

SALÁRIO “IN NATURA” E SUAS NOVAS REGRAS

José Affonso Dallegrave Neto(*)

Academia Paranaense de Estudos Jurídicos

Acervo eletrônico doado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 03/12/2010

http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_jadn_13.asp

1. Evolução do tema.

Além do salário fixo pago em dinheiro, tornou-se prática usual, sobretudo aos empregos domésticos, rurícolas e altos executivos, o fornecimento de inúmeras utilidades tais como moradia, alimentação, vestuário e transporte.

Ocorre que tais benesses podem, ou não, constituir-se salário se verificada a presença dos requisitos da habitualidade, comutatividade e, ainda, se concedidas em função do contrato de trabalho para suprir necessidade vital do empregado. A jurisprudência acerca do tema se modificou com o passar dos anos. Demonstra-se tal fato colacionando a recente Lei 10.243, DOU, 20/06/2001 com o vetusto aresto de lavra do então Ministro do TST, Juiz Marco Aurélio de Mello:

“Salário-utilidade. O art. 458 da CLT não encerra preceito *numerus clausus*. Além das utilidades expressamente mencionadas, outras são passíveis de existência, cabendo ao intérprete perquirir acerca da origem respectiva e do enquadramento como tal, considerando, para tanto, a vantagem representada para o empregado e o ônus para o empregador, somente justificáveis pela prestação dos serviços. Como tal, é dado enquadrar instrução dos filhos do empregado, assistência médica e odontológica, participação acionária e o seguro hospitalar de vida” (TST, 1a. Turma, Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, RR 1226/83)

A nova Lei 10.243/01, acrescentando os incisos I a VI ao § 2o. do art. 458 da CLT, posiciona-se em sentido inverso à ementa, asseverando que não constitui salário os vestuários para a prestação do serviço, os gastos com educação, transporte, assistência médica, seguros e previdência privada. Como se percebe, se antes quase todas as utilidades eram tidas como salário *in natura*, hoje, em face das sucessivas alterações legislativas e jurisprudenciais, a maioria das utilidades auferidas pelo empregado no curso do contrato de trabalho não é considerada parcela salarial.

2. Conceito, denominação e previsão legal

A maioria da doutrina denomina salário *in natura* os bens pagos pelo empregador ao empregado em troca do serviço prestado. Outros criticam essa nomenclatura[1], preferindo chamar de salário-utilidade ou salário-indireto.

Preferimos o termo já consagrado, salário *in natura*, que pode ser conceituado como o complemento salarial pago pelo empregador em utilidades vitais ao trabalhador, por força do contrato de trabalho ou do costume.

Em sintonia com a Convenção n. 95 da OIT[2], o caput do artigo 458 da CLT assim o prevê:

“Art. 458 - além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário, ou outras prestações “*in natura*” que a empresa, por força do contrato ou o costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1o. – os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).”

De um simples exercício hermenêutico, ilai-se que as utilidades elencadas no caput do art. 458 não são taxativas, mas exemplificativas. Isso significa que é perfeitamente possível caracterizar salário in natura outros bens não nominados neste dispositivo, vg. veículo, combustível, cesta-básica, etc.

Conforme já noticiado, a Lei n. 10.243, DOU de 20.06.2001, deu nova redação ao parágrafo segundo do artigo 458 da CLT, in verbis:

“Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (vetado)[3]

Pela redação antiga somente as utilidades plasmadas no inciso I estavam expressamente declaradas como não sendo salário. O legislador ampliou consideravelmente, através dos incisos II a VI, o espectro das utilidades que, a partir da sua vigência, deixam de ser tidas como remuneratórias. Tratam-se de normas proibitivas, as quais devem ser respeitadas em face de seu caráter supremo e imperativo[4].

3. Requisitos de configuração do salário in natura

Sistematizando os elementos contidos no caput do art. 458 da CLT, extraem-se os quatro requisitos configuradores do salário-utilidade. São eles:

i. Fundamento contratual;

ii. Habitualidade;

iii. Comutatividade;

iv. Suprimento de necessidades vitais do empregado;

É bom esclarecer que os quatro requisitos acima elencados dizem respeito ao fornecimento da utilidade. Assim, as utilidades auferidas pelo empregado deverão ter como fundamento a existência da relação de emprego mantida entre as partes, ou seja, o obreiro não as recebe por laços de amizade, parentesco ou

benevolência, mas em face do acordado no contrato de trabalho. Uma vez pactuada – expressa ou tacitamente - e não adimplida a obrigação, cabe ao empregado figurar como reclamante em ação trabalhista que visa a respectiva condenação.

O art. 458 da CLT faz menção ao fornecimento habitual da prestação in natura e, também, que ela seja concedida por força do costume. Deveras, ambas expressões são pleonásticas, vez que costume é justamente a prática reiterada (habitual) de determinada conduta por um mesmo ente[5].

Verifica-se que o elemento habitualidade é importante para vários institutos do direito do trabalho, vg. horas extras, gratificações e utilidades. Ocorre que não há nenhum dispositivo legal que delimite o que vem a ser habitual ou quando ela se caracteriza. Tínhamos apenas a Súmula 76 do TST que apregoava serem habituais as horas extras prestadas desde o primeiro dia do contrato ou por mais de dois anos. Esta única sinalização jurisprudencial não persiste mais, em face do cancelamento deste verbete pelo Enunciado 291 do TST. Destarte, o conceito de habitualidade do fornecimento da utilidade, capaz de caracterizar salário in natura, ficará ao talante do julgador ou hermeneuta.

Um dos critérios que o aplicador poderá se apoiar é o da provisoriedade. Para tanto, assinala Süsskind, “quando o empregador conceder determinada utilidade ao empregado transferido em caráter provisório para outra localidade (p. ex.: habitação), essa prestação por ter caráter transitório e não habitual, não deve ser considerada salário”[6]. Como se vê, ainda que a prestação in natura seja concedida por mais de uma vez – vg.: duas, três, sete vezes – não terá natureza salarial se estiver jungida a um fato gerador efêmero. Cessado o agente transitório - motivador da benesse – cessará também o pagamento da utilidade, sem que isso configure supressão ilícita de verba salarial. Em Portugal, a legislação positiva[7] fala em regularidade e periodicidade da concessão das parcelas, as quais, segundo observa Lobo Xavier, “estão também inspiradas na necessidade de calcular uma retribuição-tipo, global e abstracta, ordinária, de carácter normal, porque esse cálculo é indispensável para certas aferições no plano do Direito do trabalho e em que, portanto, deve ser excluído tudo o que for esporádico ou atípico”[8].

