

SALÁRIO UTILIDADE: FIM DA FÓRMULA “PELO” E “PARA” O TRABALHO - DESVINCULAÇÃO DO SALÁRIO PARA FINS DE GARANTIA DE DIREITOS MARGINAIS DO CONJUNTO DOS TRABALHADORES.

Cássio Everaldo Meyer Barbuda¹

SUMÁRIO: 1 – Introdução: definição de salário utilidade e o abatimento na remuneração. 2 – As novas dimensões do salário utilidade. 3 – O mundo aplainado. 4 – Exame da repercussão das utilidades de “per si”. Habitação, transporte e condução. 5 – Alimentação, vale-refeição e cestas básicas. Melhores condições de prestação do labor 6 – Benefícios de Saúde e educação. Novas visões. Conclusões.

1 – INTRODUÇÃO: DEFINIÇÃO DE SALÁRIO UTILIDADE E O ABATIMENTO NA REMUNERAÇÃO:

Nos dizeres objetivos e precisos do saudoso professor Carrion², salário utilidade é o pagamento em espécie, em utilidades vitais, que não o dinheiro. Sua previsão legal encontra-se na CLT, nos artigos 81 e 82, onde se disciplina a possibilidade de desconto salarial decorrente do fornecimento de tais utilidades.

Desta forma, se há o fornecimento de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte, pode lançar mão, o empregador, de descontos, no montante que pagará em dinheiro, de modo a compensar-se pela concessão dos benefícios listados supra, observando-se previsões de percentuais regionais que não podem ser ultrapassados, sob pena de caracterizar o “truck sistem”.

Vale ressaltado que as ferramentas e uniformes necessários para o deslinde do mister do empregado não são consideradas parcelas utilidade, razão pela qual não podem sofrer desconto no pagamento em dinheiro da remuneração do obreiro. Por seu turno, o trabalhador que perceba mais de um salário mínimo, poderá ter efetuados descontos maiores do que os relativos aos percentuais acima mencionados, observando se, nesse caso, os reais valores das utilidades fornecidas, respeitada a percepção mínima de 30% do salário em dinheiro.³

2 – AS NOVAS DIMENSÕES DO SALÁRIO UTILIDADE:

Hodiernamente, a modalidade de pagamento salarial em utilidades ou “in natura”, vem adquirindo nova roupagem e o aplicador da Lei deve se ater ao fim social de sua atuação, por vezes deixando de garantir questionável direito conjuntural a um empregado, evitando, outrossim, resultado danoso para o contexto de todos os trabalhadores de determinada empresa ou setor.

A organização produtiva nacional, ainda que particularmente tenhamos restrições a tal fato, caminha, a passos largos, na direção da autodeterminação das partes componentes dos seus pólos: empregador e empregado, através de seus sindicatos e, neste momento, a salvaguarda de qualidade de trabalho para os empregados deve ser o objetivo maior, de modo, inclusive, a garantir o nível de emprego do país.

Neste contexto, a brilhante fórmula que separava os bens e utilidades concedidos

1. O autor é Juiz do Trabalho Substituto da 5ª Região, o tendo sido também da 18ª Região.

2. Carrion, Valentim, in “Comentários à CLT”, 31ª Edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2006.

3. Conforme previsão do parágrafo único do artigo 82 consolidado.

pelo empregador ao empregado “para” e “pelo” serviço, reconhecendo aos segundos o caráter de salário, a nosso ver, encontra-se superada.

Para nós, deveriam ser afastadas da natureza de parcelas salariais, “verbi gratia”, mensalidades escolares e aluguéis residenciais, pagos pelo empregador. Entendemos, ainda, de modo diverso de alguns doutrinadores que vão além, considerando que sem importar o motivo pelo qual a utilidade se concede - quer necessária, como alimentação ou habitação, no caso do zelador - quer em caráter assistencial, como o vestuário e o transporte subsidiado, constituiriam tais parcelas remuneração.

Tais práticas incorporativas das utilidades fornecidas à remuneração, baseadas no sistema protecionista do hipossuficiente, entretanto, em vez de auxiliá-lo e de garantir ganhos reais de salário, com tal integração, atingiram efeito contrário, com a pura e simples cessação de tais concessões, por parte dos empregadores, que buscavam outras formas de fornecer tais utilidades, sem a incorporação vislumbrada pelo princípio tuitivo, concedendo-as de forma tarifada, em alguns casos e a título gratuito, em outros, ao sabor de textos legais e entendimentos jurisprudenciais, afastando-se da incidência de tal integração.

