

Empresa que oferece plano de saúde diferenciado é Tributada

Por Adriana Aguiar

Uma recente decisão Câmara Superior do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) deve deixar em alerta as empresas que oferecem planos de saúde diferenciados entre seus funcionários. A 2ª Turma definiu que incide contribuição previdenciária sobre valores pagos a título de assistência médica ou seguro saúde quando os planos e as coberturas não forem iguais para todos os segurados da companhia.

Desde 2009 havia no Carf decisões favoráveis aos contribuintes. Entendia-se que a distinção entre os planos não seria motivo para excluir a isenção da contribuição. Com a nova composição da 2ª Turma da Câmara Superior, o Fisco conseguiu alterar a interpretação por maioria de votos.

O artigo 28 da Lei nº 8.212, de 1991, determina que não integram o chamado salário contribuição o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa. Nos processos, porém, o Fisco alega que é necessário que todos os funcionários recebam o mesmo plano de saúde. Já a defesa dos contribuintes argumenta que não há na lei essa distinção. Bastaria apenas fornecê-lo para todos os empregados.

A decisão foi contra a fabricante de autopeças Mubea Brasil. No caso o Fisco recorreu de decisão do Carf de 2012 que tinha sido unânime a favor dos contribuintes. Segundo a decisão anterior, "o único requisito necessário para que não incida contribuição previdenciária sobre o valor relativo à assistência médica é o de que a totalidade dos empregados e dirigentes sejam beneficiados com ela".

No caso avaliado, a fiscalização constatou a existência de dois planos de saúde distintos na companhia: um para os dirigentes da empresa e outro destinado aos demais empregados. Assim, lavraram auto de infração para cobrar a contribuição previdenciária de janeiro de 2007 a dezembro de 2008.

Segundo o voto vencedor da relatora, Maria Helena Cotta Cardozo, o artigo 28 da Lei nº 8.212, de 1991, deixa claro que a condição para que o valor relativo à assistência médica não integre o de contribuição é que a cobertura abranja o total de empregados e dirigentes da empresa. Assim, como há dois planos de saúde distintos, a conselheira concluiu que não foi cumprido o requisito legal.

Ainda ressaltou a relatora que a interpretação da lei que concede isenção deve ser literal, conforme o inciso II, artigo 111, do Código Tributário Nacional (CTN). Maria Helena foi seguida por maioria.

O tributarista Alessandro Mendes Cardoso, do Rolim, Viotti & Leite Campos, que atua no Carf, ressalta que com a mudança de entendimento há um risco maior de autuações para as empresas que oferecem seguro de saúde diferenciado aos funcionários.

Para Cardoso, a decisão não se aprofunda no tema e não cita precedentes que fundamentem a mudança de posição. "A questão já era pacificada no Carf a favor dos contribuintes desde 2009. Os contribuintes terão que levar essas discussões ao Judiciário, que apesar de não ter uma posição consolidada já proferiu decisões favoráveis."

Segundo o advogado, a Lei nº 8.212 não estabelece que os planos de saúde oferecidos devem ser iguais para todos os funcionários. "A lei fala apenas que o empregador deve conceder plano de saúde para todos." Cardoso afirma que tem sido usual empresas oferecerem melhores planos para diretores e dirigentes e planos menos elaborados para os demais trabalhadores.

Especialista em direito previdenciário, o advogado Caio Taniguchi, do ASBZ Advogados, diz que a nova composição da 2ª Turma da Câmara Superior do Carf tem dado diversas decisões a favor do Fisco em matérias previdenciárias, até então favoráveis aos contribuintes. Ele cita outros julgados como pagamento de contribuição previdenciária na concessão de alimentação em tíquetes e concessão de bolsas de estudo para dependentes. "Todas as discussões mais relevantes têm sido desfavoráveis aos contribuintes na Câmara Superior", afirma.

A decisão, de acordo com Taniguchi, não leva em consideração a intenção do legislador ao conceder a isenção como forma de estimular o pagamento do seguro de saúde aos empregados, uma vez que o Estado não dá conta da demanda no sistema público. "Conceder planos de saúde diferentes não justifica transformar a assistência médica em remuneração para incidência de contribuição", diz.

Segundo o advogado, porém, as empresas que não querem correr o risco de serem autuadas, oferecem planos melhores para funcionários, desde que eles paguem um diferencial.

A advogada trabalhista Juliana Bracks Duarte, do Bracks Advogados Associados, ressalta que o inciso IV, parágrafo 2º, do artigo 458 da CLT é claro ao estabelecer que assistência médica, hospitalar ou odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro saúde não podem ser consideradas salário. "Se não é considerado salário não incide contribuição previdenciária."

O Valor não conseguiu localizar o advogado da Mubea do Brasil para comentar a decisão. Já a assessoria de imprensa da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN) informou por nota que não tem considerações adicionais ao acórdão da Câmara Superior.

Fonte: Valor Econômico