A maior parte da doutrina coloca como terceiro requisito do salário-utilidade a onerosidade do fornecimento. Entendemos, ao revés, que o correto é falar em comutatividade do fornecimento, vez que a prestação in natura, para ser tida como salário, deve ser dada em contraprestação ao serviço prestado[9]. Comutativo é justamente aquilo que pressupõe prestações contrárias, certas e equivalentes. O salário-utilidade, nesse diapasão, é aquele auferido pelo empregado em troca do trabalho despendido ao empregador, conforme se ilai do § 2o., inciso I, do art. 458 da CLT.

Em obra clássica, José Martins Catharino, trouxe ensinamento ainda vivo para os dias de hoje: “Em tese poder-se-á aplicar a seguinte regra para se descobrir quando a utilidade é salário: toda vez que seja meio necessário e indispensável para determinada prestação de trabalho subordinado a resposta será negativa; será afirmativa quando a utilidade é fornecida pelo serviço prestado, será típica contra-prestação”[10].

A regra do “pelo” e do “para” tornou-se tão significativa que até mesmo a jurisprudência a incorporou[11]. Ora, se a utilidade é indispensável para a consecução dos objetivos da empresa não terá natureza salarial. Nesse sentido é a posição pacífica do TST, consubstanciada na OJSDI-I, n. 131:

“Vantagem in natura. Hipóteses em que não integra o salário. As vantagens previstas no art. 458 da CLT, quando demonstrada a sua indispensabilidade para o trabalho, não integram o salário do empregado.”

Anote-se, outrossim, que onerosidade ou mesmo comutatividade não quer significar que o empregado pague pela utilidade. Ao contrário, equivale a dizer que a utilidade é pelo trabalho prestado. Caso o empregado pague integralmente ao empregador pela utilidade da que se serve – vg.: pagamento pela habitação ou pelo almoço usufruído - sequer haverá benefício, mas um contrato paralelo e acessório ao

contrato de emprego. Jamais tais utilidades pagas pelo próprio empregado serão consideradas salário. Finalmente, se o pagamento representar valores irrisórios que nem de longe cobrem o custo da utilidade auferida, estar-se-á diante de fraude à lei, aplicando-se-lhe a regra do art. 9o. da CLT, com a conseqüente declaração da natureza salarial da utilidade, se presente os demais requisitos legais.

O quarto e último requisito configurador da natureza salarial é que a utilidade seja dada como suprimento de necessidade vital do empregado. Assim, consoante se depreende da parte final do art. 458 da CLT, “em caso algum será permitido o pagamento do salário com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas”. Em igual sentido é a OJSDI-I n. 24 do TST que estatui: “cigarro não é salário-utilidade”. Portanto, mesmo que tais classes de produtos nocivos venham a preencher os três primeiros requisitos – fundamento contratual, fornecimento habitual e em troca do serviço prestado – ainda assim não serão considerados salário-utilidade se estiverem alijados daquilo que comumente se denomina necessidade vital do homem.

Mutatis mutandi, em se observando os quatro requisitos legais, pode-se perfeitamente caracterizar verba salarial qualquer utilidade que constitua necessidade essencial ao empregado, além daquelas já nominadas no cabeçalho do art. 458 da CLT: alimentação, habitação e vestuário. O próprio conceito de Salário Mínimo, delimitado no art. 81 da CLT e no art. 7o., IV, da Constituição Federal, enumera outras prestações in natura essenciais: educação, saúde, lazer, higiene, transporte e previdência social.

Verifica-se manifesta contradição entre os dispositivos legais que descrevem as parcelas integrantes do Salário Mínimo com o artigo que declara que estas mesmas parcelas não constituem salário-utilidade. Com efeito, do conjunto obtido da soma dos itens constantes do caput do art. 81 e 458 da CLT com o inciso IV do art. 7o. da CF, somente algumas dessas utilidades poderão ser consideradas salário, em face das alterações advindas da Lei 10.243/2001.

Assim, hodiernamente não caracterizam salário, por expressa determinação legal, o vestuário fornecido para o serviço, os valores despendidos com educação, assistência médica, hospitalar e odontológica, os subsídios com previdência privada e ainda o transporte destinado ao local de trabalho. Exegese dos incisos I a VI do § 2o. do art. 458 da CLT.

4. Principais espécies de utilidades fornecidas em razão do contrato de trabalho

Há inúmeras prestações in natura concedidas pelo empregador ao empregado em função do contrato de emprego. Dentre elas, algumas serão consideradas salário, outras não. O critério diferenciador reside, num primeiro plano, naquilo que dispõe expressamente a lei e, num segundo plano, na investigação da presença dos requisitos configuradores. Com outras palavras: não havendo norma expressa proibindo a integração ao salário e ainda sendo o fornecimento da utilidade habitual, comutativo, com fundamento contratual e visando suprir necessidade vital do empregado, não há dúvida: a utilidade em análise terá color salarial.

Importante analisarmos as principais utilidades fornecidas pelo empregador ao empregado no curso da relação de emprego.

4.1. Ajuda-alimentação

A nova Lei 10.243/01 foi editada sem o inciso VII originalmente proposto. O veto presidencial se baseou na manifesta incompatibilidade do inciso com o caput - ambos do artigo 458 da CLT. É que a expressão “alimentação”, constante do cabeçalho, contém o mesmo sentido das expressões “refeição ou gênero alimentício”, previstas no inciso VII. Logo, não é possível num primeiro momento declarar que a alimentação tem natureza salarial para, logo em seguida, declarar que refeição ou gênero alimentício não possui color remuneratório[12].

Assim, em face do veto e, sobretudo, pelo que dispõe o art. 458, caput, da CLT, a regra geral é de que a alimentação fornecida ao empregado, de forma habitual, comutativa e em razão do contrato, constitui salário in natura. O mesmo se aplica para os chamados ticket ou vale-refeição, conforme dicção da Súmula 241 do TST, in verbis:

Salário-utilidade - Alimentação. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais. Res. 15/85 - DJ 09.12.85.

Ocorre que, apesar da regra legal apontar para a natureza salarial, a utilidade alimentação encerra algumas exceções. A primeira delas é o PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador, previsto na Lei n. 6321/76, cujo art. 3º, apregoa:

“Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.”

A partir dessa redação duas correntes se formaram, a primeira majoritária, no sentido de que a alimentação incluída no PAT não contém natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas. A segunda linha de pensamento vem entendendo que a mens legis foi no sentido de afastar tão-somente a incidência previdenciária, vez que o artigo em epígrafe usa a expressão “salário de contribuição”, própria da lei de custeio e benefício do INSS[13]. O TST adota a primeira posição conforme a OJSDI-I n. 133:

“Ajuda alimentação. PAT. Lei nº 6321/76. Não integração ao salário. A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela lei nº 6321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.”

