

SALÁRIO *IN NATURA*: BENEFÍCIOS, RISCOS E LIMITES

Ana Livia Santiago Morais¹

Antônio Filipi da Silva Ribeiro ¹

Beatriz Santos Silva ¹

Cryslene Primo do Nascimento¹

Marcela Gomes de Carvalho Santa Rosa¹

Sergio de Souza²

sergiosouza-adv@bol.com.br

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais Aplicadas

RESUMO

Trata-se de um artigo científico com o objetivo de trazer conceitos, a evolução histórica e as implicações legais do salário no Direito Trabalhista brasileiro, com ênfase no salário *in natura*. A pesquisa abrange desde as origens do sistema salarial no Brasil, marcadas pela transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, até as regulamentações contemporâneas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988. O salário é tratado como direito fundamental e expressão de dignidade humana, sendo abordado tanto em sua forma pecuniária quanto na modalidade de utilidades. A questão do salário *in natura* é problematizada quanto aos seus benefícios, limitações e riscos de abuso. Embora possa representar uma solução prática em certos contextos, como em áreas rurais ou de difícil acesso, o fornecimento de utilidades também pode ser usado para mascarar a redução da remuneração líquida ou impor condições desfavoráveis aos empregados. A pesquisa explora os limites legais dessa modalidade, previstos no art. 458 da CLT, destacando a exclusão de caráter salarial em utilidades fornecidas por programas legais ou acordos coletivos. A metodologia utilizada combina pesquisa bibliográfica, análise documental e abordagem histórica, permitindo uma visão aprofundada e interdisciplinar do tema. A importância deste estudo está em mostrar que o salário *in natura* pode trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, mas o uso inadequado pode prejudicar direitos essenciais.

PALAVRAS-CHAVE: salário *in natura*; salário; remuneração; direito do trabalho.

¹ Acadêmicos do 8º Período do curso de Direito da Faculdade Vértix Trirriense - UNIVÉRTIX Três Rios.

² Advogado, Mestrando em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Docência do Ensino Superior, Professor e Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX Três Rios.

INTRODUÇÃO

A relevância da pesquisa reside em trazer para os operadores do Direito, trabalhadores e sindicatos, a análise do salário *in natura*, assim como contribuir para outros estudos que envolvem o tema, contudo explorando a compreensão deste instituto, que pode acarretar na subsistência dos trabalhadores se mal aplicado. O salário é o pilar essencial dentro das relações de trabalho. Muito se confunde salário e remuneração: o primeiro está ligado ao pagamento realizado pela troca do trabalho realizado, sendo este um valor fixo, podendo ser pago mensalmente ou semanalmente. Já o segundo é o salário juntamente com os benefícios e compensações como por exemplo, a comissão.

A configuração do salário no Brasil, como concebido atualmente, é o resultado de um longo processo histórico marcado por transformações socioeconômicas, culturais e legais. Desde o período colonial, as formas de trabalho predominantes moldaram as bases da relação entre trabalho e remuneração, evoluindo gradualmente para o sistema salarial moderno (Barros, 2016).

O salário *in natura*, quando respeitadas as normas legais e pago de forma transparente, representa um benefício legítimo para o trabalhador. Contudo, se utilizado inadequadamente pode violar direitos dos trabalhadores gerando desigualdades.

A justificativa para este estudo é ampliada pela necessidade de abordar as complexidades que envolvem o pagamento do salário em *in natura*. O artigo 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevê o salário desta maneira, porém ainda gera muitas discussões em relação ao limite em que se pode chegar, além das vantagens e desvantagens para o trabalhador, pois pode ser o descumprimento dos direitos essenciais do trabalhador disfarçado.

Nessa perspectiva surge o tema central da pesquisa: Esse modo de pagamento contribui para a valorização do trabalho ou ajuda a precarização das relações laborais?

Assim sendo, o objetivo geral é analisar o salário *in natura* sob a perspectiva do direito do trabalho no Brasil. Para alcançar o objetivo geral, serão utilizados os seguintes objetivos específicos: contextualizar historicamente o desenvolvimento do

salário no Brasil; diferenciar salário e remuneração, enfatizando a definição do salário in natura e por fim realizar um exame dos benefícios e problemas decorrentes dessa forma de pagamento.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1. Evolução histórica do salário no Brasil

Durante a colonização, o Brasil baseava sua economia no trabalho compulsório, especialmente no sistema de escravidão. Trabalhadores escravizados, majoritariamente africanos, constituíam a força de trabalho central para a exploração agrícola, especialmente no cultivo de açúcar e café. Esse modelo, sustentado por práticas desumanas, inviabilizava qualquer conceito de remuneração como o compreendemos atualmente (Delgado, 2021).

