



**ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO  
CONSULTORIA JURÍDICA NO MINISTÉRIO DA CULTURA**

**PARECER nº** 491/2017/CONJUR-MinC/CGU/AGU  
**PROCESSO nº** 01400.225405/2016-84  
**INTERESSADO:** Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura - SEFIC  
**ASSUNTO:** Consulta. SEFIC. Vale Cultura. Concessão a sócios, presidentes e diretores de empresas. Esclarecimentos.

Consulta. SEFIC. Vale Cultura. Concessão a sócios, presidentes e diretores de empresas. Esclarecimentos.

Sr. Coordenador-Geral Jurídico de Políticas Culturais,

Trata-se do Despacho COCFP nº 0369262/2017 (SEI 0369262), o qual encaminhou os autos a este Consultivo, para emissão de Parecer visando prestar esclarecimentos quanto à correta aplicação, ao caso, da legislação do vale cultura, nas hipóteses de: (i) concessão do vale cultura ao único dono (e o único funcionário) de uma microempresa (ME), com natureza jurídica de sociedade limitada; e (ii) concessão do vale cultura aos sócios, presidentes e diretores de empresas.

02. É o Relatório.

03. O Programa de Cultura do Trabalhador foi instituído com o objetivo de fornecer aos trabalhadores meios para o exercício de direitos culturais e o acesso às fontes da cultura, através do recebimento do Vale-Cultura (preferencialmente por meio magnético), a ser utilizado como pagamento por serviço ou produto cultural.

04. Nos termos da sistemática prevista na Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012 (que institui o Programa de Cultura do Trabalhador), o vale-cultura deve ser confeccionado pelas empresas operadoras (pessoa jurídica autorizada a produzir e comercializar o vale-cultura), e disponibilizado aos usuários (trabalhador com vínculo empregatício) pelas empresas beneficiárias (a pessoa jurídica que optar por aderir ao Programa Cultura do Trabalhador), para utilização junto às empresas receptoras (pessoa jurídica habilitada a receber o vale-cultura) como forma de pagamento de serviço ou produto cultural.

05. O artigo 12 do Decreto nº 8.084, de 26 de agosto de 2013 (que regulamenta o Programa de Cultura do Trabalhador) dispõe expressamente que **“o vale-cultura deverá ser oferecido ao trabalhador com vínculo empregatício e que perceba até cinco salários mínimos mensais”**.

06. Além disso, cumpre destacar o conteúdo do parágrafo único do art. 7º c/c o § 2º do art. 8º da Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012 (a Lei que cria o vale cultura), assim como os artigos 13 e 16 do Decreto nº 8.084, de 26 de agosto de 2013 (que regulamenta a concessão do Vale Cultura), *verbis*:

Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012

Art. 7º O vale-cultura deverá ser fornecido ao trabalhador que perceba até 5 (cinco) salários mínimos mensais.

Parágrafo único. Os trabalhadores com renda superior a 5 (cinco) salários mínimos poderão receber o vale-cultura, desde que garantido o atendimento à totalidade dos empregados com a remuneração prevista no caput, na forma que dispuser o regulamento.

Art. 8º O valor mensal do vale-cultura, por usuário, será de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

§ 2º Os trabalhadores que percebem mais de 5 (cinco) salários mínimos poderão ter descontados de sua remuneração, em percentuais entre 20% (vinte por cento) e 90% (noventa por cento) do valor do vale-cultura, de acordo com a respectiva faixa salarial, obedecido o disposto no parágrafo único do art. 7º e na forma que dispuser o regulamento. (grifos nossos)

Decreto nº 8.084, de 26 de agosto de 2013

Art. 12. O vale-cultura deverá ser oferecido ao trabalhador com vínculo empregatício e que perceba até cinco salários mínimos mensais

Art. 13. O fornecimento do vale-cultura aos trabalhadores com vínculo empregatício e renda superior a cinco salários mínimos mensais depende da comprovação da sua oferta a todos os trabalhadores de que trata o art. 12.

Art. 16. O trabalhador de que trata o art. 13 **terá** descontado de sua remuneração os seguintes percentuais do valor do vale-cultura:

I - acima de cinco salários mínimos e até seis salários mínimos - vinte por cento;

II - acima de seis salários mínimos e até oito salários mínimos - trinta e cinco por cento;

III - acima de oito salários mínimos e até dez salários mínimos - cinquenta e cinco por cento;

IV - acima de dez salários mínimos e até doze salários mínimos - setenta por cento; e

V - acima de doze salários mínimos: noventa por cento.

