

## COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### PROJETO DE LEI Nº 5280, DE 2005

(Apenso o Projeto de Lei n.º 5.724, de 2005)

Altera a redação da alínea “t” do parágrafo 9º do art. 28 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, que “dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências.

**Autor:** Deputado Antônio Carlos Mendes Thame

**Relator:** Deputada Ann Pontes.

## I - RELATÓRIO

Trata-se de projeto de lei que visa a alterar a redação da Lei de custeio da Previdência Social, Lei n.º 8.212, de 1991, para excluir a contribuição previdenciária sobre as parcelas pagas pelo empregador ao empregado relativas a *plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e que todos os dirigentes, empregados e seus filhos tenham acesso ao mesmo.*

Tramita apenso a esta proposição o Projeto de Lei n.º 5.724, de 2005, que dá nova redação à alínea *t* do § 9º do art. 28 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre valores relativos a plano educacional não integrantes do salário-contribuição, também de autoria do Deputado Antônio Carlos Thame.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

Eis o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

O art. 28 da Lei 8.212 de 1991, cuja alínea “t” se pretende alterar por meio deste Projeto, define, em seus incisos, o salário-contribuição, base da exação previdenciária, e estabelece as parcelas que, embora perfeitamente amoldáveis à regra geral, são expressamente excluídas da incidência da contribuição.

As parcelas enumeradas compõem um lista fechada de hipóteses de não-incidência e merecem, sempre, por parte do fisco, uma interpretação muito restrita e literal de seu conteúdo. A citada alínea “t” estabelece que não integram o salário contribuição os valores pagos ao empregado que visem à educação básica e à capacitação e à qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa. O dispositivo legal, interpretado em toda sua lateralidade pelos órgãos de fiscalização tributária, não estende a não-incidência aos valores despendidos pelos empregador com a educação e a qualificação profissional dos dependentes do empregado.

De acordo com os artigos 76 e 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. Ao lado do conceito de salário, construiu-se no Direito do Trabalho o conceito de remuneração, para incluir as parcelas eventualmente recebidas pelo empregado, em função do contrato de trabalho, mas pagas por terceiros, como, exemplificativamente, as gorjetas.

O salário contratual não tem uma relação necessária com a prestação de serviço, mas sim com o contrato de trabalho. É em razão disso que, mesmo suspensa a prestação laboral, como no caso de gozo de férias, o salário será devido normalmente. Dessa forma, todas as parcelas que, por força do contrato expresso ou tácito, são pagas pelo empregador ao empregado tendem a ser consideradas como salário. A força integrativa

destas parcelas há muito constitui-se em entendimento pacífico da jurisprudência trabalhista, abrangendo inclusive os valores pagos com habitualidade pelo empregador a título de liberalidade.

A visão integrativa das parcelas pagas pelo empregador em função do contrato, emprestando a todas elas natureza salarial, tem por norte o princípio tutelar do Direito do Trabalho, protegendo a integridade do salário e evitando que uma grande quantidade de utilidades entregues ao trabalhador sejam suprimidas ao talante do empregador. Não só porque tais liberalidades poderiam sempre servir como disfarce da intenção real do empregador de remunerar a prestação do serviço, como também, de qualquer modo, as utilidades fornecidas se incorporam ao patrimônio do trabalhador, de forma que, suprimidas tais utilidades, verificar-se-á uma grave redução no *status* sócio-econômico do trabalhador e uma diminuição severa no seu bem estar e nível de vida. Assim, a visão integrativa, que confere natureza salarial mesmo a parcelas entregues por liberalidade ao empregado, retirou do empregador a possibilidade de unilateralmente deixar de pagar o que habitualmente pagava.

Esse visão integrativa a que aludimos tem o mérito de preservar o patrimônio do trabalhador, impedir o uso do salário utilidade como disfarce e impedir a redução não negociada do salário. Esse efeito integrativo, no entanto, convive, necessariamente, com o efeito expansivo das parcelas salariais, por meio do qual há uma repercussão das parcelas salariais nas férias, no décimo terceiro com um terço, nas horas-extras, no aviso prévio, no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e na contribuição previdenciária.

A partir dos anos oitenta, os custos de produção tornaram-se determinantes para a competitividade no mercado global e determinaram uma forte restrição, mesmo entre as grandes corporações, da concessão de benefícios sociais aos trabalhadores. A queixa geral dos empregadores é que os benefícios sociais, um vez incorporados ao salário, sofrem esse efeito expansionista e representam, ao final, um custo muito maior do que o valor inicial, onerando excessivamente a folha de pagamento. Diante dessa realidade, as empresas optam por restringir o benefícios sociais. Para minimizar esse problema, a Lei 10.243, de 2001, alterou o art. 458 da CLT que estabelece a integração ao salário das prestações *in natura*, excluindo expressamente a natureza salarial de parcelas relativas à educação, ao transporte destinado ao deslocamento para o trabalho, à assistência médica, hospitalar e odontológica, a seguros de vida e de acidentes pessoais e à

previdência privada. O objetivo claro dessa alteração foi desonerar a concessão desses benefícios de caráter claramente social, de modo a incentivar os empregadores a concedê-los.

O salário-contribuição é uma construção da legislação previdenciária, com a finalidade de estabelecer a base de incidência da contribuição. Apesar da base comum, ou seja, as relações pecuniárias decorrentes do contrato de trabalho, sempre houve um conflito entre o salário, que obedece à CLT, e o salário-contribuição, que segue o regime específico da legislação previdenciária. Esse dissídio causou muito embaraço às relações trabalhistas, traduzidas em situações aberrantes, em que parcelas claramente não salariais eram caprichosamente taxadas pela lei previdenciária, que tem, como é de se esperar, o interesse de sempre ampliar a base de cálculo para ampliar suas receitas. Ao longo do tempo, esse conflito gerou muita insatisfação por parte de empregadores e empregados e produziu muita insegurança jurídica, traduzida em um infinidade de julgados em sentido contrário, ora considerando a questão do ponto de vista dos institutos do Direito do Trabalho, ora levando em consideração a letra fria da lei previdenciária. Nesse quadro de dissídio aberto, os operadores jurídicos lidaram, por longo tempo, com uma legislação previdenciária muito instável, com Medidas Provisórias que alteravam quase que mensalmente o conteúdo das parcelas sujeitas ao salário de contribuição. Nos últimos anos, à medida que a legislação previdenciária aproximou o salário-contribuição das parcelas salariais celetistas, a legislação tornou-se mais estável e o conflito entre ambas menos agudo.

No caso em apreço, vemos um resquício deste problema antigo, em que as bolsas de ensino concedidas aos filhos dos trabalhadores são oneradas com a contribuição previdenciária, encarecendo e desestimulando a participação do empresariado na área da educação. A situação torna-se particularmente perversa em relação aos trabalhadores no ensino. É comum nessa atividade que os empregadores concedam bolsas de estudo para os filhos dos professores e demais funcionários. Dependendo do valor de mensalidade e do percentual da bolsa concedida, essa utilidade representa um benefício extraordinário para a categoria.

A lei e a jurisprudência trabalhista admitem a desvinculação de parcelas pagas com fins de estímulo à educação dos empregado e seus dependentes do salário, tendo em vista o evidente objetivo social dessa prestação. Pensamos que remover da legislação previdenciária

quaisquer dúvidas que impeçam a desoneração dessa parcela constitui estímulo saudável e bem vindo para que os empresários continuem ou ampliem os investimentos na educação do trabalhador e de seus dependentes. Trata-se de medida que virá a facilitar as relações trabalhistas nas negociações coletivas em que, certamente, esse benefício será pleiteado, principalmente pela categoria dos trabalhadores no ensino, com repercussão positiva para toda sociedade.

Pelo exposto, somos pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei n.º 5.280, de 2005 e pela prejudicialidade do Projeto de Lei n.º 5.274, de 2005, que lhe é idêntico.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2006.

Deputada ANN PONTES  
Relatora