Pode-se, ainda, indicar uma segunda exceção que refoge à regra geral estampada no art. 458 da CLT: o pagamento da ajuda alimentação contemplada em instrumento normativo, quando da realização de horas extras. Se perquirirmos a finalidade da concessão dessa utilidade, verificaremos que ela se encontra jungida a uma situação especial e fortuita que é a prestação de horas extraordinárias. Logo, a alimentação, fornecida, nessas circunstâncias, se vincula a um fato gerador provisório e, por conseguinte, a sua feição será indenizatória, conforme acertadamente[14] o TST vem entendendo através da OJSDI-I n. 123 em relação aos bancários:

“Bancários. Ajuda alimentação. A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.”

4.2.Uso de automóvel da empresa

O uso de veículo concedido gratuitamente pelo empregador pode caracterizar salário in natura, caso estejam presentes os requisitos legais estatuídos no art. 458 da CLT. Situação típica entre altos empregados e vendedores viajantes. Por um bom tempo a jurisprudência firmou posição de que o uso restrito às atividades laborais, deixando o carro no pátio do estabelecimento da empresa em férias, feriados e fins de semana não caracteriza salário-utilidade, ao passo que sua utilização de forma livre, inclusive para uso pessoal e fora do horário de expediente, configura salário-utilidade.

Recentemente o TST alterou sua postura para acrescer que o simples uso do carro para fins particulares não constitui salário-utilidade, caso o veículo seja fornecido para o trabalho da empresa:

OJSDI-I n. 246: “A utilização, pelo empregado, em atividades particulares, de veículo que lhe é fornecido para o trabalho da empresa não caracteriza salário-utilidade.”

Desse verbete, infere-se que somente se o automóvel configurar exclusivamente uma benesse ao empregado, ou seja, sem que represente condição indispensável para o trabalho é que irá se constituir parcela salarial.

Sendo o veículo imprescindível para o trabalho, o seu fornecimento não será parcela salarial, mas obrigação do empregador que detém, exclusivamente, os riscos econômicos da atividade. Tal ilação é importante, pois se o empregador encontrar-se inadimplente acerca de tal obrigação, terá que indenizar o empregado dos prejuízos daí resultantes.

Nesse sentido é o aresto:

Indenização pela utilização de veículo próprio em serviço. É devida a indenização por danos decorrentes de deterioração de veículo próprio do empregado utilizado por longos anos para a representação social do cargo ocupado, arbitrada em R\$ 11.000,00 (onze mil reais), valor aproximado dos chamados "carros populares". (TRT – 12ª R – 3ª T – Ac. nº 8778/99 – Rel. Juiz Osvaldo S. Olinger – DJSC 31.08.99 – pág. 98)

Não se ignore que “el empleador está obligado a restituir al trabajador los gastos que ocasionare a éste el cumplimiento de su deber de prestación de trabajo, en cuando no se tratara de gastos estrictamente personales”[15].

4.3. Vale-transporte

Também não caracteriza salário in natura, por expressa vontade da lei, o vale-transporte em face do que dispõe o art. 2º, a, da Lei 7.418/85[16]. Ainda que esta utilidade legal importe benefício[17] ao empregado - de forma habitual, comutativa, suprimindo necessidade vital e em função do contrato – não há que falar em salário in natura, vez que a regra geral do art. 458 da CLT sucumbe à norma proibitiva estatuída na Lei 7418/85. Registre-se que o art. 33 do Decreto 95.247/87 assegura tais benefícios ao empregador que optar em proporcionar tal mister ao trabalhador, por meios próprios ou através de terceirização de veículos adequados ao transporte coletivo do trajeto residência-trabalho e vice versa.

Com o advento da Lei 10.243/01 não há mais qualquer dúvida acerca da taxionomia jurídica da prestação in natura do transporte em face da redação introduzida no inciso III, do § 2º, do art. 458, da CLT,ipsis literis: “§ 2º. do art. 458 - Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;”[18]

4.4. Vestuário

Quanto ao vestuário fornecido ao empregado há que balizar duas situações: a) roupas de uso pessoal; b) uniforme e outros EPI – equipamentos de proteção individual. A primeira classe de utilidade constitui-se salário, nos termos do caput do art. 458 da CLT, mormente porque auferido pelo empregado como bônus em troca do serviço prestado, estando presente os requisitos legais de configuração. Já no que diz respeito ao vestuário necessário para o trabalho, tais como o uniforme e EPI, não há que falar em salário-utilidade, vez que este não implica benesse ao empregado, mas ônus do empregador, conforme dispõe expressamente os artigos: 458, § 2º, I, e 166 da CLT[19].

Destarte, sendo uma obrigação do empregador manter todas as condições necessárias para o trabalho, é dele o custo com todas as despesas de trabalho, sendo ilícita a tentativa de transferir ao empregado o risco da atividade econômica, próprio e exclusivo do empregador, consoante estatui o caput do art. 2o. da CLT.

4.5. Habitação e ajuda-aluguel

Conforme preceitua o cabeçalho do art. 458 da CLT, a habitação fornecida com habitualidade pelo empregador constitui necessidade vital do empregado e, se concedida em troca do trabalho, em razão do contrato de trabalho, configura salário in natura[20]. Assim é, por exemplo, o gerente bancário que recebe moradia ou ajuda-aluguel como forma de incremento salarial:

O benefício de ajuda de custo aluguel era fornecido pelo serviço prestado, como típica contraprestação. Daí a natureza salarial da parcela. (TST 2ª T Ac. nº 2725/96 Rel. Min. Castilho Pereira DJ 16.08.96 pág. 28269)

Ao contrário, sendo a moradia uma conditio sine qua non da viabilização da atividade empresarial, a utilidade será para o trabalho, não caracterizando complemento salarial[21]:

Não constitui salário-utilidade a moradia fornecida ao porteiro-chefe de edifício de condomínio, por não se tratar de contraprestação aos serviços efetuados, mas fator de realização das tarefas, sendo concedida para a melhor execução dos serviços. Recurso não provido. (TRT – 1ª R – 2ª T – RO nº 1450/98 – Red. Juiz Aloysio Santos – DJRJ 23.05.2000 – pág. 158)

