

tributa ou não tributa

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE VERBAS DIVERSAS

elaborado por

Fábio Piovesan Bozza

Fernando Mariz Masagão

OUTUBRO - 2025

Tributa ou não tributa?

5 pontos sobre...

a incidência de contribuição previdenciária sobre verbas diversas



por **Fábio Piovesan Bozza**
Fernando Mariz Masagão

Outubro 2025

01 Incide sobre o que?

Há tempos, as jurisprudências administrativa e judicial vêm discutindo a incidência ou não de contribuições previdenciárias com base na natureza jurídica das verbas trabalhistas: se remuneratória ou se indenizatória.

02 RGPS x RPPS

É preciso verificar se o precedente jurisprudencial se refere à contribuição para o regime geral de previdência (RGPS) ou à contribuição para o regime próprio do servidor público (RPPS). As conclusões para um podem não se aplicar necessariamente para o outro (ex. RE 593.068 sobre não incidência de verba não incorporável aos proventos de aposentadoria do servidor público, como terço de férias e adicionais).

03 Caso a caso

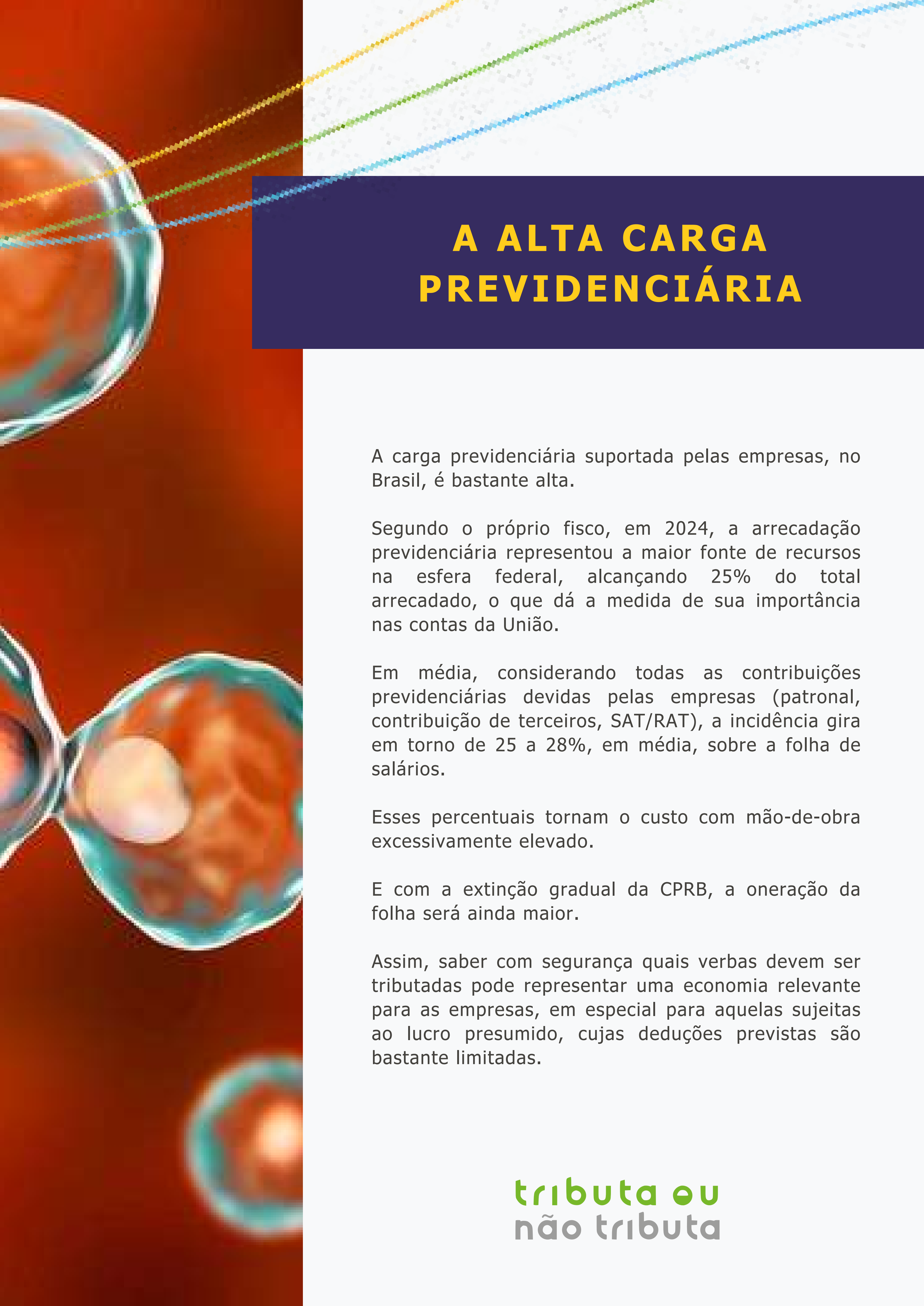
A partir do julgamento do Tema STF 20, o tribunal emitiu importante precedente ao declarar que a contribuição previdenciária patronal deve incidir sobre os ganhos habituais auferidos pelo empregado, em razão do trabalho. Todavia, a determinação da incidência ou não continua dependendo de análise verba a verba.

