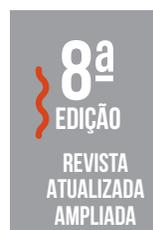


Thais Mendonça Aleluia



# DIREITO DO TRABALHO



2024

# Remuneração e salário

**Sumário** • 1. Introdução – 2. Conceito de salário – 2.1. Natureza jurídica do salário – 2.2. Sobre o conceito de salário – 3. Gorjeta – 3.1. Gueltas – 3.2. Tipos de gorjeta – 4. Complexo salarial – as parcelas que compõem o salário e o sobressalário – 4.1. Gratificações – 4.1.1. Classificação – 4.1.2. Gratificação Semestral – 4.1.3. Gratificação Natalina ou 13º salário – 4.2. Adicionais – 4.2.1. Adicional de hora extra – 4.2.2. Adicional Noturno – 4.2.3. Adicional de Insalubridade – 4.2.4. Adicional de Periculosidade – 4.2.5. Adicional de risco portuário – 4.2.6. Adicional de Transferência – 4.2.7. Adicional de Penosidade – 4.3. Comissões – 4.3.1. Regramento Jurídico da Comissão – 4.3.2. Exigibilidade da comissão – 4.3.3. Descanso semanal remunerado – 4.3.4. Equiparação salarial entre comissionistas – 4.3.5. Férias – 4.3.6. Prescrição em razão de alterações contratuais – 4.4. Prêmio – 5. Descontos permitidos no salário – 5.1. Adiantamento de salário – 5.2. Contribuições Previdenciárias – 5.3. Imposto de Renda – 5.4. Contribuições para o sindicato – 5.5. Pensão Alimentícia – 5.6. Requisição do INSS – 5.7. Descontos por faltas injustificadas e suspensão disciplinar – 5.8. Desconto com Alimentação (lei 6.232/76, lei 3030/56, art. 458 CLT e lei 5889/73) – 5.9. Vale Transporte – 5.10 Descontos por danos causados ao empregador – 5.11 Desconto autorizado em norma coletiva – 5.12 Multa – 5.13 Desconto do Repouso Semanal Remunerado – 5.14 Descontos de saúde e previdência privada – 6. Retenção do salário – 7. Pagamento do salário – 7.1. Periodicidade – 7.2. Modo de pagamento do salário – 7.2.1. Local – 7.2.2. Tempo – 7.3. Forma de Pagamento – 7.3.1. *Truck System* – 8. Parcelas controvertidas – 8.1. Salário a *forfait* – 8.2. Luva, “bicho” e direito de arena – 8.3. *Stock Options* – 8.4. *Clawback Clauses/Clawback provisions* – 9. Da igualdade salarial – 9.1. Requisitos.

## 1. INTRODUÇÃO

O nome salário vem do latim *salarium*, que provem de *sales* que, por sua vez, vem de “**sal**”. O sal, naquela época, era capaz de manter o alimento no tempo e ainda não existia a extração de sal marinho. Era o sal minério, que era uma moeda de troca, por tal motivo.

Em seguida, o **boi** ganhou valor na sociedade, cujo nome em latim é *pecus*, de onde vem o termo pecúnia. A moeda seguinte foi o **óleo**, que era usado para fazer combustível. Evoluímos para os **metais**, chegamos ao ouro, até que houve a criação do dinheiro em papel, plástico, etc.

O empregado da CLT recebe salário ou estipêndio. Outros trabalhadores recebem outros tipos de parcelas:

- militar recebe soldo;
- profissional liberal recebe honorário;

- funcionário público recebe vencimentos;
- magistrado recebe subsídios;
- chefes religiosos recebem cônica.

## 2. CONCEITO DE SALÁRIO

Salário é a **contraprestação** fornecida pelo **empregador** ao empregado **em virtude do contrato** de trabalho, com **habitualidade**, podendo consistir em **penúncia ou utilidade**.

No contrato temos de um lado o empregado e do outro o empregador.

**O empregado presta trabalho.**

**O empregador contrapresta salário.**

### 2.1. Natureza jurídica do salário

Inicialmente se dizia que o salário era o **preço do trabalho**.