07. **As regras acima transcritas são claras no sentido de que o vale cultura deve ser oferecido ao trabalhador com vínculo empregatício que perceba até cinco salários mínimos mensais, e pode ser ofertado aos trabalhadores que percebam renda superior a cinco SMs, nas condições acima previstas.**

08. **Uma vez firmada a premissa de que somente o trabalhador com vínculo empregatício tem direito ao recebimento do vale cultura, cumpre analisar as situações ora postas, e se, nestas hipóteses, se configura ou não o vínculo empregatício, para que se possa responder à consulta formulada.**

#### Concessão do vale cultura ao único dono (e o único funcionário) de uma microempresa (ME).

09. Nos termos do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (que institui o estatuto nacional da microempresa e empresa de pequeno porte), consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade limitada, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada ou o empresário devidamente registrado.

10. Na consulta ora formulada, trata-se de microempresa com um único dono (que é também o único funcionário). **Nesta hipótese, não se configura vínculo empregatício, e por tal razão o único dono (e único funcionário) de uma microempresa não tem direito a receber o vale cultura.**

11. Corroborando o afirmado acima, cumpre ressaltar que, nos termos da legislação previdenciária, o titular de firma individual ou rural é considerado contribuinte individual (e não empregado), conforme previsto na alínea “f” do inciso V do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991[1] (que dispõe sobre a organização da seguridade social).

#### Concessão do vale cultura aos sócios, presidentes e diretores de empresas

12. Nos termos do art. 997 c/c o art. 1001 do Código Civil, a sociedade constitui-se mediante contrato escrito, particular ou público, a partir do qual se iniciam as obrigações dos sócios, que somente terminam quando extinta a sociedade.

13. **Não há vínculo empregatício entre o sócio e a sociedade, e, por tal razão, como regra geral, o sócio de uma empresa não tem direito ao recebimento do vale-cultura.**

14. A controvérsia citada no Despacho nº 0369262/2017 (sobre se considerar o sócio empregado ou não) diz respeito a hipóteses específicas nas quais a jurisprudência trabalhista entende que o sócio de uma sociedade limitada pode ser considerado como sendo empregado. Tais situação ocorrem nas hipóteses de sócios minoritários que prestam serviços de forma não eventual a outro sócio (empregador), desde que dependa deste, não tenha autonomia e receba salário, porque nesta hipótese se configura o vínculo empregatício.

15. Nestes casos, não se configura a *affectio societatis* (elemento essencial do vínculo societário). **Assim, excepcionalmente, quando o sócio percebe salário fixo, não possui autonomia e o contrato da**

**sociedade na verdade constitui uma forma de mascarar a existência de uma relação empregatícia entre as partes, a jurisprudência trabalhista tem considerado o sócio como sendo um empregado, o que geraria o direito à percepção do vale cultura.**

16. **Da mesma forma, os diretores e presidentes de empresas também podem ter direito ao recebimento do vale cultura, desde que se configure o vínculo empregatício com a sociedade, e sejam observadas as regras previstas nas normas transcritas no item 06 deste Parecer.**

17. Para corroborar o acima afirmado, cumpre destacar novamente as regras previstas na legislação previdenciária, *verbis*:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;

(...)

V - como contribuinte individual:

f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado (...), o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural (...) (grifos nossos)

18. As normas acima transcritas deixam claro que, também perante a legislação previdenciária, o sócio de uma empresa não é considerado empregado (e sim contribuinte individual), e o diretor empregado de uma empresa é considerado um empregado, tendo assim direito à percepção do vale cultura, nos termos da legislação já transcrita no presente Parecer.

19. É o Parecer.

Brasília, 08 de setembro de 2017.

Larissa Fernandes Nogueira da Gama  
Advogada da União

[1] Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

V - como contribuinte individual:

f) o titular de firma individual urbana ou rural, (...)



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Fernandes Nogueira da Gama, Advogado(a) da União**, em 08/09/2017, às 11:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 30, inciso II, da Portaria nº 26/2016, de 01/04/2016, do Ministério da Cultura, Publicada no Diário Oficial da União de 04/04/2016.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.cultura.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.cultura.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0381579** e o código CRC **2A3D5BF8**.