04 Não incidência referendada por STF/STJ

Abono de férias ("férias vendidas"); abono-assiduidade ("folgas não gozadas"); aviso prévio indenizado; auxílio-doença e auxílio-acidente (nos 15 primeiros dias); auxílio-creche; auxílio-educação; férias indenizadas; vale-refeição; seguro de vida em grupo; terço constitucional de férias indenizadas; vale-transporte; salário-maternidade.

05 Incidência referendada por STF/STJ

13º salário; 13º salário proporcional ao aviso prévio indenizado; adicionais em geral (insalubridade, periculosidade, risco de vida, sobreaviso, transferência, noturno); diárias de viagem; aviso-prévio gozado; descanso semanal remunerado; faltas justificadas ou abonadas; férias gozadas; gratificações e prêmios (quando habituais e com natureza remuneratória); horas extras; salário-paternidade; vale-refeição em dinheiro; terço constitucional de férias gozadas.



A ALTA CARGA PREVIDENCIÁRIA

A carga previdenciária suportada pelas empresas, no Brasil, é bastante alta.

Segundo o próprio fisco, em 2024, a arrecadação previdenciária representou a maior fonte de recursos na esfera federal, alcançando 25% do total arrecadado, o que dá a medida de sua importância nas contas da União.

Em média, considerando todas as contribuições previdenciárias devidas pelas empresas (patronal, contribuição de terceiros, SAT/RAT), a incidência gira em torno de 25 a 28%, em média, sobre a folha de salários.

Esses percentuais tornam o custo com mão-de-obra excessivamente elevado.

E com a extinção gradual da CPRB, a oneração da folha será ainda maior.

Assim, saber com segurança quais verbas devem ser tributadas pode representar uma economia relevante para as empresas, em especial para aquelas sujeitas ao lucro presumido, cujas deduções previstas são bastante limitadas.

tributa ou
não tributa



REMUNERAÇÃO PADRÃO

Descaso Semanal Remunerado (DSR)

DSR é um direito trabalhista que garante ao colaborador um dia de folga por semana, de preferência aos domingos, sem prejuízo do salário.

incide

STJ, 1aT, AgInt no RESP 1.608.039

STJ, 2aT, RESP 1.444.203

Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário - ou gratificação natalina - é um direito trabalhista no Brasil que consiste em uma remuneração extra anual paga a trabalhadores com carteira assinada, aposentados, pensionistas e servidores, correspondendo a um salário adicional no final do ano.

incide

Súmula STF 688

Temas STJ 215 e 216 (legalidade do cálculo em separado após Lei 8.620/93)

Abono de Férias

O abono pecuniário é um direito trabalhista que permite ao empregado vender até um terço do seu período de férias ao empregador, convertendo esses dias em dinheiro:

- Até 20 dias: não incide contribuição previdenciária

- Acima de 20 dias: incide sobre o que exceder

não incide, a partir da Lei 9.528/97, desde que não excedente a 20 dias.