Essa visão decorre do momento histórico em que se fazia a locação de serviços. Entendia-se possível colocar preço no trabalho prestado. Entretanto, preço é conceito que se refere a coisa ou serviço específico, ambos apreciáveis em dinheiro. A energia de trabalho não pode ser submetida a esse tipo de precificação, exatamente porque não tem como apreciar tal valor.

Supera-se, assim, a natureza jurídica de preço e aparece a concepção de natureza jurídica de **indenização**.

A ideia da natureza jurídica de indenização compreende o salário como forma de compensar a energia despendida. Esse período histórico corresponde àquele que considerava o trabalho uma punição. A pessoa trabalha e, por isso, era preciso compensar essa penitência.

Percebeu-se, entretanto, que salário é uma **troca**. Logo, surge a concepção de natureza jurídica **alimentar**, em razão de tratar-se de uma contraprestação para a sobrevivência. Todavia, se pensar que o salário é somente destinado ao sustento, cai-se na ideia de que aquele que trabalha por trabalhar – sem depender do salário para a sua sobrevivência – não recebe salário, e, conseqüentemente, não é empregado.

Assim, nota-se que todas as concepções da natureza jurídica de salário existentes até então eram incompletas.

Enfim, surge a natureza jurídica do salário como um **dever de retribuição**. Explica-se.

O contrato de trabalho é **sinalagmático** e, por esse motivo, decorre do sinalagma natural do contrato ser ele também comutativo e oneroso. Em razão disso, o salário é uma retribuição natural do contrato: **retribuição ao serviço prestado**.

Essa ideia desconecta o salário da necessidade do empregado, de tal sorte que o salário é a contraprestação do empregador no contrato de trabalho, independentemente de o empregado valer-se desse valor para viver.

## 2.2. Sobre o conceito de salário

Podemos dizer, então, que **salário é tudo aquilo (B) que vem do empregador (A), para o empregado, em virtude do contrato de trabalho (C), de forma habitual e contraprestativa (D).**

O que torna uma parcela salário é: i) ser **contraprestativo**; ii) **decorrer do contrato de trabalho**; iii) ser pago com **habitualidade**; iv) ser **paga pelo empregador**.

Faremos, então, com objetivos didáticos, a separação do conceito, segundo a divisão acima delineada.

### (A) Salário é aquilo que vem do empregador – Salário x Remuneração

Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, **além do salário devido e pago diretamente pelo empregador**, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Da leitura do dispositivo supra, depreende-se, facilmente, que somente é considerado salário aquilo que seja ofertado ao empregado **pelo empregador**.

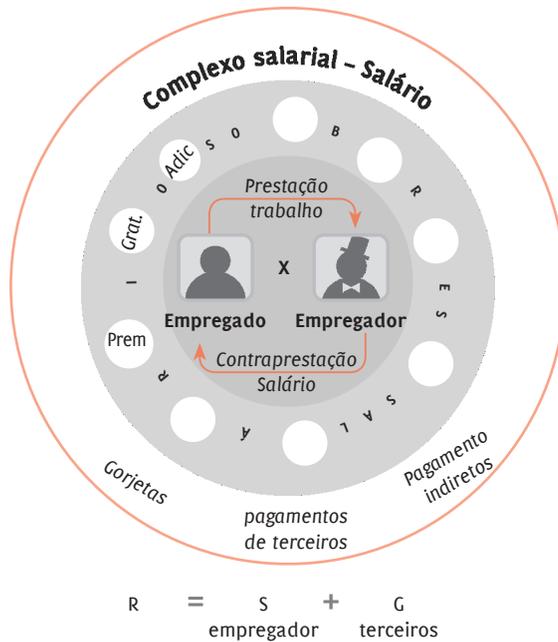
Entretanto, não se podia afastar da premissa básica de que o empregado, ao trabalhar, não recebia contraprestação vinda unicamente do empregador, recebendo regularmente parcelas de terceiros. Essas parcelas criavam, no empregado, uma expectativa de ganho e, ainda, a necessidade de que fosse observada a sua estabilidade financeira em momentos nos quais não estivesse prestando serviços – como nas férias, por exemplo.

