

Salário de contribuição. Concluído para efeito da incidência das contribuições do INPS e dos depósitos do FGTS.

P A R E C E R

1. Dispondo sobre o salário-de-contribuição do empregado, sobre o qual deve incidir a contribuição devida ao INPS, a Consolidação das Leis de Previdência Social (CLPS) estabelece:

"Art. 138. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - a remuneração efetivamente percebida, a qual quer título, para os segurados referidos nos itens I e II do artigo 5º e no artigo 7º, exceto os empregados domésticos, até o limite de 20 (vinte) vezes o maior valor-de-referência (Artigo 225) vigente no País;

-----

2. O item I do art. 5º, referido nesse dispositivo, diz respeito ao segurado empregado. Daí esclarecer o Regulamento aprovado pelo Decreto nº 72.771/73:

"Art. 223. Entende-se por salário-de-contribuição, para os efeitos deste Regulamento:

I - a remuneração efetivamente percebida, a qual quer título durante o mês, em uma ou mais empresas, para os empregados e trabalhadores autônomos de categoria compreendida no art. 5º, item III, alínea b;

-----"


3. Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a Lei nº 5.107/66 prescreve:

"Art. 2º. Para os fins previstos nesta Lei todas as empresas sujeitas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ficam obrigadas a depositar, até o dia 30 (trinta) de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga no mês anterior, a cada empregado, optante ou não, excluídas as parcelas não mencionadas nos arts. 457 e 458 da C.L.T."

E o Regulamento do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 59.820/66, explicitando adequadamente a norma, estatuiu:

"Art. 9º. As empresas ficam obrigadas a depositar, até o último dia útil de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga no mês anterior a cada empregado, optante ou não, excluídas as parcelas não consideradas, segundo o disposto nos artigos 457 e 458 da C.L.T., como integrantes da remuneração do empregado e incluída a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965."

5. Referindo-se ambos os sistemas legais a remuneração do empregado, é evidente que ao interprete cabe recorrer ao con



ceito legal dessa contraprestação. A circunstância da legislação atinente ao INPS aludir

*"a remuneração efetivamente percebida, a qualquer título"*

pelo empregado não significa, evidentemente, que toda prestação recebida pelo segurado componha o seu salário-de-contribuição, por quanto a expressão "a qualquer título" visa às parcelas, qualquer que sejam os seus títulos, que o empregado receba como remuneração. Se assim não fosse, o presente de aniversário (em dinheiro ou utilidade), dado liberalmente pelo empregador, teria de integrar o salário-de-contribuição do empregado.

6. O sistema legal brasileiro há de ser coerente e lógico. Por isso, quando a CLPS ou a lei instituidora do FGTS preceituam que o fato gerador da contribuição previdenciária ou do depósito do mencionado Fundo é a remuneração do empregado, cumpre recorrer-se aos arts. 457 e 458 da C.L.T., que dispõem sobre o conceito legal da remuneração do empregado. A expressão "a qualquer título", inserida no art. 138 da CLPS, significa que a remuneração do empregado, qualquer que seja o título dado às parcelas que a compõem, devem servir de base ao cálculo da contribuição para o INPS.

7. Invoquemos, portanto, neste passo, os dispositivos legais que definem a remuneração do empregado:

48

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

§ 1º. Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pelo empregador.

§ 2º. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados."

"Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou 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 (81 e 82).

§ 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 de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços."

8. Como está escrito, a remuneração é a soma das parcelas de natureza salarial com as gorjetas recebidas pelo empregado. Destarte, excluídas as gorjetas, todas as demais parcelas integrantes da remuneração constituem salário; o que significa que, se determinada prestação não for gorjeta nem salário, também não será remuneração, no sentido jurídico consagrado pelos artigos acima reproduzidos. Como dissemos, com DÉLIO MARANHÃO, em parecer relativo à incidência do FGTS sobre o pagamento das horas extraordinárias, e cuja tese por nós defendida foi adotada pelo grêgio SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Ac. do Pleno de 7.11.73 no Re-76.700; Min. LUIZ GALLOTTI, rel),

"A questão é de extrema simplicidade: os arts. 457 e 458 da C.L.T., insertos no Capítulo sobre remuneração, como é lógico, dão o conceito de salário (contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador pelos serviços ajustados), dizem o que se entende por remuneração (salário somado à gorjeta) e res-

salvam as vantagens que o empregado pode auferir (ajuda de custo, vestuário, etc.) e que não integram a remuneração."

