

Auxílio-educação não deve entrar no cálculo da contribuição previdenciária

É política relevante e louvável das muitas empresas a concessão de auxílio-educação com o objetivo de qualificar os seus empregados. A dúvida, no entanto, reside em saber se o valor econômico correspondente a esse auxílio configura salário para fins de incidência da contribuição previdenciária.

De acordo com a alínea “t” ao parágrafo 9º do artigo 28 da Lei 8.212/91 (redação dada pela Lei 9.528/97) “não integram o salário o valor relativo a plano educacional que vise ao ensino fundamental e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao mesmo”.

Posteriormente, esse dispositivo sofreu alteração pela Lei 9.711/98, que trouxe mais alguns requisitos para que o auxílio-educação não seja considerado parte do salário do empregado. Pela nova redação, passaram a não integrar o salário os gastos incorridos pela empresa com a educação básica (formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio) ou com cursos de capacitação e qualificação profissionais de seus empregados, desde que: (i) os cursos sejam vinculados à atividade da empresa; (ii) o benefício não substitua parcela salarial; e (iii) todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao benefício concedido.

Essa nova redação vigorou até 2011, quando a Lei 12.513/11 alterou novamente o texto da alínea “t”. Com a alteração, passou a não integrar base de cálculo da contribuição previdenciária o valor gasto pelo empregador com a educação básica de empregados e seus dependentes e com a educação profissional e tecnológica de seus empregados, desde que vinculada à atividade da empresa, e que: (i) o benefício não substitua parcela salarial; e (ii) o valor mensal do auxílio, considerado individualmente, não ultrapasse 5% da remuneração do empregado a que se destina ou o valor correspondente a uma vez e meia o valor do limite mínimo mensal do salário-de-contribuição (equivalente hoje à R\$ 1.017,00), o que for maior.

Contrario sensu, passou a integrar o salário o valor custeado pelo empregador com o ensino superior ou com o ensino de outros conhecimentos necessários à capacitação ou qualificação profissional que não sejam destinados à educação básica ou à educação profissional e tecnológica de seus empregados (e.g. cursos de pós-graduação e cursos de idiomas). Da mesma forma, também passou a integrar o salário o valor pago mensalmente pelo empregador com a educação básica de empregados e dependentes e com a educação profissional e tecnológica de empregados que, individualmente, ultrapasse o valor de 5% do salário do empregado ou a quantia de R\$ 1.017,00, o que for maior.

Com o objetivo de prestigiar o legislador que em 1997 reconheceu que o auxílio-educação não deve compor o salário do empregado, foi proposta no início de 2013 uma nova redação (mais abrangente) ao dispositivo da Lei 8.212/91. Assim, nos termos do artigo 2º do Projeto de Lei de Conversão 6/13, não integrará o salário do empregado o auxílio-educação correspondente ao custeio ou pagamento de cursos oferecidos pela empresa ou a bolsa de estudo fornecida a empregados e dependentes que vise à educação básica ou à educação especial e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica, à educação superior ou ao ensino de outros conhecimentos

necessários à capacitação ou qualificação profissional dos empregados, exceto se o valor mensal do plano educacional ou bolsa de estudo: (i) for concedido em substituição de parcela salarial; e (ii) considerado individualmente, ultrapasse a quantia correspondente a 3,5 vezes o valor do limite mínimo mensal do salário-de-contribuição (equivalente hoje à R\$ 2.373,00).

Contudo, a proposta de alteração foi vetada pela presidente Dilma Rousseff por entender que referida proposta representa redução da arrecadação da contribuição previdenciária e, portanto, contraria a Lei de Responsabilidade Fiscal, na medida em que não prevê o impacto financeiro, nem as fontes de custeio que substituiriam o montante que deixaria de ser arrecadado.

O veto da presidente manteve a redação restritiva da Lei 12.513/11. Diante disso, até que seja novamente alterada a redação da alínea “t” do parágrafo 9º do artigo 28 da Lei 8.212/91, deve o empregador seguir as diretrizes dadas pela Lei 12.513/11 ao conceder auxílio-educação aos seus empregados, a fim de evitar eventual autuação.

Uma alternativa eficaz para afastar a incidência da contribuição previdenciária sobre o auxílio-educação é ajuizar uma ação judicial. A esse respeito, é importante ressaltar que o Superior Tribunal de Justiça tem se manifestado reiteradamente no sentido de não considerar o auxílio-educação como parte do salário. No entender do STJ, o auxílio-educação não tem por objetivo remunerar o empregado. Trata-se de verba empregada para o trabalho como ferramenta de trabalho, e não pelo trabalho (no sentido de remuneração). Note-se que o STJ vem decidindo desta forma mesmo antes da edição da Lei 9.528/97^[1].

Logo, pelo fato de o auxílio-educação revestir-se de natureza não salarial, por consequência referida verba não deve integrar a base de cálculo da contribuição previdenciária.

^[1] Nesse sentido, confira-se o seguinte julgado: STJ, Recurso Especial 324.178/PR, Primeira Turma, Rel. Min. Denise Arruda, DJ 17.12.2004.

Date Created

05/12/2013