplicado a todos os empregados da PETROBRÁS, alinhado ao Plano Estratégico da empresa, e destaca que o seu pagamento está condicionado ao atingimento de lucro líquido mínimo de R\$10 bilhões no ano de 2019. Afirma, também, que esse novo modelo de remuneração substitui os demais benefícios relativos à remuneração variável existentes relativos ao ano de 2018”.

2.11. “O valor devido do PPP para os membros da Diretoria Executiva, Presidente e Diretores Executivos será de 60% (sessenta por cento) à vista e 40% (quarenta por cento) diferido em 4 parcelas, tendo como referência o valor das ações ordinárias da PETROBRAS (PETR3). O valor diferido é, simbolicamente, convertido na quantidade de ações PETR3, utilizando como referência à média ponderada dos últimos 60 (sessenta) pregões do exercício de referência do Programa, e poderá ser convertido em valor monetário conforme o vesting (prazo de carência) progressivo destacado no quadro abaixo: [...]”.

2.12. “O valor do “prêmio por desempenho” diferido dos diretores e presidente é atrelado ao valor das ações PETR3 da empresa após o pagamento da parcela fixa. O prêmio diferido passa a depender da valoração que o “mercado” dá as ações da PETROBRÁS na bolsa de valores. Trata-se de um plano por ações imposto pela empresa. Não tem natureza de “prêmio por desempenho” do trabalhador, mas de remuneração variável”.

2.13. “Vê-se, pelo quadro acima, que 667 (seiscentos e sessenta e sete) trabalhadores tiveram nota 0 (zero), ou seja, seu desempenho individual ficou dentro ou abaixo do esperado (não houve superação da meta), e mesmo assim, receberam o pagamento do ‘prêmio por desempenho’. E, o mesmo quantitativo cedido à TRANSPETRO, não sofreu avaliação discricionária/individual, pois não constava no regulamento específico dela”.

2.14. “Diante do exposto acima, esta auditoria considerou o pagamento efetuado sob as rubricas de provento com código “1147P”, “1148P”, “7147P” e “3147P”, reduzidos pelo valor pelas rubricas de desconto com código “1147D”, “1148D” e “7147D” fato gerador da obrigação tributária, integrando o conceito de remuneração e, desta forma, abarcado pelo conceito de salário-de-contribuição sujeito à incidência de contribuições previdenciárias e de terceiros”.

VI.3 – Diferença Quarentena

2.15. “A PETROBRAS enquadrou, no eSocial, a rubrica ‘3199P - DIF QUARENT REMUN NAO EST’, para o ano de 2020, como de não incidência da CP (código de incidência PS ‘00’, tipo ‘1 - VENCIMENTO, PROVENTO OU PENSÃO’)

2.16. Em resposta ao TIF nº 19, o sujeito passivo esclareceu que, “no art. 28 do seu Estatuto Social (transcrito abaixo), que, durante o período de 6 meses após o término de seu mandato, chamado de quarentena, os ex-membros da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal farão jus, em determinadas hipóteses, à remuneração compensatória equivalente ao honorário mensal da função que ocupavam, desde que previamente aprovado pela Comissão de Ética da Presidência da República (‘CEP’) e desde que não optem pelo retorno, antes do término do período de impedimento, ao desempenho da função ou cargo, efetivo ou superior, que ocupavam anteriormente na administração pública ou privada”.

2.17. “A rubrica “DIF QUARENT REMUN NAO EST” é paga, na competência 10/2020, apenas ao segurado EBERALDO DE ALMEIDA NETO, CPF 737.109.897-87, desligado da empresa em 01/05/2020, ou seja, em período inferior a 6 meses da data de seu desligamento”.

VI.4 – Remuneração CI fora do eSocial

2.18. “Identificou-se na Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF) enviada pela PETROBRAS para o ano de 2020 pagamentos a segurado não incluídos na folha de pagamento do eSocial, e, portanto, não tributados para a Previdência Social”.

2.19. “Solicitou-se, pelo TIF nº19, cópia de tela do sistema de folha de pagamento ou holerite ou outro documento que contivesse os valores pagos e descontados dos

segurados Sonia Julia Sulzbeck Villalobos, CPF 022.306.678-82, Ana Lucia Poças Zambelli, CPF 024.818.357- 51, Walter Mendes de Oliveira Filho, CPF 686.596.528-00, João Bosco Santana Junior, CPF 023.194.557-44, nas competências não informadas no eSocial, mas declaradas em DIRF”.

2.20. “Esta auditoria, diante do exposto acima, considera os pagamentos efetuados pelos Comprovantes de Pagamento de Contribuinte Individual e pela rubrica com código “1051”, desde que não declarados no eSocial, como fato gerador da obrigação tributária, integrando o conceito de remuneração e, desta forma, abarcado pelo conceito de salário-de-contribuição sujeito à incidência de contribuição previdenciária”.

Da Ciência e da Impugnação

3. O sujeito passivo foi cientificado do encerramento do procedimento fiscal, por meio de sua Caixa Postal, considerada seu Domicílio Tributário Eletrônico (DTE) perante a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), em 13/12/2024, conforme Termo de Ciência por Abertura de Mensagem, fl. 5.499, apresentando a impugnação de fls. 5.505 a 5.545, em 10/01/2025, conforme Termo de Solicitação de Juntada, fl. 2.167, sob os seguintes argumentos:

INFRAÇÃO 1 E 3 - DA INFRAÇÃO “ABONO PCR”: NATUREZA DE ABONO DO VALOR PAGO COMO INCENTIVO À ADEÇÃO A NOVO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO - PCR. PRIMAZIA DA ESSÊNCIA SOBRE A FORMA. DESVIRTUAMENTO

3.1. De acordo com o artigo 195, inciso I, alínea “a”, da Constituição Federal de 1988, a contribuição previdenciária incide sobre quaisquer verbas pagas ao trabalhador em razão do trabalho ou que com ele guardem relação, ressalvadas as exclusões previstas em lei.

3.2. A base de cálculo das contribuições previdenciárias deve seguir o que determina o inciso I do artigo 28 da Lei 8.212, de 1991, considerando também as exceções previstas no § 9º do mesmo artigo e no § 2º do artigo 457 da CLT. A fiscalização, por ser atividade vinculada à lei, não pode distorcer fatos ou relações jurídicas para justificar a cobrança, especialmente quando se trata de verbas como ganhos eventuais e abonos, sobre as quais não incide contribuição previdenciária.

3.3. A verba paga pelo empregador aos empregados não atende ao requisito do inciso I do artigo 28 da Lei 8.212, de 1991, para ser considerada salário de contribuição, pois não tem caráter retributivo pelo trabalho. No caso, o abono PCR foi pago em parcela única, de forma não habitual e desvinculada do salário, conforme demonstrado pelas provas nos autos.

3.4. Além da natureza remuneratória e da habitualidade, é essencial que a verba possa ser substituída por benefício previdenciário para haver incidência de

contribuição. No entanto, o abono PCR não se relaciona com a prestação de serviços nem é substituível por benefício previdenciário. Ora, a própria Fiscalização reconheceu tratar-se de incentivo à migração do plano de cargos e salários.

3.5. O abono PCR, por sua natureza eventual, não se enquadra como remuneração e, portanto, não compõe a base de cálculo das contribuições previdenciárias. Seu caráter não habitual é evidenciado pelo pagamento único, sem integração ao salário, e com a finalidade específica de incentivar a migração para um novo plano de cargos e salários.

3.6. Ao contrário do que consta no auto de infração, o abono não deve ser excluído da base de cálculo por se tratar de indenização prevista em lei, mas sim por ser ganho eventual e abono expressamente desvinculado do salário, conforme o artigo 28, § 9º, alínea “e”, item 7, da Lei nº 8.212, de 1991.

3.7. Acordos ou convenções coletivas podem definir a natureza jurídica das verbas, inclusive afastando seu caráter salarial, especialmente quando favorecem os trabalhadores. Isso visa incentivar benefícios sem que sejam automaticamente considerados salário. No entanto, esse entendimento não se aplica ao Direito Previdenciário, que segue lógica própria.