O que se observa, no momento, é que, quando são fornecidas utilidades de grande vulto, tais como automóvel, cartões de crédito, pagamentos de contas telefônicas, as chamadas “fringe benefits” (ou benefícios marginais), estando desprovidas de caráter alimentar, cujo salário não suportaria custeá-las, a sua integração traria o revés de desastroso do seu cancelamento, prejudicando a qualidade de vida dos empregados beneficiados.

Deve-se separar, então, segundo entendemos, as vantagens sociais pagas pelo empregador ao empregado - capazes de melhorar a sua condição de vida, ainda que fornecidas “pelo” trabalho prestado - das vantagens econômicas que lhe forem concedidas, sem integração daquelas à sua remuneração. Segundo entendemos, as utilidades transporte e alimentação, como no caso em tela, têm cunho social e não devem ter deferida integração ao salário.

3 – O MUNDO APLAINADO:

Na atualidade, mostra-se indene de dúvida a valorização de bens imateriais e a necessária captação de novas formas de capacitação para a sobrevivência, no mundo globalizado. Neste contexto, uma empresa que possibilite ao obreiro, a seu serviço, a frequência a um curso universitário ou de pós-graduação, ou, mesmo, que lhe proporcione assinatura de revista crítica ou política, bolsa de estudo, para o empregado ou seus dependentes, ao contrário de empresa de práticas fraudulentas, tem de ser encarada como empreendedora e com visão de futuro.

Tais práticas, ao contrário da interpretação imediatista, por vezes aplicada, por operadores do direito, como advogados, promotores e magistrados, no exame e trâmite do caso concreto, são imprescindíveis na nova organização produtiva mundial, sob pena de desaparecimento do ente empresarial e do desaparecimento de postos de trabalho, em ordem exponencial.

Retornando ao começo do presente trabalho e parafraseando o mestre Carrion, atualmente, no mundo global, são utilidades vitais, que não o dinheiro, todos os mecanismos que possibilitem, ao trabalhador, competir, em igualdade de condições, com trabalhadores do resto do mundo, ou as que nos gerem estabilidade familiar e melhoria nas condições de vida e/ou de trabalho.

A economia mundial está passando por uma gigantesca revolução, conferindo novos padrões de competitividade, emprego, tecnologia e acesso ao conhecimento. Países como Índia, China, Cingapura, Rússia, Coréia do Sul que investiram e investem

maciçamente em educação, qualificação e na inclusão digital, já ocupam a maior parte dos espaços oferecidos pelos trabalhos além das fronteiras, da nova época⁴.

As reviravoltas nos conceitos do que entendíamos por trabalho, indigitam que não estamos em uma época de mudança. Estamos, mais além do que isso, em uma verdadeira mudança de época, com todos os câmbios de paradigmas que ela pressupõe.

As maiores empresas do mundo estão unindo os consumidores ricos do primeiro mundo aos cérebros e braços de países em desenvolvimento, com vocação para serviços de informática, engenharia, matemática, contabilidade, e tantos outros segmentos.

Partes fundamentais dos novos aviões da empresa de aviação Boeing são desenhados por engenheiros russos, na própria Rússia e muitos dos programas da Microsoft, Intel e Sun System são escritos por indianos, em Bangalore, onde estão os maiores *call centers* do planeta, funcionando 24h por dia, em diversas línguas e sotaques apropriados⁵.

Em 2006, 400.000 declarações de renda de americanos serão calculadas e preenchidas por contadores indianos, graças à queda das barreiras da comunicação digital⁶.

Aqui no Brasil, os exemplos de dispersão do emprego, dada a imensa carga tributária e complicada estrutura produtiva, não param de surgir. Por exemplo: as plantas do projeto de ampliação da unidade de insumos da multinacional brasileira Braskem, em Camaçari, na Bahia, estão sendo desenvolvidas por 4 alemães e 70 indianos, contratados por uma empresa alemã. A China, este ano, formará 200.000 engenheiros, apenas para servir às empresas do ocidente, em prestação de serviços à distância.

Em suma, a Internet, como um todo, desrespeita fronteiras, para as ofertas de serviços e o Google, principal sítio de busca do planeta, particularmente, descortina as fontes de informações e conhecimento, digitalizando as mais relevantes bibliotecas conhecidas. O mercado de trabalho brasileiro, por mais que ainda não nos tenhamos dado conta disso, já está sendo invadido por milhões de indianos, russos, coreanos e chineses, via fibra ótica, com o apoio de uma logística de entregas cada vez mais impressionante e abrangente.

