



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Conselho Administrativo de Recursos Fiscais



PROCESSO	16327.720862/2023-12
ACÓRDÃO	2401-012.274 – 2ª SEÇÃO/4ª CÂMARA/1ª TURMA ORDINÁRIA
SESSÃO DE	14 de agosto de 2025
RECURSO	VOLUNTÁRIO
RECORRENTE	BANCO BTG PACTUAL S.A.
INTERESSADO	FAZENDA NACIONAL

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2019 a 31/12/2019

BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. ÔNUS DA PROVA.

Ao analisar a relação de emprego, relação jurídica subjacente ao fato gerador das contribuições previdenciárias, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de atribuir ao bônus de contratação a natureza jurídica de importância fixa estipulada entre empregado e empregador pelo trabalho subordinado e em razão das qualificações profissionais do empregado, devendo tal entendimento prevalecer inclusive na esfera previdenciária, salvo prova produzida pelo sujeito passivo do fato extraordinário de, no caso concreto, o bônus de contratação ter se constituído numa efetiva indenização por prejuízo incorrido por desligamento dum vínculo de trabalho atual.

IMPORTÂNCIA FIXA ESTIPULADA COMO RETRIBUIÇÃO PELO TRABALHO. NÃO RESTRIÇÃO APENAS AO GANHO HABITUAL.

Os conceitos de salário e de salário-de-contribuição abrangem a importância fixa estipulada por empregado e empregador como retribuição pelo trabalho e em razão das qualificações profissionais do empregado; não se restringindo tais conceitos apenas e tão somente ao ganho habitual do empregado, tanto que a Constituição determina a incorporação ao salário dos ganhos habituais para o efeito de contribuição previdenciária, ou seja, ao salário se agrega também o ganho habitual percebido a qualquer título (Constituição, art. 201, § 11, incluído pela EC nº 20, de 1998). A tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 20 (RE nº 565.160/SC) não dispõe que a base de cálculo da contribuição previdenciária se esgota no conceito de ganho habitual, asseverando apenas que a contribuição social a cargo do empregador incide sobre

ganhos habituais do empregado, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20, de 1998.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, conhecer parcialmente do recurso voluntário, somente quanto à matéria “hiring bônus”. Na parte conhecida, no mérito, por voto de qualidade, negar provimento ao recurso voluntário. Vencidos os conselheiros Matheus Soares Leite, Elisa Santos Coelho Sarto e Carlos Eduardo Ávila Cabral que davam provimento ao recurso.

Assinado Digitalmente

José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro - Relator

Assinado Digitalmente

Miriam Denise Xavier - Presidente

Participaram do julgamento os conselheiros: José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, Matheus Soares Leite, Marcio Henrique Sales Parada, Elisa Santos Coelho Sarto, Carlos Eduardo Ávila Cabral (substituto convocado) e Miriam Denise Xavier. O conselheiro Leonardo Nuñez Campos se declarou impedido, sendo substituído, no julgamento deste processo, pelo conselheiro Carlos Eduardo Ávila Cabral.

RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Voluntário (e-fls. 1646/1689) interposto em face de decisão (e-fls. 1613/11630) que julgou procedente em parte impugnação contra **Auto de Infração de Contribuições Previdenciárias da Empresa/Empregador** (e-fls. 1078/1088) relativas ao Código de Receita 2141 CP PATRONAL - CONTRIBUIÇÃO EMPRESA/EMPREGADOR (infrações: GRATIFICAÇÃO A EMPREGADOS, PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS A EMPREGADOS, PRÓ-LABORE A CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS e VALORES PAGOS OU CREDITADOS A CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS - BOLSA ESTAGIÁRIO COMPLEMENTAR) e ao Código de Receita 2158 CONTRIBUIÇÃO RISCOS AMBIENTAIS/APOSENTADORIA ESPECIAL (infrações: GILRAT SOBRE GRATIFICAÇÃO A EMPREGADOS, GILRAT SOBRE GRATIFICAÇÃO A EMPREGADOS e GILRAT SOBRE PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS A EMPREGADOS) e contra **Auto de Infração de Contribuições para Terceiros** (e-fls. 1089/1097) relativas ao Código de Receita 2164 Contribuição Devida a Outras Entidades e Fundos - Salário Educação (infrações: SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS SOBRE GRATIFICAÇÃO e SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS SOBRE PLR) e ao Código de Receita 2249 Contribuição Devida a Outras Entidades e