3.8. No Direito Previdenciário, por se tratar de Direito Público e de tributo, as partes não têm liberdade para definir a natureza das verbas, salvo quando a lei expressamente permite e mediante o cumprimento dos requisitos legais. Assim, o que se pactua no âmbito trabalhista não se aplica automaticamente à esfera previdenciária. Além disso, a Fiscalização desconsiderou o entendimento vinculante do STF (Tema 20), que estabelece que a contribuição do empregador incide apenas sobre ganhos habituais do empregado.

3.9. Segundo o julgamento vinculante, verbas remuneratórias são habituais e servem como contraprestação pelo trabalho. O abono pago pela Impugnante, por adesão ao novo plano de carreira, não se enquadra nesse conceito, pois é um ganho eventual, não habitual, e por isso está excluído da base de cálculo da contribuição previdenciária.

3.10. Segundo o sujeito passivo “há aqui uma completa deturpação da relação jurídica básica que dá origem ao pagamento das verbas previdenciárias: a retribuição do trabalho. Ora, a relação de emprego em análise, em especial o período em que os colaboradores estão a trabalhar (ou à disposição para trabalhar) não gera a obrigação do empregador promover o pagamento do abono”.

3.11. A existência de condições para o pagamento do abono pela migração no plano de cargos e salários não altera a natureza da verba nem a transforma em salário de contribuição, conforme o inciso I do artigo 28 da Lei 8.212, de 1991.

INFRAÇÃO 2 E 4. DOS PRÊMIOS DE DESEMPENHO E DOS ELEMENTOS QUE O CONFIGURAM COMO TAL. AFIRMAÇÕES DESTITUÍDAS DE PROVAS E ALHEIAS AO QUE REPRESENTAM AS MÉTRICAS DE DESEMPENHO

3.12. Embora os fundamentos que levaram a Fiscalização a considerar a verba paga a título de prêmio por performance como sujeita à contribuição previdenciária não estejam claros, foi possível identificar três pontos controversos:

(i) A própria Contribuinte teria supostamente indicado que a verba ostenta a natureza remuneratória, conforme se extrai do Relatório e-Form 20;

(ii) Pautado no entendimento consubstanciado na Solução de Consulta Cosit nº 151/2019, decorre da conclusão de que o prêmio não poderia, segundo a RFB, estar atrelado a nenhuma espécie de obrigação legal ou ajuste expresso; e

(iii) A terceira e última circunstância, de natureza fática, está relacionada à insatisfação da Fiscalização para com os critérios estabelecidos, os quais, segundo ela, não levariam em conta o desempenho do profissional, mas apenas o resultado da Cia. o que, na prática, desvirtuaria o requisito constante do § 4º do artigo 457 da CLT.

3.13. Os fundamentos apresentados não têm respaldo na lei nem nos fatos que realmente motivaram o caso. Primeiro, o fato de a rubrica ser associada a um benefício de remuneração variável não descaracteriza o que foi efetivamente pago pela Contribuinte, conforme o art. 457 da CLT. Segundo o relatório e-Form foi elaborado para uma legislação estrangeira e reconhece o pagamento do prêmio PPP como mérito pelo desempenho. Terceiro, chamar o prêmio de remuneração variável não o afasta do previsto no art. 457, § 2º da CLT, que exclui esses prêmios da contribuição previdenciária. Portanto, é incoerente a fiscalização usar o termo "remuneração variável" para invalidar uma previsão legal expressa.

3.14. O fundamento do item (ii) contraria a legislação vigente. A Lei 8.212, de 1991, (§ 9º do art. 28) e o art. 457 da CLT (§§ 2º e 4º) deixam claro que os prêmios não integram a remuneração e não têm condicionamentos. A Solução de Consulta cria um requisito não previsto em lei, o que justifica sua rejeição. O fisco confunde liberalidade (iniciativa do empregador) com espontaneidade, sendo que a legislação exige apenas que o pagamento do prêmio seja por liberalidade, sem imposição legal ou negociada.

3.15. A formalização interna unilateral da empresa sobre critérios para pagamento de prêmios não elimina a liberalidade do empregador, que paga por sua própria vontade, sem obrigação. Além disso, a legislação não exige ausência total de qualquer previsão sobre as condições do prêmio, conceito relacionado à espontaneidade.

3.16. Do ponto de vista fático, não é razoável que a empresa pague prêmios por desempenho sem regras claras, metas e critérios acessíveis, especialmente para mais de 40 mil colaboradores. É natural e necessário que premiações tenham regras claras antes de serem concedidas, especialmente as por desempenho. Portanto, há incoerência no entendimento do fisco, que exige comprovação objetiva do desempenho esperado e superado, algo impossível sem a criação prévia de políticas, regulamentos ou parâmetros.

3.17. A solução de consulta excede os limites da CLT e da Lei 8.212, de 1991, ao impor exigência não prevista em lei, violando os princípios da legalidade e da segurança jurídica.

3.18. “Passando agora ao enfrentamento dos motivos que formataram o item (iii) acima, percebe-se que a RFB, ao objetivo de desacreditar o sistema de premiação adotado, ataca, de maneira extremamente superficial, a metodologia adotada para mensurar o desempenho dos colaboradores”.

3.19. O sujeito passivo critica o entendimento da Fiscalização quanto aos critérios de avaliação dos empregados para definição do Programa de Prêmio por Performance (PPP), alegando que são inadequados, pois, apenas 10% da nota vem da avaliação direta do colaborador, enquanto os 90% restantes dependem de métricas fora do controle dos profissionais, o que violaria o § 4º do art. 457 da CLT. Além disso, afirma-se que o Relatório Fiscal (parágrafos 83 a 94) apresenta informações falsas sobre esses critérios. A leitura dos parágrafos citados mostra que a Fiscalização distorceu completamente as regras, ignorando os itens que realmente avaliam o desempenho superior dos colaboradores.

3.20. O sujeito passivo afirma que o Programa de Prêmio por Performance é composto por três grupos de indicadores definidos anualmente com base nos planos estratégicos da Petrobras: a) Métricas de Topo: comuns a todos, como Dívida Líquida/EBITDA e ROCE; b) Métricas Específicas: variam por área, registradas no Scorecard ou GD; c) Discricionário/Individual: avaliação do desempenho individual pelo superior imediato, em escala de 0 a 5. Aludidas métricas, e seu respectivo grau de importância na definição do resultado alcançado pelo colaborador, foram detalhadas nas tabelas que instruem o Regulamento.

3.21. As Métricas de Topo têm peso variável conforme o cargo do colaborador, pois quanto maior o nível hierárquico, maior sua influência sobre os resultados, como a redução do endividamento. Por exemplo, o presidente pode definir metas que impactam diretamente essas métricas. No entanto, para empregados sem função gerencial, essas métricas não ultrapassam 40% do total, mantendo-se coerentes com o nível de responsabilidade e influência de cada um.

3.22. As Métricas Específicas seguem a mesma lógica das de Topo e consistem em metas individualizadas definidas pelo gestor imediato: no scorecard para quem possui função gratificada e na GD (Gestão de Desempenho) para os demais. Essas metas refletem os objetivos esperados de cada profissional e seu cumprimento é avaliado ao fim do período, em conformidade com o § 4º do art. 457 da CLT.

3.23. As metas específicas devem refletir o desdobramento das metas de topo, adaptadas às atribuições de cada empregado, conforme prevê o § 4º do art. 457 da CLT. Por isso, podem ser incluídas na Gestão de Desempenho (GD), aspecto que foi ignorado pela Fiscalização.

3.24. As avaliações discricionárias (letra “c”) correspondem a apenas 10% da nota final e analisam aspectos subjetivos do profissional, como liderança e atitude, no cumprimento das metas. Por envolverem subjetividade, têm peso reduzido para garantir equilíbrio na avaliação. Por isso, mesmo com nota 0 nesse critério, alguns colaboradores obtiveram nota final superior a 1.

3.25. As métricas específicas, baseadas em metas ligadas diretamente à atividade do profissional, têm peso de 50% na nota final, sendo o critério mais relevante. Assim, conclui-se que o Relatório Fiscal apresenta informações falsas e incompletas sobre o sistema de avaliação da empresa, baseando-se em julgamento subjetivo, sem considerar a real estrutura e funcionamento das métricas adotadas. O Relatório Fiscal sugere incorretamente que há apenas duas métricas, sendo a avaliação discricionária (10%) a única relacionada ao desempenho do empregado, enquanto os demais 90% seriam metas de topo, fora do seu controle.