Situação freqüente é a celebração de contrato de comodato, paralelo e acessório ao contrato de emprego, em relação à moradia fornecida pelo empregador ao empregado. Nos termos do art. 1248 do Código Civil, comodato é o empréstimo gratuito de coisas não fungíveis, o qual se perfaz com a tradição da coisa. Trata-se de contrato gratuito, real, unilateral e, em princípio, não-solene[22]. Estamos convictos de que o contrato de comodato para a prestação in natura de habitação é prescindível e ineficaz, vez que, independente de sua celebração, o que vai definir a taxionomia jurídica da utilidade será a comutatividade do fornecimento. Com efeito, se a moradia for dada para o trabalho, não terá natureza salarial[23], tornando-se despicando a formalização do comodato. Caso a habitação seja concedida gratuitamente como benefício pelo trabalho prestado, será salário-utilidade, ainda que celebrado o contrato de comodato, o qual, nessas circunstâncias, será declarado nulo (art. 9o. da CLT) e ineficaz:

“Evidenciando-se que a moradia fora oferecida pela reclamada a fim de viabilizar a prestação laboral e não como instrumento de trabalho e, ainda, que para tanto celebrou-se um Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho para Cessão de Imóvel Residencial em Comodato, traduzindo benesse outorgada pelo trabalho e não para o trabalho, logo revestida de ínsita natureza salarial, resta configurado o salário in natura, a título de utilidade-habitação, nos termos do artigo 458, caput, da CLT. Recurso ordinário desprovido.” (TRT 3ª R 4ª T RO nº 540/96 Rel. Mello Filho DJMG 08.06.96 pág. 50)

O mesmo raciocínio se dá para a habitação concedida como objeto de um contrato de locação, acessório ao contrato de emprego: se a moradia é dada pelo trabalho prestado, de forma gratuita ou com pagamento de valores ínfimos a título de “aluguel”, será considerada parcela salarial, sendo a “locação” uma fraude à lei, nos termos do art. 9o. da CLT. Ao contrário, se se tratar de moradia fornecida para viabilizar o trabalho, o empregado terá apenas a posse imediata, a qual será cessada com a extinção do contrato de trabalho[24]. Nestas circunstâncias, eventual tentativa de dissimular o salário in natura com um pseudo pagamento de “aluguel” será ilícita (art. 2o., caput, da CLT) em face da impossibilidade de transferir ao empregado as despesas e riscos econômicos do empreendimento.

Finalmente, se as partes, empregado e empregador, firmarem autêntico contrato de locação – autônomo e independente da relação de emprego – não haverá qualquer irradiação de efeitos sobre o conjunto remuneratório do empregado, nem tampouco sobre o contrato de trabalho. Todavia, impende assinalar que o art. 47, II, da Lei 8245/91 prevê a existência de um contrato de locação com duração relacionada com o emprego mantido entre as partes, ocasião em que extinto o contrato de trabalho, o empregado-locatário terá que deixar o imóvel, sob pena de responder ação de despejo. Já no caso de moradia dada como salário in natura, e portanto divorciada da figura de locação, o empregado terá que desocupar o imóvel assim que expire o prazo do aviso prévio próprio do contrato de trabalho, sob pena de caracterizar esbulho, cabendo, então, ação de reintegração de posse por parte do empregador.

4.6. Salário-educação

Contrariando a posição doutrinária e dos pretórios regionais, a Lei 10.243 acrescentou o inciso II ao parágrafo 2o. do art. 458 da CLT para dispor que não constitui salário-utilidade a “educação, em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático”. Em se tratando de norma proibitiva, não cabe ao hermeneuta qualquer exegese que contrarie a clara direção sublinhada pela novel legislação.

Consigne-se ainda o chamado programa salário-educação constituído de uma “contribuição social devida pelas empresas, destinada ao financiamento do ensino fundamental público”[25]. Trata-se de contribuição feita mensalmente pelo empregador ao Poder Público no valor de 2,5% sobre os salários dos empregados, tendo por finalidade o desenvolvimento do ensino fundamental do cidadão-empregado, conforme preceitua o art. 212 da CF e art. 60, § 6o. do ADCT. Enquadra-se como mera contribuição parafiscal, não configurando, portanto, verba salarial:

“O Salário-Educação não tem caráter remuneratório na relação de emprego e não se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelos empregados”. (TRT – 1ª R – 2ª T – RO nº 18574/97 – Rel. Desª. Juíza Amélia Lopes – DJRJ 12.01.98 – pág. 77)

4.7. Assinatura de periódicos, cartão de crédito para compras e associação em clubes recreativos

Comum entre altos empregados, o recebimento de créditos para livre compras, assinatura gratuita de revistas, jornais e outros periódicos e pagamento de mensalidade em clubes recreativos. Em sendo um benefício gratuito e habitual, em troca do serviço prestado, em razão da existência do contrato de trabalho, não há dúvida de que tais utilidades de lazer, cultural e social se enquadrarão como salário in natura, vez que o empregado deixa de utilizar o valor do seu salário para suprir necessidade particular.

5. Truck system e demais descontos salariais

Como forma de proteção ao salário, o sistema jurídico encerra inúmeros princípios: impenhorabilidade[26], irredutibilidade[27], crédito privilegiado[28] e intangibilidade salarial. Este nos interessa para o estudo do salário in natura, vez que proíbe qualquer desconto salarial não autorizado em lei ou em instrumentos normativos.

Nos termos do art. 462 da CLT e parágrafo primeiro é lícito os descontos resultantes de adiantamentos no curso do mês e de dano causado pelo empregado intencionalmente ou mediante previsão contratual. Quanto a esta última hipótese – desconto previsto em contrato – impende sistematizar o § 1o. do art. 462 com o caput do art. 2o., ambos da CLT. Logo, considerando que o risco da atividade econômica é suportado exclusivamente pelo empregador, será nula a cláusula que preveja desconto salarial por motivo desvinculado de culpa do empregado. Em suma, é possível o desconto salarial por ato doloso do

empregado, ainda que sem previsão contratual, e, por ato culposo, somente mediante previsão contratual[29].

Figura de grande interesse para o nosso estudo e que se encontra prevista no § 4o. do art. 462 da CLT é o truck system, a qual pode ser conceituada como a proibição de medidas patronais que objetivem limitar o uso do salário pelo empregado, através de coação ou induzimento na aquisição de bens essenciais ou na prestação de serviços fornecidos pelo próprio empregador. Vazquez Vialard, comentando os artigos 132 a 134 da LCT argentina, adverte que “la obligación de pago em dinero tiende a evitar la utilización del sistema del trueque (truck system), por el cual se abona al trabajador en cosas o en vales dotados de capacidad de compra en ciertos locales”[30].

Oportuno transcrever os parágrafos 2o., 3o. e 4o. do art. 462 da CLT:

“§ 2o. - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações “in natura” exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3o. - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4o. - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.”