Surge, então, o **conceito de remuneração**. Ou seja: visando a manutenção do princípio do equilíbrio do salário, o legislador criou o conceito de remuneração.

A **remuneração** engloba, assim, tanto o **pagamento decorrente do empregador** (salário), como os **valores** que, habitualmente, o empregado receba **de terceiros** em decorrência do contrato de trabalho (gorjetas, pagamentos indiretos ou pagamentos de terceiros).

### REMUNERAÇÃO = SALÁRIO + PAGAMENTOS INDIRETOS

**Gorjeta ou pagamento indireto** é todo o **pagamento de terceiro, habitualmente** prestado, **em virtude do contrato** de trabalho, **espontaneamente** fornecido **ou cobrado** na nota de serviço.



### (B) Salário é tudo aquilo que vem do empregador

Dessa afirmação é possível extrair duas conclusões: (i) engloba todos os pagamentos habituais feitos pelo empregador e, (ii) engloba tanto os valores pagos em dinheiro, quanto os bens e utilidades fornecidos pelo empregador ao empregado, pelo serviço prestado. São os conceitos de complexo salarial e salário *in natura*.

#### (i) Complexo salarial

O salário do empregado é formado **não apenas pelo seu salário básico**, mas também por **todas as demais parcelas habituais pagas pelo empregador**, que gravitam em torno do salário básico, formando o **sobressalário** (são os adicionais, prêmios, gratificações...).

Assim, terá natureza salarial toda parcela habitualmente fornecida pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho, de sorte que abrange não só o salário básico e sim todo o complexo salarial: composto pelas parcelas que têm essas características e que gravitam em torno do salário básico (sobressalário).

Por expressa previsão legal, algumas parcelas, ainda que habituais, não serão consideradas salário. Note-se que a exclusão da natureza salarial, em tais casos, decorre da previsão de lei, uma vez que, em sua essência, se encaixam no conceito de salário. No particular, válida a transcrição das seguintes previsões:

Art. 457. (...)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

O **complexo salarial** deve ser minuciosamente **descrito** no recibo de pagamento, de forma que o empregado conheça, especificamente, quais parcelas estão sendo pagas a ele. A inserção do pagamento de todas as parcelas sob um único título constitui o que se denomina de **salário complessivo**.

O salário complessivo ocorre, então, quando, **sob um único título**, paga-se **diversas parcelas do salário** – por exemplo, o empregador paga ao empregado, no seu recibo, R\$ 1.000,00, com o objetivo de, com esse valor, quitar o salário, as horas extras e o adicional noturno. Para não incidir no pagamento de salário complessivo, o empregador deverá discriminar as parcelas pagas – no caso do exemplo citado, R\$ 750,00 salário básico, R\$ 150,00 horas extras e R\$ 100,00 adicional noturno.

Portanto, considera-se **salário complessivo** quando o empregador, em um único título, pretende o pagamento de diversas parcelas trabalhistas:

#### ► Entendimento do TST

Súmula 91, TST: Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Conforme disposto na súmula acima, a cláusula será considerada nula, o que implica concluir pela vedação ao salário complessivo em nosso ordenamento.

Nessa esteira, acaso o empregador proceda ao pagamento do empregado desta forma – pague, em um único título, diversas parcelas trabalhistas –, estará **pago apenas o salário básico**, sendo consideradas devidas as demais parcelas (no nosso exemplo anterior, R\$ 1.000,00 é o valor do salário básico do empregado, restando devido o pagamento das horas extras e do adicional noturno, que serão calculados sobre este valor, que é o salário básico do empregado).

#### (ii) Salário *in natura* ou salário utilidade

Se salário é **tudo aquilo** que vem do empregador para o empregado em virtude do contrato de trabalho, de forma contraprestativa com habitualidade, considera-se salário **não apenas o pagamento em pecúnia, mas também outros bens ou serviços que integrem esse conceito**.