Lei 8.212/91, art. 28, § 9º, "e", 6

IN RFB 2.110/22, art. 34, V, "h"

SC Cosit 17/19

Abono único

Abono único em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo é um pagamento de natureza indenizatória, feito uma única vez, sem incorporar ao salário. Normalmente usado para compensar perdas salariais de uma categoria, substituir reajustes maiores ou atender negociações específicas.

não incide

IN RFB 2.110/22, art. 34, XXX

Ato Declaratório PGFN 16/2011

SC Cosit 12/18



VARIÁVEIS SALARIAIS

Horas Extras

Horas extras são todo o tempo trabalhado além da jornada normal de trabalho.

incide

Tema STF 908

Temas STJ 687

SC Cosit 103/14

Hora Repouso Alimentação (HRA)

HRA é paga ao trabalhador por ficar disponível no local de trabalho, ou nas suas proximidades, durante o intervalo destinado a repouso e alimentação.

incide

STJ, 1aS, EREsp 1.619.117

Adicional Noturno

O adicional noturno é uma compensação salarial paga ao trabalhador quando ele exerce suas atividades durante o período noturno, entre as 22h e as 5h do dia seguinte para trabalhadores urbanos.

incide

Tema STF 20

Tema STJ 688

Nota PGFN 981/17

Adicional de Periculosidade

O adicional de periculosidade é um valor pecuniário pago ao empregado que trabalha de forma habitual em atividades consideradas perigosas, como o contato com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, ou em funções de segurança pessoal/patrimonial e trabalho com motocicleta.

incide

Tema STF 20

Tema STJ 689

Nota PGFN 981/17

Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade é um valor extra pago ao trabalhador que atua em ambientes ou condições consideradas nocivas à saúde, acima dos limites de tolerância estabelecidos pela legislação.

incide

Tema STF 20

Tema STJ 1.252

Nota PGFN 981/17

Adicional de Risco de Vida

Adicional de risco de vida é um pagamento pecuniário concedido a trabalhadores que exercem atividades em condições de perigo iminente e acentuado de morte ou de dano físico permanente à integridade, como o trabalho com inflamáveis, explosivos, ou em segurança pessoal.

incide

STJ, 1aT, AgRg no RESP 1.487.979

STJ, 2aT, AgRg no RESP 1.434.963

Adicional de Transferência

O adicional de transferência é uma verba salarial paga ao empregado, em caráter provisório, que é deslocado do seu local de trabalho habitual para outra localidade, exigindo a mudança de domicílio.

incide

STJ, 2aT, AgInt no RESP 1.587.782

STJ, 1aT, AgInt no RESP 1.593.021

STJ, 2aT, AgRg no REsp 1.475.892

Adicional de Sobreaviso

O adicional de sobreaviso é um direito do trabalhador que consiste no pagamento de um valor adicional para compensar o período em que ele fica à disposição do empregador fora do seu horário de trabalho regular, aguardando ser chamado a qualquer momento.

incide

STJ, 2aT, AgInt no AREsp 1.380.226

STJ, 1aT, AgInt no REsp 1.347.007

Quebra de Caixa

Uma verba adicional (gratificação) paga a funcionários que lidam com dinheiro para compensar a responsabilidade e os riscos da função.

incide

STJ, 1aS, ERESP 1.467.095



BENEFÍCIOS

Vale Transporte

Vale-transporte é um benefício trabalhista obrigatório que custeia o deslocamento do empregado de casa para o trabalho e vice-versa, usando o transporte público (ônibus, metrô, trem).

não incide, ainda pago que em dinheiro

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “f”

IN RFB 2.110/22, art. 34, VI

STF, Pleno, RE 478.410

STJ, 1aT, RESP 1.598.509,

STJ, 2aT, RESP 1.614.585

Súmula CARF 89

Súmula AGU 60

Vale Refeição

Vale-refeição é um benefício concedido por empresas a seus trabalhadores para que possam adquirir refeições prontas durante a jornada de trabalho, em locais como restaurantes ou lanchonetes.

não incide, independentemente de inscrição no PAT, exceto se em dinheiro

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “c”

IN RFB 2.110/22, art. 34, III

Tema STJ 1.164

STJ, 1aS, ERESP 603.509

Parecer AGU 1/22

SC Cosit 4/19 e 35/19

Auxílio Babá

Auxílio-babá é um benefício indenizatório, frequentemente oferecido a partir de acordos coletivos, que permite ao trabalhador reembolsar os custos com uma cuidadora profissional para seu filho, em vez de usar vagas em creches.

não incide, se preenchido os requisitos (reembolso de valor limitado e criança com idade de até 5 anos e 11 meses).