3.26. Os requisitos legais foram cumpridos por meio da adoção de métricas que avaliam resultados superiores ao esperado, alinhadas aos objetivos do empregador, conforme previsto na Instrução Normativa RFB nº 2.110, de 2022.

INFRAÇÃO 5 - DA INFRAÇÃO “REMUNERAÇÃO COMPENSATÓRIA DE QUARENTENA PAGA A SEGURADOS EMPREGADOS”. DA NATUREZA JURÍDICA DE INDENIZAÇÃO DA QUARENTENA

3.27. A verba foi paga devido ao período de impedimento de ex-dirigentes, conforme previsto na Lei nº 12.813, de 2013 e no Estatuto Social da Companhia. Essa lei estabelece que o impedimento ocorre após o exercício de cargo no Poder Executivo federal, para evitar conflitos de interesses — situações em que interesses públicos e privados possam prejudicar o interesse coletivo ou influenciar indevidamente a função pública — e o uso de informação privilegiada, que envolve dados sigilosos ou relevantes para decisões econômicas ou financeiras não divulgadas ao público.

3.28. Em 28/04/2016, a Assembleia Geral Extraordinária da Petrobras aprovou alterações no Estatuto Social, incluindo no art. 28 o pagamento de uma verba

específica. Conforme o Estatuto, ex-membros da Diretoria Executiva, do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal ficam impedidos de atuar por seis meses após o término do mandato, salvo prazo maior definido em normas regulamentares. Durante o período de impedimento, esse ex-membro fez então jus à verba compensatória.

3.29. Cita a Instrução Normativa nº 2.110, de 2022, afirmando que não há objetivo remuneratório no pagamento da verba “quarentena”. A quarentena decorre do dever de boa-fé, fidelidade e lealdade do ex-dirigente à empresa, exigindo que ele mantenha sigilo sobre informações confidenciais, especialmente em relação a concorrentes. Esse dever pode continuar mesmo após o término do contrato de trabalho, sendo formalizado por cláusulas contratuais.

3.30. O artigo 28 do Estatuto Social da Petrobras, alinhado à Lei nº 12.813/2013, prevê o pagamento de quarentena a dirigentes estatutários, atendendo aos requisitos da jurisprudência trabalhista (valor definido, limite temporal e condições). Isso demonstra claramente a natureza indenizatória da quarentena.

INFRAÇÃO 6 - DA INFRAÇÃO “FAP INFORMADO INCORRETAMENTE NO ESOCIAL”. DA INCORREÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. DO EFETIVO RECOLHIMENTO COM BASE NA ALÍQUOTA DEVIDA PARA 11 DOS 15 ESTABELECIMENTOS AUTUADOS

3.31. O auditor fiscal verificou que os pagamentos foram feitos pelas rubricas “1051 - Participação Comitê Estat” e “9CI3P – Remuneração Contribuinte Individual”, consideradas pela empresa como base mensal no eSocial. A Contribuinte identificou que a ausência de registro desses valores no eSocial ocorreu devido a dados cadastrais faltantes ou incorretos dos segurados.

3.32. A Companhia enfrentou dificuldades no envio de arquivos ao eSocial devido a inconsistências nos dados cadastrais dos segurados, como nome, data de nascimento, CPF e NIS. O eSocial só aceita arquivos quando os dados da empresa coincidem com os registrados na base da Receita Federal.

3.33. A Contribuinte orienta anualmente o preenchimento do CPCI, mas devido à descentralização das contratações e ao grande volume de dados, podem ocorrer falhas pontuais nos cadastros, como constatado pela fiscalização.

3.34. “Desta feita, considerando tratar-se de erro pontual na anotação das aludidas informações, a Contribuinte informa que já está diligenciando para suprir aludida circunstância sem, claro, providenciar o pagamento da parte correspondente à aludida rubrica, razão pela qual roga seja ele excluído da discussão”.

Conclusão

3.35. “Ante o exposto, pugna a Impugnante pela improcedência do lançamento, integralmente, no que tange às infrações 1, 2, 3, 4 e 5 e, por outro lado, reconhece

a procedência, no que tange à infração 6, pelos motivos de fato e de direito demonstrados”.

3.36. “Outrossim, informa que, tão logo promova o recolhimento referente à infração 6, acostará comprovante nos autos, de modo a extinguir o crédito tributário quanto a esta parcela, assim como a representação para fins fiscais a ela relacionada”.

4. Em petição, fl. 5.607, juntada em 14/01/2025, o sujeito passivo informa que:

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS, já qualificada nos autos acima, vem requerer juntada do comprovante de pagamento em anexo, referente à infração 6, tal qual noticiado em sua impugnação. Outrossim, requer a homologação do valor recolhido e, uma vez extinto o crédito tributário, o cancelamento da Representação Fiscal para Fins Penais, processo nº 16682.721208/2024-50, emitida pela autoridade administrativa responsável pelo lançamento, sob a imputação de que a contribuinte deixara de informar no eSocial valores pagos a contribuinte individual, conforme detalhado no item VI.4 de VII.4 do relatório fiscal.

4.1. O sujeito passivo juntou os DARFs e os comprovantes de pagamento às fls. 5.606 a 5.631.

A DRJ negou provimento à Impugnação do contribuinte em acórdão assim ementado:

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2020 a 31/12/2020

DECISÕES JUDICIAIS. VINCULAÇÃO.

Ressalvadas as exceções previstas na legislação, as decisões judiciais vinculam somente as partes do processo em que exaradas.

DECISÕES ADMINISTRATIVAS. EFICÁCIA.

Decisões administrativas somente configuram normas complementares quando a lei lhes atribua eficácia normativa.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO. PARCELAS INTEGRANTES.

Entende-se por salário de contribuição a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma.

ABONO DE PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO. INCLUSÃO NO SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO.

Integra o salário de contribuição a parcela paga aos segurados empregados a título de abono vinculado ao salário, sem previsão em acordo coletivo e com fundamento em adesão ao plano de carreira e remuneração.

CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIA. VALORES PAGOS EM DECORRÊNCIA DO CUMPRIMENTO DE METAS OU RESULTADOS ALCANÇADOS. PRÊMIO POR DESEMPENHO. INCIDÊNCIA.

O pagamento de verbas ajustadas referentes ao cumprimento de metas ou atingimentos de resultados tem ínsita característica remuneratória, pois pressupõe um incremento laboral para o atingimento de tais objetivos, indicando o caráter contraprestacional da verba e incidência das contribuições sociais previdenciárias.

REMUNERAÇÃO COMPENSATÓRIA. QUARENTENA. INCIDÊNCIA.

Incide contribuição previdenciária para o RGPS sobre a remuneração compensatória estabelecida para as autoridades que ficam impedidas de exercer cargo ou emprego quando deixam de ocupar cargo público, nos termos da Lei nº 12.813, de 2013 (quarentena).

JULGAMENTO ADMINISTRATIVO. SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT. VINCULAÇÃO.

No âmbito da Receita Federal do Brasil é vinculante o entendimento exarado em sede de Solução de Consulta Interna.

Impugnação Improcedente

Crédito Tributário Mantido

Irresignado, o contribuinte apresentou Recurso Voluntário, sob a alegação de que o abono PCR, o prêmio por desempenho, a remuneração compensatória por quarentena não seriam verbas remuneratórias e, por isso, não haveria a incidência das contribuições previdenciárias.

É o relatório.

VOTO

Conselheiro **Andressa Pegoraro Tomazela**, Relatora.

O Recurso Voluntário é tempestivo e atende aos demais requisitos de admissibilidade, motivo pelo qual dele conheço.

ABONO PCR

A DRJ em sua decisão entendeu que o abono pago pela Recorrente a seus empregados não teria atendido, cumulativamente, os requisitos do Ato Declaratório PGFN nº 16/2011, para sua exclusão do salário contribuição conforme previsão do art. 28, § 9º, alínea “e”, item “7”, da Lei nº 8.212/1991, quais sejam: (a) pagamento de forma não habitual; (b) desvinculação do salário, ou seja, que não representassem percentual da remuneração; e (c) previsão em norma coletiva.

Apesar de o pagamento ter ocorrido “de forma não habitual (em parcela única)”, a DRJ consignou que a verba estaria vinculada ao salário do empregado porque seu valor teria sido definido “com base em percentual da remuneração individual”, além de inexistir “previsão em acordo ou convenção coletiva, afastando-se, assim, dos requisitos estabelecidos para sua exclusão da base de cálculo das contribuições”.