Fundos – Incra (infrações: INCRA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS SOBRE GRATIFICAÇÃO e INCRA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS SOBRE PLR), ambos a versar sobre as competências 01/2019 e 12/2019, cientificados em 16/11/2023 (e-fls. 1195/1196). O Relatório Fiscal consta das e-fls. 1100/1163, transcrevo:

3.1 INFRAÇÃO 1– BÔNUS DE CONTRATAÇÃO /BÔNUS DE RETENÇÃO A EMPREGADOS

(...) o referido bônus/gratificação, que possui natureza de gratificação ajustada, encontra-se contido na definição legal de salário de contribuição vista anteriormente, não constando do rol das exceções legais.

O único requisito previsto pela legislação previdenciária para que uma parcela integre o salário-de-contribuição é sua natureza de contraprestação pela prestação de serviços.

(...) com relação às rubricas 0265P e 0291P, o contribuinte informa que se trata de pagamentos únicos, efetuados aos beneficiários como forma de um incentivo de atração inicial/retenção.

(...) Na análise das folhas de pagamento apresentadas no e-social verificamos, ao comparar as datas de admissão dos empregados com as competências nas quais as Gratificações são pagas, que tais pagamentos realmente são efetuados como forma de uma atração inicial (...)

Isto posto, constata-se que alguns empregados receberam parcelas a título de *Hiring Bônus/Bônus de Retenção* em contrapartida à prestação de trabalho. Desta feita, tal verba integra a remuneração e compõe a base de cálculo das Contribuições Previdenciárias.

É de se consignar que o pagamento de tal verba se dá em função da contratação/retenção do profissional, estando assim, vinculado ao contrato de trabalho que lhe sucede, diretamente associado à contraprestação de serviço, ausente, portanto, qualquer caráter indenizatório. (...)

3.2 INFRAÇÃO 2 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR PAGA AOS EMPREGADOS NO AC 2019 EM DESACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE

(...) ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS 2018, firmado entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros do Município do Rio de Janeiro e o Banco BTG Pactual S.A.. Foram atribuídos os valores a seguir relacionados, nas respectivas competências:

- Rubrica 0285 – R\$ 270.962.498,21, nas competências 02/2019 e 04/2019;
- Rubrica 2285 – R\$ 95.586.559,75, na competência 08/2019.

(...) Acordo Coletivo em análise, assinado em 30 de novembro de 2017 (...)

Além da infração à legislação relatada anteriormente (ausência de regras objetivas), há ainda aquela relacionada ao fato de ter a empresa efetuado pagamento de remunerações muito elevadas em relação aos salários dos

empregados a título de PLR, configurando uma substituição ou um complemento à remuneração dos empregados. (...)

(...) Constata-se ainda que, embora o BTG Pactual possua estabelecimentos e empregados em várias unidades da federação, o Acordo PPR teve a participação tão somente do representante do Sindicato dos Securitários no Município do Rio de Janeiro.

3.3 INFRAÇÃO 3 - BOLSA AUXÍLIO COMPLEMENTAR AOS ESTAGIÁRIOS

(...) o contribuinte efetuou, em janeiro e em fevereiro de 2018, pagamentos de valores além dos previstos nos respectivos Termos de Compromisso de Estágio, através da rubrica 0284 - BOLSA AUX COMPLEMENTAR (...)