9. Relevante, pois, é a conceituação legal de salário, de vez que na hipótese em foco não interfere a questão das gorjetas. Ora, o art. 457 da Consolidação considera salário a prestação devida e paga diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço contratado, enquanto que o art. 458 revela quando uma prestação "in natura" assume esse caráter salarial. Assim, para que haja salário não basta que determinada quantia seja paga ou certa utilidade fornecida habitualmente pelo empregador ao trabalhador. Se qualquer dessas prestações não corresponder a "contraprestação do serviço" contratado, não se poderá, juridicamente, falar em salário. Por isso, a lei nega expressamente a natureza salarial às ajudas de custo e diárias para viagem (§ 2º do art. 457) e aos uniformes, equipamentos e outros acessórios fornecidos para a prestação dos serviços (§ 2º do art. 458), que não correspondem a "contraprestação do serviço."

10. Face a essa conceituação, é uníssona a doutrina trabalhista brasileira em enfatizar que a característica essencial do salário é constituir-se numa contraprestação de serviço ajustado entre o empregador e o empregado (Cf. MOZART V. RUSSOMANO, "O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro", Rio de Janeiro, Vol. II, pág. 550; OCTÁVIO BUENO MAGANO, LTr, São Paulo, nº 26, pág. 15; DÉLIO MARANHÃO, "Direito do Trabalho", Rio de Janeiro, 3a. ed., pág. 192).

11. Tendo em vista o exposto, facil será responder às indicações formuladas nos expedientes DS/DJ-19.114/76 e DS/PR-19.057/76, assinados pelo Superintendente Geral de Administração:

- a. - o seguro viagem, embora pago pela empresa, é um suplemento do seguro de acidentes do trabalho, para os riscos do acidente "in itinere". Não constitui contraprestação de serviço e, portanto, não pode integrar a remuneração do empregado;
- b. - O seguro de vida em grupo e acidentes pessoais não pode ser considerado como parte da remuneração do empregado, pois a CVRD não participa do pagamento do respectivo prêmio;
- c. - o reembolso de parte das despesas médicas, embora assegurado em norma regulamentar incorporada aos contratos de trabalhos dos empregados da CVRD, constitui vantagem devida na eventualidade da doença e não contraprestação do serviço prestado. Por isso mesmo não é devida, em caráter permanente, pela execução do contrato de trabalho, tal como a alimentação, a habitação e outras prestações "in natura" referidas no art. 458 da C.L.T. A questão, porém, suscita controvérsia na doutrina e nos tribunais;
- d.- A alimentação paga pelo empregado, embora com preço abaixo do custo, não constitui salário "in

natura". Aliás, a recente Lei nº 6.321/76, que procura incentivar o fornecimento de alimentação ao trabalhador, mediante dedução do lucro tributável pelo imposto sobre a renda, esclareu que :

"Art. 3º. Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho";

ẽ - a alimentação gratuitamente fornecida ao pessoal do Departamento de Pesquisas Tecnológicas corresponde a salário-utilidade e compõe o salário-de-contribuição de que trata o art. 138, n.I, da CLPS;

f - as bolsas de estudo, com pagamento parcial pelo empregado, não constituem salário-utilidade, mas vantagem de caráter assistencial;

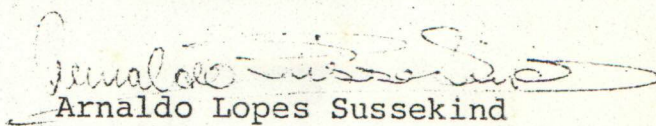
g - a habitação quando gratuitamente fornecida ao empregado, presume-se que corresponda a contraprestação do trabalho executado. Destarte, não se tratando de contrato de comodato, há de ser conceituada como salário-utilidade, integrante do salário-de-contribuição do empregado. Pouco importa que o imóvel seja de propriedade da empresa ou por esta locado a terceiro. Não havendo contrato de locação com o empregado (contrato o-



neroso) ou contrato de comodato, a habitação fornecida é salário (Art. 458 da C.L.T.). Também o abono para aluguel de casa constitui parcela de natureza salarial.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 24 de agosto de 1976.



Arnaldo Lopes Sussekind

Consultor Trabalhista