Destarte, salário utilidade ou *in natura* consiste em bens, serviços ou produtos, suscetíveis de apreciação econômica, fornecidos pelo empregador para o empregado, em virtude do contrato de trabalho, de forma contraprestativa e com habitualidade.

É o mesmo conceito de salário, apenas, com a diferença de que o empregador se utiliza de bens, serviços, produtos suscetíveis de apreciação econômica.

Dada a necessidade de ser contraprestativo, apenas se insere no conceito de salário utilidade o bem, serviço ou produto fornecido **PELO** trabalho e **não PARA** o trabalho. Essa característica é mais forte nas utilidades, do que quando o salário é pago em dinheiro, mesmo sendo uma característica comum a ambos. Só é salário se for uma contraprestação pelos serviços prestados.

Desta forma, se é entregue ao empregado um iPhone para que ele se valha do aplicativo, a fim de repassar as vendas realizadas ao seu empregador, este telefone será fornecido **PARA** o trabalho – conseqüentemente, não será salário. Por outro lado, se o empregador fornece um iPhone, a cada trimestre, para o empregado que bater a meta, esse telefone será fornecido **PELO** trabalho, e o seu valor irá integrar o sobressalário do empregado.

Assim, o salário do empregado poderá ser pago parte em utilidade e parte em dinheiro. **Salário utilidade é salário.**

Contudo, **não é possível pagar o empregado exclusivamente em utilidade**, porque o empregador tem o dever de observância de pagamento de **30% do salário mínimo em pecúnia.**

**Art. 82** da CLT- Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula  $Sd = Sm - P$ , em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único – O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

**OJ 18, SDC, TST:** Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

As parcelas fornecidas sob a forma de utilidade são descontadas do salário do empregado e, em verdade, tratar-se-á de uma substituição da parte que seria paga em dinheiro, todavia, é pelo fornecimento de bens, serviços ou produtos. Na redação originária, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelecia que deveriam ser respeitados os percentuais de **20% para alimentação e 25% para moradia**, do salário contratual do empregado, para os trabalhadores urbanos.

**Art. 458, § 3º** – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

**Observação:** Para os empregados **rurais** (Lei 5.889/73) os percentuais são de **25% para alimentação e 20% para moradia, do salário mínimo.**

► **Como esse assunto foi cobrado em concurso?**

(FCC – Técnico Judiciário – TRT 4/ 2011) Camila labora no supermercado X, a quem a sua empregadora pretende pagar parte do salário contratual através de produtos alimentícios. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, em se tratando

de salário in natura, o percentual legal permitido para alimentação fornecida como salário-utilidade não poderá exceder

- a) 10% do salário contratual.
- b) 15% do salário contratual.
- c) 20% do salário contratual.
- d) 25% do salário contratual.
- e) 35% do salário contratual.

Resposta: “c”.

A utilidade, em regra, integra o salário do empregado pelo seu valor de mercado, ressalvadas as hipóteses em que o empregado é remunerado com o valor do salário mínimo nacional, hipótese na qual deverão ser observados os percentuais de lei.

**Art. 458.** § 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).

**Súmula 258, TST:** Os percentuais fixados em lei relativos ao salário “in natura” apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Do quanto mencionado nas linhas anteriores, tem-se que, **em regra, a alimentação é salário utilidade** e, por isso o vale refeição/cesta básica<sup>1</sup> também são consideradas salário utilidade.

**Súmula 241, TST:** O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Em que pese a Lei 13.467/17 não tenha promovido qualquer mudança no § 2º do art. 458 (acima transcrito), alterou a redação do § 2º do art. 457.

De acordo com a redação atual, a alimentação concedida pelo empregador, ainda que habitual, não mais se considera como salário, de forma que o auxílio-alimentação restou expressamente previsto como parcela que não integra a remuneração do empregado. Note-se, entretanto, que o legislador esclareceu que não é possível a concessão do referido benefício em dinheiro, dando a entender que a sua entrega deve ser in natura ou por meio de vales e tickets que indiquem que a utilização será realmente com alimentação.

A intenção do legislador foi, claramente, de evitar que a parcela fosse utilizada para mascarar o pagamento de salário efetivo.

