

previdência complementar fechada ou aberta, ainda que não disponibilizados a todos.

Também não há consenso na jurisprudência quanto à necessidade de o plano tratar de forma isonômica os beneficiários, tendo sido identificados acórdãos em que foram analisadas diferenciações conforme cargo, salário, tempo de empresa e idade.

Quanto ao salário, há precedentes da CSRF admitindo a exclusão, do plano de previdência complementar, dos empregados que recebem salário igual ou inferior ao teto de contribuição.

(iv) Auxílio saúde: a jurisprudência do CARF tem entendido pela obrigatoriedade de o benefício ser estendido a todos os empregados. Não há consenso, contudo, quanto às situações em que é imposta condição para gozo do auxílio saúde, como o tempo de empresa ou a necessidade de efetivação. Ademais, constatou-se prevalecer o entendimento de que o benefício pode ser concedido também aos dependentes.

(v) Transporte, veículos e combustível: identificamos acórdãos afirmando que apenas há salário utilidade caso seja constatada a dispensabilidade para o exercício da função e atividade laboral. Também há precedentes no sentido de que, sendo configurada a natureza de salário utilidade ou indireto, o salário-de-contribuição deve ser apurado com base no aluguel dos dias não úteis, nos termos do Parecer Normativo COSIT nº 11/92. Ademais, a jurisprudência do CARF não tem reconhecido a incidência de tributação nas hipóteses de reembolso ou de despesas com veículo próprio do empregado, gerente ou diretor, utilizado para o exercício do trabalho.

(vi) Auxílio transporte: prevalece no CARF o entendimento de que o vale transporte pago em pecúnia e de forma habitual não está sujeito à tributação, por ter natureza indenizatória, conforme posicionamento do STF. Esse entendimento foi objeto da Súmula CARF nº 89.

(vii) Auxílio educação: a jurisprudência possui posicionamento majoritário quanto à necessidade de extensão do auxílio educação a todos os empregados e dirigentes, embora alguns possam optar por não aderir. Quanto ao objeto do plano, foram identificadas três principais formas de julgamento: **(a)** pode abranger o ensino superior e a pós-graduação; **(b)** a graduação e a pós-graduação apenas podem ser objeto do plano a partir da Lei. 10.243/2001, que alterou a CLT; e **(c)** podem ser incluídos no plano cursos de graduação e pós-graduação, aplicando-se de forma retroativa a Lei nº 12.513/2011. Por fim, foi identificada jurisprudência majoritária de que, até a Lei nº 12.513/11, o benefício não poderia ser estendido aos dependentes. Há entendimento minoritário de que tal extensão seria possível já a partir de 2001, quando foi alterado o art. 458, § 2º, II, da CLT.

(viii) Bônus de contratação e de retenção: não há consenso quanto ao caráter contraprestacional da verba, sendo analisado pelos conselheiros, notadamente, se o valor pago a tal título decorre do trabalho efetivamente prestado, do tempo à disposição do empregador, ou, ainda, de qualquer forma