Tendo em vista que os pagamentos efetuados na rubrica 0284P acima não estavam previstos nos Termos de Compromisso de Estágio, embora seus beneficiários, de fato, não mantivessem vínculo empregatício com a contratante, a auditoria-fiscal reputou tais valores como base de cálculo da remuneração paga a segurados contribuintes individuais. (...)

4. PAGAMENTOS COM BASE NO PROGRAMA DE AUTO REGULARIZAÇÃO DA MP 1160/2023

Durante a fiscalização foram efetuados pagamentos pelo contribuinte nos termos do art. 3º da MP 1160 de 2023, informados no PAF 13031.246.024/2023-92.

Na MP 1160 são estabelecidas condições para o afastamento da multa de mora e da multa de ofício na hipótese de o sujeito passivo sob procedimento fiscal confessar e pagar integralmente os débitos confessados. (...)

Os tributos confessados foram lançados de ofício nos termos do item 19 da Nota COSIT nº 13/2023 e os pagamentos considerados dedução dos valores devidos **não havendo saldo a pagar** relativamente a estes fatos geradores objeto da autorregulação.

Na impugnação (e-fls. 1201/1237), foram abordados os seguintes tópicos:

- (a) Tempestividade.
- (b) Participação nos lucros e resultados. Prevalência do acordado sobre o legislado. Existência de regras claras e objetivas. Inocorrência de substituição de remuneração. Territorialidade sindical. Não incidência sobre pagamentos não habituais e eventuais.
- (c) Hiring bônus.
- (d) Bolsa auxílio complementar estagiário.
- (e) Terceiros. Enquadramento no limite legal.

A seguir, transcrevo do Acórdão de Impugnação (e-fls. 1613/1630):

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2019 a 31/12/2019

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. INOBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO. BASE DE CÁLCULO.

Quando paga aos segurados empregados em desacordo com a legislação, a PLR integra a base de cálculo das contribuições devidas.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. NEGOCIAÇÃO. REGRAS CLARAS E OBJETIVAS. VEDAÇÃO À SUBSTITUIÇÃO OU COMPLEMENTAÇÃO DA REMUNERAÇÃO.

O programa de PLR deve ser objeto de negociação entre empresa e empregados. Os instrumentos decorrentes devem conter regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo. A PLR não pode ser utilizada para substituir ou complementar a remuneração.

BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. HIRING BONUS. RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO. NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA.

O bônus de contratação (hiring bonus) destina-se a retribuir o trabalho, não se reveste da condição de eventual, possui natureza remuneratória e integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias e daquelas destinadas a outras entidades e fundos (Terceiros).

ESTÁGIO. REQUISITOS. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO COMO SEGURADO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. IMPROCEDÊNCIA.

O descumprimento dos requisitos previstos na Lei 11.788/2008 caracteriza o vínculo empregatício do educando com a parte concedente, não subsistindo o lançamento de valores não contemplados nos termos de compromisso de estágio como pagamentos efetuados a segurados contribuintes individuais.

CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS A OUTRAS ENTIDADES E FUNDOS. TERCEIROS. LIMITAÇÃO EM 20 SALÁRIOS-MÍNIMOS. INAPLICABILIDADE.

Não se aplica o limite de 20 salários-mínimos previsto no parágrafo único do artigo 4º da Lei 6.950/81 à base de cálculo das contribuições destinadas a outras entidade e fundos (Terceiros), em decorrência da revogação do dispositivo mencionado.

Impugnação Procedente em Parte

Crédito Tributário Mantido em Parte

ACÓRDÃO

Acordam os membros da 28ª TURMA\DRJ08 de Julgamento, por unanimidade de votos, JULGAR PROCEDENTE EM PARTE A IMPUGNAÇÃO, mantendo em parte o crédito tributário em litígio.

(...)

VOTO

(...) nos termos do § 2º do artigo 3º da Lei 11.788/2008, o descumprimento dos requisitos estabelecidos na legislação caracteriza o vínculo empregatício do educando com a parte concedente do estágio. (...)