Além disso, a pequena classe de trabalhadores livres, como artesãos e pequenos comerciantes, recebia pagamentos informais, muitas vezes em produtos ou favores, em vez de moeda. A abolição da escravatura em 1888, impulsionada por pressões internas e externas, inaugurou uma nova etapa na história do trabalho no Brasil.

O fim do trabalho escravo abriu espaço para a introdução de formas de remuneração mais próximas do conceito contemporâneo de salário, embora ainda houvesse resistência por parte de empregadores em relação à formalização dessas relações. Paralelamente, o aumento da imigração europeia trouxe ao país trabalhadores assalariados com hábitos de organização laboral e demandas por melhores condições de trabalho (Barros, 2016).

O período da industrialização, especialmente no início do século XX, desempenhou um papel crucial na consolidação do trabalho assalariado no Brasil. A urbanização crescente e o surgimento de indústrias geraram a necessidade de mão de obra livre e regular. A partir disso, o salário surgiu como a principal forma de retribuição ao trabalho, substituindo práticas anteriores, como o pagamento em gêneros ou acordos informais (Delgado, 2021).

A consolidação do salário ocorreu, principalmente, durante o governo de Getúlio Vargas, na década de 1930. Com a promulgação da Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) em 1943, foram estabelecidos parâmetros para o pagamento de salários, como o valor mínimo, periodicidade e regulamentação de descontos. Essa legislação representou um marco na relação entre empregadores e empregados, configurando o salário como um direito básico e assegurando sua regularidade (Nascimento, 2016).

Na contemporaneidade, o salário no Brasil é determinado por uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos. Desde a criação do salário-mínimo em 1940, ajustado periodicamente para preservar o poder de compra dos trabalhadores, até as negociações coletivas mediadas por sindicatos, a relação salarial continua a evoluir. No entanto, desafios persistem, como a desigualdade salarial e a precarização do trabalho em determinados setores (Barros, 2016).

Essa evolução não apenas moldou o mercado de trabalho, mas também foi determinante para a estruturação da sociedade brasileira contemporânea, consolidando-se como um elemento central na dinâmica econômica e nas lutas sociais por justiça e igualdade (Delgado, 2021).

2. Distinção entre salário e remuneração

Na perspectiva da legislação trabalhista brasileira atual, a remuneração e o salário possuem definições específicas, mas frequentemente interligadas, refletindo a complexidade das relações laborais contemporâneas. Ambas estão disciplinadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e complementadas por normas constitucionais e infralegais que visam proteger os direitos dos trabalhadores (Delgado, 2021).

O salário é entendido como a contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado em razão da prestação de serviços. É, portanto, a essência da relação de trabalho subordinado. O artigo 457 da CLT dispõe que o salário compreende a soma das parcelas fixas e habituais pagas diretamente ao trabalhador, incluindo tanto os valores fixos contratados quanto os adicionais de natureza salarial, como gratificações, adicionais de periculosidade e insalubridade, horas extras e comissões (Barros, 2016).

O salário possui caráter alimentar, ou seja, destina-se a garantir a subsistência do trabalhador e de sua família, e por isso é protegido por princípios constitucionais como o da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da Constituição Federal de 1988). Esse caráter essencial faz com que o salário seja resguardado contra abusos e ilegalidades, incluindo retenções injustificadas ou pagamentos inferiores ao salário mínimo nacional, valor definido anualmente como o piso remuneratório para qualquer trabalhador (Nascimento, 2016).

Além disso, o salário pode ser pago em dinheiro ou, parcialmente, em utilidades, conforme previsto no art. 458 da CLT, desde que respeitadas as condições legais e que tais utilidades atendam às necessidades básicas do empregado, como alimentação, habitação e vestuário. Importante destacar que benefícios como transporte ou refeição fornecidos em virtude de normas coletivas ou políticas empresariais podem não ter caráter salarial, desde que especificado em lei ou acordos coletivos (Delgado, 2021).