Como se vê, a premissa de vedar a indisponibilidade do salário pelo empregado encontra-se consubstanciada na regra do § 4o. do art. 462 da CLT. Contudo, em face da relevância do tema, o legislador fez questão de descer minúcias casuísticas nos § 2o. e 3o. do mesmo artigo. Mozart Russomano bem observa que há situações em que a aquisição de gêneros ou a utilização dos serviços da empresa são necessárias e convenientes aos empregados, permitindo, o § 3o., que, “a título excepcional, seja estimulada a transação entre o empregador e o empregado. Mas, nesse caso, a autoridade administrativa deve estar vigilante, fiscalizando essa negociação, de modo que sejam cobrados preços razoáveis, sem intuito de lucro e tendo em vista, sempre, o benefício do trabalhador”[31].

Registre-se, dentro do princípio da intangibilidade, a posição do TST acerca dos descontos salariais não referendados em lei ou em normas coletivas, mas autorizados expressamente pelo empregado, como vg.: os valores de seguro de vida, planos médicos, entidades associativas e previdência privada debitadas da folha de pagamento do empregado.

“Súmula 342 do TST: Descontos salariais – art. 462, CLT

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.”

Ao nosso crivo, conforme já asseveramos alhures[32], qualquer desconto salarial que escape os limites estatuidos no art. 462 da CLT implica nulidade absoluta por lesão à norma cogente. Com efeito, descontos desta natureza – seguro, associações, planos médicos – não estão previstos em lei e caso também não estejam contemplados nos instrumentos normativos da categoria, estar-se-á diante de um

agere contra legem, implicando nulidade absoluta. Logo, é insuficiente a investigação de vício de consentimento, vez que esta se limita às nulidades relativas, enquanto a lesão à norma cogente (in casu o art. 462 da CLT) enseja nulidade absoluta. Não se ignore que esta transcende aquela, daí a impropriedade da Súmula 342 do TST, quando enaltece, nesse campo, somente a questão do vício volitivo em desprezo à nulidade absoluta oriunda da violação à norma de interesse público.

Importante sublinhar que a nova redação constante dos incisos IV, V e VI do § 2o. do art. 458 da CLT, introduzida pela Lei 10.243/01, não autorizou os descontos salariais provenientes de assistência médico-hospitalar e odontológica, seguro de vida e de acidentes pessoais e previdência privada. Sequer alterou o art. 462 da CLT. O novel regramento tão somente declarou que eventual vantagem oriunda de tais utilidades não constituirá salário “in natura”.

Especificamente quanto às vantagens decorrentes das prestações previstas nos incisos IV e V – assistência médico-hospitalar e odontológica e seguro de vida e de acidentes pessoais – conforme assinalam Gunther e Zornig, o legislador exaltou “o fim altruístico do empregador ao conceder tais benefícios, até porque a cobertura de despesas médicas e de seguros não cria expectativa de ganho certo por parte do empregado, ou seja, não é elemento resultante de seu trabalho, não podendo, assim, ser tida como salário utilidade”[33].

Quanto à previdência privada, parece-nos acertada a manifestação do legislador em excluí-la das parcelas in natura, sobretudo porque sequer se traduz em parcela contraprestativa do trabalho, mas pensão ou prestação previdenciária de inativo[34].

6. Descontos justos e razoáveis das utilidades

Conforme observa Magano, há no tema salário-utilidade um aspecto negativo, referente à parcela dedutível do trabalhador, e um aspecto positivo, concernente ao plus que se adiciona ao salário percebido em dinheiro[35]. É, pois, o que decorre da conjugação dos artigos 82 e 458, § 1o. da CLT. Destarte, o empregador pode descontar do montante global do salário do empregado, as prestações in natura fornecidas mês a mês, nos termos da fórmula legal prevista no art. 82 da CLT: $Sd = Sm - P$, em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores das utilidades. Caso o empregado receba mais do que um Salário Mínimo, ainda assim aplica-se a fórmula, bastando trocar o elemento Sm por St (salário total). Exemplifique-se com um empregado que tenha salário total de R\$ 400,00, recebendo em dinheiro: R\$ 220,00; em habitação (25% do St): R\$100,00; e em alimentação (20% do St): R\$ 80,00, assim discriminado no holerite:

St (salário total) = R\$ 400,00

P (soma das utilidades) = R\$ 180,00

Sd (salário em dinheiro) = R\$ 220,00

Neste caso concreto, para fins previdenciários, fiscais e de recolhimento do FGTS, o salário equivale a R\$ 400,00. Importante lembrar que a discriminação dos valores em dinheiro e em utilidades deve constar na folha de pagamento e na CTPS do empregado, consoante dispõe o § 1o. do art. 29 da CLT:

“As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja em dinheiro ou em utilidade, bem como a estimativa da gorjeta.”

Dúvida remanesce acerca da possibilidade do empregador reajustar os valores dos descontos, cada vez que há majoração do valor do salário mínimo ou mesmo da parcela em dinheiro. Damos razão a Prunes

quando conclui: se tornarmos imutável o valor das utilidades, quando da decretação dos novos níveis salariais, teremos um aumento real na parcela recebida em dinheiro, contrariando a vontade das partes, além de atribuir ao empresário um ônus que não se havia comprometido[36]. Outra questão instigante incide na possibilidade do empregador suprimir ou mesmo converter em dinheiro as utilidades concedidas habitualmente. Considerando que tais hipóteses atinem ao campo das chamadas alterações contratuais, incidem, sobre elas, as regras do art. 468 da CLT e art. 7o., VI, da Constituição Federal.

Imagine-se, por outro lado, que o empregador não proceda aos descontos das utilidades (“P” = R\$ 180,00), pagando em dinheiro (Sd) o valor de R\$ 400,00. Neste caso, então, teremos um salário total (St) de R\$ 580,00 para fins de FGTS, férias, 13o. salário, e demais reflexos. Veja-se que, nesta segunda hipótese, o não desconto discriminado em folha de pagamento, vai importar no reconhecimento das utilidades como complemento de salário as quais serão somadas com o valor pago em dinheiro ($P + Sd = St: 180 + 400 = 580$).

Segundo dicção do § 1o. do art. 458 da CLT, “os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82)”. Ocorre que até a promulgação da Constituição Federal (05.10.88), vigorava a Lei 3.030/56 que discriminava os percentuais de desconto para cada prestação in natura, de acordo com cada região do país. Considerando que a subdivisão de percentuais levava em conta apenas as parcelas do SM constantes do art. 81 da CLT, quais sejam, alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte, e que a partir da vigência do art. 7o. IV, da CF/88, ampliou-se o rol de tais parcelas – acrescentando: educação, saúde, lazer, higiene e previdência social – é de se concluir pela revogação tácita por incompatibilidade da Lei 3030/56 pelo art. 7o., IV da CF/88. Inteligência do art. 2o., § 1o., da LICCB.