Assim, observa-se vício no lançamento decorrente do incorreto enquadramento dos valores tributados, o que fundamenta a exclusão da parcela correspondente à seguinte infração: “valores pagos ou creditados a contribuintes individuais – bolsa estagiário complementar não oferecidos à tributação”, que perfaz o valor principal de R\$ 120.060,00 (cento e vinte mil e sessenta reais), bem como, os correspondentes encargos a título de juros moratórios e multa de ofício.

O Acórdão foi cientificado em 05/07/2024 (e-fls. 1637/1643) e o recurso voluntário (e-fls. 1646/1689) interposto em 11/07/2024 (e-fls. 1644/1645), em síntese, alegando:

- (a) Tempestividade. Intimado na sexta-feira 05/07/2024, o recurso é tempestivo.
- (b) Participação nos lucros e resultados. Prevalência do acordado sobre o legislado. Regras claras e objetivas. Substituição de remuneração. Territorialidade sindical.
- (c) Hiring bônus. Todos os acórdãos transcritos pela Fiscalização no Termo de Verificação Fiscal não se assemelham ao presente caso, na medida em que reconhecem a natureza remuneratória do hiring bonus em razão da necessidade de o contratado permanecer vinculado à empresa e por existir previsão contratual de devolução dos valores no caso de seu desligamento. De igual sorte, em que pese o esforço argumentativo da Autoridade Julgadora infra, por meio dos acórdãos destacados no Acórdão Recorrido (i.e., 2201-005.160, de 05/06/2019; e 9202-008.525, de 28/01/2020), tais não se assemelham ao presente caso, notadamente porque o primeiro acórdão analisou situação em que o sujeito passivo não comprovou que o hiring bonus pago seria desvinculado do salário, sem habitualidade, não condicionado a metas ou prazo mínimo de permanência, enquanto o segundo acórdão analisou situação em que o hiring bonus teria relação direta com o vínculo contratual, estando o empregado disposto e comprometido a prestar serviços para o sujeito passivo em questão. Ocorre que, de forma oposta, os contratos prevendo pagamento de hiring bonus pela Recorrente não exige tempo de permanência mínima, tampouco a obrigatoriedade de devolução de valores, caso o empregado se desligue da empresa (fls. 1.553/1592). Importa dizer, não há qualquer condicionamento, seja meta, prazo ou comprometimento, ao recebimento do hiring bonus pelos empregados da Recorrente, sendo evidentemente verba paga a título de atrativo e desvinculada da prestação de serviço. Não há previsão contratual de devolução do hiring bonus, caso o

