

OpiniÃ£o: Receita esclarece tributaÃ§Ã£o de vale-transporte

A Receita Federal do Brasil recentemente publicou uma SoluÃ§Ã£o de Consulta (SC) esclarecendo seu entendimento a respeito da tributaÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria do vale-transporte.

A SC foi formulada por empresa que estudava a possibilidade de conceder aos seus empregados um vale-combustÃvel, a ser adquirido junto Ãs empresas gestoras de benefÃcios, ao invÃs do vale-transporte tradicional.

A resposta positiva da RFB, encampada na SoluÃ§Ã£o de Consulta RFB COSIT 313, de 19.12.2019, endereÃa esse questionamento da seguinte forma:

“VALE-TRANSPORTE. VALE-COMBUSTÃVEL. NÃO INCIDÃNCIA.

NÃo incide contribuiÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria sobre os valores pagos a tÃtulo de vale-transporte por meio de vale-combustÃvel ou semelhante. A nÃo incidÃncia da contribuiÃ§Ã£o estÃ limitada ao valor equivalente ao estritamente necessÃrio para o custeio do deslocamento residÃncia-trabalho e vice-versa, em transporte coletivo, conforme prevÃe o art.1º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

O empregador somente poderÃ suportar a parcela que exceder a seis por cento do sÃlÃrio bÃsico do empregado. Caso deixe de descontar este percentual do sÃlÃrio do empregado, ou desconte percentual inferior, a diferenÃa deverÃ ser considerada como sÃlÃrio indireto e sobre ela incidirÃ contribuiÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria e demais tributos.”

AlÃm de responder a dÃvida especÃfica sobre a natureza jurÃdica do vale combustÃvel, a Receita revela um outro importante aspecto envolvido na concessÃo deste benefÃcio. Antes de destacar este ponto, vejamos algumas das premissas expressamente reconhecidas pela Receita Federal:

- 1º) nÃo incide contribuiÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria sobre vale-transporte;
- 2º) o benefÃcio (vale-transporte) Ã custeado tanto pela empresa quanto pelo empregado, mas o empregador somente poderÃ suportar a parcela que exceder a 6% do sÃlÃrio bÃsico do empregado;
- 3º) caso deixe de descontar este percentual do sÃlÃrio do empregado, ou desconte percentual inferior, a diferenÃa deverÃ ser considerada como sÃlÃrio indireto e sobre ela incidirÃ contribuiÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria e demais tributos.

A consequÃncia lÃgica do reconhecimento de tais premissas nos parece que Ã a seguinte: caso a empresa desconte este percentual de 6% do sÃlÃrio do empregado, o valor descontado terÃ natureza jurÃdica de vale-transporte, nÃo sendo considerado sÃlÃrio-de-contribuiÃ§Ã£o para fins de incidÃncia de contribuiÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria.

Retoma-se, portanto, a discussÃo a respeito da incidÃncia de contribuiÃ§Ã£o previdenciÃ¡ria sobre os descontos dos empregados na folha de sÃlÃrios para custeio de benefÃcios expressamente “isentos”, como Ã o caso do vale transporte. Explica-se.

Como se sabe, alguns benefÃcios concedidos aos empregados nÃo estÃo sujeitos Ã contribuiÃ§Ã£o



previdenciária, por estarem fora do campo de incidência tributária/previdenciária. É o caso, por exemplo, do vale-transporte, do auxílio-alimentação e da assistência médica (plano de saúde).

Seja por previsão legal — como visto acima, no caso do vale-transporte — ou por disposição em Convenção Coletiva de Trabalho, estes benefícios são custeados tanto pela empresa quanto pelos empregados.

Por uma questão operacional relacionada ao sistema Sefip (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social), muitas vezes as empresas acabavam retirando da base de cálculo da contribuição previdenciária apenas a parcela desse benefício que é *custeada pela empresa*.

Mais recentemente, com o advento do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que substituiu a GFIP, foi possível identificar de forma clara que tais benefícios estavam decompostos em duas parcelas: aquela custeada pela empresa e aquela custeada pelo empregado.

Com isso, percebeu-se que os descontos da remuneração do empregado — a “coparticipação no benefício” — estava sendo tributada, ainda que esses pagamentos estivessem abarcados por uma *hipótese de não incidência*, ou por uma isenção específica.

Sobre o tema, primeiramente, vale destacar que a base de cálculo da contribuição previdenciária não é o “salário”. Este conceito é utilizado pela legislação trabalhista. A base de cálculo da contribuição previdenciária é o denominado “salário-de-contribuição”, conceito delimitado por legislação específica, especialmente pelo artigo 28 da Lei 8.212/1991.

Esse dispositivo delimita a hipótese de incidência e também expressamente retira da “base de cálculo” da Contribuição Previdenciária — denominada salário-de-contribuição — diversos benefícios, dentre os quais destacamos o vale-transporte, auxílio-alimentação e o plano de saúde.

Essa recente manifestação da RFB parece estar em linha com recentes decisões do Poder Judiciário, as quais reconhecem que os valores descontados do trabalhador referentes à determinados benefícios indiretos — correspondente à contribuição do beneficiário no custeio caso do vale-transporte, do auxílio-alimentação e da assistência médica (Plano de Saúde) — não se ajustam à materialidade da competência tributária outorgada pela Constituição Federal.

Isto porque, não há como negar que estes benefícios indiretos “financiados”/custeados em duas parcelas cota patronal e empregado (recursos próprios) — tenham natureza distintas para fins de incidência da contribuição previdenciária.

É evidente que a natureza jurídica destes benefícios é a mesma, pouco importando se o custo está sendo incorrido pelas empresas (cota patronal) ou pelos seus empregados.

Enfim, ao nosso ver estando a parcela do benefício indireto que é custeada pela empresa abarcada pela isenção ou não incidência, a coparticipação do empregado (valor descontado em folha de salário – “coparticipação”) também não deveria ensejar qualquer tributação previdenciária.