Ademais, houve um caso em que um empregado recebeu o abono PCR na competência 04/2020, mas teve a verba integralmente descontado na rescisão contratual na competência 05/2020 na rubrica "5593D — DESC ABONO", o que fez com que a DRJ concluísse que não seria liberalidade, pois “é condicionado à adesão a um plano de cargos e salários, e ainda sujeito à devolução em determinadas hipóteses”.

O Recorrente, por sua vez, argumenta em seu Recurso Voluntário que o abono PCR foi pago em parcela única, de forma não habitual e desvinculada do salário, como incentivo à migração para o novo plano de cargos e salários, enquadrando-se, assim, no conceito de abono não vinculado ao salário previsto artigo 28, § 9º, alínea “e”, item 7, da Lei nº 8.212/1991. A proposta foi feita pelo Recorrente de forma unilateral e espontânea, sendo que os empregados não eram obrigados a aceitar.

O Recorrente também alega que a legislação trabalhista define que o abono não integra a remuneração do empregado e não constitui base para quaisquer incidências trabalhistas e previdenciárias, bem como que foi introduzida a alínea “z” no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/1991, que excluiu da base de cálculo do tributo os prêmios e os abonos. Ainda, aduz o Recorrente que o fato de não estar em acordo coletivo não desvirtua a natureza não remuneratória da verba, assim como algumas condicionantes para o seu pagamento.

Por fim, comenta o Recorrente que o Supremo Tribunal Federal - STF, em sede de repercussão geral, julgou o Tema nº 20 e decidiu que “a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20/1998”. Assim, as verbas remuneratórias ou salariais seriam caracterizadas por sua habitualidade e, ao mesmo tempo, pela sua finalidade, qual seja, a servir como contraprestação pelo trabalho prestado em decorrência do contrato de trabalho.

O art. 195, I, alínea “a”, da Constituição Federal prevê expressamente que apenas os rendimentos do trabalho podem servir de base de cálculo para as contribuições previdenciárias. Assim, o total das remunerações pagas ou creditadas ao segurado empregado e trabalhador

avulso como retribuição pelo trabalho prestado sofrerá a incidência das contribuições previdenciárias, nos termos mencionados pelo art. 22, I, da Lei nº 8.212/91.

O parágrafo 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91 prevê de forma expressa quais verbas não vão integrar o salário de contribuição, incluindo-se aquelas recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário, conforme alínea “e”, item “7”.

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

(...) e) as importâncias:

(...) 7. recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário;

O Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, prevê que não integram o salário de contribuição as importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário por força de lei. Vide alínea “j” do inciso V do § 9º do art. 214, abaixo transcrito:

(...) § 9º Não integram o salário-de-contribuição, exclusivamente:

(...) V - as importâncias recebidas a título de:

(...) j) ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário por força de lei; (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999)

Conforme informações prestadas pelo Recorrente e trazidas no Relatório Fiscal (fls. 242), o pagamento do Abono PCR *“teve como objetivo incentivar a máxima migração de empregados ao novo plano de cargos. Ademais, tal incentivo foi praticado para adesões realizadas no período compreendido entre 02/07/2018 e 14/09/2018. Para empregados que estavam/estão afastados ou com contrato de trabalho suspenso no período regulamentar, o pagamento do Abono ocorreu/ocorrerá somente após o retorno deles às atividades laborais, o que aconteceu em 2020”*.

Os referidos pagamentos do Abono PCR realizados no ano de 2018 foram analisados por este Conselho no âmbito do processo administrativo nº 16682.720907/2022-11. O Conselheiro Relator Fernando Gomes Favacho, ao analisar os fatos e provas aqui discutidos, proferiu voto vencedor no acórdão nº 2201-011.807, de 9 de julho de 2024, no qual constou o seguinte:

1. Natureza do Abono PCR – Rubrica 0593.

De acordo com o Acórdão recorrido, o valor referente ao “abono PCR” (rubrica 0593) deve integrar o salário de contribuição, pois não se amolda aos contornos do conceito jurídico de abono e aos contornos da não incidência dados pelo artigo 28, §9º da Lei 8.212/1991.

(...)

Entende o contribuinte que o acórdão recorrido deixou de aplicar precedente vinculante, fixado pelo Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, em sede de repercussão geral (Tema n. 20), segundo o qual “a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20/1998”.

De acordo com o julgado, que vincula a autoridade administrativa, as verbas ditas remuneratórias ou salariais são caracterizadas por sua habitualidade e, ao mesmo tempo, pela sua finalidade, qual seja, a servir como contraprestação pelo trabalho prestado em decorrência do contrato de trabalho.

Acerca do Tema n. 20 do STF, com trânsito em Julgado em 31/08/2017, a decisão do Tribunal Pleno foi de que a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20/1998. A alegação do Recorrente – tendo como Recorrido o INSS – foi de que o art. 22, I da Lei 8.212/1991 seria inconstitucional por desbordar da moldura delimitada pelo art. 195, I da CF, vigente até a EC 20/1998, que permitia a instituição de contribuição social incidente sobre folha de salários. A alegação era de que a interpretação do termo deve se dar sobre salários, e não sobre todos os valores recebidos pelo empregado.

No voto do RE 565.160/SC (base do Tema n. 20), escreve o Ministro Alexandre de Moraes:

Portanto, o objeto do presente julgamento está em definir o alcance da expressão folha de salários, constante do art. 195, I, CF, e determinar se o art. 22, I, da Lei 8.212/91 respeitou os limites impostos pelo texto constitucional para a incidência de contribuições sociais. 2. O art. 195, I, CF, em sua redação original, apontava a folha de salários como fonte de custeio para a Seguridade Social, autorizando, assim, que a legislação ordinária viesse a estabelecer a base de cálculo de contribuições sociais sobre os valores dispendidos por empresas e empregadores individuais com o pagamento de mão-de-obra, como operado pelo art. 22, I, da Lei 8.212/91. A expressão textual dessa autorização foi reformulada pela EC 20/98, para ampliar o alcance da fonte de custeio indicada por esse dispositivo constitucional. (...) A Emenda Constitucional 20/98, conforme referido, alterou o referido dispositivo constitucional, conferindo-lhe a seguinte redação: Art. 195 - (...) I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (...) O texto constitucional, em seu atual §11, do artigo 201, antigo §4º, sempre consagrou a interpretação extensiva da questão salarial para fins de

contribuição previdenciária, expressamente prevendo “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei”. (...) Portanto, para fins previdenciários, o texto constitucional adotou a expressão “folha de salários” como o conjunto de verbas remuneratórias de natureza retributiva ao trabalho realizado, incluindo gorjetas, comissões, gratificações, horas-extras, 13º salário, adicionais, 1/3 de férias, prêmios, entre outras parcelas cuja natureza retributiva ao trabalho habitual prestado, mesmo em situações especiais, é patente. O Supremo Tribunal Federal, no próprio julgamento do RE 166.772, embora tenha delimitado que folha de salários, na redação original do art. 195, I, CF, referia-se a pagamento decorrente de vínculo empregatício, não diferenciou salário de remuneração. (...) Seria incongruente que a contribuição previdenciária patronal incidisse sobre base econômica mais restrita que aquela sobre a qual incide a contribuição devida pelos empregados, especialmente se considerado sua destinação ao custeio da Seguridade Social, e frustraria o imperativo constitucional de equidade na forma de participação no custeio da Seguridade (art. 194, V, CF).

O voto vogal da Ministra Cármen Lúcia é de que a finalidade indenizatória não comporia a base das Contribuições Previdenciárias:

13. Consideradas as expressões postas na Constituição da República ao tratar da contribuição social, não se pode admitir que sua incidência se dê sobre verbas de natureza indenizatória, pois essas não estão abrangidas pelas expressões “folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (...)” ou “ganhos habituais do empregado, a qualquer título”. Se a finalidade das verbas indenizatórias é a simples recomposição do patrimônio do empregado, não há como enquadrá-las como salário, rendimentos ou ganhos.