empregado se desligue da empresa em um espaço curto de tempo. Neste cenário, nítido o caráter não remuneratório e presente a eventualidade do pagamento, atraindo a isenção do recolhimento de contribuição previdenciária prevista no item 7, da alínea 'e', do parágrafo 9º, do artigo 28, da Lei nº 8.212/1991, que determina que as verbas pagas a segurados empregados e trabalhadores avulsos que não se destinam a retribuir o trabalho, não possuem caráter habitual e afiguram-se eventuais, não se sujeitando à incidência de Contribuições Previdenciárias, dado não integrarem o salário-de-contribuição. Há de se ressaltar que a não habitualidade é conceito distinto da eventualidade, dado que a primeira toca a própria materialidade da exação previdenciária, nos termos dos artigos 22, inciso I, e 28, inciso I, ambos da Lei nº 8.212/1991, enquanto o segundo toca hipótese específica de exclusão do salário-de-contribuição, nos termos do artigo 28, parágrafo 9º, alínea "e", item "7", da Lei nº 8.212/1991. O hiring bonus é um pagamento realizado pela Recorrente no ato da contratação de um beneficiário – em parcela única –, objetivando atrair o profissional de perfil altamente especializado, sendo certo que não tem o condão de ressarcir o beneficiário por um serviço prestado, mas, sim, de proporcionar um incentivo à contratação de profissionais altamente disputados no mercado de trabalho. Ou seja, trata-se de um valor ofertado pela Recorrente antes da contratação, cujo pagamento é efetuado logo após a contratação, configurando um atrativo à conclusão da contratação desse profissional com perfil altamente especializado, e sem prejuízo da efetiva remuneração que irá receber após o início do desempenho das suas atividades. Ilógico afirmar que essa verba é paga pela prestação de um serviço, pois, caso remuneração fosse, a Recorrente estaria remunerando seu novo funcionário, num valor consideravelmente alto, por somente alguns dias de trabalho, o que seria desproporcional. Recentemente, em sessão realizada em 19/12/2022, a 2ª Turma da CSRF deu parcial provimento ao recurso especial interposto pelo contribuinte, para afastar a incidência de contribuição previdenciária sobre hiring bonus ("luvas" ou "bônus de contratação"), cancelando a autuação com relação a este lançamento (Acórdão nº 9202-010.570). Também em Câmara Baixa, este CARF já proferiu entendimento de que não há como tratar o hiring bonus pago para atrair profissional qualificado como remuneração pela prestação de serviço, uma vez que a relação de trabalho sequer teria se iniciado (Acórdão nº 2402-008.097). Além de não se tratar de verba de natureza contraprestacional, o hiring bonus também não possui caráter habitual e afigura-se eventual, especialmente porque é concedido uma única vez, no ato da contratação, e pago em uma única parcela – daí ser considerado não habitual –, e afigura-se verba incerta, casual, fortuita sob a perspectiva do, até então, candidato à vaga de emprego – daí ser considerado eventual. Inclusive,

data venia, equivocadamente o argumento da Autoridade Julgadora *infra* no sentido de que o hiring bonus não representa qualquer surpresa por parte de seu destinatário (i.e., candidato à vaga de emprego), ou seja, não seria eventual. Isso, pois, sob a ótica do candidato à vaga de emprego, o hiring bonus é incerto, casual e fortuito, eis que o, até então, candidato à vaga de emprego – futuro empregado da Recorrente – não possui conhecimento de que será contratado e quais benefícios serão contemplados em sua carta oferta, podendo ou não ser ofertado hiring bonus. Prova disso, a Recorrente contrata milhares de funcionários por ano e, em 2019, apenas 40 candidatos receberam oferta contemplando hiring bonus. Nesse sentido, o mero registro de pagamento de hiring bonus, em carta oferta não retira da verba a sua natureza eventual, pois para o candidato à vaga de emprego caracteriza verba incerta, casual e fortuita, a qual se torna esperada no momento do recebimento da oferta e certa/definitiva, notadamente em vista da ausência de cláusula prevendo a sua devolução em caso de desligamento, no momento do seu pagamento. Em linha com esse raciocínio, o CARF já reconheceu o caráter eventual de abono previsto em convenção coletiva, evidenciando que a mera previsão em instrumento formal não retira da verba a sua natureza eventual (Acórdão nº 9202-009.308). O STF decidiu, em sede de Repercussão Geral, na forma do artigo 1.036 do Código de Processo Civil, nos autos do Recurso Extraordinário nº 565.160/SC, que “aquilo que se configure como ‘ganho habitual’, seja em decorrência de relação de emprego ou não, será passível de incidência de contribuição previdenciária”. Ou seja, *in contrario sensu*, não ocorre fato gerador previdenciário sobre ganho não habitual e eventual, dado o não enquadramento da verba no arquétipo de salário definido no próprio texto Constitucional, seja por não corresponder à contraprestação do trabalho, seja pela não habitualidade/eventualidade. Dada a sistemática de Repercussão Geral em que foi proferido o decisum encimado, há de aplicá-lo *in casu* para cancelar esta parcela da autuação, ao menos. No âmbito do CARF, tais decisões devem ser reproduzidas por força impositiva do seu Regimento Interno. Da mesma forma, o STJ já reconheceu que é necessário à verificação de natureza salarial que haja habitualidade da verba.

