

Na Mídia

15/02/2019 | [O Estado de S.Paulo](#)

O equívoco da incidência previdenciária em custos com educação

Rodrigo Ramos de Arruda Campos*

Em recente manifestação, a Receita Federal do Brasil reiterou seu equivocado entendimento de que “valores custeados pela empresa em benefício de seus empregados, relativos aos programas de graduação e de pós-graduação de que tratam os art. 43 a 57 da Lei n.º 9.394, de 1996, integram o salário de contribuição, para fins de incidência das contribuições previdenciárias” (Solução de Consulta 10.001, de 14 de janeiro de 2019).

Esse tema sempre foi bastante controvertido, sendo que, até 2011, mesmo as fiscalizações mais rigorosas observavam que não integrava a remuneração o reembolso ou o pagamento de cursos que envolvessem a capacitação e qualificação profissional, vinculados às atividades desenvolvidas pelos respectivos empregados na empresa, independentemente de se referirem a ensino médio, profissionalizante, graduação, pós-graduação ou mesmo curso de idiomas.

No entanto, em 27/10/2011 foi publicada a Lei n.º 12.513, que alterou a legislação previdenciária para exigir alguns novos requisitos para que o custeio de educação não fosse considerado como benefício salarial. Esses requisitos seriam: (i) que o curso se referisse à educação básica dos empregados ou de seus dependentes; (ii) no caso de educação profissional e tecnológica, os cursos fossem vinculados às atividades desenvolvidas.

A nova legislação, entretanto, foi além, e estipulou também uma condição óbvia (que o custeio educacional não seja usado em substituição do salário) e outra condição absolutamente incoerente (que a natureza do benefício passará a ser salarial se não observado um limite de valor mensal).

Como se vê, um aspecto negavelmente positivo da alteração da Lei 12.513/11 foi o de estabelecer a natureza não salarial do valor gasto com a educação básica (ensino fundamental e médio) dos empregados e seus dependentes, reconhecendo-se o papel assistencial da empresa que desempenha esta importante função estatal.

Nada obstante, é também negável que a atual legislação alberga dois pontos negativos e, inclusive, aparentemente inconstitucionais.

Primeiro, ao restringir a não incidência de contribuições previdenciárias apenas ao custeio de educação básica (ensino fundamental e médio) e educação profissional e tecnológica (ensino médio técnico e cursos profissionalizantes), excluindo, como visto na Solução de Consulta acima referida, o custeio de cursos de idiomas, ensino superior, pós-graduações e MBAs.

Segundo, ao vincular a natureza não salarial do benefício a um limite de valor (5% do salário do empregado ou 1,5 vezes o limite mínimo mensal do salário de contribuição), como se fosse possível estabelecer um critério material com base em avaliação quantitativa, algo que já foi rechaçado pelo Supremo Tribunal Federal, podendo se mencionar aqui, por analogia, o julgamento a respeito da concessão do vale transporte em dinheiro, em que ficou claro que a forma e o valor não alteram a natureza jurídica do benefício, o que se determina apenas por sua finalidade.

Pior que isso, essa restrição é perversa, no sentido de vedar que um empregado possa ser beneficiado por uma política educacional mais benéfica, de um empregador que escolha cursos de primeira grandeza e, assim, provavelmente mais caros (superando o limite legal).

Chega a ser um contrassenso, pois tenta-se restringir, por via indireta, a qualidade do ensino que será custeado pela empresa aos seus empregados. Se já não bastasse o Estado não cumprir satisfatoriamente seu papel de universalização da educação (e com qualidade), não parece coerente, para dizer o mínimo, que se impeça que os empregadores o façam.

Todavia, acreditamos que esses pontos negativos (limitação de valor e falta de menção a ensino superior, pós-graduação e idiomas) são questionáveis do ponto de vista constitucional, considerando que a educação sempre foi encarada pela jurisprudência como um benefício assistencial, desvinculado da remuneração.

O Ministro Luiz Fux, então membro do Superior Tribunal de Justiça e atualmente no Supremo Tribunal Federal, ilustrou bem esse raciocínio, afirmando que “o auxílio-educação, embora contenha valor econômico, constitui investimento na qualificação de empregados, não podendo ser considerado como salário in natura, porquanto não retribui o trabalho efetivo, não integrando, desse modo, a remuneração do empregado. É verba empregada para o trabalho, e não pelo trabalho” (Agravo n.º 201001332373, 1.º/12/2010).

E não poderia ser diferente, pois a Constituição Federal prevê em seu artigo 205 e seguintes que a ‘Educação’ é direito de todos e deve ser incentivada com a colaboração da sociedade, inclusive no que se refere ao acesso aos “níveis mais elevados do ensino” (art. 208, V). A educação é um patrimônio imaterial do empregado, que permite sua evolução pessoal e social, devendo ser estimulada de todas as formas possíveis.

Por tais motivos, portanto, afigura-se equivocada a interpretação dada pela Receita Federal a respeito da natureza jurídica do custeio da educação, para fins previdenciários.

Tratando-se de um direito social, não poderia a lei, no âmbito previdenciário, instituir uma condição prejudicial aos interesses da sociedade (trabalhador, seus dependentes e, neste caso, também o empregador), ou seja, limite para o valor da educação e limitação ao nível fundamental e médio do ensino.

A manutenção deste entendimento e o não reconhecimento da inconstitucionalidade das restrições atualmente previstas na lei, só serve de desestímulo à melhoria educacional do brasileiro, afigurando-se como um enorme e inaceitável retrocesso.

***Rodrigo Ramos de Arruda Campos, sócio da área tributária do Demarest**