

DO SALÁRIO "IN NATURA"

Júlio Bernardo do Carmo (*)

1. Regulamentação Legal

O salário in natura tem regulamentação legal no art. 458 da CLT e respectivos parágrafos, assim redigidos: "Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-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 do 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, da CLT). § 2º Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho, para a prestação dos respectivos serviços".

A enumeração constante do art. 458 da CLT não é taxativa (*numerus clausus*), ao contrário, é meramente exemplificativa, pois outras prestações in natura ali não especificadas poderão ser proporcionadas pelo empregador, devendo ser apurado em cada caso concreto, o justo valor da utilidade, por arbiteramento judicial.

Além da alimentação, habitação e vestuário, outras prestações in natura são contempladas em dispositivos esparsos do Estatuto Consolidado, como o transporte e a higiene que são citados quando da composição do salário mínimo, nestes termos: "o salário mínimo será determinado pela fórmula $SM = a + b + c + d + e$, em que a, b, c, d e e, representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto".

Determinados empregadores proporcionam a seus empregados, geralmente executivos, parte do pagamento do salário sob a forma de um cartão de crédito para compra em lojas comerciais, respeitado um limite de valor prefixado pelas partes. O cartão de crédito preenche na hipótese a finalidade iniludivelmente remuneratória, pois de posse dele, o empregado reitera compras com habitualidade. Sendo sua natureza tipicamente salarial, representa o cartão de crédito uma forma não especialmente prevista na legislação consolidada de salário in natura, pelo que, o valor das compras mensais incorpora-se no ganho do empregado para todos os fins legais próprios do salário, compondo sua maior remuneração quando do acerto resilitório.

(*) Júlio Bernardo do Carmo, é Juiz Presidente da 15ª JCI de Belo Horizonte - MG.

José Martins Catharino critica a expressão *in natura*, por não ser correta, salvo quanto ao conteúdo do art. 506, da CLT. Isto porque a remuneração em utilidade, quase sempre, não é efetuada em coisas em estado natural e sim em produtos, coisas especificadas, em serviços ou, ainda, como no caso das gorjetas, em oportunidade de ganho (In "Compêndio de Direito do Trabalho", 1981, pág. 101).

A prática judicante e a consulta reiterada à jurisprudência dos nossos tribunais especializados nos têm proporcionado a constatação de inúmeras outras utilidades não contempladas expressamente na legislação consolidada, mas que, como componentes salariais, dado seu caráter eminentemente econômico, revestem-se da qualidade de autênticas prestações *in natura*, oriundas quer do contrato de trabalho ou do costume. Quando discorrermos sobre as modalidades das prestações *in natura* não especificadas legalmente, enfocaremos, em item distinto, as mais encontradas nas lides trabalhistas.

2. Conceito e Critérios Distintivos

Consiste o salário *in natura* no fornecimento de utilidades pelo empregador ao empregado, geralmente de forma habitual, quer em razão do contrato de trabalho ou do costume, observados os preceitos legais. Antes de se perquirir como se faz na prática a distinção entre utilidade salarial e a não salarial, urge deixar consignado desde já que a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 458, não foi muito feliz ao se referir às prestações *in natura*, uma vez que prescreve serem elas as que "a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado". Com muita propriedade observa Messias Pereira Donato que "... se as prestações resultam do contrato de trabalho, desnecessário se torna a habitualidade. Regem-se desde logo pela cláusula ajustada. Se provém do costume, é de se pressupor sejam de observância habitual, *perene*" (In "Curso de Direito do Trabalho", Saraiva, 1975, pág. 179). Assim, a habitualidade preconizada pelo art. 458, da CLT, parece ter sido enfatizada quando a prestação *in natura*, longe de vir consagrada em cláusula expressa do contrato de trabalho, é fruto da liberalidade patronal, e reiteradamente outorgada através dos tempos, acaba por revestir a natureza de salário, ainda que esta não tenha sido a vontade do dador de trabalho. Se fruto do costume, a expressão é deveras redundante, pois é de sua essência sua observância iterativa e habitual.

Como se faz na prática a distinção entre a utilidade salarial e a não salarial? Catharino, no seu excelente "Tratado Jurídico do Salário", enuncia uma regra bastante singela para a caracterização do salário-utilidade. "Toda vez que ele 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, como típica contraprestação" (op. cit., pág. 171). Para o serviço e pelo serviço, eis a distinção. Feita abstração desta regra singela, os demais critérios preconizados pelos doutrinadores ou encontrados na jurisprudência são distintos, ora enfocando a onerosidade do fornecimento da vantagem pecuniária ao empregado, ora a necessidade individual do trabalhador, sem as quais as utilidades não se revestem de cunho salarial, quando, e.g., concedidas gratuitamente ou fornecidas para se atender às necessidades do serviço aproveitado pela empresa. Outros enfocam a natureza salarial do proveito na habitualidade de sua concessão, ou em sua natureza retributiva decorrente do trinômio onerosidade, comutatividade e sinalagmática, fomentador do contrato de trabalho.