Em 30/06/2025 (e-fls. 1705), o recorrente peticiona informando adesão à transação do Edital nº 27, de 2024, quanto aos débitos previdenciários e acréscimos sobre participação nos lucros e resultados da empresa – PLR, e permanência da discussão relativa aos débitos previdenciários e acréscimos sobre Bônus de Contratação (e-fls. 1707/1717).

É o relatório.

VOTO

Conselheiro José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, Relator.

Admissibilidade. Diante da intimação em 05/07/2024 (e-fls. 1637/1643), o recurso interposto em 11/07/2024 (e-fls. 1644/1645) é tempestivo (Decreto nº 70.235, de 1972, arts. 5º e 33). Em tribuna, o patrono da empresa recorrente esclarece que a adesão à transação informada na petição de e-fls. 1707 envolveu não apenas o Auto de Infração de Contribuições Previdenciárias da Empresa/Empregador, mas também o Auto de Infração de Contribuições para Terceiros, não permanecendo discussão em relação a todos os lançamentos a versar sobre PLR. De fato, a solicitação de e-fls. 1709/1712 especifica a matéria “incidência de contribuições previdenciárias e de contribuições destinadas a outras entidades ou fundos sobre valores pagos a título de participação nos lucros e resultados da empresa (PLR)” e a “Discriminação de débitos da transação” indica o presente processo e os códigos de receita 2141, 2158, 2164 e 2249 (e-fls. 1713/1717). Por conseguinte, persiste lide administrativa quanto à matéria “hiring bônus”.

Hiring bônus. A empresa sustenta a não vinculação do bônus de contratação para com a prestação de serviços por não haver exigência de permanência mínima ou devolução por desligamento em curto espaço de tempo, inexistindo condicionamento, meta, prazo ou qualquer comprometimento por parte do trabalhador para a percepção do bônus, pago meramente a título de atrativo e desvinculado da prestação de serviços.

No bônus de contratação, há prevalência do ajuste em razão do reconhecimento pelos resultados profissionais, ainda que pago quando da assinatura do contrato e sem exigência de permanência mínima ou de devolução por pedido de demissão, a significar o reconhecimento da natureza jurídica de importância fixa ajustada vinculada à prestação laboral (importância fixa estipulada, na dicção do §1º do art. 457 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467, de 2017), conforme jurisprudência pacífica da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RÉU. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. (...) HIRING BONUS. BÔNUS DE INCENTIVO À CONTRATAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. 1. A SbDI-1, ente de uniformização "interna corporis" deste Tribunal Superior, firmou o entendimento de que a parcela denominada "hiring bonus", paga como incentivo à contratação em decorrência da qualificação profissional do empregado, ostenta natureza salarial. 2. Nesse aspecto, a Corte Regional, ao reconhecer a natureza salarial da verba paga a título de bônus de contratação, proferiu decisão em conformidade com a jurisprudência pacífica desta Corte Superior, circunstância que inviabiliza o recurso de revista, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. (ARR-1001947-05.2016.5.02.0043, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 27/09/2024).

"EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. HIRING BONUS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS. LIMITAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. 1. A respeito da natureza jurídica ostentada pela parcela

denominada hiring bonus, impende registrar que a atual jurisprudência desta egrégia Corte Superior encontra-se sedimentada no sentido de atribuir-lhe o caráter de verba dotada de natureza salarial. 2. Não obstante a circunstância de tratar-se de parcela de cunho salarial, o atual entendimento da egrégia SBDI-1 é o de que os reflexos decorrentes da verba hiring bonus devem ficar limitados ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba e à respectiva multa de 40% (quarenta por cento), não se estendendo, pois, sobre todas as parcelas que têm o salário como base de cálculo. Isso porque, neste caso, aplica-se, por analogia, a mesma diretriz que norteou a edição da Súmula nº 253 e que também levou à limitação dos reflexos decorrentes da gratificação semestral. 3. (...) 5. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento" (E-ED-ARR-723-08.2013.5.04.0008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 21/06/2019).