Resta-nos, como alternativa, buscar a diminuição da burocracia dos impostos e tarifas, e repensar a forma como condenamos o oferecimento de parcelas essenciais como as que trataremos a seguir:

4 – EXAME DA REPERCUSSÃO DAS UTILIDADES DE “PER SI”. HABITAÇÃO, TRANSPORTE E CONDUÇÃO :

Sobre a habitação, ainda que “pelo” desempenho do serviço, e fora de eventual programa de habitação do trabalhador, não deve integrar-se à remuneração, se em valor incompatível com esta, gerando, sem dúvida, melhoria no nível de vida do empregado e estabilidade para os núcleos familiares dos trabalhadores, fugindo do caráter alimentar do salário.

Vale ressaltado que, sendo permitido o comodato, sem integração, razão não haveria para considerar-se salário o pagamento de aluguéis, pela empresa empregadora, a terceiros, mesmo que não houvera qualquer desconto parcial no salário do reclamante, devendo tal pacto se caracterizar como contrato civil de aluguel, desvinculado da relação de emprego.

4. Friedman, Thomas L., in “O Mundo é Plano – uma breve história do Século XXI” Editora Objetiva, Rio de Janeiro, 2005.

5. Informações contidas em Friedman, Thomas, op cit.

6. Idem, ibidem.

Ora, se a Lei permite o desconto de 25% do salário do empregado para custear tal despesa e se a empresa não o faz, injusto seria a integração para mais 25% ou pelo valor real da utilidade - o que seria danoso para a coletividade dos trabalhadores futuros, que perderiam tal concessão, sem dúvida -, desestimulando os patrões a seguir com a iniciativa.

No caso do transporte, não apenas em relação às hipóteses de vale-transporte da Lei 7418/85, não deve este ter reconhecido caráter salarial, se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, nem constituir base de incidência para contribuição ao INSS, depósitos fundiários ou recolhimentos tributáveis. A maior comodidade propiciada pela empresa não deve, de forma alguma, ser punida com tal integração remuneratória.

Nessa direção, inclusive, parece caminhar o legislador, vez que a Lei 10.243/01, que modificou a CLT, artigo 458, parágrafo 2º, em seu inciso III, afastou o salário incidente sobre as horas "in itinere".

Além dos casos de fornecimento de condução, liberando o empregado das despesas e atrasos do transporte público, dando-lhe mais comodidade, vislumbramos que o fornecimento de veículo, ainda que utilizado, também, em atividades particulares - portanto não apenas "para" o trabalho, mas também "pelo" labor - não deve ser considerado salário utilidade, dada a melhoria da condição social do obreiro, sob pena de tal benesse ser supressa, tendo o empregado de locomover-se de ônibus, em situações piores e com gastos que, na hipótese anterior, não teria (Súmula 367 do TST).

5 – ALIMENTAÇÃO, VALE-REFEIÇÃO E CESTAS BÁSICAS. MELHORES CONDIÇÕES DE PRESTAÇÃO DO LABOR:

No caso da alimentação, tanto a fornecida com base no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.321/76, regulamentada pelo Decreto 5/91 e pela Portaria Inter-Ministerial nº 01/92), como a tocante ao vale-refeição e fornecimento de cestas básicas, devem ter afastado o caráter salarial, devendo, em conseqüência, segundo cremos, ser revisado o Enunciado 241 do Colendo T.S.T., mormente quando vemos que em situações emergenciais, as cestas básicas fornecidas pelos empregadores não podem ser desestimuladas, pelo receio de serem apenados por terem de ver tal concessão se transformar em um "plus" salarial.

A verba de ajuda-alimentação, nas hipóteses do PAT, possibilita a extensão do benefício, mesmo aos empregados dispensados, na suspensão do contrato em período de transição, até conseguir novo emprego, com limite de seis meses, o que, sem dúvida, deve ser estimulado e não reprimido, pelo receio de ver tal concessão se transformar em um "plus" salarial.

Seguindo esta trilha de atualização conceitual e de princípios, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou, em caso concreto, o caráter salarial do café matinal, oferecido pela empresa a seus empregados, adotando nova orientação sobre os casos em que o empregador concede alimentação e efetua desconto salarial irrisório para custeá-la.

Sob esse novo entendimento, foi considerado que qualquer contribuição do empregado, ainda que ínfima, é suficiente para afastar a natureza salarial da parcela. No caso julgado, a empresa vindicada descontava do salário de um entregador de botijões de gás um centavo de real por mês, por lhe fornecer, todas as manhãs, um copo de café com leite e um sanduiche, tendo o trabalhador pedido que o valor do café matinal (R\$ 1,80 por dia, segundo sua própria estimativa) fosse computado em seu salário para todos os efeitos e reflexos legais.