A remuneração, por sua vez, é um conceito mais abrangente, compreendendo não apenas o salário, mas também outras vantagens econômicas percebidas pelo trabalhador em razão do contrato de trabalho. Segundo o art. 457, §1º, da CLT, a remuneração inclui tanto o salário quanto quaisquer valores pagos direta ou indiretamente ao empregado, como gorjetas, prêmios e outras vantagens de natureza habitual (Barros, 2016).

Esse conceito amplo diferencia-se do salário pela inclusão de parcelas adicionais, como: a) participação nos lucros ou resultados (PLR), regulamentada pela Lei nº 10.101/2000; b) gorjetas, que são valores pagos por terceiros, mas integrados à remuneração para fins de cálculo de encargos; c) benefícios de natureza habitual que, se não tiverem caráter indenizatório, podem ser incorporados à base de cálculo de férias, 13º salário e FGTS.

A Constituição Federal de 1988 confere à remuneração status de direito fundamental, estabelecendo princípios como a igualdade salarial (art. 7º, XXX), proteção ao salário (art. 7º, X), e proibição de discriminação por motivo de sexo, idade ou nacionalidade. Além disso, a Carta Magna introduz mecanismos de valorização do

salário mínimo e regulamenta a negociação coletiva como instrumento de aperfeiçoamento remuneratório (Barros, 2016).

O ordenamento jurídico brasileiro também impõe restrições quanto à forma e periodicidade do pagamento da remuneração. O art. 459 da CLT determina que o salário deve ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, assegurando previsibilidade ao trabalhador. Sanções são previstas para atrasos ou irregularidades, como multas administrativas e direitos à rescisão indireta do contrato de trabalho (Delgado, 2021).

Além disso, o salário é insuscetível de penhora, exceto em casos de dívidas alimentícias, conforme previsto no Código de Processo Civil (art. 833, IV), reforçando sua natureza essencial à dignidade do trabalhador (Nascimento, 2016).

Na legislação trabalhista atual, o salário e a remuneração são conceitos que transcendem a mera contraprestação pecuniária, configurando-se como instrumentos centrais de justiça social e dignidade humana. Sua regulação complexa reflete a tentativa de equilibrar as necessidades econômicas do mercado com os direitos fundamentais dos trabalhadores, consolidando o papel do Direito do Trabalho como garantidor dessas relações (Delgado, 2021).

3. Salário *in natura*

O salário *in natura*, também denominado salário-utilidade, é a parcela do salário paga por meio de bens ou serviços fornecidos pelo empregador ao trabalhador, em substituição ou complementação ao pagamento em dinheiro. Regulamentado pelo art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um instituto que busca equilibrar a relação trabalhista ao permitir que empregadores ofereçam benefícios que atendam diretamente às necessidades dos empregados, como alimentação, habitação e vestuário. Contudo, essa modalidade de pagamento apresenta aspectos que exigem atenção, especialmente em relação aos seus limites legais, possíveis abusos e benefícios (Barros, 2016).

O art. 458, caput, da CLT dispõe que o salário *in natura* integra o salário para todos os efeitos legais, desde que tais utilidades sejam fornecidas de forma habitual e gratuita. Essa integração busca proteger o trabalhador, garantindo que a

remuneração, mesmo em utilidades, tenha reflexos sobre outros direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e contribuições previdenciárias (Delgado, 2021).

Em síntese, o salário *in natura* é um mecanismo legalmente previsto e que pode gerar benefícios tanto para empregadores quanto para trabalhadores, desde que utilizado de forma ética e dentro dos limites estabelecidos pela legislação. Contudo, sua implementação inadequada ou abusiva pode transformar essa ferramenta em um instrumento de exploração e violação de direitos (Delgado, 2021).

METODOLOGIA

Este estudo traduziu em analisar a questão do pagamento do salário *in natura*, suas implicações e possíveis soluções. Trata-se de uma pesquisa documental de caráter descritivo com abordagem qualitativa.

Foram consultados autores de relevância na área, cuja análise permitiu aprofundar os conceitos de salário, remuneração e salário *in natura*, bem como suas implicações legais e práticas.

