



Luis Creuz: Vale-Cultura traz benefícios fiscais para empresas

No apagar das luzes do ano de 2012, como de costume do Poder Executivo brasileiro, diversas leis são publicadas no Diário Oficial da União. Dentre elas, temos a Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012, que institui o Programa de Cultura do Trabalhador (PCT); cria o vale-cultura e altera determinadas Leis, dentre elas a CLT. A nova Lei instituiu o PCT, destinado exclusivamente a fornecer aos trabalhadores meios para o exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura, constitucionalmente previstos. Este Programa fica sob a gestão do Ministério da Cultura, do Poder Executivo Federal.

O PCT tem como objetivos definidos aqueles delimitados nos incisos do artigo 2º da Lei, a saber: (i) possibilitar o acesso e a fruição dos produtos e serviços culturais; (ii) estimular a visitação a estabelecimentos culturais e artísticos; e (iii) incentivar o acesso a eventos e espetáculos culturais e artísticos. As áreas culturais a serem consideradas são as seguintes, sem prejuízo da possibilidade do Poder Executivo poder ampliar as que estão previstas em Lei: a) artes visuais; b) artes cênicas; c) audiovisual; d) literatura, humanidades e informação; e) música; e f) patrimônio cultural.

Para a operacionalização do PCT, foi criado o “vale-cultura”, de caráter pessoal e intransferível, válido em todo o território nacional, para que o trabalhador possa ter regular acesso e fruição aos produtos e serviços culturais. Não se trata de uma nova obrigação compulsória, estendida a toda e qualquer empresa de maneira indiscriminada, muito menos imposta ao empresariado de maneira unilateral pelo governo federal. Para a utilização do “vale-cultura”, é necessário que a empresa que irá distribuir o benefício aos seus trabalhadores seja uma pessoa jurídica optante pelo Programa de Cultura do Trabalhador e autorizada a distribuir o vale-cultura a seus trabalhadores com vínculo empregatício. Vemos, portanto, a necessidade de ocorrência e verificação de alguns requisitos, dentre outros fixados pela Lei (p.ex., ser optante de tributação com base no lucro real).

O “vale-cultura” criado pela Lei 12.761/2012 possui regulação e fiscalização próprias, considerando que deve ser confeccionado e comercializado apenas por determinadas empresas operadoras e disponibilizado aos usuários pelas empresas beneficiárias para ser utilizado nas empresas receptoras. Segundo o artigo 5º da Lei, o “vale-cultura” será fornecido aos trabalhadores com vínculo empregatício (usuários) por seus empregadores (empresas beneficiárias) e disponibilizado preferencialmente por meio magnético. Vemos, aqui, portanto, uma nova e interessante medida do governo federal visando o fomento e incentivo à formalização de empregos, pois toda a conhecida (e a desconhecida) massa de trabalhadores, ainda informal, ou que vive sob o manto da “pejotização” ou “cooperativas” e práticas similares, não estará incluída e/ou enquadrada na definição de usuário do “vale-cultura”, nos termos do inciso III, do artigo 5º da Lei.

A plena utilização do “vale-cultura” ainda depende de posterior regulação (artigo 9º), mas a norma já pré-determinou que é vedada a conversão do valor do vale-cultura em pecúnia e que o benefício deve ser fornecido ao trabalhador com vínculo empregatício que receba até 5 (cinco) salários mínimos mensais, sendo que aqueles trabalhadores que recebam salários com valores superiores poderão receber o vale-cultura, desde que garantida a entrega do benefício à totalidade dos empregados que tenham primeiro o direito ao mesmo. Também foi fixado o valor mensal do “vale-cultura”, considerando um montante fixo,



por usuário, de R\$ 50,00 (cinquenta reais), podendo a empresa empregadora efetuar desconto da remuneração do funcionário no percentual máximo de 10% (dez por cento) do valor do vale-cultura, em forma que deverá ser definida em futura regulamentação (o benefício aos funcionários com salários superiores possui outros percentuais).