1. Note-se que, esse entendimento ocorre em regra, o que não afasta a possibilidade de dar natureza indenizatória à parcela, a exemplo da OJ 123, SDI-1, TST, com a seguinte redação: **OJ 123, SDI-1, TST:** 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.

Seguindo essa intenção inequívoca do legislador, a **Lei 14.442/22** esclareceu que:

Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:

I – qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II – prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III – outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

**Assim**, acaso o empregador descumpra a previsão legal e proceda ao seu pagamento em dinheiro, perde a possibilidade de afastar a natureza salarial com base no referido dispositivo legal.

Para as situações consolidadas antes da entrada em vigor da norma, existiam duas hipóteses nas quais a **alimentação não será considerada salário utilidade**:

(1) se o empregador for **filiado ao PAT** – Programa de alimentação do trabalhador.

**OJ 133, SDI-1, TST:** A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

(2) Quando a **norma coletiva** que estatuir o pagamento de alimentação **retirar-lhe a natureza salarial**.

**OJ 413 SDI-I do TST:** A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas n.ºs 51, I, e 241 do TST.

► **Atenção!**

No caso de o empregador já fornecer a alimentação, voluntariamente, e, em seguida, ocorrer a sua filiação ao PAT ou a previsão de natureza indenizatória na norma coletiva, a alimentação não perderá a sua natureza salarial. Ou seja: a previsão de caráter indenizatório posterior na norma coletiva, ou a filiação posterior ao PAT, quando já concedido o benefício, não poderão retroagir para retirar a natureza salarial da parcela que já era concedida regulamente.

► **Como esse assunto foi cobrado em concurso?**

(CESPE – Procurador do Município – PGM Manaus/ 2018) Julgue o próximo item, relativo a convenções e acordos coletivos do trabalho.

**Situação hipotética:** A convenção coletiva de determinada categoria conferiu caráter indenizatório à verba denominada auxílio-alimentação, que já era recebida por alguns empregados de forma habitual. **Assertiva:** Nessa situação, a natureza do auxílio-alimentação para os empregados que já o recebiam se manterá salarial, não sendo possível sua alteração para verba de natureza indenizatória.

Resposta: Certo. É a hipótese da OJ 413 da SDI 1 do TST.

• **Parcelas que não são salário utilidade ou in natura**

Algumas parcelas, em que pese preencham integralmente o conceito de salário utilidade ora estudado, não serão consideradas salário. O legislador retirou-lhes a possibilidade de se tornarem salário. Isso quer dizer que, mesmo contendo as características de salário, não o serão.

- A) Pela sua nocividade:** *Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas* – art. 458 da CLT – ; assim como o **cigarro** não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde – súmula 367, II, do TST.

► **Como esse assunto foi cobrado em concurso?**

(FCC – Técnico Judiciário – TRT 24/ 2011) Joana labora na empresa Cerveja e Cia. Tendo em vista que tal empresa é responsável pela produção, armazenamento e venda de cervejas, entrega mensalmente aos seus funcionários dez engradados de latas da cerveja escolhida pelo empregado. Estes engradados fornecidos mensalmente

- podem ser considerados como salários-utilidade, desde que isto esteja previsto contratualmente e não ultrapassem a 10% da remuneração total do empregado.
- não podem ser considerados como salários-utilidade, uma vez que se tratam de bebidas alcoólicas.
- podem ser considerados como salários-utilidade, desde que isto esteja previsto contratualmente e não ultrapassem a 30% da remuneração total do empregado.
- podem ser considerados como salários-utilidade, independentemente de previsão contratual, desde que não ultrapassem a 10% da remuneração total do empregado.

- e) só podem ser considerados como salários-utilidade se previstos em Norma Coletiva da categoria do empregado.

Resposta: “b”.

- B) Pela finalidade principal do bem ou serviço: Habitação, a energia elétrica e veículo** fornecidos pelo empregador ao empregado, quando **indispensáveis para a realização do trabalho** (ou seja, são fornecidos PARA o trabalho), não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares – Súmula 367, I do TST.

