

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 431, DE 2003

**Altera a redação do art. 458 da
Consolidação das Leis do Trabalho**

Autor : Deputado PAES LANDIM
Relator: Deputado MILTON BARBOSA

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei, em epígrafe, dá nova reação ao art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, para discriminar, com maior clareza, as parcelas que não são partes integrantes do salário pago ao empregado e incluir na mesma ressalva os benefícios concedidos aos dependentes dos empregados

A proposição foi distribuída para as Comissões de Seguridade Social e Família; de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Redação.

Foi determinado o apensamento do PL 889/03 ao Projeto em exame, que prevê a não integração de parcelas de prestação *in natura* ou utilidades, desde que previstos em acordo individual ou coletivo.

Decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas, a nenhum dos dois Projetos de Lei.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 431, de 2003, dá nova reação ao art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho com o intuito de especificar melhor as parcelas que não integram o salário pago pela empresa ao empregado, de modo a não ensejar interpretações variadas , no âmbito da Justiça especializada, reconhecidamente paternalista.

Devo ressaltar que o mérito dessa questão será amplamente analisado no âmbito da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. No que se refere a esta Comissão de Seguridade Social e Família, a análise deve se restringir às repercussões da ampliação das parcelas não-integrantes da receita da Previdência Social, uma vez que a base de sustentação do Regime Geral da Previdência Social – RGPS - é a contribuição incidente sobre a folha de pagamentos da empresa e sobre o salário dos segurados empregados.

Neste sentido, consideramos que as alterações propostas não acarretarão redução da receita previdenciária, uma vez que as parcelas que se pretende especificar que não integram o salário dos empregados ou já não são consideradas como tal ou não podem ser assim consideradas, para efeito da determinação do salário-de-contribuição do RGPS, conforme previsto no art. 28. § 9º, da Lei 8212 de 24 de julho de 1991.

São utilidades e vantagens ou prestações in-natura, , previstas no Projeto em foco, que o empregador possa conceder, que beneficiam não só o empregado, como seus dependentes que não mantém qualquer relação de emprego com o benfeitor.

Não fosse a previsão da extensão dos benefícios aos dependentes dos empregados, poder-se-ia dizer que seriam inócuas tais determinações; a presente especificação legal proposta evitará demandas contraproducentes na Justiça, que levariam os empregadores a se retraírem e não contribuírem para a melhoria de condições de vida dos empregados, sob o risco de aumentar excessivamente o ônus tributário da empresa.

Argumenta o autor que, os empregadores se retraem na concessão de vantagens indiretas ou de pequenos adicionais aos trabalhadores, porque se forem consideradas como integrantes do salário, elevariam significativamente o custo-empregador.

Considero salutar a maioria dos dispositivos acrescentados aos art. 458 da CLT, destacando-se contudo que, somos contrários ao disposto no inciso XII, para acréscimo ao § 4º do citado artigo, pela Proposição sob análise. O referido inciso prevê que, não é considerado salário a “**ajuda-de-custo de valor não superior a 60% (sessenta por cento) do salário mínimo que for concedida pela empresa a menor de idade ou estudante ou pessoa maior de 50 anos de idade ou deficiente sem qualquer outra renda que, respectivamente, na qualidade de aprendiz, praticante ou ajudante sem vínculo empregatício, dedicar contraprestação, serviços compatíveis com a duração de até 25 (vinte e cinco) horas de trabalho semanais**”.

O dispositivo, acima transcreto, pretende, instituir um novo regime de trabalho para os menores de idade, estudantes, maiores de 50 anos e portadores de deficiência.

Pelo proposto no citado inciso, é permitido o pagamento de remuneração inferior ao salário mínimo, como contraprestação pelo trabalho exercido, sem estabelecer vínculo empregatício.

Devemos salientar que a legislação trabalhista já contempla a possibilidade de redução do salário pago aos empregados, na hipótese de jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais. Neste caso, o salário será pago em função do número de horas trabalhadas.

Em relação ao estudante e ao menor-aprendiz, existe legislação específica sobre as respectivas condições de trabalho, consubstanciada na Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, e nos arts. 402 a 441 da CLT, alterados pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Em ambas as situações, a par do horário e salário reduzidos, exige-se que o trabalho por eles exercido, complemente o ensino e a aprendizagem oferecida na escola e na Universidade.

Importante, ainda, mencionar, que a Constituição Federal proíbe o trabalho, em qualquer condição, aos menores de 14 anos.

A possibilidade de considerar sem vínculo empregatício o trabalho prestado pelos maiores de 50 anos, portadores de deficiência, menores de idade e estudantes, configura tratamento discriminatório.

Tal discriminação é vedada pela Constituição federal, uma vez que nesta hipótese esses trabalhadores ficariam privados do recebimento de férias e décimo-terceiro salário, entre outros direitos trabalhistas e previdenciários.

Feita a ressalva, devemos salientar que, a redação que o Autor pretende dar ao art. 458 da CLT, não reduz a base de incidência da contribuição previdenciária, não dependendo nem alterando as discussões que se fazem qualquer reforma do sistema previdenciário. Antes, revela preocupação em facilitar a participação da empresa na melhoria de vida do trabalhador, sem ônus para o Estado e sem que isso represente um excessivo ônus para o empregador de modo a cercear essa liberalidade.

A proposição especifica mais claramente as parcelas que não integram o salário do trabalhador, já contempladas pelo § 9º do art. 28 da Lei 8 212/91, modificada pela Lei 9711/98, mas as amplia com a possibilidade de concessão dessas parcelas aos dependentes do trabalhador.

