



[Tamanho do Texto +](#) | [tamanho do texto -](#)

SALÁRIO *IN NATURA* OU UTILIDADE - O QUE PODE OU NÃO CARACTERIZÁ-LO!

Sérgio Ferreira Pantaleão

O salário *in natura* ou também conhecido por [salário](#) utilidade é entendido como sendo toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado.

São valores pagos em forma de alimentação, habitação ou outras prestações equivalentes que a empresa, por força do contrato ou o costume, fornecer habitual e gratuitamente ao empregado.

O artigo 7º, inciso IV da CF/88 dispõe dentre as garantias do trabalhador o salário (nunca inferior ao mínimo) capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, entre outras.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispõe em seu artigo 458 que além do pagamento em dinheiro, compreende-se salário, para todos os efeitos legais, qualquer prestação *in natura* que a empresa, por força do contrato ou por costume, fornecer habitualmente ao empregado.

A [CLT](#) dispõe ainda, em seu artigo 82, que o empregador que fornecer parte do salário mínimo como salário utilidade ou *in natura*, terá esta parte limitada a 70% (setenta por cento), ou seja, será garantido ao empregado o pagamento em dinheiro de no mínimo 30% (trinta por cento) do [salário mínimo](#). Podemos concluir que tal regra deverá ser aplicada proporcionalmente aos empregados que tiverem salário contratual superior ao salário mínimo.

Estão limitados a 20% e 25% do salário respectivamente, a alimentação e a habitação fornecidas como salário utilidade.

Para o trabalhador rural, o [artigo 9º a lei 5.889/73](#) estabelece que os descontos do salário utilidade terão como base o salário mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

Portanto, a lei não proíbe o pagamento do salário utilidade, mas limita este pagamento conforme demonstrado acima e tais valores, deverão ser expressos em recibo de pagamento bem como sofrerão todas as incidências trabalhistas e previdenciárias, resguardadas algumas exceções.

NÃO SE CONSIDERA SALÁRIO *IN NATURA* OU UTILIDADE

Em conformidade com a Convenção nº 95 da [Organização Internacional do Trabalho](#) - OIT, a lei 10.243 de 20 de junho de 2001 deu nova redação ao § 2º do artigo 458 da CLT, não considerando como salário, desde que compreendido a todos os empregados, as seguintes utilidades:

- vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no [local de trabalho](#), para a prestação do serviço;
- educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- seguros de vida e de acidentes pessoais;
- previdência privada;

Com esta lei, o legislador procurou estimular o empregador a proporcionar melhores condições de trabalho ao empregado, desonerando vários itens que até então, eram considerados como salário utilidade.

Podemos observar que houve maior flexibilização na relação de emprego para com os que lidam com o direito do trabalho, visando garantir melhor qualidade de vida e de trabalho ao empregado com base na própria Constituição Federal através do artigo 7º e do § 2º do artigo 458 da CLT, possibilitando que o empregador possa fornecer mais benefícios aos empregados sem correr o risco de que estes se constituem em salário.

No entanto, tais benefícios não poderão ser fornecidos gratuitamente pelo empregador, ou seja, se o empregador fornece o [vale transporte](#), há que se descontar 6% do salário a este título (conforme dispõe a [Lei 7.418/85](#)), bem como há que se descontar um percentual do convênio médico contratado pela empresa em benefício do empregado, pois a falta do desconto (parcial) destes benefícios pode ser caracterizada como salário utilidade.

O QUE CARACTERIZA O SALÁRIO *IN NATURA* OU UTILIDADE

O salário utilidade é o benefício ou a utilidade que o empregado recebe ou se usufrui deste "pelo" trabalho e não "para" o trabalho.

O salário *in natura* ou utilidade caracteriza-se basicamente pelos seguintes aspectos:

- Fundamento na relação de emprego: as utilidades recebidas pelo empregado advêm da relação de emprego entre as partes;
- Habitualidade: será caracterizado o salário utilidade pela habitualidade em seu fornecimento. Não há um dispositivo legal que delimite o que é habitual ou quando ela se caracteriza, mas podemos tomar como referência outros rendimentos auferidos pelo empregado como [horas extras](#), gratificações, entre outros.
- Comutatividade: refere-se ao fato de que a prestação *in natura*, para ser caracterizada como salário, deve ser dada "pelo" trabalho e não "para" o trabalho, ou seja, toda vez que seja meio necessário e indispensável para determinada prestação de trabalho subordinado, a resposta será negativa.
- Gratuidade: o salário utilidade é uma prestação fornecida gratuitamente ao empregado. Se a utilidade não fosse gratuita, o empregado teria que comprá-la ou despende de numerário para adquiri-la. A gratuidade

demonstra, portanto, que há uma vantagem econômica.

- Suprimento de necessidade vital do empregado: para se caracterizar salário utilidade o benefício fornecido deve ser de caráter vital ao empregado. Assim, como dispõe o artigo 458 da CLT, em caso algum será permitido ao empregador o pagamento a este título com bebidas alcoólicas, cigarros ou outras drogas nocivas.

Assim, não há que se falar em salário utilidade quando o empregador fornece o vestuário, o veículo ou equipamentos os quais o empregado irá utilizá-los "para" o trabalho, ainda que de forma gratuita.

Esta conclusão pode ser extraída do entendimento jurisprudencial consubstanciada na Súmula 367 do TST:

"Nº 367 UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001).

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)."

Por outro lado, o benefício de assistência médica ou seguro de vida, por exemplo, que são geralmente subsidiados pelo empregador, não poderá deixar de ser cobrado do empregado, mesmo que apenas um percentual, sob pena de ser considerado salário e sofrer todos os encargos previstos em lei, pois se trata de benefícios "pelo" trabalho.

O critério diferenciador reside, num primeiro momento, naquilo que dispõe expressamente a lei e, num segundo, na investigação da presença dos requisitos configuradores. Conclui-se que ou

Não havendo norma expressa isentando a integração ao salário e sendo a utilidade fornecida de forma habitual, comutativa, gratuita, com fundamento contratual e visando suprir necessidade vital do empregado, não há dúvida: a utilidade fornecida está caracterizada como salário.

Vale ressaltar que o tema é controverso e sua caracterização dependerá do caso concreto, considerando os aspectos acima relatados quanto a configuração da natureza salarial. Veja notícias do TST sobre o tema em questão:

- a) [Aluguel de ex-empregado é considerado parcela salarial;](#)
- b) [Ressarcimento de despesas com combustível não tem natureza salarial;](#)
- c) [Reconhecido como salário indireto veículo utilizado em tempo integral.](#)

Sergio Ferreira Pantaleão é Advogado, Administrador, responsável técnico pelo Guia Trabalhista e autor de obras na área trabalhista e Previdenciária.

Atualizado em 06/09/2011

**Indique****Imprima****Comente****Volte**

[Guia Trabalhista](#) | [CLT](#) | [Rotinas Trabalhistas](#) | [CIPA](#) | [PPP](#) | [Auditoria Trabalhista](#) | [Prevenção Riscos Trabalhistas](#) | [Terceirização](#) | [RPS](#) | [Modelos Contratos](#) | [Gestão RH](#) | [Recrutamento e Seleção](#) | [Segurança e Saúde](#) | [Cálculos Trabalhistas](#) | [Cargos e Salários](#) | [PLR](#) | [Direito Previdenciário](#) | [Departamento Pessoal](#) | [Direitos Trabalhistas](#) | [Boletim Trabalhista](#) | [Publicações](#) | [Simples Nacional](#) | [Contabilidade](#) | [Tributação](#) | [Normas Legais](#) | [Publicações Jurídicas](#)