Tais citações são para dizer que a conclusão do Recorrente, com base no Tema n. 20, a saber: “De acordo com o julgado, que vincula a autoridade administrativa, as verbas ditas remuneratórias ou salariais são caracterizadas por sua habitualidade e, ao mesmo tempo, pela sua finalidade, qual seja, a servir como contraprestação pelo trabalho prestado em decorrência do contrato de trabalho” não lhe serve para justificar a não incidência, posto que aquele julgamento confirma a interpretação ampla da base de cálculo e só diferencia a finalidade quanto às verbas indenizatórias.

Volto agora à discussão, que não é nova nesta Turma. No Acórdão n. 2201-004.404, ao se tratar do Ano-calendário 2012 do mesmo contribuinte, em Sessão de

03/04/2018, votou-se, por maioria, em dar provimento parcial ao recurso voluntário. Foram vencidos os Conselheiros Carlos Alberto do Amaral Azeredo (Relator), José Alfredo Duarte Filho e Douglas Kakazu Kushiya, que deram provimento parcial em maior extensão para, ainda, exonerar a multa por descumprimento de obrigação acessória. O voto vencedor foi redigido pelo Conselheiro Rodrigo Monteiro Loureiro Amorim. Também consta declaração de voto do Conselheiro Carlos Henrique de Oliveira.

No voto do Conselheiro Carlos Alberto do Amaral Azeredo, ao discutir sobre a “Gratificação Contingente”, pagamento único feito em consequência de previsão expressa em Acordo Coletivo de Trabalho:

(fl. 60.483 do Processo n. 16539.720002/2017-37) A Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – PGFN, em razão da existência de decisões reiteradas de ambas as Turmas de Direito Público do Superior Tribunal de Justiça – STJ no sentido de que o abono único, disposto em Convenção Coletiva de Trabalho, quando desvinculado do salário e pago sem habitualidade, não é passível de incidência de contribuição previdenciária, emitiu o Parecer PGFN/CRJ/Nº 2114/2011, cuja conclusão merece ser destacada (...) Assim, temos que, para que os efeitos do Ato Declaratório nº 16/2011 fossem aplicados ao presente caso, é mister verificarmos se a situação fática tratada no presente processo se enquadra perfeitamente aos termos prescritos pela PGFN, a saber: 1º Estamos diante de um abono único? 2º A verba está prevista em Convenção Coletiva de Trabalho? 3º O valor está expressamente desvinculado do salário? 4º O pagamento é feito com habitualidade? Ainda que o instrumento que prevê o pagamento em tela seja um Acordo Coletivo e não uma Convenção Coletiva, considerando que não há previsão legal com tal restrição, poderíamos até entender que, em relação ao segundo e terceiro questionamentos, não há qualquer dúvida. Pois, de fato, o valor está previsto em norma coletiva de trabalho, com expressa desvinculação de salários. Em relação ao primeiro questionamento, vemos que o texto do Aditivo à ACT, embora afirme que o pagamento seria efetuado de uma só vez, ressalta que seriam descontados os valores pagos a título de adiantamento/antecipação, o que nos impõe a concluir que não há pagamento em parcela única. Já em relação ao quarto questionamento, este sim diretamente vinculado ao caráter não eventual previsto no art. 28 da Lei 8.212/91 e ao preceito Constitucional contido no § 11º do art. 201, segundo o qual os ganhos habituais, a qualquer título, integram o salário para efeito de contribuição previdenciária, as cópias dos acordos coletivos presentes nos autos a partir de fl. 18300 evidenciam, de maneira inequívoca, que a prática de concessão da "gratificação contingente" não se afigura eventual, mas habitual, já que todos os anos tais valores são pagos aos beneficiários,

fato ressaltado tanto pela Autoridade fiscal como pela Decisão recorrida. Portanto, o valor pago pelo contribuinte a este título não se enquadra na exceção objeto do Ato Declaratório PGFN nº 16/2011, tampouco na exceção contida no art. 28, § 9º, alínea "e", item 7 da Lei 8.212/91. Assim, pelo exposto, não merece acolhida as alegações do contribuinte, devendo-se manter a inclusão do abono pecuniário na base de cálculo previdenciária, conforme preceitua o inciso I do art. 28 da Lei 8.212/91.

Houve, também, o entendimento de que, apesar de a interessada defender a não vinculação da Gratificação Contingente ao salário dos segurados empregados, os pagamentos não foram uniformes e variavam de acordo com a remuneração individual de cada trabalhador. E não se acolheu a argumentação da não habitualidade do pagamento, pois a fiscalização demonstrou que a gratificação foi paga repetidamente entre 2007 e 2014.

Ressalto também outro julgado que envolve a Recorrente. Trata-se do Acórdão n. 2202-009.180, em Sessão de 14/09/2022, em que também se discute a “Gratificação Contingente” e o “Bônus de desempenho”:

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 01/01/2014 a 31/12/2014

GRATIFICAÇÃO CONTINGENTE. EXPRESSA VINCULAÇÃO AO SALÁRIO. INCIDÊNCIA.

Incidem contribuições previdenciárias sobre os valores pagos a título de gratificação contingente, expressamente vinculada ao salário, com previsão sistemática de pagamento e condicionada ao exercício das atividades do segurado junto ao sujeito passivo.

GRATIFICAÇÃO EXTRAORDINÁRIA GERENCIAL. INCIDÊNCIA

A verba paga em pecúnia a título de gratificação extraordinária gerencial, com expressa vinculação ao salário, possui natureza remuneratória, devendo compor a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

BÔNUS DE DESEMPENHO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA.

Valores pagos a contribuintes individuais, diretores não empregados, sem qualquer vinculação a metas e efetivados por decisão da administração da empresa, caracteriza verba de natureza remuneratória, devendo compor a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

No voto do Conselheiro Mário Hermes Soares Campos, Relator:

(fl. 1.197 do Processo nº 16682.720826/2018-34) Conforme se verifica, o parecer [da PGFN] trata de abono único, previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, desvinculado do salário e pago sem habitualidade, características

não verificadas no pagamento da “Gratificação Contingente”. Comungando com a interpretação e adotando os fundamentos acima reproduzidos do Acórdão nº 9202-008.604 - 2ª Turma CSRF, voto no sentido de que a Gratificação Contingente está sujeita à contribuição previdenciária e nego provimento ao Recurso Voluntário quanto a tal matéria.

(...) Conforme o Relatório Fiscal, o Bônus de Desempenho foi pago, nos anos de 2013 e 2014, a segurados contribuintes individuais que são membros da Diretoria, tratando-se de abono/gratificação pago a dirigentes, por decisão da administração da empresa, em retribuição/reconhecimento ao trabalho desenvolvido. Destaca ainda a autoridade fiscal lançadora, que segundo declarado pela fiscalizada, o bônus é "um ajuste para adequação da remuneração global (RG) do Presidente e dos Diretores da Companhia visando atender as orientações do DEST - Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais para o Sistema PETROBRAS", concluindo ser uma retribuição ao serviço prestado.

Em outras palavras, caso a verba fosse abono único, haveria a não incidência das contribuições. A retribuição ao serviço prestado com habitualidade, por outro lado, compõe a base da incidência.

A jurisprudência do STJ é nesse sentido:

RECURSO ESPECIAL Nº 1.762.270 - SP (2017/0049129-8)

RECURSO ESPECIAL. TRIBUTÁRIO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ABONO ÚNICO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. NÃO INCIDÊNCIA. PRECEDENTES. RECURSO ESPECIAL PROVIDO.

1. A jurisprudência de ambas as Turmas desta Corte é firme no sentido de que o abono recebido em parcela única (sem habitualidade), previsto em convenção coletiva de trabalho, não integra a base de cálculo do salário contribuição. Precedentes: REsp 819.552/BA, Rel. p/acórdão Min. Teori Albino Zavascki, Primeira Turma, DJ de 4/2/2009; REsp 1.062.787/RJ, Rel. Min. Arnaldo Esteves Lima, Primeira Turma, DJ de 31/8/2010; REsp 1.155.095/RS, Rel. Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, DJ de 21/6/2010; REsp 434.471/MG, Rel. Min. Eliana Calmon, Segunda Turma, DJ de 14/2/2005.