Atualmente duas regras estão vigorando quanto aos limites de descontos das utilidades pagas pelo empregador: a) primeira parte do parágrafo 1o. do art. 458 da CLT; b) parágrafo 3o. do art. 458 da CLT. A primeira regra extrai-se da parte final do § 1o. do art. 458 da CLT quando apregoa que “os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis”[37]. Eventual litígio decorrente de excesso por parte do empregador, nos descontos das parcelas in natura, será a Justiça do Trabalho competente para dirimi-lo. A segunda regra foi introduzida pela Lei 8860/94, limitando os descontos da habitação e da alimentação, respectivamente, em 25% e 20% do salário contratual.

7. Reflexos legais do salário-utilidade

Quando se fala que determinada prestação in natura concedida gratuitamente pelo empregador tem natureza salarial, deve-se saber quais as repercussões desse fato jurídico. As principais delas é que tais utilidades representam complementos de salário, vez que, nos termos da melhor exegese do parágrafo único do art. 82 da CLT, o pagamento em dinheiro deve ser no mínimo de 30% do valor global do salário[38]. Jean-Claude Javillier denomina de elementos constitutivos do salário, “as vantagens in natura e os diversos aumentos que sejam caracterizados como complemento de salário, excluindo-se as quantias pagas a título de reembolso de despesas”[39].

Uma vez reconhecida a natureza salarial da utilidade fornecida pelo empregador no curso do contrato, ela incorporará o conjunto remuneratório do empregado para fins de pagamento de férias, 13o. salário, FGTS, INSS e ainda para a base de cálculo das horas extras e das verbas rescisórias. Neste caso o valor da prestação salarial in natura será equivalente ao “real valor da utilidade”, consoante dispõe a Súmula 258 do TST. Geralmente, os reflexos oriundos da integração do salário-utilidade são reconhecidos na esfera judicial, ocasião em que o juízo trabalhista arbitra um valor próximo do real, nem que para tanto tenha que se utilizar da prova pericial.

Ao contrário, não sendo salarial, mas objetivando tão-somente compensar despesas próprias da empresa e despendidas pelo empregado, a natureza da utilidade será indenizatória. Assim é, por exemplo, a concessão do uniforme do operário de fábrica ou do veículo necessário ao vendedor-viajante. Não se tratam de benefícios auferidos em troca do serviço prestado, mas de ferramentas ou meios de viabilizar a execução do contrato de trabalho. Enquadrando-se como indenizatória, a utilidade paga ou convertida em pecúnia poderá ser suprimida a qualquer tempo da cessação de seu fato gerador sem que isso venha a caracterizar redução de salário ou alteração ilícita do contrato (art. 468 da CLT). Outra característica importante, própria da natureza indenizatória da utilidade, é a de que o seu fornecimento, ainda que habitual, não implica integração salarial para efeitos de férias, 13o. salário e FGTS, nem tampouco incide, sobre ela, parcelas previdenciárias e fiscais.

8. Trabalhador rural

Quanto ao empregado rural, aplicam-se os mesmos requisitos legais de configuração do salário in natura, ressalvando, contudo, a regra específica do art. 9o. da Lei 5889/73 que estatui o limite de 20% para moradia[40] e 25% para alimentação, cujos descontos terão que ser previamente autorizados, sob pena de nulidade.

Através da Lei 9300/96 fora acrescentado o § 5o. à Lei 5889/73, assim:

§ 5o. – A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

Assim temos duas situações que variam conforme o tempo de incidência legal: a) pela redação original, anterior a alteração trazida pela Lei 9300 de 29/08/96, que acresceu o § 5o. ao art. 9o. da Lei 5889/73, a concessão de moradia, alimentação e demais utilidades auferidas em troca do serviço prestado importarão natureza salarial; b) caso o empregador observe a formalidade prescrita no § 5o. da Lei 5889/73, as utilidades do tipo moradia e bens destinados à produção própria não terão cunho remuneratório. Nesse sentido é o aresto:

Salvo os casos de trabalho após a edição da Lei nº 9.300/96, o fornecimento gratuito de moradia ao trabalhador rural, constitui sempre vantagem salarial que integra sua remuneração para todos os efeitos legais, sendo despidendo cogitar se foi fornecida para o trabalho ou pelo trabalho, face a inteligência do artigo 9º da Lei nº 5.889/73. (TRT – 15ª R – 1ª T – Ac. nº 14485/98 – Rel. Lorival Ferreira dos Santos – DJSP 01.06.98 – pág. 53)

Observa-se que o aludido parágrafo estende-se à moradia e “bens destinados à produção para a subsistência do trabalhador e de sua família”, vg: sementes, terra, ferramentas e insumos.

A formalidade noticiada abrange: a) a celebração de contrato escrito entre empregado-empregador, com a presença de testemunhas; b) notificação ao sindicato dos trabalhadores rurais a que pertence o empregado. Por se tratar de forma prescrita em lei, do tipo ad-solemnitatem[41], a sua inobservância implica nulidade absoluta nos termos do art. 145, III, do Código Civil, recaiando, então, a fattispecie na regra geral: reconhecimento das utilidades como salário in natura.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

CATHARINO, José Martins. Tratado jurídico do salário. São Paulo: LTr, 1994, Edição fac-similada, Edição original de 1951.

_____. Compêndio de Direito do Trabalho. Vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1981.

COSTA, Marcus Vinícius Americano da. Salário e Remuneração à luz da legislação trabalhista e da Constituição Federal. In: Revista LTr, 65-05/552, maio/2001.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural. SP: LTr, 1998, pág. 180.

_____. “Alcance e limites do princípio constitucional da norma mais benéfica ao empregado”. In: Direito do trabalho: estudos. SP: LTr, 1997.

GOMES, Orlando. O salário no direito brasileiro. RJ: Konfino, 1947.

GUNTHER, Luiz Eduardo, ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Novas regras trabalhistas. Fonte: www.internet-lex.com.br. Doutrinas selecionadas.

JAVILLIER, Jean-Claude. Manual de direito do trabalho. SP: LTr, 1988.

KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de derecho del trabajo. 4a. edición. Buenos Aires: Depalma, 1993.

MAGANO, Octávio Bueno. Manual de direito do trábalo. Vol. II. Direito individual do trabalho. 2a. edição. SP: LTr, 1988.

MANNRICH, Nelson. Salário-família. Salário-educação. Programa de integração social. Cofins. Programa de alimentação do trabalhador. Vale-transporte. Política salarial e reajustamentos salariais. In: Curso de direito do trabalho em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita. Coordenação: Gustavo Adolpho Vogel Neto. RJ: Forense, 2000, pág. 268.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Manual do salário. 2a. edição. São Paulo: LTr, 1985.