De acordo com o art. 75-D, quando o empregado prestar serviços em teletrabalho, do contrato de trabalho constará, por escrito, o regramento relativo à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura. Decerto, é possível ao empregador fornecer tais utilidades ao seu empregado. Tais utilidades são fornecidas para o trabalho, que é executado fora das dependências do empregador. Sendo assim, o parágrafo único do referido dispositivo expressamente retirou a natureza salarial de tais utilidades.

► **Como esse assunto foi cobrado em concurso?**

**(FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 3/2015)** Gustavo trabalha como representante de vendas do Laboratório “B”. Além do seu salário fixo mensal, recebe uma porcentagem pelas vendas feitas, além de diárias de viagem, sendo estas últimas no valor equivalente a 50% do seu salário. Utiliza carro da empresa para realizar as viagens de trabalho, veículo este que utiliza também aos finais de semana e nas férias. Em relação a tais verbas e benefícios,

- as porcentagens e as diárias para viagem têm natureza salarial.
- as porcentagens, as diárias para viagem e o valor correspondente ao benefício do carro (salário utilidade) têm natureza salarial.
- o carro não constitui salário utilidade, tendo em vista que é ferramenta de trabalho, apesar de também ser utilizado para fins particulares.
- as diárias para viagem, por equivalerem a 50% do valor do salário, têm natureza salarial.
- as diárias para viagem somente poderiam ser consideradas salário se pagas em valores variáveis, de acordo com as viagens efetivamente realizadas.

Resposta: C.

**(FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRF 3/2016)** Maria Lopes, gerente administrativa de uma grande multinacional, recebe por mera liberalidade e a título gratuito, desde o início do contrato de trabalho, de forma integral, o ressarcimento de todas as despesas relativas ao aparelho celular utilizado em serviço e para

ligações particulares. Recebe ainda, da mesma forma, o reembolso do combustível gasto durante o mês. A empregada trabalha internamente e não necessita do veículo para o desenvolvimento de suas atividades. O pagamento dessas verbas é realizado mediante depósito bancário em sua conta corrente e não é lançado nos recibos de pagamento. Diante dos fatos,

- a) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular e combustível têm natureza salarial e deveriam ser lançados nos recibos de pagamento.
- b) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular não têm natureza salarial, mas os valores pagos a título de combustível têm natureza salarial.
- c) os valores reembolsados relativos ao combustível não têm natureza salarial porque apesar de a empregada trabalhar internamente, o veículo é utilizado para o trajeto de sua residência até a empresa.
- d) o reembolso dos valores relativos à utilização do aparelho celular e combustível não precisa ser lançado nos recibos de pagamento porque tais valores não têm natureza salarial.
- e) os valores reembolsados relativos à utilização do aparelho celular e combustível não têm natureza salarial se não excederem 50% do salário percebido pela empregada.

Resposta: B.

**(FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 11/2017)** De acordo com o entendimento Sumulado do TST, a habitação, a energia elétrica e o veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho,

- (A) não têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele for utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (B) têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (C) não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (D) têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele for utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (E) têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele for utilizado pelo empregado também em atividades particulares e, exceto se, no caso da habitação, ela for utilizada para hospedar familiares residentes em outro estado.

Resposta: C.

- C) Por determinação legal:** o legislador quis incentivar a concessão de determinadas utilidades pelo empregador. O art. 458, § 2º, da CLT retira a natureza salarial dessas parcelas.

São elas:

1. Valor correspondente ao <b>vale-cultura</b> – Lei 12.761/12 (regulamentada pelo Dec. 8.084/13).	} Art. 458, § 2º
2. <b>Vestuários</b> , equipamentos e outros acessórios.	
3. <b>Educação</b> , compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;	
4. <b>Transporte</b> destinado ao deslocamento para o trabalho;	
5. <b>Assistência médica</b> , hospitalar e <b>odontológica</b> ;	
6. <b>Seguros de vida</b> e de acidentes pessoais;	
7. <b>Previdência privada</b> ;	
8. <b>Participação nos Lucros e Resultados</b> – Lei 10.101/2000 e art. 7, XI da CF.	