2. Recurso especial provido.

Brasília (DF), 12 de março de 2019(Data do Julgamento)

Mais uma vez, e com base no Parecer PGFN/CRJ/Nº 2114/2011 citado nos julgados trazidos acima, não haverá incidência sobre as parcelas de abono se não houver habitualidade no pagamento e não remunerarem o serviço prestado. E, nesse

sentido, entendo insuficientes as alegações da 1ª instância para que se mantenha este Auto. Conforme o Relatório Fiscal:

(fl. 188) 23.1.8 O abono PCR concedido apresenta características distintas de um abono, que são:

- Estar condicionado a adesão do trabalhador ao novo plano de carreira proposto pela empresa. (item VIII do PCR);
- Poder ser revogado (descontado do segurado), caso o trabalhador permaneça na empresa por menos de 90 dias do término do prazo de adesão. (Resposta da empresa datada de 13/07/2022);
- Ser pago apenas quando o trabalhador retorna ao serviço laboral, desde que tenha optado pelo PCR no período de adesão, isto é, não recebe o “abono PCR” enquanto estiver com contrato de trabalho suspenso ou em gozo de benefício previdenciário;

Vejamos o voto do Acórdão:

(fl. 743) A rubrica “abono PCR”, em análise, trata-se verdadeiramente de um incentivo, ao segurado empregado da autuada, condicionado à adesão ao novo plano de cargos da empresa, podendo ser retirado do trabalhador caso peça demissão antes de 90 (noventa) dias após o prazo de término de adesão ao PCR e somente pago quando o funcionário retorna ao serviço laboral (não há pagamento quando em gozo de benefício previdenciário ou com contrato de trabalho suspenso).

(fl. 748) A parcela paga pela autuada, embora revestida pelas formalidades representadas pelo nome da rubrica na folha de pagamento (0593 – Abono) e previsão no Regramento do Plano de Carreiras, revela um claro desvirtuamento de sua natureza jurídica, na medida em que se apresenta formalmente como Abono, sem natureza salarial, e, no entanto, pelas características apontadas no Relatório Fiscal, assume contornos de efetivas remunerações pagas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados que lhe prestem serviços, qualquer que seja a sua forma, nos termos do art. 22, inciso I, da Lei 8.212/91, integrando a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

(fl. 749) Destarte, o verdadeiro abono é o pagamento espontâneo, voluntário, unilateral, que alguém (empregador) faz a outrem (empregado). Se, porém, o pagamento se faz de modo desvirtuado, por condição à adesão de plano de cargos e salários e passível de devolução, mesmo denominado, habitualmente, de abono, ele será parte integrante do salário (...)

Para clarear ainda mais, vejamos o item VIII do Regramento do Plano de Carreiras:

VII – Adesão ao PCR

A adesão ao PCR será de forma voluntária, mediante manifestação do interesse individual de cada empregado através do Botão Compartilhado, no serviço "Termo de Adesão ao PCR - Plano de Carreiras e Remuneração".

...

Para aqueles que estiverem com contrato de trabalho suspenso ou em gozo de benefício previdenciário, o Termo de Adesão poderá ser firmado, mas o "abono PCR" só será pago em até 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho. Esta condição não se aplica aos empregados em Licença sem Vencimentos. Para os empregados admitidos por força de decisão judicial (contrato de trabalho precário – subjudice) o Termo de Adesão poderá ser firmado até 14/09/18, mas o "abono PCR" só poderá ser pago em até 60 (sessenta) dias após o trânsito em julgado da decisão que determinou a contratação.

VIII – Abono PCR A companhia concederá um Abono PCR, cujo valor poderá ser consultado no Simulador do PCR, pago em parcela única e não incorporável aos respectivos salários, exclusivamente para os empregados que aderirem ao PCR. Os empregados que aderirem até o dia 10 do mês de julho ou até o dia 10 do mês de agosto receberão o pagamento do "Abono PCR" no dia 25 do mês da adesão. Os empregados que aderirem a partir do dia 11 de cada um desses meses, receberão o pagamento no mês subsequente. O empregado que aderir no período de 11 de Agosto a 14 de Setembro receberá o abono no dia 30 de Setembro.

São duas as minhas conclusões:

1) O abono era pago em cota única, não havendo habitualidade no pagamento. Ao contrário da concessão da "gratificação contingente", em que todos os anos os valores eram pagos aos beneficiários, aqui só há pagamento com a adesão. E sobre isto não faz diferença ao se condicionar a permanência do trabalhador na empresa, ou se o valor é pago no retorno do serviço laboral, pois só há adesão de fato ao programa se há, por óbvio, permanência do trabalhador. Aliás, a não adesão também não implica na saída dos empregados da empresa Recorrente.

2) A adesão, voluntária, não configura contraprestação ao trabalho. Se a rubrica 0593 é um "incentivo", não é correspondente a qualquer relação de trabalho, mas sim à adesão ao novo Plano de Carreira e Remuneração.

Dado o preenchimento das formalidades da rubrica folha de pagamento (0593 – Abono) e previsão no Regramento do Plano de Carreiras, como afirmado na Decisão

de 1ª instância (fl. 748), resta concluir serem indevidas as contribuições, posto a parcela paga a título de Abono PCR não ser base tributável.

Outros julgados deste Conselho sustentam a mesma posição a favor da Recorrente, todavia a situação fática neles consta Convenção Coletiva (vide Acórdão 2402-010.883, Relatora Conselheira Ana Cláudia Borges de Oliveira, Sessão de 09/11/2022). Com isto, passo agora abaixo a sanar a dúvida que resta sobre este ponto.

2. Ausência de Convenção Coletiva de Trabalho.

Não se exige que o abono seja veiculado por intermédio de normas coletivas de trabalho. No caso dos autos, o abono decorreu de formalização de contrato individual de trabalho. Assim consta na Lei n. 8.212/1991:

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

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

e) as importâncias:

7. recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário;

A legislação é abrangente para aceitar outras formas de formalização. Basta ver a redação do art. 22, I da Lei:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas 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.

Acerca do tema, ressalto que, conforme dito pelo Recorrente, há a primazia da essência sobre a forma, dado que não há previsão legal que exija ajuste prévio em Convenção Coletiva de trabalho.

Sanado este último ponto, concluo pelo provimento do Recurso.

Concordo com os fundamentos da decisão acima transcrita. De fato, no caso concreto, o abono era pago em cota única, não havendo habitualidade no pagamento. Ainda, a adesão voluntária não configura contraprestação ao trabalho. Se a rubrica 0593 é um “incentivo”, não é correspondente a qualquer relação de trabalho, mas sim à adesão ao novo Plano de Carreira

e Remuneração. Ademais, realmente não há previsão legal para que o abono único seja veiculado por intermédio de normas coletivas de trabalho. O abono não deixa de ser válido por ter decorrido de formalização de contrato individual de trabalho.

Sendo assim, entendo que o Abono PCR não deve sofrer a incidência das contribuições previdenciárias.

PRÊMIO DE DESEMPENHO

Conforme consignado pela DRJ, a Petrobras possui um programa de remuneração variável denominado Programa Prêmio por Performance ("PPP"), que visa recompensar os seus executivos e trabalhadores pelos resultados alcançados alinhando os interesses deles com os dos acionistas da companhia. O atingimento das metas resulta no pagamento de uma remuneração variável, chamada pela Recorrente de "prêmio por desempenho". O cálculo do PPP leva em consideração alguns índices, tais como o nível de endividamento e a rentabilidade da Recorrente.

Nas Demonstrações Contábeis anexas ao Relatório Anual e Formulário 20-F de 2019 sobre o PPP a ser pago no ano seguinte de 2020 restou consignado pela KPMG Auditores Independentes que o PPP se configura como uma forma de remuneração variável aplicável a todos os empregados da Recorrente, estando alinhado ao Plano Estratégico da companhia. E que o pagamento está condicionado ao alcance de um lucro líquido mínimo de R\$ 10 bilhões no exercício de 2019. A empresa destaca, por fim, que esse novo modelo substitui os benefícios anteriormente vigentes relacionados à remuneração variável referentes ao ano de 2018.

Em razão dos critérios a serem cumpridos pelos trabalhadores, a DRJ entendeu se tratar de verba remuneratória, por supostamente não haver liberalidade por parte da Recorrente, visto que o pagamento do PPP decorre de ajuste expresse, o que afastaria sua natureza eventual e reforçaria seu caráter contraprestacional. Segundo a DRJ, esse entendimento foi manifestado pela Receita Federal do Brasil na Solução de Consulta COSIT nº 151/2019, de caráter vinculante, que dispõe que *"não poderão decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresse, hipótese em que restaria descaracterizada a liberalidade do empregador"*.