_____. Iniciação ao direito do trabalho. 25a. ed.. SP: LTr, 1999, pág. 333.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT, 9a. edição. RJ: Forense, 1982.

SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. Vol. 1. 19a. edição. São Paulo: LTr, 2000.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcante. Tratado de direito privado. Parte especial. Tomo 47, RJ: Borsoi, 1964.

PRUNES, José Luiz Ferreira. Salário em utilidade. SP: Sugestões Literárias, 1973.

VIALARD, Antonio Vazques Vialard. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo I, 4ª. Edición. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1991.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Curso de direito do trabalho. 2a. edição, Lisboa: Editorial Verbo, 1996, pág. 383.

NOTAS DE FIM

(*) Advogado, Mestre e Doutorando em Direito pela UFPR, Professor da pós-graduação da Faculdade de Direito de Curitiba, Presidente da APEJ – Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, Membro do IAB – Instituto dos Advogados Brasileiros.

[1] José Martins CATHARINO sustenta que a expressão *in natura* não é correta, pois quase sempre esta espécie de remuneração não é efetuada em coisas em estado natural, mas em coisas especificadas, em serviços ou produtos. In: *Compêndio de Direito do Trabalho*. Vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1981, pág. 38.

[2] Reza o art. 4o. da aludida Convenção da Organização Internacional do Trabalho: “a legislação nacional, os contratos coletivos ou os laudos arbitrais poderão permitir o pagamento parcial do salário com prestações em espécie, nas indústrias ou ocupações em que esta forma de pagamento seja de uso corrente ou conveniente em razão da natureza da indústria ou ocupação de que se trata”.

[3] O inciso VII registrava “refeição ou gênero alimentício”. Os destaques colocados são nossos.

[4] Nesse sentido escrevemos “Alcance e limites do princípio constitucional da norma mais benéfica ao empregado”. In: *Direito do trabalho: estudos*. SP: LTr, 1997, pág. 30. Logo, por mais que se preencham os requisitos contidos no caput do art. 458 da CLT, ainda assim, as utilidades arroladas nos incisos I a VI do § 2o. jamais poderão ser declaradas salários ante a expressa vontade do legislador.

[5] Em igual sentido observou pioneiramente Orlando GOMES. *O salário no direito brasileiro*. RJ: Konfino, 1947, pág. 60.

[6] SÜSSEKIND, Arnaldo et alli. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. 1. 19a. edição. São Paulo: LTr, 2000, pág. 364.

[7] Trata-se do art. 82o., n. 2 da LCT, que reza: “a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie”.

[8] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. 2a. edição, Lisboa: Editorial Verbo, 1996, pág. 383.

[9] Sobre a correlação terminológica, oportuno transcrever a posição de Amauri Mascaro NASCIMENTO: “Cabem observações sobre a exigência de onerosidade. Significa que a utilidade deve corresponder ao princípio da comutatividade. É atribuída em troca do trabalho ou das situações nas quais o salário é devido. É parte do salário”. In: *Manual do salário*. 2a. edição. São Paulo: LTr, 1985, pág. 222.

[10] CATHARINO, José Martins. *Tratado jurídico do salário*. São Paulo: LTr, 1994, Edição fac-similada, Edição original de 1951, pág. 171.

[11] A propósito é o seguinte aresto: “1. A circunstância da utilidade ser fornecida graciosamente ao trabalhador é, juridicamente, irrelevante e não descaracteriza a configuração do salário *in natura*”, desde que concedida não apenas “para o trabalho”, como instrumento ou meio necessário, mas também “pelo trabalho”. 2. E, comprovado o uso particular do veículo da empresa, pelo reclamante, com a ciência da reclamada, configurado está não se tratar de mera “ferramenta”, mas de vantagem salarial (CLT, arts. 433, 444 e 458)”. (TRT/1a. Reg. - RO n. 7492/90 - Ac. 3a. T. - unânime - Rel: Juiz Azulino Joaquim de Andrade Filho - Fonte: DOERJ, 27.07.92, pág. 148).

[12] Eis o veto do Presidente da República: “Cabe observar a manifesta incompatibilidade entre essa regra que se pretende introduzir, com o caput do art. 458. ...Ora, a expressão ‘refeição ou gênero alimentício’ abrange integralmente o conceito de alimentação, não sendo admissível que a lei contenha duas disposições antagônicas. A propósito, permito-me transcrever o seguinte trecho da Mensagem no 664, de 1990, que se aplica à hipótese em tela: ‘O princípio do Estado de direito (CF art. 1º) exige que as normas legais sejam formuladas de forma clara e precisa, permitindo que os seus destinatários possam prever e avaliar as consequências jurídicas dos seus atos’. Em face do exposto, cabe veto à regra introduzida no inciso VII do § 2º do art. 458, por contrariedade ao interesse público”.

[13] Respectivamente: Lei 8212/91 e 8.213/91.

[14] Em sentido contrário, criticando a OJSDI-I, asseveram Luiz Eduardo GUNTHER e Cristina Maria Navarro ZORNIG: “Autorizar, com amplitude deste jaez, sem qualquer vantagem compensatória, que instrumentos normativos contrariem norma de ordem pública garantidora de limite mínimo de proteção, significa a abertura de perigosa brecha a fraudes, em detrimento de princípios fundamentais previstos na Constituição (artigos 1º e 3º): da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da justiça social”. In: Novas regras trabalhistas. Fonte: www.internet-lex.com.br. Doutrinas selecionadas. Registre-se que concordamos integralmente com o fundamento adotado pelos eminentes juristas – impossibilidade da norma coletiva contrariar direitos legais mínimos de proteção ao empregado – contudo, entendemos que, nesse particular, não se trata de norma coletiva que contraria a regra geral do art. 458 da CLT, mas de situação especial que, colimando compensar a agrura do labor suplementar e esporádico, deixa de preencher os requisitos legais de configuração do salário in natura.

[15] KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de derecho del trabajo. 4a. edición. Buenos Aires: Depalma, 1993, pág. 100. Na tradução livre: o empregador está obrigado a restituir ao trabalhador os gastos que ocasionarem a este, o cumprimento de seu dever de prestação de trabalho, enquanto não se tratar de gastos estritamente pessoais. É a chamada “reintegración de gastos” prevista no art. 76 da LCT.

[16] Reza o artigo 2º. da Lei 7418/85: “O vale-transporte, concedido nas condições e limites definidos nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador: a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS; c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.”