Assim é que o Projeto em exame, no seu inciso II, amplia a assistência educacional que, na lei vigente, se restringe ao **“ensino fundamental e a recursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa”**, e a estende para **“educação, em estabelecimento próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, fornecidos ao empregado ou seus dependentes legais.”** Resta apenas acrescentar na proposição, como na lei vigente a expressão : **“desde que todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao mesmo”**; essa ressalva evita que haja discriminação entre os empregados, representando um acréscimo de salário, para apenas alguns privilegiados.

Da mesma forma, no inciso III amplia o sentido da concessão de transporte, já previsto em lei, para :

“ transporte, vale-transporte ou auxílio pecuniário que a eles se destinar para o deslocamento de ida e volta ao trabalho, em percurso servido ou não por transporte público .

Quanto à assistência médica e odontológica, prevista na alínea “q” do art. 28 da Lei 8212/91, o inciso IV da proposição a amplia para :

“IV: assistência médica hospitalar e odontológica, ou ajuda pecuniária para propiciá-la, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde ou plano-saúde, concedida ao empregado ou a seus dependentes legais; restaria acrescentar, como previsto na lei previdenciária vigente : inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa ; quanto à previdência privada, prevista no inciso VI do PL 431/03, em exame, encontra-se na alínea p do art. 28 já citado, da Lei 8212/91 e que deve ser reproduzido na CLT , de modo a evitar demandas judiciais por divergência de interpretação.

O PL 1889/03, apensado, mais suscinto determina apenas que as prestações in natura ou utilidades concedidas pelo empregador, integrarão o salário, desde que habituais, salvo se forem fruto de ajuste individual ou coletivo. Considerando que, o ajuste individual pode ser expresso ou tácito, dará margem a muita demanda por diferença de interpretação, o que julgo prejudicial ao bom relacionamento entre patrões e empregados.

Temos de considerar ainda que, têm sido constantes os apelos do governo, no sentido de que a sociedade participe, de forma efetiva, para dar um melhor nível de vida aos trabalhadores, visto a penúria do Tesouro para atender todas as necessidades sociais do Brasil. O presente Projeto de Lei atende à perfeição esses apelos, integrando o mundo empresarial no atendimento das necessidades dos empregados e seus dependentes.

Em razão de todo o exposto meu parecer é pela aprovação dos Projetos de Lei nº 431/03, e 1889/03, na forma do Substitutivo que apresento em anexo

Sala das Comissões, 17 de junho de 2004

MILTON BARBOSA

Deputado Federal

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AO PL 431/2003

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, vedado o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.(O caput do art. 458 não sofre qualquer modificação)

§ 1º - Somente serão devidos enquanto for mantido o vínculo empregatício, sem se incorporarem ao salário para qualquer outro efeito, inclusive repercussão em verbas rescisórias : alimentação, moradia, dormitório, pousada, vestuário ou equipamento, fornecidos e utilizados em local de trabalho, em razão de sua natureza ou determinação pelo empregador; benefícios ou vantagens indiretos espontaneamente concedidos; quebra-de-caixa, abono, gratificação ou outro adicional concedido livremente pelo empregados, desde que o valor total não exceda de 10% (dez por cento) o salário base ou efetivo do trabalhador; as vantagens, benefícios e parcelas previstos no § 4º.

§ 2º - Os valores da prestação *in natura* dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo anterior não poderão ser descontados do salário contratual do empregado.

§ 3º- Os valores atribuídos às prestações *in natura*, que puderem ser descontados do salário contratual, deverão ser justos e razoáveis, não excedendo, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (*arts. 81 e 82*)

§ 4º - Para os efeitos previstos neste artigo, não serão considerados como salário, para nenhum efeito, qualquer que seja a condição ou local de seu uso, as seguintes utilidades e vantagens concedidas pelo empregador, **desde que acessíveis a todos os empregados e dirigentes da empresa :**

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios, fornecidos aos empregados ou utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços, mesmo se permitido o uso fora dele;

II - educação, em estabelecimento próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, fornecidos ao empregado ou a seus dependentes legais;

III – transporte, vale-transporte ou auxílio pecuniário que a eles se destinar para o deslocamento de ida e volta ao trabalho, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica **e outras similares**, ou ajuda pecuniária para propiciá-la, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde ou plano saúde, **próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos aparelhos ortopédicos**, concedida ao empregado ou a seus dependentes legais;

V – seguro de vida e de acidentes pessoais;

VI - **valor das contribuições , efetivamente pago pela empresa, relativo a programa de previdência privada e ou complementar, aberto ou fechado;**

VII – participação nos lucros ou resultados da empresa, **na forma da lei.**

VIII – gratificação, prêmio ou estímulo à produção, ajudas de custo ou abonos, em até duas parcelas anuais, se não excederem, no total, o valor de um salário contratual mensal;

IX - auxílio-moradia e auxílio-alimentação, cujo valor mensal não exceda de, respectivamente, 24% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento), concedido ao empregado ou a seus dependentes legais;

X – adicionais, não determinados por lei, cujo valor mensal não exceda de 10% (dez por cento) o salário contratual.

XI – ressarcimento de despesas, devidamente comprovadas, do uso de veículo do empregado ou até 10% (dez por cento) do valor contratual, para manutenção de veículo do empregado, utilizado em exercício habitual de atividade externa, optando-se pelo maior valor.

XII – reembolso creche, na forma da lei, comprovada a despesa.

§ 5º -Sendo habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente, será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Art. 2º - Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Comissões, 17 de junho de 2004

MILTON BARBOSA

Deputado Federal/PFL/BA