A Recorrente, por sua vez, defende que a mera formalização em documento interno dos critérios e parâmetros de avaliação não afasta a liberalidade, pois não constitui fonte de obrigação externa. Diz que representa justamente o exercício da liberalidade pelo empregador, que voluntariamente estabelece um programa para reconhecer e premiar o desempenho superior de seus empregados. O regulamento interno é instrumento da vontade do empregador, não sua fonte vinculante. Ainda, aduz que a DRJ interpretou equivocadamente o sistema de avaliação previsto pela Recorrente ao considerar que apenas 10% (avaliação discricionária) mediria efetivamente o desempenho individual. Leia-se:

O peso diferenciado das métricas corporativas (topo) conforme o nível hierárquico - variando de 90% para diretores a 40% para empregados sem função gratificada -

demonstra justamente a preocupação em adequar os critérios de avaliação ao grau de influência e responsabilidade de cada empregado nos resultados globais. Quanto maior a capacidade de influenciar os indicadores corporativos, maior seu peso na avaliação.

A avaliação discricionária, com peso de apenas 10%, funciona como critério complementar para analisar aspectos comportamentais e qualitativos no cumprimento das metas. Seu peso reduzido visa justamente evitar subjetivismos, tanto que empregados com nota zero neste critério ainda podem receber o prêmio se tiverem desempenho superior nas métricas objetivas.

O art. 28, § 9º, alínea “z”, dispõe que não integram o salário-de-contribuição os prêmios. Veja-se:

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

(...) § 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

(...) z) os prêmios e os abonos.

A CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, classifica os prêmios como de natureza salarial ou indenizatória, a depender de suas características, conforme abaixo transcrito:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

(...) § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

(...) § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A Receita Federal do Brasil, por meio da Solução de Consulta COSIT n.º 151/2019, manifestou entendimento no sentido de que os prêmios excluídos da base de cálculo das contribuições previdenciárias devem decorrer de liberalidade em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades do colaborador, desde que não sejam decorrentes de obrigação legal ou ajuste expresso. Leia-se trecho da mencionada Solução de Consulta:

Os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias: (1) são aqueles pagos, exclusivamente, a segurados empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos aos segurados contribuintes individuais; (2) não se restringem a valores em dinheiro, podendo ser pagos em forma de bens ou de serviços; (3) não poderão decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresso, hipótese em que restaria descaracterizada a liberalidade do empregador; e (4) devem decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, de forma que o empregador deverá comprovar, objetivamente, qual o desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado.

No caso concreto, houve ajuste prévio entre o empregador e os empregados e, mais do que isso, as características do PPP demonstram que há natureza contraprestacional para que a verba seja paga ao trabalhador. Em razão disso, concordo com a decisão da DRJ neste item, motivo pelo qual adoto seus fundamentos com base no artigo 114, § 12, do Regimento Interno do CARF, aprovado pela Portaria MF nº 1.634/2023, abaixo transcritos:

9.22. No caso do "prêmio por desempenho", seu pagamento está vinculado a critérios objetivos e previamente definidos no Programa de Prêmio por Performance (PPP), cujas regras são amplamente divulgadas aos empregados por meio dos canais internos de comunicação da PETROBRAS. Além disso, o acionamento do programa está condicionado à obtenção, pela companhia, de lucro líquido superior a R\$ 10 bilhões.

9.23. Diante desse contexto, conclui-se que não há liberalidade por parte da empresa no pagamento da verba denominada "prêmio por desempenho", o que afasta sua natureza eventual e reforça seu caráter contraprestacional.

9.24. Deve-se destacar ainda, que a Autoridade Fiscal, questionou, por meio do Termo de Intimação Fiscal nº 23, "se o desempenho esperado a ser alcançado para cada trabalhador é definido para o programa de Prêmio por Performance de 2019, pago em 2020, e, caso afirmativo, solicitou-se apresentar a documentação esclarecendo qual é o desempenho esperado para cada trabalhador. O contribuinte apresenta como resposta apenas o documento TRIBUTARIO/TPG/IAF/FISC-FM 0158/2024, de 09/09/2024, que é transcrito abaixo:"

Resposta: Conforme mencionado na resposta ao Termo de Intimação Fiscal nº 16, cabe esclarecer que no Programa Prêmio por Performance do ciclo 2019 (PPP 2019) a Petrobras pagou prêmio aos empregados que alcançaram desempenho superior ao esperado. O prêmio foi calculado considerando a nota consolidada de 3 grupos de indicadores:

[...]

Os indicadores citados foram avaliados em uma escala que varia de 0 a 5. A nota consolidada, estabelecida como desempenho dos empregados para o PPP, foi

resultante da ponderação desses 3 indicadores e poderia variar também de 0 a 5, onde a escala 1 presumia nível inicial de entrega superior ao esperado, considerando o alto grau de desafio definido para as metas dos indicadores.

Notas consolidadas inferiores a 1 eram consideradas dentro ou abaixo do esperado e, conseqüentemente, não resultavam em pagamento de prêmio.

Visando valorizar os diferentes níveis de entrega superior dos empregados, o valor do prêmio era acelerado conforme progressão da nota na escala (de 1 a 5), à medida que os empregados apresentassem maior desempenho. (Grifo no original)

9.25. A PETROBRÁS esclarece sobre a variação dos indicadores no documento TRIBUTARIO/TPG/IAF/FISC-FM 0039/2024, de 12/04/2024, em resposta ao TIF nº 16: “A nota da avaliação discricionária poderia variar de 0 a 5, onde a escala 1 presume nível inicial de entrega superior ao esperado, considerando o grau de desafios definidos para a Petrobras e seus empregados, sendo o valor do prêmio acelerado até a escala 5 (variação de 20% a 130% do alvo)”.

9.26. A Autoridade Fiscal “solicitou-se, no TIF nº 16, a nota obtida da avaliação individual de todos os trabalhadores que receberam pagamento do ‘prêmio por desempenho’.

(...)

9.27. Como ressaltou a Autoridade Fiscal em seu Relatório, ao se analisar a tabela acima, pode-se verificar que 667 (seiscentos e sessenta e sete) trabalhadores obtiveram nota zero, ou seja, seu desempenho individual situou-se dentro dos parâmetros esperados ou abaixo deles, sem a superação das metas estabelecidas. Ainda assim, receberam o pagamento do chamado “prêmio por desempenho”. Ademais, verifica-se que o mesmo quantitativo foi repassado à TRANSPETRO, sem a aplicação da avaliação discricionária/individual, uma vez que tal critério não estava previsto em seu regulamento específico.

9.28. Ao ser questionada sobre esse fato a Impugnante assim respondeu: “Cabe frisar, portanto, que a Avaliação Discricionária era para integrante do cálculo da avaliação consolidada do empregado, apresentando peso de 10% do valor total na nota consolidada, não sendo por si só determinante para pagar ou não prêmio por performance em 2019”.

9.29. Por meio, do Termo de Intimação Fiscal nº 24, a Autoridade Fiscal solicitou “a apresentação de documento que destaque/esclareça, de forma inequívoca, o quanto o desempenho esperado de cada um dos 200 (duzentos) trabalhadores relacionados no termo, por amostragem, foi superado, habilitando-o a receber o “prêmio por desempenho”. O contribuinte, no documento

TRIBUTARIO/TPG/IAF/FISC-FM 0183/2024, de 07/10/2024, repete o que informou no documento TRIBUTARIO/TPG/IAF/FISC-FM 0158/2024, e acrescenta:

Assim, visando atender ao requerido, encaminhamos anexo a nota consolidada no PPP 2019 dos empregados indicados (coluna E).

Destacamos que, dos 200 CPFs envidados, para 37 deles os valores de prêmio recebidos se referem a prêmios pelo desempenho em empresas do sistema Petrobras (empresa identificada na coluna E). Nesses casos não dispomos das memórias de cálculo dos referidos prêmios, uma vez que se encontram em repositórios dessas empresas. (grifo nosso)

9.30. O desempenho exigido pela PETROBRÁS como condição para o pagamento do prêmio não está centrado no trabalhador individualmente, mas nos resultados do negócio da empresa. A métrica de topo (corporativa) representa um percentual significativamente elevado na composição do índice final de desempenho atribuído ao empregado. Em seguida, são considerados os indicadores específicos das unidades de atuação do trabalhador. Já o desempenho individual possui peso reduzido, correspondendo a apenas 10% (dez por cento) da nota final de desempenho.