IN RFB 2.110/22, art. 34, XXIII e §5º

Auxílio Creche

O auxílio-creche é um benefício trabalhista oferecido por empresas, previsto na CLT, para ajudar os pais e mães a custear despesas com creches e instituições de ensino infantil para seus filhos, geralmente de até 5 anos e 11 meses de idade.

não incide, se preenchido os requisitos (criança com idade de até 5 anos e 11 meses).

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “s”

IN RFB 2.110/22, art. 34, XXII

Tema STJ 338

Súmula STJ 310

Dúmula CARF 64

Ato Declaratório PGFN 13/11

Parecer PGFN 2.118/11

Auxílio Educação e Bolsa de Estudos e Pesquisa

Auxílio educação é um benefício financeiro que pode ser oferecido por empresas ou entidades para auxiliar no pagamento de custos relacionados à formação e capacitação de seus colaboradores ou dependentes. Pode cobrir integral ou parcialmente despesas como cursos, graduações, pós-graduações, materiais escolares e outros recursos educacionais, promovendo o desenvolvimento profissional e pessoal dos beneficiários.

não incide, abrangendo a educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados; também precisa observar limites quantitativos.

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “t”

IN RFB 2.110/22, art. 34, XIX e §4º

STJ, 2aT, AgInt no ARES 1.125.481

STJ, 2aT, RESP 1.771.668

SC Cosit 229/23 e 188/14

Plano de Saúde

O plano de saúde é um serviço privado oferecido por operadoras, garantindo acesso a uma rede de hospitais, clínicas e laboratórios por meio de uma mensalidade, e que cobre exames, consultas e procedimentos médicos.



não incide, (i) abrange assistência médica e odontológica, própria ou conveniada, incluindo reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e similares; (ii) não precisa necessariamente integrar todos os empregados e dirigentes; e (iii) pode ser oferecida em diferentes modalidades de planos e coberturas.

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “q”

IN RFB 2.110/22, art. 34, XVI e §2º

Súmula CARF 149

Nota PGFN 68/18

Parecer SEI 152/18

Previdência Complementar

Previdência Complementar é um sistema facultativo que visa proporcionar uma renda adicional ao trabalhador na aposentadoria, complementando os benefícios pagos pela previdência pública oficial (RGPS/INSS ou RPPS). Por meio de planos de previdência privada, as pessoas acumulam recursos ao longo do tempo para garantir mais qualidade de vida e segurança financeira após a vida laboral, além de poderem deixar pensão para seus dependentes.

A previdência complementar **aberta** pode ser contratada por qualquer pessoa, geralmente através de bancos e seguradoras, como os planos VGBL e PGBL, com supervisão da SUSEP.

Já a **fechada**, ou fundo de pensão, é restrita a funcionários de uma empresa ou associados de uma entidade, sendo fiscalizada pela Previc e sem fins lucrativos, com um benefício que pode incluir contribuição do empregador.