Note-se que a jurisprudência iterativa, atual e notória do Tribunal Superior do Trabalho nega que o Bônus de Contratação tenha, além do aspecto de retribuição, um componente de compensação por desligamento de um atual emprego e um componente de garantia contra prematura dispensa sem justa causa pelo novo contratante, aspectos destacados na ressalva pessoal constante do voto do Ministro relator no E-ED-ARR-723-08.2013.5.04.0008, julgamento no qual a SbDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou a jurisprudência pacífica acerca da natureza salarial do Bônus de Contratação e definiu a limitação de seus reflexos na linha do entendimento cristalizado na Súmula TST nº 253.

Considero que o entendimento pacífico do Tribunal Superior do Trabalho ao apreciar a relação de emprego, relação jurídica subjacente ao fato gerador das contribuições previdenciárias, deve prevalecer inclusive na esfera tributária (CTN, art. 110), quando não houver comprovação pelo sujeito passivo de que, no caso concreto, houve, por meio do bônus de contratação, efetiva concretização duma indenização (por exemplo, indenização correspondente a bônus de retenção/permanência a ser devolvido a um empregador atual), de modo a se descaracterizar o caráter de contraprestação pelo trabalho e possibilitar a subtração do total pago a título de bônus de contratação do montante indenizatório, mediante prova cabal do valor efetivamente indenizado por prejuízo incorrido em razão do desligamento de um vínculo de trabalho atual. Portanto, na falta de prova em contrário, o bônus de contratação constitui-se em retribuição pelo trabalho e em razão das qualificações profissionais do empregado.

Não há jurisprudência vinculante sobre o tema na esfera tributária. No caso concreto, os documentos emitidos pela recorrente a propor o pagamento do bônus de contratação (e-fls. 1553/1592) não revelam ter a parcela natureza indenizatória.

Diante dos elementos constantes dos autos, não se cogita de serviço prestado em caráter eventual, enquanto serviço não relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa. Além disso, não há que se falar de o bônus de contratação representar surpresa por ser verba incerta, casual ou fortuita sob o alegado enfoque do candidato à vaga de emprego e futuro empregado, eis que ajustado e inclusive documentado por escrito.

A própria empresa limita-se a afirmar nas razões recursais que se tratou de verba paga em parcela única no ato da contratação e “objetivando atrair o profissional de perfil altamente especializado”, situação que revela a natureza salarial da parcela, segundo jurisprudência pacífica da SbDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho ao apreciar a relação de emprego, relação jurídica subjacente ao fato gerador das contribuições previdenciárias.

O fato de o bônus de contratação ser pago em parcela única, sem habitualidade, não tem o condão de afastar a natureza jurídica de importância fixa ajustada entre empregado e empregador pelo trabalho subordinado e em razão das qualificações profissionais do empregado, sendo, enquanto importância fixa estipulada, uma das parcelas integrantes do salário referidas na redação do §1º do art. 457 da CLT, dada pela Lei nº 13.467, de 2017, não se tratando, por conseguinte, de situação prevista no art. 28, §9º, e, 7, da Lei nº 8.212, de 1991, e nem de situação a atrair a incidência da tese de repercussão geral fixada no RE nº 565.160/SC (Tema STF nº 20); possuindo o pagamento do bônus pecuniário estipulado em retribuição ao trabalho natureza remuneratória, independentemente da sua habitualidade/periodicidade (Lei nº 8.212, de 1991, arts. 22 e 28). Nesta linha, transcrevo os seguintes excertos dos votos condutores do Acórdão de Recurso Especial nº 9201-010.636 e do Acórdão de Recurso de Ofício e Voluntário nº 2401-011.753:

Acórdão nº 9201-010.636, de 22 de março de 2023

Voto Vencedor

Conselheira Sheila Aires Cartaxo Gomes

(...)