► **Lembrete!**

**V** ale cultura;  
**V** estuário;  
**E** ducação;  
**T** ransporte;  
**A** ssistência  
**M** édica e  
**O** dontológica;  
**S** eguro de vida;  
**P** revidência privada;  
**P** articipação nos lucros e resultados.

► **Como esse assunto foi cobrado em concurso?**

(FCC – Analista Judiciário – TRT 4/2011) Habitação, energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho,

- têm natureza salarial havendo súmula do Tribunal Superior do Trabalho neste sentido.
- têm natureza salarial, havendo dispositivo expresso na Constituição Federal.

- c) não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- d) não têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele seja utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- e) têm natureza salarial, havendo súmula do Supremo Tribunal Federal neste sentido.

Resposta: “c”. Súmula 367 do TST.

**(FCC – Analista Judiciário – Judiciária – TRT 18/2013)** Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário para todos os efeitos legais, prestações in natura que a empresa fornecer habitualmente ao empregado a título de

- a) vestuários e equipamentos utilizados no local de trabalho para a execução dos serviços.
- b) assistência médica e hospitalar prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.
- c) aluguel de casa habitada pelo empregado cujo valor não exceda 25% do seu salário contratual.
- d) plano de previdência privada.
- e) seguro de vida e de acidentes pessoais.

Resposta: “c”. Nas demais assertivas, temos utilidades que não integram o salário, com esteio no art. 458, § 2º da CLT. Já a habitação, em regra, é salário utilidade, limitando-se, para os trabalhadores urbanos, a 25% do salário contratual – art. 458, § 3º da CLT.

**(FCC – Técnico Judiciário – TRT 18/ 2008)** Considere:

I. Veículo fornecido ao empregado pelo serviço desenvolvido, utilizado inclusive nos fins de semana e período de férias, como economia salarial do laborista.

II. Vestuários fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço.

III. Educação, em estabelecimento de ensino de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.

IV. Assistência médica e hospitalar, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.

NÃO são considerados salário in natura as utilidades fornecidas pelo empregador indicadas APENAS em

- a) II e IV.
- b) I e III.
- c) I, II e III.
- d) II, III e IV.
- e) I e IV.

Resposta: “d”. As hipóteses são aquelas do art. 458, § 2º da CLT. A assertiva “I”, por outro lado, trata do veículo fornecido pelo trabalho, e não para o trabalho, de forma que não atrai a incidência do entendimento constante da súmula 367 do TST.

(FCC – Analista Judiciário – Judiciária – TRT 11/2012) A empresa Gama Participações fornece a seu gerente João alguns benefícios, além do pagamento em dinheiro relativo ao salário. Das utilidades fornecidas pela empresa ao empregado sob a forma de benefícios, constituem salário in natura

- a) matrícula e mensalidade de curso universitário.
- b) vestuário utilizado no local de trabalho para a prestação de serviços.
- c) transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno.
- d) seguro de vida e acidentes pessoais.
- e) aluguel de apartamento decorrente do contrato ou do costume.

Resposta: “e”. Note-se que a questão não menciona que a moradia seja **para** o trabalho, de forma que torna-se salário utilidade.

(FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 4/2015) No tocante ao salário-utilidade, conforme Consolidação das Leis do Trabalho e jurisprudência do TST, considere:

I. Os percentuais fixados em lei relativos ao salário in natura apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

II. Não é considerado como salário o valor correspondente ao vale-cultura.

III. São considerados como salário os seguros de vida e de acidentes pessoais, bem como a previdência privada.

IV. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Está correto o que se afirma APENAS em

- a) II, III e IV.
- b) II e III.
- c) I, II e IV.
- d) I e II.
- e) III e IV.

Resposta: C.

### OBSERVAÇÕES:

#### • Vale-Cultura

Instituído pela Lei 12. 761/12, o vale-cultura deve ser fornecido pelo empregador, da seguinte forma:

- a. **obrigatoriamente**, para todos os empregados que recebam até 5 salários mínimos;
- b. **facultativamente**, para os empregados que recebam acima de cinco salários mínimos.