[17] Importante lembrar que, nos termos do art. 9º. do Decreto n. 95.247/87, o vale-transporte é custeado pelo empregado até o limite de 6% de seu salário básico, incumbindo-se ao empregador arcar-se com toda a despesa que exceder tal limite. Logo, constituirá verdadeira benesse ao empregado todo o valor custeado pelo empregador, qual seja, a parcela excedente a 6% do salário. É essa vantagem, geralmente materializada em fichas ou passagens de ônibus, que não contém natureza salarial em face da expressa previsão legal. Nesse sentido já nos pronunciamos. In: Direito do trabalho: estudos. SP: LTr, 1997, pág. 30.

[18] Sobre o tema, consigne-se ainda que a Lei 10.243 de 19/6/01 acresceu o § 2º. ao artigo 58 para dispor: “O tempo destinado pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”. O legislador, como se vê, inspirou-se na Súmula 90 do TST, cuja redação é similar.

[19] Reza o art. 166 da CLT: “A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”

[20] Preocupado com a questão da privacidade e dignidade da célula familiar, o legislador da Lei 8860/94 introduziu na parte final do § 4o. do art. 458, norma vedando, “em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família”.

[21] “Salário in natura. Habitação fornecida ao trabalhador, não pelo trabalho, mas para o trabalho, não pode ser considerado salário in natura. Recurso ao qual se nega provimento.” (TST 3ª T Ac. nº 3367/96 Rel. Min. José Luiz Vasconcellos DJ 02.08.96 pág. 26079)

[22] RODRIGUES, Sílvio. Direito civil. Vol. III. 23a.edição, SP: Saraiva, 1995, pág. 246.

[23] “Quando a utilidade-habitação é fornecida ao empregado, como condição necessária e indispensável para a realização do trabalho, em caráter gratuito, mediante contrato de comodato, acessório do contrato de trabalho, a utilidade não constitui salário in natura, mormente quando o fornecimento não resulta do contrato nem do costume.” (TRT - 3ª R - 1ª T - RO nº 6520/95 - Rel. Miranda de Mendonça - DJMG 15.03.96 - pág. 34)

[24] PONTES DE MIRANDA complementa essa ilação ao observar que “o ato do empregador que despede o empregado, sem justa causa, é como o ato do hoteleiro que recebeu o preço do hotel e pôs na rua o hóspede. A indenização que aquele há de prestar abrange a dos danos a que a turbacão ou o esbulho da posse deu ensejo”. In: Tratado de direito privado. Parte especial. Tomo 47, RJ: Borsoi, 1964, pág. 270.

[25] MANNRICH, Nelson. Salário-família. Salário-educação. Programa de integração social. Cofins. Programa de alimentação do trabalhador. Vale-transporte. Política salarial e reajustamentos salariais. In: Curso de direito do trabalho em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita. Coordenação: Gustavo Adolpho Vogel Neto. RJ: Forense, 2000, pág. 268.

[26] O salário não pode ser objeto de garantia de dívida judicial. A penhorabilidade salarial só é possível em relação a pensão alimentícia, conforme dispõe o art. 649, IV, do CPC.

[27] Via de regra o salário não pode sofrer redução, exceto as previsões em norma coletiva (art. 7o. VI, CF/88) e outros casos excepcionais expressados em lei: art. 468, parágrafo único e 503 da CLT.

[28] O crédito trabalhista além de subsistente, é preferencial nos casos de falência e concordata (art. 449,CLT) e perante os precatórios executórios (art. 100, CF/88).

[29] Nesse sentido, registre-se a acertada posição de Marcus Vinícius Americano da COSTA: “se o prejuízo for doloso, basta este, por si só para justificar o desconto, ao inverso daquele causado por culpa, cuja configuração, ademais da comprovação, deverá estar prevista no contrato (lato sensu) ou na concordância do empregado – a posteriori –, dependendo, sempre, dos motivos de cada caso isolado, posto não há aceitação de descontos advindos de força maior ou de acontecimentos fortuitos”. In: Salário e Remuneração à luz da legislação trabalhista e da Constituição Federal. Revista LTr, 65-05/552, maio/2001.

[30] VIALARD, Antonio Vazques Vialard. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo I, 4ª. Edición. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1991, pág. 357.

[31] RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT, 9a. edição. RJ: Forense, 1982, pág. 478.

[32] Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural. SP: LTr, 1998, pág. 180.

[33] GUNTHER, Luiz Eduardo. ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Ob. citada.

[34] NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 25a. ed.. SP: LTr, 1999, pág. 333.

[35] MAGANO, Octávio Bueno. Manual de direito do trábalo. Vol. II. Direito individual do trabalho. 2a. edição. SP: LTr, 1988, pág. 189.

[36] PRUNES, José Luiz Ferreira. Salário em utilidade. SP: Sugestões Literárias, 1973, pág. 84.

[37] A segunda parte deste dispositivo que vincula os descontos aos percentuais previstos nas parcelas componentes do Salário Mínimo de que trata a Lei 3030/56 foi, como já sustentamos, revogada pela lei nova que a deixou incompatível (art. 7o, IV, da CF/88).

[38] O referido artigo fala em 30% do Salário Mínimo, referindo-se aos empregados que ganham apenas um SM. Logo, seguindo-se essa proporção, aquele que ganha mais que um SM deve ser resguardado a proporção de 30% sobre o valor do salário percebido. Oportuno transcrevermos a observação de Arnaldo SÜSSEKIND: “poderia a jurisprudência “construir” a norma segundo a qual, sendo embora superior ao salário mínimo, deva o empregado receber, em moeda corrente, pelo menos 30% do salário ajustado. Mas a Lei 8860 de 1994, em boa hora estabeleceu, por via oblíqua, um piso para o pagamento em dinheiro do salário contratual, já que a habitação e alimentação não podem exceder, respectivamente, a 25% e 20% desse salário”. O insígne jurista aduz ainda que o § 3o. do art. 458 da CLT revogou a Lei n. 3030/56. In: Obra citada, pág. 372.

[39] JAVILLIER, Jean-Claude. Manual de direito do trabalho. SP: LTr, 1988, pág. 141.

[40] Gize-se que nos termos do § 2o. e 3o. do art. 9o. da Lei 5889/73 sempre que um empregado residir na mesma moradia, o desconto será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a habitação coletiva de mais de uma família por unidade residencial. Ainda: rescindindo o contrato de trabalho, o empregado rural será obrigado a desocupar o imóvel dentro de 30 dias, sob pena de caracterizar esbulho.

[41] A formalidade ad solemnitatem subdivide-se em formal e substancial, previstas, respectivamente, no art. 145,III e IV do Código Civil. Sobre o tema consultar nossa obra: Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural, Obra citada, págs. 110 a 113.