O recorrente também não traz qualquer elemento de prova que corrobore suas alegações de que tal gratificação era paga de forma desvinculada do salário e sem característica de retribuir o trabalho prestado ou o tempo à disposição da empresa.

Aliado a esses fundamentos, acrescento, que da mesma forma que o acórdão recorrido, considero como serviço eventual aqueles rendimentos pagos, devidos ou creditados, dependentes de acontecimento incerto e imprevisto.

A meu ver, quando no art. 28, § 9º, “e”, 7, se fala em ganhos eventuais desvinculados do salário, não cuida, evidentemente, apenas de ganhos esporádicos, mas de ganhos não programados ou previamente contratados. Jamais se poderia considerar como pagamento eventual aquele que foi previamente acordado entre as partes e que foi previamente previsto, em acordo formal ou em acerto verbal, ainda que tal pagamento aconteça uma única vez ou em raras vezes.

Destarte, somente os ganhos eventuais (dependentes de acontecimento incerto), desvinculados do salário expressamente pela Lei, é que estarão fora do campo de incidência da contribuição previdenciária.

No presente caso, o próprio contribuinte afirma que a verba não era espontânea, que se sujeitava ao crivo da comissão de empregados e do sindicato, e que era paga em virtude da política de recursos humanos voltada à retenção de profissionais. Portanto, a meu juízo, de eventual não tem nada, pois como referido acima, não decorre de evento futuro e incerto, mas de uma decisão da própria empresa em premiar seus empregados.

O que se verifica é que a gratificação paga foi pactuada previamente e que havia regras e condições para sua concessão, e, portanto, não há como enquadrá-la como verba de natureza eventual. E como não há a definição por Lei de que a parcela em questão não integra o salário de contribuição, deve sofrer incidência de contribuições previdenciárias.

Acórdão nº 2401-011.753, de 07 de maio de 2024

Voto

Conselheira Miriam Denise Xavier, Relatora.

(...) no que tange aos segurados empregados, a parcela que se destina a retribuir o trabalho possui natureza remuneratória, independentemente da sua periodicidade de pagamento (artigos 22 e 28 da Lei 8.212, de 1991).

A exigência de habitualidade das parcelas recebidas pelo segurado restringe-se somente aos ganhos sob a forma de utilidades, denominados in natura.

Isso porque a legislação tributária não faz menção ao requisito da habitualidade para os ganhos em pecúnia, de tal modo que estão incluídos no campo de incidência das contribuições previdenciárias, nos termos da Lei 8.212, de 1991, todos os pagamentos em dinheiro destinados a retribuir o trabalho, quer sejam habituais ou não.

Tal entendimento também se verifica no Acórdão CARF nº 2401-004.760 (...)

Os conceitos de salário e de salário-de-contribuição abrangem a importância fixa estipulada por empregado e empregador como retribuição pelo trabalho e em razão das qualificações profissionais do empregado; não se restringindo tais conceitos apenas e tão somente ao ganho habitual do empregado, tanto que a Constituição determina a incorporação ao salário dos ganhos habituais para o efeito de contribuição previdenciária, ou seja, ao salário se agrega **também** o ganho habitual percebido a qualquer título (Constituição, art. 201, § 11, incluído pela EC nº 20, de 1998). A tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 20 (RE nº 565.160/SC) não dispõe que a base de cálculo da contribuição previdenciária se esgota no conceito de ganho habitual, asseverando apenas que a contribuição social a cargo do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20, de 1998.

Não prospera, destarte, o inconformismo da recorrente.

Isso posto, voto por CONHECER PARCIALMENTE do recurso voluntário, somente quanto à matéria “hiring bônus”, e, na parte conhecida, negar provimento ao recurso voluntário.

Assinado Digitalmente

José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro