

Afetação pelo STJ na tributação das contribuições previdenciárias ao menor aprendiz

O sistema normativo brasileiro prevê a possibilidade de as empresas absorverem em seus quadros de colaboradores menores carentes, assistidos por instituição de assistência social, governamental ou não, sem fins lucrativos visando a formação profissional desses menores.

Com amparo na Constituição e com o intuito de incentivar a profissionalização desses menores [1], o artigo 4º do Decreto-lei nº 2.318/86 [2], o artigo 428 da CLT [3] e artigo 45 do Decreto 9.579/18 [4], dão uma roupagem especial ao contrato de menor aprendiz, excetuando-o às regras do contrato de emprego, característica que deveria também garantir o não oferecimento à tributação da contribuição previdenciária, sobre os valores pagos ao menor aprendiz.

Contudo, em descompasso com as ambições do legislador constitucional e normas correlatas, a Lei da Previdência Social exige que remunerações “pagas (...) a qualquer título (...), “destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma” sofram incidência das contribuições previdenciárias e reflexos [5], a inferir que os gastos com o menor aprendiz subsumam-se a tal regra.

A validade da tributação sobre os valores pagos aos menores aprendizes por meio da Lei da Previdência Social foi levada pelos contribuintes ao Judiciário, que decidirá sob a ótica infraconstitucional [6].

Para fins de afetação como repetitivos de controvérsia, foram eleitos os recursos: REsp 2.191.694/SP; REsp 2.191.630/SP e o REsp nº 2.191.479/SP, pelo Superior Tribunal de Justiça.

Distribuídos à ministra Thereza de Assis de Moraes, ela terá até o dia 26/6/2025 para submeter tais recursos à afetação e, caso confirmada a relevância jurídica, econômica e social do tema, além de configurada a multiplicidade de recursos, o Superior Tribunal de Justiça elevará a discussão tratada no presente texto ao rito dos recursos repetitivos de controvérsia, fato a atrair ainda mais os questionamentos judiciais acerca do tema.

Entretanto, sobre o tema, alguns pontos devem ser considerados pelo contribuinte, para que o direito buscado, caso aplicado, não prejudique colaboradores na condição de “menor aprendiz” para cômputo de aposentadoria e benefícios previdenciários.

Tal cautela fundamenta-se no fato de que os menores aprendizes são segurados facultativos [7], contratados de forma compulsória pelas empresas [8], remunerados pelo pagamento do salário mínimo/hora [9].

Exclusão

Nestes termos, a depender da política de remuneração adotada pela empresa, é factível que o menor aprendiz receba pagamento em valor inferior a um salário mínimo e, em sendo esse valor pago a base da contribuição previdenciária incidente na alíquota de 11%, sem complementos, o menor aprendiz, como segurado facultativo, encontrar-se-á na condição de “excluído” do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, nos termos do § 2º do artigo 21 da Lei da Previdência Social (nº 8.212/91).

Divulgação



Spacca



Portanto, em não sendo processada a contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição do menor aprendiz e benefícios previdenciários – a depender da política de remuneração adotada – a judicialização pela empresa para afastar a tributação sobre os valores pagos ao menor aprendiz, será irrelevante no que concerne aos direitos do menor aprendiz como segurado.

Por outro lado, caso a política de remuneração adotada pela empresa **garanta ao menor aprendiz pagamentos condizentes a um salário mínimo ou mais e recolhimentos à Previdência Social de 20% sobre o respectivo salário-de-contribuição**, nos termos do caput do artigo 21 da Lei da Previdência Social (nº 8.212/91), ou ainda, em sendo os pagamentos realizados ao menor aprendiz inferiores ao salário mínimo, **e a contribuição mensal à Previdência Social seja complementada pelo Segurado, mediante recolhimento, sobre o valor correspondente ao limite mínimo mensal do salário-de-contribuição em vigor na competência e a diferença entre o percentual pago e o de 20%**, nos termos do § 3º do artigo 21 da Lei da Previdência Social, resta garantido ao menor aprendiz não apenas o acesso aos benefícios da Seguridade Social [10], como também que seu trabalho conte como tempo de contribuição correspondente para fins de obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição.

As ponderações acima devem permear a decisão das empresas pela adoção de medida judicial com vistas ao afastamento das contribuições previdenciárias incidentes sobre os valores pagos ao menor aprendiz, tendo em vista que a ausência dos recolhimentos à título de contribuição previdenciária, inclusive garantida por força de decisão judicial, poderá prejudicar diretamente o direito do menor aprendiz como segurado da Previdência Social.

[1] C.F. “Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.”

[2] “ Art 4º As empresas deverão admitir, como assistidos, com duração de quatro horas diárias de trabalho e sem vinculação com a previdência social, menores entre doze e dezoito anos de idade, que frequentem escola.”

[3] “Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.”

[4] “Art. 45. Considera-se contrato de aprendizagem o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a sua formação.”

[5] O inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212/91, declara que a contribuição a cargo da empresa destinada à Seguridade Social deverá ser de “vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.”

[6] A matéria, quando levada ao Supremo Tribunal Federal por meio do *leading case* RE 1468898, onde seria discutido se o valor pago a título de bolsa para o jovem aprendiz deve integrar a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal e das destinadas a terceiros e conseqüente violação aos artigos 5º, II; 149; 150, I; 195, I; 212; 227; e 240, da Constituição Federal, foi declarada de natureza infraconstitucional: “É infraconstitucional a controvérsia sobre a incidência de contribuição previdenciária patronal e de contribuições destinadas a terceiros sobre a bolsa de jovem aprendiz.”

[7] Lei da Previdência Social nº 8212/91. Art. 14. *É segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do art. 21, desde que não incluído nas disposições do art. 12.*



Leis da Previdência nº Social 8213/91. “Art. 13. *É segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, desde que não incluído nas disposições do art. 11.*”

[8] Nos termos do artigo 51 do Decreto 9.579/18, as empresas são obrigadas a contratarem aprendizes: “Art. 51. *Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.*”

[9] Decreto 9.579/2018. “Art. 59. *Ao aprendiz, exceto se houver condição mais favorável, será garantido o salário mínimo-hora. Parágrafo único. Para fins do disposto neste Capítulo, entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.*”

[10] Benefícios do Segurado da Previdência Social: Auxílio-Doença; Auxílio-Acidente; Auxílio Reclusão; Salário-Maternidade; Salário Família; Pensão por Morte; ; Reabilitação profissional (Fonte: <https://www.gov.br/inss/pt-br>, acesso em 12/02/2025).

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-abr-11/afetacao-pelo-stj-a-respeito-da-tributacao-das-contribuicoes-previdenciarias-sobre-valores-pagos-ao-menor-aprendiz/>