9.31. É evidente o caráter remuneratório da verba, uma vez que ela possui natureza contraprestacional. Afinal, para o alcance de determinada meta ou resultado, é inegável que ao trabalhador não reste alternativa senão aumentar sua carga de trabalho ou aprimorar a qualidade e intensidade de sua prestação laboral.

9.32. Sob a perspectiva da administração das relações de trabalho, é razoável supor que qualquer pessoa com conhecimento ainda que básico da matéria reconheça que as metas estipuladas pelo empregador visam, em regra, à elevação da produtividade e ao atendimento de objetivos empresariais alinhados ao interesse econômico e social da atividade desempenhada.

9.33. É inadmissível supor, mesmo sob uma análise superficial das dinâmicas que regem a administração das relações de trabalho, que o alcance de metas ou resultados estabelecidos possa ocorrer sem o efetivo empenho do trabalhador na execução das atividades previstas no contrato de trabalho, entendido este em seu sentido amplo.

9.34. É certo, portanto, que o cumprimento de metas evidencia, de forma inequívoca, o caráter contraprestacional de eventual verba pactuada entre as partes, razão pela qual referida parcela assume natureza remuneratória. E é exatamente essa a situação observada no caso concreto.

9.35. Diante do exposto, não se pode levar a outra conclusão de que a verba prêmio por performance integra a base de cálculo da contribuição previdenciária.

Esse entendimento foi manifestado em diversos acórdãos deste Conselho, conforme elencados abaixo:

Acórdão nº 2201.012-154, de 13 de agosto de 2025

PAGAMENTOS A TÍTULO DE PRÊMIOS. FALTA DE LIBERALIDADE. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. Os pagamentos efetuados a título de prêmios, mas que decorrem de ajuste expresse, descaracterizando a liberalidade do empregador, e para os quais não tenha sido comprovado desempenho superior ao ordinariamente esperado, constituem base de cálculo das contribuições previdenciárias.

--

Acórdão nº 2301-011.458, de 01 de outubro de 2024

PAGAMENTOS A TÍTULO DE PRÊMIOS. INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. Os pagamentos efetuados a título de prêmios, mas que decorrem de ajuste expresse, descaracterizando a liberalidade do empregador, e para os quais não tenha sido comprovado desempenho superior ao ordinariamente esperado, constituem base de cálculo das contribuições previdenciárias.

REMUNERAÇÃO COMPENSATÓRIA POR QUARENTENA

Conforme descrito na decisão da DRJ, a remuneração compensatória prevista na Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses) tem como objetivo assegurar que, ao deixarem seus cargos ou funções, as autoridades públicas não utilizem informações privilegiadas em benefício próprio ou de terceiros. Assim, estabelece-se um período, contado a partir da exoneração do agente público, durante o qual este fica impedido de exercer atividade relacionada — ou, em certos casos, não relacionada — àquela anteriormente desempenhada.

A Recorrente afirma que não há objetivo remuneratório no pagamento da verba “quarentena” e cita a Instrução Normativa nº 2.110/2022 para justificar a incidência das contribuições previdenciárias somente sobre a remuneração dos dirigentes. Aduz que a quarentena decorre do dever de boa-fé, fidelidade e lealdade do ex-dirigente à empresa, exigindo que ele mantenha sigilo sobre informações confidenciais, especialmente em relação a concorrentes. Esse dever pode continuar mesmo após o término do contrato de trabalho, sendo formalizado por cláusulas contratuais.

Contudo, a DRJ, em sua decisão, aplicou o entendimento a ela vinculante proferido pela Receita Federal do Brasil por ocasião da Solução de Consulta COSIT nº 122, de 13/09/2021, no sentido de que a “quarentena” possui natureza remuneratória/compensatória, por se referir ao período em que o servidor esteve à disposição da Administração Tributária. Vide trecho da referida Solução de Consulta:

8. A respeito do instituto denominado “quarentena”, temos que os detentores dos mais elevados cargos da administração pública muitas vezes têm acesso a informação privilegiada, assim entendida “a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito do Poder Executivo Federal que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público”. Para evitar o uso desse tipo de informação em benefício de interesse privado e em detrimento da Administração Pública, a lei impede que essas altas autoridades exerçam determinadas atividades privadas pelo período de 6 (seis) meses após deixarem o cargo público que ocupavam. Esse período é conhecido como “quarentena”.

[...]

Do ocupante de cargo comissionado sem vínculo efetivo com a Administração Pública.

[...]

21. No que tange à remuneração compensatória, segundo os arts. 6º e 7º da Medida Provisória nº 2.225-45, de 2001, ela é paga aos titulares de cargos de Ministro de Estado, de Natureza Especial e do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível 6, bem como às autoridades equivalentes, que tenham tido acesso a informações que possam ter repercussão econômica, após a exoneração do cargo, tendo em vista o impedimento, durante determinado período, dessas pessoas poderem exercer atividades ou prestar qualquer serviço no setor de sua atuação.

[...]

23. Muito embora a remuneração compensatória seja paga após a exoneração do cargo, importante frisar que durante o período de impedimento, ainda que neste ínterim não haja a efetiva prestação de serviço à Administração Pública, as autoridades de que trata o caput do art. 6º da MP nº 2.225-45, de 2001, permanecem vinculadas ao órgão ou à autarquia em que atuaram, conforme dispõe o caput do art. 7º da referida medida provisória.

24. Assim, ainda que tenha havido a exoneração do cargo, o vínculo do ex-titular de cargo comissionado com a Administração Pública permanece até que cesse o período da quarentena e, subsistindo esse vínculo, continua incidindo a contribuição previdenciária sobre qualquer verba paga pela Administração Pública a esse servidor, já que, conforme art. 22, inciso I, a base de incidência da contribuição engloba não só a remuneração pelo serviço efetivamente prestado, mas também aquela paga pelo tempo à disposição do empregador, que é justamente o que ocorre com a remuneração compensatória.

Apesar de não ser vinculante para este Conselho, a Solução de Consulta analisa e embasa muito bem a questão do caráter remuneratório da quarentena. Inclusive esse entendimento foi aplicado por esta Turma, com diferente composição, em julgamento de outro processo da Recorrente. Vide abaixo ementa do acórdão nº 2202-011.060, de 05 de novembro de 2024, de relatoria da Conselheira Sonia Accyoli:

QUARENTENA. REMUNERAÇÃO. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.

Sobre a quarentena, período de impedimento de atuação, há incidência de tributação previdenciária, especialmente em razão da manutenção do vínculo do ex-dirigente com a entidade.

Solução de Consulta COSIT 122/21.

Os titulares de cargos de Ministro de Estado, de Natureza Especial e do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS, nível 6, bem como as autoridades equivalentes, que tenham tido acesso a informações que possam ter repercussão econômica, na forma definida em regulamento, ficam impedidos de exercer atividades ou de prestar qualquer serviço no setor de sua atuação, por um período de 6 (seis) meses, contados da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria. Nesse período recebem verba equivalente à última remuneração do cargo que exerciam, denominada de remuneração compensatória, que (i) no caso do ex-titular de cargo comissionado sem vínculo efetivo com a Administração Pública, continua sujeita à incidência da contribuição previdenciária para o RGPS; (ii) no caso do ex-titular de cargo comissionado com vínculo efetivo com a Administração Pública federal, continua sujeita à incidência da contribuição previdenciária para o RPPS; (iii) no caso do ex-titular de cargo comissionado com vínculo efetivo com a Administração Pública de outros entes da federação, vinculados a regime próprio de previdência, a hipótese de incidência ou não da contribuição previdenciária deverá seguir as regras dos respectivos regimes próprios.

Com base nos fundamentos da Solução de Consulta COSIT nº 122/21, entendo que o pagamento de quarentena tem caráter remuneratório, sobre o qual incidem as contribuições previdenciárias.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, voto por conhecer do Recurso Voluntário e no mérito dar-lhe parcial provimento para excluir da base de cálculo das contribuições previdenciárias os pagamentos a título de Abono PCR.

Assinado Digitalmente

Andressa Pegoraro Tomazela

DOCUMENTO VALIDADO