Para fornecer aos empregados que recebem mais de cinco salários mínimos, o empregador deverá comprovar que fornece a todos os empregados remunerados em valor inferior – ou seja, deve comprovar que cumpre integralmente com o fornecimento para as hipóteses obrigatórias.

O valor mensal do vale-cultura é de R\$ 50,00, sendo **vedado ao empregador fornecer o valor em dinheiro** ao seu empregado – ele deverá seguir a forma de fornecimento prevista na Lei e no Decreto (Decreto 8.084/13).

Do montante fornecido, é possível ao empregador descontar um percentual do empregado, da seguinte forma:

#### **Para o trabalhador de concessão obrigatória**

Art. 15. O trabalhador de que trata o art. 12 poderá ter descontado de sua remuneração os seguintes percentuais do valor do vale-cultura:

I – até um salário mínimo – dois por cento;

II – acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento;

III – acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento;

IV – acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento; e

V – acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.

#### **Para o trabalhador de concessão facultativa**

Art. 16. O trabalhador de que trata o art. 13 terá descontado de sua remuneração os seguintes percentuais do valor do vale-cultura:

I – acima de cinco salários mínimos e até seis salários mínimos – vinte por cento;

II – acima de seis salários mínimos e até oito salários mínimos – trinta e cinco por cento;

III – acima de oito salários mínimos e até dez salários mínimos – cinquenta e cinco por cento;

IV – acima de dez salários mínimos e até doze salários mínimos – setenta por cento; e

V – acima de doze salários mínimos: noventa por cento.

Como consequência direta da possibilidade de desconto, a lei previu a **necessidade de anuência do empregado** na concessão do benefício (o empregado pode não querer sofrer esse desconto, menos ainda direcioná-lo para a cultura, cabendo a ele decidir se quer ou não o vale).

#### **• Vestuário**

O vestuário é toda **peça de vestimenta destinada ao empregado**. Se é concedido PARA o trabalho, não interessa o tipo de vestuário, ele não será salário.

O art. 456-A da CLT esclarece que a definição do uniforme de trabalho do empregado está dentro do poder diretivo do empregador, cabendo a ele a definição do padrão de vestimenta. Nesse contexto, considera-se lícito ao empregador a inserção de logomarcas no uniforme, sejam elas do próprio empregador ou de empresas parceiras, ou, ainda, de itens relacionados com a atividade desempenhada.

A regra é no sentido de que a higienização de tais uniformes é responsabilidade do empregado, ressalvada a hipótese em que se exija a adoção de medidas especiais, diversas da higienização do vestuário de uso comum.

No tocante ao **empregado doméstico**, este teve previsão não apenas da inexistência da natureza salarial quanto ao vestuário, como também foi **vedado o desconto**:

**Art. 2º-A da Lei 5859/72:** É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

**Art. 18 da LC 150/15.** É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Algumas profissões têm **direito à concessão de fardamento**, sob a forma de uniforme, pelo empregador e de forma gratuita. São elas:

- a) bombeiro civil (art. 6º, I da lei 11.901/2009)
- b) aeronautas (art. 46 da lei 7183/84)
- c) aeroviários (art. 22 do decreto 1232/1962)
- d) vigilante (art. 19, I da lei 7102/83)

#### • Transporte

A lei nº 7.418/85 permite que o empregador desconte **até 6% do salário do empregado** para o custeio do vale transporte. Se, com esse valor, não for possível o pagamento integral, o empregador irá completar o restante.

**Art. 4º** – A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

**Parágrafo único** – O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico

A OJ 215 da SDI-I (cancelada) previa ser ônus do empregado comprovar que satisfazia os requisitos para concessão de vale transporte. Essa Orientação Jurisprudencial foi cancelada e o TST voltou para a dúvida, sobre a quem pertence este dever processual, dado que o cancelamento de entendimento consolidado não implica, necessariamente, adoção do entendimento oposto (hipótese em que seria procedida à reforma do seu conteúdo). Na prática, prevalece o