Enfoquemos, *prima facie*, o binômio onerosidade-gratuidade, como pólo conducente ou repelente à caracterização do salário-utilidade. Deve ser perquirido em cada caso concreto se a utilidade foi atribuída pelo empregador ao empregado a título oneroso ou gratuito. Se a concessão é onerosa, a utilidade reveste-se de cunho salarial; se gratuita, não integra o salário e nele não pode ser imputada. A onerosidade significa que a utilidade deve corresponder ao princípio da comutatividade, ou seja, é atribuída em troca do labor ou das situações nas quais o salário é devido. Ora, sendo o contrato de trabalho oneroso, comutativo e sinalagmático, toda e qualquer vantagem oferecida ao empregado o integra e dele é decorrente, até porque, "tecnicamente toda retribuição de trabalho é salário" (Orlando Gomes, "O Salário no Direito Brasileiro", 1987). Em consequência, as parcelas relativas a estas vantagens têm natureza retributiva e, portanto, salarial. A onerosidade é encarada como um substrato do próprio contrato de trabalho, pois nele se acha congenitamente incrustada; e não como uma prestação unilateral a cargo do trabalhador, como se para desfrutar da utilidade tivesse que pagar por ela. Esta última interpretação confunde o conceito buscado de onerosidade, pois mesmo quando uma utilidade é outorgada gratuitamente, sem que por ela o empregado tenha que efetuar pagamentos ao empregador, ela poderá ainda assim ser visualizada como salário. É o caso da habitação fornecida gratuitamente ao empregado rural ou ao urbano (zelador de edifício de apartamentos), que dela se utiliza sem ônus, mas cujo valor é considerado para a composição do pagamento do salário. Como se explica a natureza salarial da utilidade-habitação em epígrafe? Pelo fato de que a mesma foi outorgada ao trabalhador em troca de seu trabalho, e face à comutatividade, onerosidade e sinalagmaticidade inerentes ao pacto laborativo, referida utilidade-habitação o integra e dele é decorrente. A concessão da moradia pelo patrão, *in casu*, é onerosa; não porque o empregado tenha que pagar por ela, até porque dela desfruta sem nada desembolsar, mas sim porque a recebe em troca de seu trabalho, pois feita abstração dele, não a teria. Igual situação não ocorre quando o empregador, v.g., como acessório do contrato de trabalho, dá ao empregado, em comodato (logo, a título gratuito) casa para morar. Nesta hipótese, a concessão da moradia a título gratuito (comodato) não foi efetuada em troca do trabalho, mas apenas para tornar mais cômoda sua realização. Em que pese haja a obrigação patronal de se respeitar o comodato enquanto perdurar a relação de emprego, a habitação marginada não se traduz como salário-utilidade, pelo que é vedado ao patrão descontá-la da remuneração do empregado e a este invocá-la como "plus salarial", com o fito de ver mais polpudas suas verbas resilitórias. A regra é a concessão onerosa (a título retributivo) de toda e qualquer vantagem pecuniária atribuída ao empregado no decurso da relação de emprego, pelo que compete ao empregador o ônus da prova atinente à sua gratuidade (art. 818, da CLT c/c. art. 333, inciso II do CPC). Dita presunção "pro misero" decorre da onerosidade que caracteriza o contrato de trabalho, a qual afasta a conclusão simplista de ser gratuita a concessão da utilidade.

Quanto à necessidade individual, as prestações *in natura* revestem-se de cunho salarial, dado seu conceito primordialmente econômico, quando representam um ganho para o trabalhador, ou seja, quando satisfaçam total ou parcialmente um consumo que, não existissem elas, o trabalhador só teria podido realizar às suas próprias expensas. Cite-se, por oportuna, a lição de Justo Lopes, segundo a qual "toda vantagem atribuída ao trabalhador, sem a qual teria que desembolsar numerário para alcançá-la, consubstanciaria salário-utilidade, implicando em desvantagem para o empregador e, portanto, componente da

característica comutativa do contrato de trabalho" (In TST, ERR-4.155/82 Ac. TP-254/87, de 26.2.87, Relator Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, Rev. Lfr 51-11/1.334). Na esteira deste raciocínio, constitui salário-utilidade a alimentação gratuita fornecida pelo patrão ao empregado, devendo seu valor integrar o salário para todos os efeitos legais. Já não se reveste da natureza de salário-utilidade a alimentação fornecida aos marítimos embarcados (etapas), pois longe de atender a uma necessidade individual do trabalhador, consulta antes aos interesses primaciais da empresa, haja vista que sem o fornecimento da alimentação o trabalho não poderia ser prestado. Encaixa-se aqui a exceção do § 2º do art. 458 da CLT, quando não são considerados como salários, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços. Com proficiência enfatiza Messias Pereira Donato que "o local de trabalho não se confunde com o da sede do estabelecimento ou da empresa. Tanto o balconista, por exemplo, que recebe uniforme ou avental para uso quando em trabalho, como o trabalhador que presta serviços externos e durante os quais usa vestuário fornecido pelo empregador, estão a utilizar-se de instrumentos de trabalho, no local de trabalho. Seu uso decorre, em regra, de exigência do empregador, quer por motivo de boa apresentação dos empregados, quer mesmo para chamar a atenção do público para o nome comercial da empresa, quer para melhor identificação dos que lidam externamente. Outras vezes, resulta exigência do próprio serviço, como no caso de equipamentos (v.g., em caso de trabalho em local insalubre), ou de meios para a execução do contrato (transporte para o local de trabalho)".