Os benefícios fiscais/tributários estão fixados no artigo 10 da Lei. Para as empresas que optem pela inscrição no PCT, até o exercício de 2017, o valor gasto pela empresa empregadora com a aquisição do “vale-cultura” poderá ser deduzido do IR devido pela pessoa jurídica beneficiária, desde que a mesma seja optante pela tributação com base no lucro real (dedução é limitada a 1% do imposto devido).

Contabilmente, é importante registrar que a empresa empregadora poderá deduzir o valor de aquisição do “vale-cultura” como despesa operacional para fins de apuração do IR, desde que a empresa seja optante do regime de tributação com base no lucro real, mas deverá adicionar o valor deduzido como despesa operacional, para fins de apuração da base de cálculo da CSLL.

Salutar a disposição contida no artigo 11 da Lei, em função dos reflexos fiscais, previdenciários e trabalhistas, pois a norma deixa evidente que o valor do “vale-cultura” pago ao trabalhador: (i) não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; (ii) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS; e (iii) não se configura como rendimento tributável do trabalhador. Ou seja, nas duas primeiras hipóteses, em caso de rescisão do contrato de trabalho ou em ações trabalhistas, o referido valor não deverá ser incorporado às verbas rescisórias para fins de cálculo do montante devido ao trabalhador ou requerido na demanda como pleito de condenação. Isto é muito importante, pois pode fomentar base de confiança para a concessão deste benefício. Na terceira hipótese, o texto deixa claro para o trabalhador que quando este tiver que prestar contas com o Governo Federal (DIRPF), ele terá uma garantia legal que tal valor não é rendimento tributável, e da mesma forma, por não ser tributável, a empresa não deve fazer as retenções na fonte, como de costume, sobre os valores pagos a título de “vale-cultura”.

As penalidades por descumprimento da norma estão fixadas no artigo 12 da Lei 12.761/2012. Tais penalidades se aplicam a quaisquer ações relacionadas a execução inadequada do PCT ou qualquer ação que acarrete desvio de suas finalidades pela empresa operadora ou pela empresa beneficiária. Em tais hipóteses, poderá acarretar a aplicação das seguintes penalidades, cumulativamente: (i) cancelamento do Certificado de Inscrição no Programa de Cultura do Trabalhador; (ii) pagamento do valor que deixou de ser recolhido relativo ao imposto sobre a renda, à contribuição previdenciária e ao depósito para o FGTS; (iii) aplicação de multa correspondente a 2 (duas) vezes o valor da vantagem recebida indevidamente no caso de dolo, fraude ou simulação; (iv) perda ou suspensão de participação em linhas de financiamento em estabelecimentos oficiais de crédito pelo período de 2 (dois) anos; (v) proibição de contratar com a administração pública pelo período de até 2 (dois) anos; e (vi) suspensão ou proibição de usufruir de benefícios fiscais pelo período de até 2 (dois) anos. Interessante destacar que o artigo em questão refere-se à empresa operadora (a que efetivamente produz o vale) e à empresa beneficiária (a que se inscreve e é a empregadora dos funcionários beneficiários do “vale-cultura”). Mas não atribui diretamente penalidades à “empresa recebedora” e/ou a “usuários”. Neste ponto, julgamos que a norma deveria ter incluído todos os envolvidos e usuários do Programa de Cultura do Trabalhador (“PCT”), visando coibir eventuais e/ou potenciais abusos e/ou ilegalidades. Nosso país teve em passado recente experiências ruins com ONG’s falsas e entidades sem fins lucrativos e /ou assistenciais, que na prática



eram usadas para desvio de verba e dinheiro. Portanto, melhor medida seria maximizar a proteção e a fiscalização.

Vale indicar, por fim, que não obstante tudo o quanto exposto, o trabalhador (usuário) de que trata o artigo 7º da Lei 12.761/2012 poderá optar pelo não recebimento do “vale-cultura”, obedecida a forma que deverá ser definida em futura regulamentação. Não obstante e sem prejuízo do que venha a dispor tal regulamento, lembramos sempre a pontual necessidade das empresas manterem acurados registros e arquivos de toda a documentação trabalhista de seus funcionários e daqueles que se desligaram, o que certamente incluirá a formalização daqueles casos em que o trabalhador optar pelo não recebimento do “vale-cultura”, que deverão ser devidamente registrados e documentados.

Date Created

18/01/2013