Segundo o ministro Antonio José Barros Levenhagen, decisões judiciais que apontam o caráter salarial de benefícios acabam servindo de desestímulo ao empregador. “Se o empregador fornece o café da manhã, corre o risco de ver o benefício transformar-se em salário direto. Se efetua um desconto irrisório no salário do empregado para custear o benefício, pode ser acusado de estar fraudando a CLT. Com isso, vai desistir de conceder qualquer benefício”, salientou Levenhagen.

Ao reformar a decisão regional, a Quarta Turma do TST considerou que a concessão da alimentação não foi ônus econômico exclusivo do empregador, o que a desfigura como salário “in natura”. De acordo com o ministro Levenhagen, a utilidade recebida pelo empregado implicou em desconto de seu salário, sendo irrelevante que tenha sido ínfima a participação do empregado, pois o dispositivo legal não faz tal distinção⁷.

6 – BENEFÍCIOS DE SAÚDE E EDUCAÇÃO. NOVAS VISÕES:

No que tange à saúde, o próprio Enunciado 342 mostra a tendência jurisprudencial de se considerarem válidos os descontos salariais para pagamento de planos de saúde e seguros de vida, razão pela qual deve aceitar-se a benesse de tais planos em prol do empregado, sem que se puna a empresa que caminhe nessa direção, com exclusão expressa de tal parcela, do montante salarial.

Sobre os benefícios educacionais, mencionaríamos que, segundo nosso modo de sentir, a concessão de bolsas de aprimoramento dos empregados e de pagamento de mensalidades escolares dos seus filhos conferem à sociedade um ganho maior do que a integração de tais pagamentos ao salário poderia gerar, evitando-se o prejuízo imenso do seu cancelamento por parte dos empregadores.

Entendemos que, mesmo faltante o nexa causal entre o conhecimento adquirido e o labor desempenhado, nos casos, por exemplo, de curso de informática, ou inglês, não usados no serviço diretamente, o enriquecimento do funcionário, em sua vida privada justifica a não integração de tais utilidades a seu salário.

Por igual raciocínio, consideramos deva ser excluída de tal incorporação a assinatura de revistas, jornais e periódicos e pagamento de mensalidade em clubes recreativos, por conferirem formação e maior preparo cultural e intelectual ao empregado beneficiado.

7 – CONCLUSÕES:

Outrossim, ainda que se reconheça que a supressão das utilidades supra, constituiria alteração ilícita do contrato de trabalho, em relação a um dado empregado, não o seria se se deixasse de fazê-lo, no futuro, em relação aos demais, que, ainda, não as possuíam, além de desestimular a criação de novas benesses, sob pena de ser concedida, também em relação a esses, a indesejada integração.

Entendemos, destarte, que tais pagamentos e concessões representam bens que, atualmente, são mais valiosos do que o salário para a classe de trabalhadores, como um todo. A obtenção de bens relacionados a uma melhor qualidade de vida e competitividade, tais como um bom plano de saúde, automóvel, aluguel, assinatura de revistas, jornais e a continuidade de seu padrão econômico, mesmo sem integração ao salário, valem mais do que o risco de perder, tanto a integração ao salário, como as próprias benesses, que é o que ocorrerá nesta economia globalizada em que vivemos, se forem reprimidas tais iniciativas empresariais.

Como suso explanado, não havendo emprego, não há o que proteger, e se

7. Julgamento do Processo RR 96190/2003 900 04 00.5, 4ª Turma do TST.

agirmos de forma dura ante tais concessões, só se retrairão os investimentos espontâneos do setor produtivo da sociedade. Ao lado do nosso entendimento, repita-se, encontra-se a Lei 10243/01, que acresceu incisos ao parágrafo 2º do artigo 458 da CLT, determinando não ser computado como salário, os vestuários para o trabalho, os gastos com educação, transporte, assistência médica, seguros e previdência privada, tornando a maioria das utilidades parcelas não salariais, indicando tendência de salvaguarda da solvabilidade das empregadoras e busca da manutenção dos níveis de emprego no país.

8 – REFERÊNCIAS:

CARRION, VALENTIN, “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 31ª edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2006.

FRIEDMAN, THOMAS L., “O Mundo é Plano – uma breve história do século XXI”, Editora Objetiva, Rio de Janeiro, 2005.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, pesquisa jurisprudencial, in site: www.tst.gov.br