

O salário utilidade ou in natura é uma [possibilidade de remuneração](#) que gera diversas dúvidas tanto no(a) trabalhador(a) quanto no(a) empregado(a).

Portanto, o objetivo deste texto consiste em apresentar o conceito do **salário utilidade**, assim como a forma ideal de cálculo e as vedações legislativas que devem ser observadas por aqueles(as) que adotam a modalidade de remuneração.

Sendo assim, o salário utilidade consiste em uma forma de remuneração do(a) colaborador(a) de forma diversa, ou seja, por meio de utilidades, e não dinheiro.

Essa modalidade de remuneração encontra-se prevista no artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o qual estabelece quais produtos podem ou não ser utilizados a título de pagamento.

COMO DEVE SER REALIZADO O CÁLCULO?



A disposição do salário in natura deve obedecer o estabelecido pela OJ 18, que, em seus termos, afirma: “o salário deverá ser pago, pelo menos, 30% em espécie e os outros 70% em utilidades”.

Além disso, o parágrafo 1º do artigo 458 da CLT dita um parâmetro para sua disposição. Assim, o [cálculo deverá obedecer ambas as normas trabalhistas](#).

De acordo com este artigo, “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”.

REQUISITOS PARA CONSTITUIÇÃO DO SALÁRIO UTILIDADE

De modo geral, para sua constituição, a legislação e **doutrina trabalhista** estabelecem dois requisitos fundamentais:

- a) Habitualidade no pagamento
- b) Caráter de contraprestação

Ou seja, ao estabelecer que a habitualidade precisa se constituir como um requisito, nota-se que a disponibilização do salário in natura deve ocorrer durante todo o contrato de trabalho.

Além disso, o seu **caráter contraprestativo** se refere ao fato de que a sua disponibilização ocorre em razão do trabalho prestado por aquele(a) trabalhador(a).

Analisados os requisitos para sua constituição, serão apresentadas as vedações acerca do salário in natura.

VEDAÇÕES LEGISLATIVAS

O artigo 458, parágrafo 2º da CLT, estabelece quais utilidades não são consideradas como salário in natura. São elas:

- vestuários, equipamentos e os outros itens oferecidos aos funcionários e usados no ambiente de trabalho para a realização de serviço.
- educação, em estabelecimento de ensino particulares ou de terceiros, envolvendo as quantias relativas a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.

- transporte referente a locomoção para o local de trabalho e a sua volta, em percurso servido ou não por transporte público.
- assistência médica, odontológica e hospitalar, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde
- seguros de vida e de acidentes pessoais.
- previdência privada.
- valores destinados ao vale-cultura.

O objetivo aqui, consiste em retirar do rol de utilidades aquilo que, obrigatoriamente deve ser prestado pelo(a) empregador(a), ou será executado em seu benefício, como especializações.

Além disso, a lei também dispõe proibições nas utilidades que podem ser disponibilizadas aos colaboradores(as).

O próprio artigo 458, em seu caput, veda a concessão de bebidas alcoólicas ou drogas nocivas como utilidades.

Além do mais, a Súmula nº 367 do TST corrobora à vedação anterior ao estabelecer, em seu inciso II, que o cigarro não poderá ser considerado como salário in natura em razão de sua nocividade à saúde.

Em conclusão, estes são os principais pontos que empregador(a) e trabalhador(a) devem observar acerca do **salário utilidade**. Gostou do texto e quer ler mais sobre os direitos trabalhistas? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)