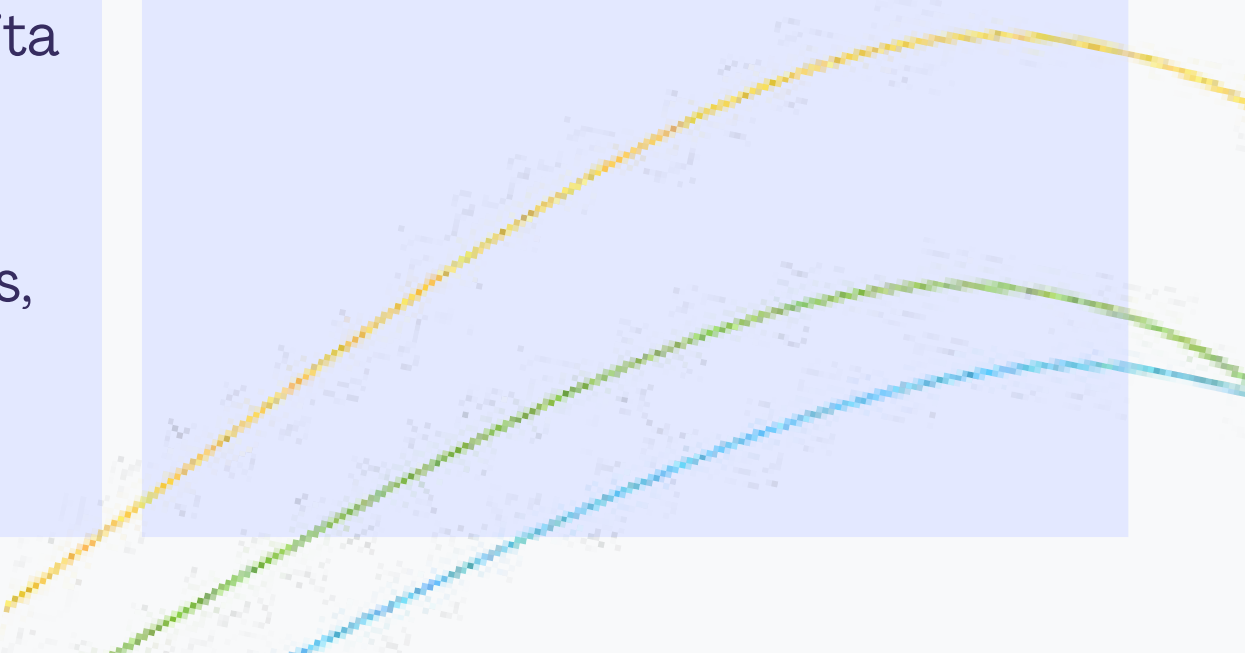


não incide, sendo que, no caso da previdência fechada, ela deverá estar disponível à totalidade de empregados e dirigentes.

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “p”

IN RFB 2.110/22, art. 34, XV

STJ, 1aT, REsp 1.182.060





REEMBOLSOS

Ajuda de Custo

A ajuda de custo decorrente de mudança de local de trabalho é um aporte sem natureza salarial, com caráter indenizatório, destinada a ressarcir despesas do empregado (mudança, transporte, instalação).

não incide, ainda que habitual

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “g”

IN RFB 2.110/22, art. 34, VII e §2º

STJ, 2aT, EDcl no AgRg no RESP 1.137.857

Diárias de Viagem

Diárias de viagem são valores pagos por um empregador a um empregado para custear as despesas de alimentação, hospedagem e transporte durante uma viagem de trabalho, quando o funcionário se afasta de sua sede habitual para prestar serviços em outro local.

não incide

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “h”

IN RFB 2.110/22, art. 34, VIII e §2º

Tema STF 20

Nota PGFN 981/17

tributa ou
não tributa



BÔNUS

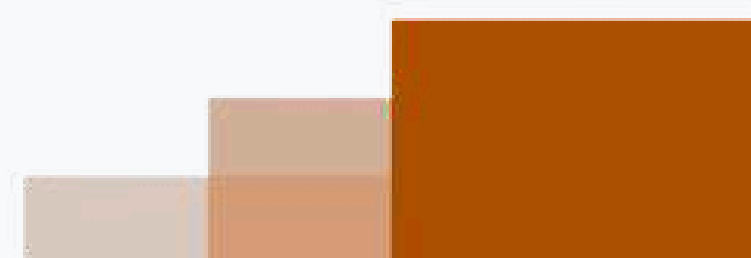


PLR

PLR, ou Participação nos Lucros ou Resultados, é um benefício variável que empresas oferecem aos seus funcionários, distribuindo uma parcela dos lucros ou resultados da companhia, segundo regras e metas previamente definidas. Regulamentada pela Lei nº 10.101/2000, a PLR serve como um incentivo à produtividade, ligando os interesses dos colaboradores ao sucesso financeiro da organização, e não pode ser incorporada ao salário nem gerar encargos trabalhistas.

não incide, desde que paga de acordo com os requisitos impostos pela legislação específica, dentre os quais destaca-se:

- (i) negociação prévia sobre a participação;
- (ii) a participação do sindicato em comissão paritária escolhida pelas partes para a determinação das metas ou resultados a serem alcançados ou que isso seja determinado por convenção ou acordo coletivo;
- (iii) o impedimento de que tais metas ou resultados se relacionem à saúde ou segurança no trabalho;
- (iv) que dos instrumentos finais obtidos constem regras claras e objetivas, inclusive com mecanismos de aferição, sobre os resultados a serem alcançados e a fixação dos direitos dos trabalhadores;
- (v) a vedação expressa do pagamento em mais de duas parcelas ou com intervalo entre elas menor que um trimestre civil



Prêmio por Desempenho Superior	Prêmio por Desempenho Superior é uma liberalidade do empregador, paga em dinheiro, bens ou serviços, a um ou mais empregados como reconhecimento por resultados e desempenho além das expectativas usuais da função. Para ser considerado prêmio.	 não incide, desde que o pagamento, ainda que habitual, esteja atrelado a métricas objetivas de performance e os critérios sejam claros e comunicados aos empregados. CLT, art. 457, §§ 2º e 4º IN RFB 2.110/22, art. 34, V, “I” SC Cosit 151/19
Ganhos Eventuais	Ganho eventual se refere a valores pagos de forma esporádica, não programada e sem acordo prévio.	 não incide, desde que o pagamento seja esporádico (não habitual), liberal (por livre iniciativa do empregador), sem expectativa por parte do empregado (não constante de acordo) e desvinculado do trabalho (não retribui serviços prestados). O Fisco ainda condiciona a desoneração à existência de previsão legal que desvincule expressamente do salário, mas isso é bastante controverso. Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “e”, 7 IN RFB 2.110/22, art. 34, V, “I” SC Cosit 55/25
Outras Gratificações	Outras gratificações pagas pela empresa ao seus empregados e dirigentes, que não preencham os requisitos acima.	 incide, se restar configurado caráter permanente ou habitual, bem como a natureza remuneratória. STJ, 2aT, RESP 1.789.840
Gueltas (Prêmios Pagos por Terceiros)	Gueltas são incentivos de vendas, geralmente em dinheiro, pagos por um fornecedor a funcionários de terceiros (como vendedores de uma concessionária de veículos) para que eles promovam a venda dos produtos desse fornecedor.	 incide Ac. 9202-003.880, de 12/04/2016

Stock Option

Stock options são um tipo de remuneração que concede a um colaborador o direito, mas não a obrigação, de comprar ações da empresa a um preço pré-estabelecido (o preço de exercício) após um determinado período. Essa estratégia visa alinhar os interesses dos funcionários com o crescimento da empresa, incentivando-os a reter talentos e a trabalhar pela valorização das ações.

depende, da natureza da stock option.



- se de **natureza mercantil**, envolvendo risco e incerteza, **não há incidência**.
- se de **natureza remuneratória** (ex. oferta somente a dirigentes, fora do mercado), **há incidência**.

Tema STF 1.100 (em andamento)

STF, Pleno, RE1.436.593 AgR

Tema STJ 1.379 (em andamento)

Tema STJ 1.226

SC Cosit 258/18

Bônus de Contratação (Hiring Bonus)

Um bônus de contratação (ou hiring bonus) é um incentivo financeiro ou benefício oferecido pela empresa a um novo colaborador no momento da sua admissão. A sua finalidade é atrair e reter talentos estratégicos, especialmente em mercados competitivos, e pode ser pago em dinheiro, em ações ou na forma de outros benefícios, sendo uma ferramenta para tornar a oferta de emprego mais atrativa.

matéria controvertida

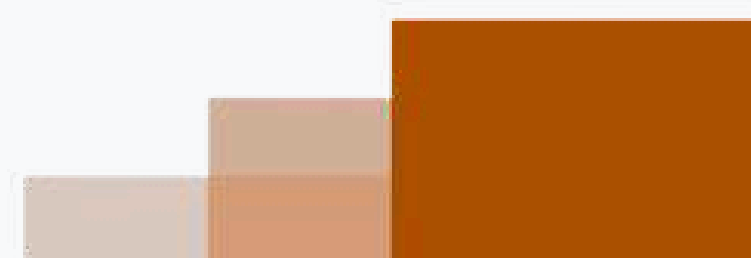


Os contribuintes defendem que o bônus de contratação não preenche os requisitos para configuração de salário de contribuição e tem natureza nitidamente indenizatória, buscando compensação pelos benefícios de que o profissional abriu mão na mudança de emprego.

A jurisprudência do CARF é oscilante, sendo o posicionamento atual pela incidência.

CARF, ac. 9202-011.133

CARF, ac. 9202-004.308



Abono Assiduidade

Abono assiduidade é um benefício ou prêmio oferecido por empresas e órgãos públicos a seus colaboradores que mantêm um histórico de presença constante e pontual, sem faltas ou atrasos injustificados no trabalho. Essa recompensa pode ser em dinheiro, folgas, bônus ou outros benefícios e tem o objetivo de reduzir o absenteísmo (faltas), aumentar a produtividade e incentivar o engajamento e a dedicação dos funcionários.

não incide

STJ, 1aT, AgInt no REsp 2.000.569

STJ, 2aT, AgInt no REsp 1.652.825

Parecer SEI 8.449/21

Nota PGFN 24/18 e 101/18

tributa ou
não tributa



AFASTAMENTOS E LICENÇAS

Faltas justificadas ou abonadas (atestados médicos em geral)

Faltas justificadas ou abonadas (atestados médicos em geral) são as ausências do trabalho com motivo de saúde, devidamente comprovadas por um atestado médico válido, que garantem ao funcionário o pagamento do dia não trabalhado e não trazem prejuízos à sua remuneração ou período de férias, conforme prevê a legislação trabalhista.

incide



STJ, 1aT, AgInt nos EDcl no REsp 1.560.242

STJ, 2aT, RESP 1.770.503

Férias Gozadas

Férias gozadas é o período de descanso que o empregado efetivamente usufrui, aproveitando o período de folga e lazer, em vez de receber o valor em dinheiro (férias indenizadas). Essa concessão se dá após um ano de trabalho (período aquisitivo), devendo ser respeitado um prazo para a sua concessão pelo empregador, sob o risco de multa (férias em dobro), de acordo com a CLT.

incide



STJ, 1aS, EDcl nos EDcl no REsp 1.322.945

Terço Constitucional de Férias Gozadas

O terço constitucional sobre férias gozadas é um acréscimo de um terço (1/3) do valor do salário, garantido pela Constituição Federal (art. 7º, XVII), que deve ser pago ao trabalhador para complementar o valor das férias, garantindo que ele possa aproveitá-las de forma mais completa.

incide



Tema STF 985, com modulação dos efeitos (incidência a partir de 15/09/2020)

Tema STJ 479 (superado)

Auxílio-Doença nos 15 primeiros dias, pago pelo empregador

Nos 15 primeiros dias de um afastamento por doença ou acidente, o empregador é responsável por pagar o salário integral do empregado segurado. A partir do 16º dia, quem assume o pagamento é o INSS, por meio do auxílio-doença (atualmente chamado Auxílio por Incapacidade Temporária), caso o benefício seja concedido após perícia médica.

não incide



IN RFB 2.110/22, art. 34, XXXIII

Tema STJ 738

SC Cosit 25/22

Salário-Maternidade

O salário-maternidade é um benefício previdenciário pago pelo INSS ou pela empresa, que substitui a remuneração da segurada (e em casos específicos, do segurado) que precisa se afastar do trabalho para dar à luz, em caso de aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança. A sua finalidade é proteger a maternidade, garantindo renda mínima à segurada e a sua família.

não incide



Tema STF 72

Tema STJ 739 (superado)

Parecer SEI nº 468/2023

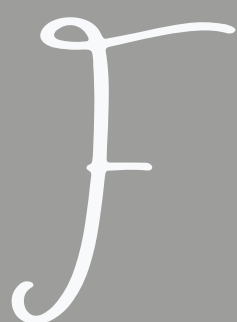
Salário-Paternidade

O salário-paternidade é, na verdade, a remuneração que o pai continua recebendo durante o período da licença-paternidade, um afastamento do trabalho permitido por lei para que o pai possa acompanhar o nascimento, adoção ou guarda de um filho. Ele substitui a remuneração do pai enquanto ele se dedica aos cuidados com o recém-nascido ou adotado. A licença-paternidade é um direito previsto na legislação brasileira, mas o benefício financeiro associado a ela é o seu salário.

incide



Tema STJ 740



DESLIGAMENTO E INDENZAÇÕES

Aviso Prévio Trabalhado

O aviso prévio trabalhado significa que o empregado continua a trabalhar durante o período de 30 dias (ou mais, em caso de proporcionalidade) após a comunicação do fim do contrato, recebendo seu salário normalmente.

incide



STJ, AREsp 2.544.394

Aviso Prévio Indenizado

Aviso prévio indenizado é uma compensação financeira paga ao empregado quando a empresa decide dispensá-lo imediatamente, sem exigir que ele cumpra o período de trabalho do aviso prévio. Nesse caso, o empregado recebe o valor do aviso prévio (equivalente a um salário ou mais, dependendo do tempo de serviço) sem precisar trabalhar durante esse período.

não incide



Tema STJ 478

IN RFB 2.110/22, art. 34, XXXII

Nota PGFN 981/2017

13º Salário proporcional ao Aviso Prévio Indenizado

O 13º salário proporcional ao aviso prévio indenizado é o valor do 13º salário que o empregado tem direito a receber pela projeção do período de aviso prévio indenizado em seu contrato de trabalho. Ao ser demitido sem justa causa e receber aviso prévio indenizado, o período desse aviso é somado ao tempo trabalhado no ano para o cálculo de 13º, contando-se 1/12 avo de 13º para cada mês (ou fração igual ou superior a 15 dias) trabalhado nesse período.

incide



Tema STJ 1.170

Despacho PGFN 42/21

Férias Indenizadas

Férias indenizadas são a compensação financeira paga ao trabalhador pelo período de descanso que ele tinha direito a tirar, mas não usufruiu antes da rescisão do contrato de trabalho. Ou seja, quando o contrato é encerrado, o valor referente às férias vencidas ou proporcionais é pago ao funcionário nas verbas rescisórias, substituindo o descanso.

não incide

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “d”

IN RFB 2.110/22, art. 34, IV

STJ, 1aT, RESP 1.598.509

STJ, 2aT, AgInt no RESP 1.581.855

Terço de Férias Indenizadas

O terço de férias indenizadas é o acréscimo de um terço (1/3) do valor do salário do trabalhador sobre as férias que não foram gozadas e precisam ser pagas como indenização na rescisão do contrato de trabalho. Esse valor adicional, garantido pela Constituição, compensa o empregado pelo descanso não usufruído no período.

não incide

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “d”

IN RFB 2.110/22, art. 34, IV

Tema STF 985

Tema STJ 737

Incentivo à demissão

Incentivo à demissão, ou Programa de Demissão Voluntária (PDV) / Programa de Desligamento Incentivado (PDI), é uma estratégia empresarial para reduzir o quadro de funcionários, oferecendo benefícios como indenizações financeiras ou auxílio na recolocação, para que os colaboradores escolham deixar a empresa voluntariamente e de forma negociada. O objetivo é diminuir custos, evitar demissões em massa e preservar a imagem da empresa, geralmente em momentos de reestruturação ou crise.

não incide

Lei 8.212/91, art. 28, §9º, “e”, 5

IN RFB 2.110/22, art. 34, V, “e”

STJ, 2aT, RESP 712.185

Seguro de Vida em Grupo

Seguro de vida em grupo é um benefício contratado por uma empresa, associação ou cooperativa para cobrir um conjunto de pessoas (como funcionários ou membros) com uma única apólice. Esse tipo de seguro oferece proteção financeira e assistência em situações imprevistas, como falecimento ou invalidez, sendo uma forma acessível e prática de garantir segurança para um grupo homogêneo através de um estipulante.

não incide

IN RFB 2.110/22, art. 34, XXIV

STJ, 2aT, AgInt no RESP 1.516.138

Súmula CARF 182

Nota SEI 11/19

Sperling Advogados

Fábio Piovesan Bozza

fpiovesan@sperling.adv.br

+55 11 3704-0788



Fernando Mariz Masagão

fmasagao@sperling.adv.br

+55 11 3704-0788



Av. 9 de Julho, 4939 | Jd. Paulista
6º Andar | Torre Jardim | 01407-200

São Paulo-SP Brasil

informativo.tnt@sperling.adv.br

+55 11 3704-0788