Foram utilizadas a legislação trabalhista brasileira, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além da Constituição Federal de 1988 e normas complementares, como convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Também foram analisados precedentes judiciais e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que contribuem para a interpretação prática do tema.

Por fim, a coleta de dados bibliográficos foi realizada por meio de pesquisas em sites com artigos acadêmicos como Google Acadêmico e Scielo, utilizando palavras-chave relevantes para o tema, selecionando os trabalhos que apresentaram questionamentos e teorias sobre o tema em tela.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Segundo o argumento de Delgado (2021), uma das principais problemáticas relacionadas ao salário *in natura* é o risco de abusos por parte dos empregadores. Em contextos em que a dependência econômica do trabalhador é maior, o

fornecimento de utilidades pode ser utilizado como mecanismo de exploração, com valores superestimados para essas utilidades em detrimento da remuneração em dinheiro. Isso pode comprometer o poder de escolha e a autonomia do trabalhador, que se vê obrigado a aceitar condições que podem não atender plenamente às suas necessidades.

Há casos em que empregadores fornecem habitação ou alimentação de qualidade inferior, descontando valores abusivos do salário-base sob a justificativa de oferecer tais benefícios (Barros, 2016).

Outro ponto de crítica refere-se ao desequilíbrio entre o custo das utilidades para o empregador e o valor efetivo recebido pelo trabalhador. Quando o empregador calcula utilidades como sendo de alto valor, mas o benefício real ao empregado é significativamente menor, o salário *in natura* pode se tornar um instrumento para mascarar a redução da remuneração líquida. Essa prática, além de ilegal, contraria o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que orienta as relações trabalhistas (Barros, 2016).

Apesar das críticas, o salário *in natura* também apresenta benefícios, especialmente em setores onde o fornecimento de utilidades é essencial para a realização do trabalho, como no caso de trabalhadores rurais ou empregados de estabelecimentos comerciais em regiões remotas (Nascimento, 2016).

Nesses contextos, o fornecimento de habitação ou alimentação pode representar uma solução prática e vantajosa tanto para empregadores quanto para empregados. Além disso, quando devidamente regulado, o salário *in natura* pode contribuir para a valorização do trabalho e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (Delgado, 2021).

Do ponto de vista legal, os limites para o salário *in natura* são claros. A utilidade fornecida deve ser habitual, gratuita e diretamente relacionada às necessidades básicas do empregado. Não pode, em nenhuma hipótese, representar a totalidade da remuneração, pois isso violaria a exigência de pagamento em dinheiro prevista no art. 82 da CLT e reforçada por normas internacionais, como a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além disso, a avaliação do valor das

utilidades deve ser justa e razoável, evitando a precarização das condições de trabalho (Barros, 2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação sobre salário e remuneração no Direito Trabalhista brasileiro revela a complexidade das relações de trabalho e a necessidade de mecanismos legais que garantam a proteção dos trabalhadores em um contexto de constantes desafios socioeconômicos. Desde sua concepção histórica até as formas contemporâneas, como o salário in natura, é perceptível o esforço legislativo para equilibrar os interesses entre empregadores e empregados, garantindo dignidade, justiça social e condições mínimas de subsistência.

No entanto, o estudo também revela fragilidades, como os riscos de abusos na concessão de utilidades que integram o salário, a precarização de certas relações laborais e as desigualdades salariais persistentes. Esses aspectos evidenciam a necessidade de uma fiscalização rigorosa e de uma constante atualização das normas trabalhistas, a fim de assegurar que a remuneração não apenas cumpra sua função econômica, mas também contribua para a valorização do trabalho e o desenvolvimento social.

Portanto, a remuneração, em suas diversas formas, é mais do que um direito trabalhista; ela é um reflexo das condições de uma sociedade e da forma como o trabalho é valorizado. Para que o sistema continue a evoluir, é fundamental que o diálogo entre trabalhadores, empregadores e o Estado seja constante, garantindo que os avanços tecnológicos, econômicos e sociais não comprometam os direitos conquistados, mas sirvam como base para novas conquistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 Ago. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 Ago. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de Direito do Trabalho***. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MELLO, Raimundo Simão de. ***Salário e remuneração no Direito do Trabalho***. 5. ed. São Paulo: LTr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de Direito do Trabalho***. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 95 sobre a Proteção do Salário*. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 15 Ago. 2024.