Feita abstração do fundamento contratual ou costumeiro, elemento fundamental e constante do salário-utilidade, e já reportado o trinômio onerosidade-comutatividade-sinalagmaticidade de contrato de emprego como "vis atrativa" de sua configuração, resta analisar o requisito da habitualidade.

A prestação in natura pode igualmente redundar em salário, desde que, como impõe a legislação consolidada, seja fornecida habitualmente ao empregado, por força do contrato ou do costume (art. 458, da CLT).

Quando há o acordo expresso entre o empregado e o empregador, mediante a inserção de cláusula específica no contrato de emprego, por força da qual estipula-se a obrigação de se pagar o salário-utilidade, em havendo inadiplência patronal, pode o obreiro em ação trabalhista, se revelada insatisfatória a composição amigável, exigir o cumprimento da condição contratual inadiplida, desde o início da relação empregatícia, até porque aqui resulta a habitualidade da própria execução do contrato.

Resultando a utilidade-salário de ajuste tácito oriundo do costume atinente à determinada empresa ou à atividade profissional empreendida, só se comprova o ajuste tácito se, com irreprochável habitude, for a utilidade concedida ao empregado. Como sói acontecer, a dúvida atinente à caracterização do salário-utilidade só aflora quando sua concessão deixou de ser expressamente pactuada no contrato de emprego; e exatamente por inexistir cláusula contratual expressa sua prova resolve-se pela evidência da habitualidade em sua outorga. Provada ser indiscutível a habitualidade do fornecimento da prestação in natura, reveste-se a mesma de nítido cunho salarial, assentando-se a obrigação patronal de continuar assegurando sua fruição pelo empregado na condição tacitamente acordada.

Com razão Dorval Lacerda quando, com muita acuidade, enfatiza ser preciso que o empregado considere a utilidade "... como uma resultante de seu trabalho, e, para tanto, somente a habitualidade pode criar tal situação. Não são válidas quaisquer ressalvas do empregador tendentes a não considerar, nessas condições, a habitação e a alimentação como salários, mas proventos atribuídos ao empregado a título gracioso, porque a habitualidade influi de tal modo na situação econômica do trabalhador, que não admite tenham tais proventos um aspecto aleatório e variável que semelhante caráter gracioso lhes daria, submetendo-os, outrossim, "à vontade do empregador" (In O Contrato Individual de Trabalho", 1939, pág. 173).

A habitualidade é requisito integrante do salário-utilidade porque sem ela, quando a obrigação não decorre de cláusula específica da relação de emprego, é bem provável que a prestação tenha por finalidade, não a contraprestação efetiva do labor tomado ao empregado, mas sim a mera satisfação de ímpeto altruístico do empregador, quando, e.g., contribui eventualmente para a alimentação do assalariado ou lhe cede, por ocasião de determinado inverno mais rigoroso, um agasalho para proteger o frio. No exemplo citado, o leite esporadicamente oferecido ou o agasalho eventualmente cedido, sem a expectativa de ganho certo por parte do empregado, não são elementos resultantes de seu trabalho, pelo, que afastada a habitualidade de sua concessão, nem de longe poderiam ser tidos como salário-utilidade.

Por outro lado, quando o empregado paga pela utilidade, o pagamento a descaracteriza como salário. Cite-se os casos mais freqüentes: pagamento pelos empregados das refeições feitas nos restaurantes da empresa; da passagem de ônibus da empresa que os transporta do domicílio até o local de trabalho e vice-versa; do veículo adquirido pelo empregado através do financiamento da empresa, sendo as prestações descontadas no salário do empregado vendedor-viajante. Nesta última hipótese, irrelevante seja o veículo usado indistintamente para o lazer ou para o trabalho, haja vista que o mesmo é adquirido e pago pelo empregado. Como enfatiza Amauri Mascaro Nascimento, "... o pagamento de uma utilidade pelo trabalhador a afasta da esfera salarial tornando-se um negócio jurídico paralelo ao contrato de trabalho, uma vez que nesses casos o empregado não está recebendo o bem como parte do salário, mas adquirindo um bem mediante um pagamento que faz ao empregador" (In "Manual do Salário", in LTr Edit, 2ª edição, pág. 222).

No que tange à cobrança do transporte, quando o local de trabalho não é servido por condução pública regular, sendo de difícil acesso, tal prática tem confundido os tribunais trabalhistas, os quais, não raras vezes, entendem que a cobrança do transporte elide igualmente os supostos fáticos do Enunciado n. 90/TST. A confusão não tem razão de ser. Se o local de trabalho é de difícil acesso, mormente por não provido por condução pública regular, o fornecimento do transporte ao empregado é feito no interesse exclusivo da empresa, pois sem ele não seria possível o recrutamento da mão-de-obra indispensável à consecução dos fins econômicos buscados pelo dador de trabalho. O transporte, só por essa circunstância (atendimento às necessidades econômicas da empresa e não às necessidades individuais do trabalhador), deixa de representar salário-utilidade, sendo irrelevante a cobrança, ainda que simbólica. Nesta hipótese não pode o empregado invocar o valor estimativo do transporte como integrante de sua remuneração, visto inexistir, a rigor, fornecimento de utilidade. Todavia, em que pese não seja salário, o transporte codido pela empresa, uma vez satisfeitos os pressupostos fáticos do Enunciado n. 90/TST, im-

prime elástico, por ficção, à jornada de trabalho do empregado, quando o tempo nela despendido é considerado como de serviço para os fins legais. Os tribunais têm entendido que a cobrança do transporte elide os pressupostos fáticos do Enunciado n. 90/TST, verdadeiro despautério, porque a elisão é apenas do salário-utilidade ou in natura, ficando assegurado ao trabalhador o direito à percepção das horas de trânsito consumidas no interior da condução patronal, até porque a gratuidade não se erige como suposto fático à percepção da jornada itinerante.

Enumerados os critérios legais, doutrinários e jurisprudenciais, temos que as utilidades proporcionadas ao empregado revestem-se de cunho salarial apenas quando reúnam os seguintes requisitos basilares: habitualmente de gozo, fundamento contratual ou costumeiro, onerosidade no fornecimento e atendimento às necessidades individuais do trabalhador e não às necessidades do serviço ou da empresa.

Contrário senso, descaracteriza-se a utilidade como salário se, quanto à forma de utilização, for outorgada eventualmente, sem respaldo contratual ou costumeiro ou quando pagas pelo empregado; quanto à natureza do bem, não são revestidas de cunho salarial as seguintes utilidades: equipamentos, vestuários e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços; bebidas alcoólicas e drogas nocivas (art. 458, "in fine" e § 2º, da CLT).

3. Valores das Utilidades

O parâmetro genérico vem traçado no art. 458, § 1º, da CLT, nestes termos: "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, da CLT).

A lei, em que pese tenha abraçado o sistema da livre estipulação do valor da utilidade (justos e razoáveis), consagra um teto máximo que não poderá ser inobservado pelas partes contratantes, teto esse consubstanciado no valor das utilidades previstas para efeito de composição do salário mínimo, contido nas tabelas que acompanham os decretos determinadores de sua periódica atualização. Tais percentuais são variáveis, segundo a espécie de utilidade e a região do salário mínimo. O Decreto n. 94.062, de 27.2.87, art. 1º, parágrafo único, baixou tabelas discriminando os percentuais de descontos para os efeitos do disposto no art. 82 da CLT. Referido anexo estipula para Minas Gerais os seguintes percentuais: alimentação, 54%; habitação, 28%; vestuário, 11%; higiene, 6%; transporte, 1%. Quanto à alimentação, a Lei n. 3.030, de 1956, a limita em 25%, quando preparada pelo próprio empregador, dada a natureza da atividade empresarial, como, e.g., restaurantes, lanchonotes, "Buffets", etc. ... A alimentação global é composta de quatro refeições, conforme fixação da Portaria n. 19, de 31.1.52, a qual estabeleceu ainda o percentual para cada uma delas, para fim de desconto, em relação ao salário mínimo legal. Em Minas Gerais, a 1ª e 3ª refeições correspondem 5% para cada uma. À 2ª e à 4ª (almoço e jantar), os percentuais são de 22% para cada uma delas. No total, 54% do salário mínimo, ressalvada a hipótese da Lei n. 3.030/56, quando o total é sempre de 25%.

Além das utilidades legalmente previstas (alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte), outras poderão existir, quando o percentual de desconto, à míngua de tarifação, será livremente fixado pelas partes da relação

empregatícia, devendo em qualquer hipótese, ser justo e razoável. Havendo omissão ou divergência, devem a justeza e a razoabilidade da utilidade ser traçadas via arbitramento judicial.

4. Utilidade e Incorporação dos Percentuais

Quando o empregado auferir salário mínimo, não há divergência entre os doutrinadores quanto à incidência dos percentuais previstos em lei para as utilidades. Os percentuais incidirão logicamente sobre o salário mínimo. Assim, em Minas Gerais, 28% do salário mínimo será o valor da habitação relativamente ao empregado que auferir o mínimo legal. Se houver pactuação prévia quanto ao desconto da utilidade-habitação, receberá o empregado em dinheiro, 72% do salário mínimo que, agregado aos 28% da habitação, perfazem o total de 100% do seu ganho mensal. Se não ajustado o caráter gratuito da utilidade-habitação, como vantagem paralela à relação de emprego (v.g., comodato), em que pese não cobrada, desde que outorgada pelo trabalho, face ao trinômio onerosidade-comutatividade-sinalagmaticidade, inerente ao contrato de trabalho, reveste-se ela de natureza retributiva, logo salarial, pelo que seu valor compõe a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. Assim, se além do salário mínimo integralmente pago, o empregado ocupa a título oneroso (caráter retributivo), habitação outorgada pelo empregador, o percentual da utilidade marginalizada deve ser incorporado ao salário mínimo quando do pagamento, v.g., de férias, do salário trezeno e das verbas rescisórias. A remuneração, in casu, seria assim decomposta: salário propriamente dito (100%), acrescido da utilidade-habitação (28%), no total bruto de 128%. Se, todavia, pago o salário mínimo integral o empregador cobra pela habitação, ainda que a título simbólico, descaracteriza-se o salário-utilidade. A dúvida surge quando o empregado auferir salário superior ao mínimo legal, pois há divergência quanto ao critério a ser adotado. Alguns doutrinadores (Mozart Victor Russomano e Délio Maranhão, por exemplo), entendem que os percentuais das utilidades serão sempre aplicados sobre o salário mínimo, ainda que o empregado aufera salário contratual bem superior. Tal critério seria unitário, beneficiando na mesma proporção o empregado subalterno e os executivos, ainda que pertencentes ao mesmo quadro empresarial. Assim, e.g., tanto o zelador que auferir o salário mínimo, como o executivo que auferir salário bem elevado, o valor da utilidade-habitação em Minas Gerais seria igual para ambos: 25% do salário mínimo legal.

Outros doutrinadores, adotando atitude mais consentânea com a realidade, enfatizam que o percentual da utilidade deve ser calculado sobre o salário contratualmente ajustado. Neste diapasão Orlando Gomes e Messias Pereira Donato.

A jurisprudência até hoje vacila, ora adotando um critério, ora sobraçando outro, sem atentar para a desastrosa colidência de julgados.

De fato, nos termos em que foi redigida a lei, a prevaler sua interpretação literal, os valores conferidos às utilidades jamais poderiam ultrapassar aqueles resultantes da incidência dos percentuais sobre o salário mínimo, pouco importando a categoria funcional do empregado. Confira-se: "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" (grifo nosso) (art. 458, § 1º, da CLT).

Todavia, deve ser afastada a literalidade da norma, se se busca uma interpretação mais justa e menos iníqua. Isto porque, ao aplicar a lei, a primeira preocupação do magistrado deve ser com os fins sociais por ela colimados e com as exigências do bem comum (art. 5º da LICC).

Seria justo admitir que um empregador que proporcionava moradia a um gerente-geral de Instituição financeira pudesse suprimi-la em troca de pagamento em dinheiro de 28% do salário mínimo? Lógico que não. Tal hermenêutica esbarra frontalmente no fim social buscado pela norma jurídica. O critério justo seria, em tese, a incidência dos percentuais das utilidades sobre o salário contratualmente ajustado. Sendo inominada a utilidade, por carência de previsão legal, interferirá o prudente arbítrio do Juiz, que ao arbitrar o valor da utilidade proporcionada pelo empregador, levará em conta os elementos diversificados que possam conduzir a uma estimativa justa, não se olvidando nunca o salário pago em espécie e a condição social do trabalhador. Após longos anos de colidência do Julgado, o Colendo TST, ao baixar o Enunciado n. 258, pacificou a divergência jurisprudencial, esperamos com reflexos proveitosos na doutrina, perfilhando uma hermenêutica justa e ologiável do art. 458, § 1º da CLT, pois enfatizou que "Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "In natura" apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nos demais, o real valor da utilidade".

5. Utilidades Salariais. Peculiaridades da Legislação Rural

Na esteira do art. 9º da Lei n. 5.589, de 8 de junho de 1973, salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: a) até o limite de 20% pela ocupação de moradia; b) até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região; c) adiantamentos em dinheiro. Tais deduções deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito. A primeira observação a ser feita é que o § 1º do art. 9º citado não autoriza, quanto aos rurícolas, seja invocado o costume como fonte direta de onerosidade do fornecimento de qualquer utilidade. Inexistindo cláusula contratual expressa, presume-se ope legis o caráter gracioso da utilidade, a qual não poderá, sob pena de nulidade, ser deduzida do salário ajustado com o rurícola. Outra peculiaridade é que na esteira do Estatuto do Trabalhador Rural, a lei vigente regulamenta taxativamente (numerus clausus) as utilidades-salários concessíveis aos rurícolas, as quais só podem consistir em alimentação e habitação, cujos percentuais incidem sempre sobre o salário mínimo, ainda que o rurícola venha a auferir salário contratual superior ao referido teto. Toda e qualquer utilidade ali não definida é insuscetível de ser descontada do salário do trabalhador rural, ainda que exista prévia pactuação, embora tal valor seja agregativo do salário para os fins legais, mormente quando concedida de forma habitual. A supressão ex abrupto da vantagem viola o princípio da irredutibilidade salarial, podendo o rurícola pleitear na Justiça do Trabalho a sua restauração com fulcro no art. 468, da CLT. Equivalendo a soma das utilidades dedutíveis do salário do rurícola (alimentação e moradia) ao total de 45%, é-lhe assegurado em dinheiro percentual remanescente de 55%, que, em nenhuma hipótese poderá ser fruto de descontos, ressalvados os adiantamentos em dinheiro. Os descontos das utilidades-salários previstas na Lei n. 5.889/73 poderão decorrer, como é curial, quer de ajuste escrito, mediante inserção da cláusula de onerosidade no contrato de emprego, ou verbal, desde que seja inequívoco o ajuste específico. Na hipótese de ser verbal

o ajuste, se refutado pelo rurícola, poderá o empregador rural prová-lo pelos meios de prova em Direito permitidos. Contrariamente do empregado urbano, o desconto por fornecimento *in natura* aos rurícolas jamais pode processar-se mediante ajuste tácito ou pela invocação de usos e costumes. Todavia, força convir que o art. 9º em epígrafe, autoriza outros descontos, desde que fincados em autorização legal ou decisão judiciária. A aplicação supletória do Estatuto Consolidado, expressamente referenciado no art. 1º da Lei n. 5.889/73, autoriza conseqüentemente o desconto salarial livre na ocorrência de dano, promanado de dolo do empregado-rurícola, ou, por acordo, na hipótese de culpa, aplicando-se irrestritamente, por subsidiariedade, o art. 462 e § 1º da CLT. Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto a título de utilidade-habitação previsto na letra a do art. 9º da Lei n. 5.889/73, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias (art. 9º, § 2º). Perdura o rateio em relação a pai e filho maior, empregados da mesma empresa, cobrando-se apenas a quota do pai e marido, quando instalado na moradia com seu filho menor e consorte, pois àquele compete a manutenção do lar, como chefe que é da sociedade conjugal (art. 233 do CC).

6. Novação Objetiva do Salário "In Natura"

Em se tratando de relação de emprego, objetivamos empregar o termo novação objetiva, tomado emprestado do Direito das Obrigações, para caracterizar quer o ato unilateral (do empregado ou do empregador), quer o ato bilateral (convergência de vontades de ambos) tendente a transmutar o objeto da prestação de utilidade para dinheiro. Em tese, a novação objetiva é ilícita, se o ato promana de deliberação unilateral de qualquer das partes da relação de emprego, principalmente se acarreta ofensa ao princípio da inalterabilidade das condições contratuais, encartada aí a irredutibilidade de salários, conforme regra genérica inscrita no art. 468, da CLT. Quando o empregador, *ex proprio Marte*, converte a utilidade em dinheiro, sem consultar os interesses do empregado, fere de morte o postulado da irredutibilidade salarial, principalmente quando a obrigação, assim convertida, não representa seu real valor de mercado, obrigando o assalariado a despojar-se do parte de sua remuneração para reequilibrar a situação contratual benévola anterior. Toma-se como exemplo a ocupação pelo empregado de moradia proporcionada pelo empregador, mediante o desconto do percentual legal de 28% sobre o salário mínimo, o que hoje representaria um desconto mensal Cz\$ 1.008,00. Convertida a obrigação em dinheiro, o empregado só vem a encontrar locação à base de Cz\$ 2.000,00 mensais, tornando insuportável a manutença do vínculo empregatício, dado o brusco desequilíbrio em seu orçamento doméstico. Lícito é ao empregado exigir em Juízo a reposição do statu quo ante, devendo o empregador, ao reconverter o objeto da obrigação, indenizá-lo dos prejuízos pecuniários sofridos. Similiter modo, não poderá o empregado unilateralmente inovar o objeto da prestação, exigindo, e.g., sua convolução em dinheiro. Lícita seria a recusa patronal, haja vista que a Justiça do Trabalho, se acionada, reprimiria a violação do ajuste contratual. Todavia, se a regra é a proibição da novação objetiva unilateral, situações excepcionais existem que tornam impossível o gozo pelo empregado da utilidade proporcionada pelo empregador, principalmente quando oriunda de caso fortuito ou força maior. Nélcio Reis cita o exemplo do pai de família que ocupa residência fornecida pelo empregador e que vem adquirir casa própria; ou ainda, a do empregador que fornece ao empregado prédio por aquele locado e se vê obrigado a entregar este por força de decisão judicial (In "Salário-

Utilidades", Revista do Trabalho, 1950, pág. 351, transcrito por Messias Pereira Donato, op. cit., pág. 188). Como o salário in natura, habitualmente outorgado, vem a integrar a remuneração do empregado, obstado seu gozo por circunstâncias alheias à vontade do empregador, deve este último ressarcir-lo do decréscimo remuneratório sofrido, sendo a única solução a conversão pura e simples da utilidade em dinheiro. Quando necessário, o real valor da utilidade deverá ser alcançado via arbitramento, se a conversão pelos percentuais legais redundar em indiscutível prejuízo para o empregado. Relembre-se o caso da utilidade-habitação citado linhas atrás. Quando a novação objetiva é fruto de deliberação bilateral, sua licitude condiciona-se à ausência de prejuízo ao assalariado, sendo resultado, e.g., de fraude patronal, objetivando decrescer o míngua salário do empregado, a pactuação é nula ex radice, por lobrigar ofensa aos arts. 9º e 468, da CLT. Cite-se, à guisa de exemplo, a conversão da utilidade-habitação em dinheiro, com base no real valor locatício do imóvel na data da transação, congelando-se após a importância em espécie, durante anos a fio, o que o princípio representava um suposto ganho para o empregado, vem brevemente convor-se em tormento, haja vista que, a prevaler a espiral inflacionária que assola o país, em pouco tempo o valor em espécie seria insuscetível de cobrir o aluguel até mesmo de uma desprezível mansarda. Aqui, em que pese tenha havido anuência expressa do empregado, a conversão seria ilícita, face ao iniludível prejuízo que acarretaria ao empregado (arts. 9º e 468, da CLT). Neste sentido é vazada a jurisprudência: "Configura-se alteração das condições contratuais, quando a empresa, unilateralmente, reduz as utilidades fornecidas de maneira habitual. Não se afigura correto suprimir a prestação in natura e compensá-la com quantia inferior àquela necessária à aquisição do produto objeto da mesma prestação (Ac. TRT-4ª Região, 2ª Turma, Proc. 2.693/75, relator designado Juiz João Antonio Pereira Leite, in "Dic. Dec. Trab.", Bonfim & Santos, 14ª edição, pág. 520). Se, todavia, no decurso da relação de emprego, após operada a conversão, o empregador vem a reajustar periodicamente o valor em espécie, outorgado a título de ajuda-aluguel, de forma a propiciar ao empregado moradia condigna, a novação objetiva bilateral seria lícita, à míngua de prejuízo. Nesta última hipótese, longe de ofensa ao art. 468, da CLT, as partes estariam se utilizando da faculdade legal preconizada no art. 444, do mesmo Estatuto.

7. A Utilidade-Salário Face à Interrupção, Suspensão e Extinção do Contrato de Trabalho

A regra legal é a da inalterabilidade das condições contratuais. Uma vez fixada a forma de remuneração complexa, decomposta parte em dinheiro e parte em utilidade, esta, como é consabido, incorpora-se ipso jure ao contrato de trabalho, sendo vedada sua alteração unilateral pelo empregador (art. 468, da CLT).

Neste sentido prelecionam tratadistas de nomeada como, e.g., Peretti Griva, ao acentuar que "... a retribuição não pode durante o curso da relação contratual, ser reduzida pela vontade unilateral do empregador. A lei especial não consente estas alterações in pelus, as quais, se impostas, dão direito ao empregado de rescindir o contrato por culpa do empregador, com a consequente obrigação deste de pagar a indenização prescrita" (D. Peretti Griva, "Il Rapporto di Impiego Privato", Milano, 1935, pág. 177, apud Nélío Reis, "Alteração do Contrato de Trabalho", Freitas Bastos, 4ª edição pág. 243). Igualmente De Litala quando sustenta que constitui justa causa para o empregado dar por

rescindido o contrato de trabalho "a mudança de atribuições que tivessem como consequência a passagem do empregado de uma situação para outra inferior, ou a mudança da qual resultasse um dano patrimonial ao empregado" ("O Contrato de Trabalho", Torino, 1937, pág. 518, op. cit., pág. 243.). Ora, se durante o curso da relação de emprego não pode o empregador, ex vi legis (art. 468, da CLT) ferir o princípio da irredutibilidade salarial, muito menos o poderá quando da superveniência das hipóteses legais de interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Assim, quando em gozo de férias ou de repouso remunerados, não poderá o empregador decrescer a remuneração do empregado, a qual deverá ser obrigatoriamente paga acrescida das utilidades salariais até então auferidas, a não ser que, quando do gozo das férias, e.g., continue o empregado a desfrutar da utilidade. Messias Pereira Donato cita o caso do empregado que, ao entrar de férias, prefere não viajar e continuar ocupando a moradia que recebe por força do contrato. Nesta hipótese, e outras similares, o salário será pago com excussão do valor correspondente à utilidade, caso contrário haveria pagamento de remuneração superior à contratualmente ajustada.

Nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, consubstanciadas em gozo de benefício previdenciário, eleição para desempenho de mandato sindical ou de representação profissional, inclusive junto a órgãos de deliberação coletiva, entende Nélío Reis que motivos de proteção social do trabalhador impedem seja cancelada a utilidade-habitação. Tal não se dá quando o empregado, licenciado para tratar de interesse particular, sem remuneração, continua a prevalecer-se da utilidade, quando ao empregador mais rigoroso será lícita sua cobrança, à base dos percentuais sobre os quais era descontado nos salários. Quid em relação ao empregado que tem seu contrato de trabalho suspenso para exercer a diretoria da sociedade à qual se acha vinculado? Suspenso o contrato pelo mandato eletivo, fica o empregador de imediato autorizado a cancelar a utilidade até então auferida, passando o empregado a auferir tão-somente o "pro labore" que for ajustado pela Assembléia Geral, só se restabelecendo a obrigação patronal quando houver a reversão ao cargo efetivo, ao qual junte-se a relação empregatícia.

Extinto o contrato de trabalho, cessa, ipso jure, o direito do empregado à percepção do salário-utilidade, ressalvado seu direito de vê-lo incorporado à remuneração para fins de recebimento de suas verbas resilitórias. A aposentadoria, modalidade de extinção do contrato de trabalho, faz igualmente cessar o benefício outorgado ao empregado a título de salário-utilidade, o qual, salvo disposição em contrário, não se agrega aos proventos do jubilação.

8. Algumas Modalidades de Salário "In Natura" não Contempladas Legalmente – Citações Jurisprudenciais

A. Vales-Almoço

Salário-Utilidade – A tanto equivalem vales-almoço concedidos pelo empregador, de vez que, na ausência dos mesmos, o empregado seria obrigado a desembolsar quantitativo objetivando fazer frente à despesa correlata. Implica tal concessão em vantagem para o empregado e desvantagem para o empregador, decorrentes da prestação de serviços e do caráter oneroso do contrato de trabalho (Ac. unânime, TST, 1ª Turma, Proc. RR-3.783/83, Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, Bonfim & Santos, 20ª ed., pág. 665).

B. Instrução dos Filhos

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 e de vida (Ac. TST-1ª Turma, RR-1.226/83, Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, op. cit., pág. 749).

C. Cigarros

O maço de cigarros fornecido diariamente ao empregado pelo empregador constitui salário-utilidade por se tratar de uma prestação in natura habitualmente fornecida por força do costume (CLT, art. 458) (Ac. TRT-3ª Região, 1ª Turma, Proc. RO-5.950/81, Rel. Juiz Orlando R. Sette, Bonfim & Santos, 19ª ed., pág. 607).

D. Energia Elétrica

Salário in natura. Caracterização. Constituem prestação de natureza salarial a habitação e energia elétrica fornecidas habitualmente ao empregado em seu proveito, porque desvinculadas da execução do serviço. Recurso do reclamante a que se dá provimento para deferir as integrações das utilidades auferidas, conforme o pedido (Ac. TRT-4ª Região, 1ª Turma, Rel. Juiz Antônio Salgado Martins, Bonfim & Santos, 20ª ed., pág. 751).

E. Cesta de Natal

A utilidade, como componente salarial, há de ter um conceito primordialmente econômico. Provado que os empregados que atingiam os 25 anos de serviço passavam a receber uma cesta de Natal, costume vigente há muitos anos, configura-se a ocorrência de um pagamento periódico, de feltio nitidamente oneroso e que constitui prestação in natura (Ac. TRT-3ª Região, 2ª Turma, Proc. 1.758/75, Rel. Juiz Álfio Amauri dos Santos, Bonfim & Santos, 14ª ed., pág. 520).

F. Lavagem de Roupa

A lavagem de roupa, habitualmente fornecida ao empregado, constitui utilidade, como salário in natura. É economicamente avaliável e deve computar-se na remuneração para fins de cálculo de indenização (Ac. TST, 1ª Turma, RR-58/74, Rel. Min. Ribeiro do Vilhena, Revista do TST, 1973/1974, pág. 338).

G. Auxílio-Moradia.

Auxílio-moradia. Natureza salarial. O auxílio-moradia é verba salarial, mesmo quando pago em dinheiro, confundindo-se com a utilidade na forma de habitação. Deve, assim, ser corrigido semestralmente, conforme a Lei n. 6.708/79. Mudar sua denominação para "ajuda-de-custo" é artifício que não impede a revelação de sua própria natureza (Ac. unânime, TRT-9ª Região, Proc. RO-419/85, rel. Juiz José Montenegro Antero, Bonfim & Santos, 20ª ed., págs. 750/751).

9. Salário In Natura e "Truck System"

O art. 462, § 2º da CLT veda 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. O legislador aqui procura assegurar ao trabalhador meios protetivos de seu salário, erigindo regra impeditiva de sua livre disposição. O "truck system" constitui expediente artificioso idealizado pelo empregador que faz com que, através da venda de mercadorias ou prestação de serviços, o salário pago ao trabalhador retorne ao bolso do empresário. Como o art. 463 da CLT estipula que "a prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país", fácil entrever-se que o truck system importaria em sua violação, haja vista que a contraprestação salarial pelo empregador estaria sendo feita totalmente em utilidades, ataindo a nulidade cominada no parágrafo único que se lhe segue, onde lê que "o pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito". Acionada pelo empregado, a Justiça do Trabalho coibirá o truck system, quando condenará o empregador a repetir a prestação, além de oficiar à autoridade local do Ministério do Trabalho para aplicação da multa administrativa prevista no art. 510 da CLT. Tratando-se de pagamento nullo ex radice, não está o empregado obrigado a restituir o que recebeu através de mercadorias, bônus, fichas ou equivalentes.

BIBLIOGRAFIA (OBRAS CITADAS E/OU CONSULTADAS):

- 1) MESSIAS PEREIRA DONATO, "Curso de Direito do Trabalho", Saraiva, 1975, págs. 179/191.
- 2) AMAURI MASCARO NASCIMENTO, "Manual do Salário", LTr Edit., 2ª edição págs. 218/233.
- 3) ARNALDO SÜSSEKIND, DÉLIO MARANHÃO e SEGADAS VIANNA, "Instituições de Direito do Trabalho", 7ª edição, Freitas Bastos S/A, págs. 254/261.
- 4) DÉLIO MARANHÃO, "Direito do Trabalho", 11ª edição, Ed. Fundação Getúlio Vargas, págs. 120/121 e 187/188.
- 5) ANTONIO LAMARCA, "Contrato Individual de Trabalho", 1969, Editora Revista dos Tribunais, págs. 304/312.
- 6) EVARISTO DE MORAIS FILHO, "Introdução ao Direito do Trabalho", LTr Edit., 2ª edição, págs. 208/216.
- 7) NÉLIO REIS, "Alteração do Contrato de Trabalho", Freitas Bastos, 4ª edição, pág. 243.
- 8) "Dicionário de Decisões Trabalhistas", 14ª, 17ª, 19ª e 20ª edições.
- 9) MOZART VICTOR RUSSOMANO, "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho", 10ª edição, págs. 574/481.
- 10) LUIZ ROBERTO DE REZENDE PUECH, "Julgados no TST", LTr, 1973.
- 11) "Revista do Tribunal Superior do Trabalho", 1973 e 1974, pág. 338.