



## Saiba quais benefícios trabalhistas que o funcionário tem direito e quais são opcionais pelo empregador

*Advogada explica porque nem sempre um benefício trabalhista pode ser considerado parte do salário.*

Os benefícios concedidos ao empregado durante o contrato de trabalho são extremamente importantes para formar a sua remuneração. A advogada trabalhista Camila Januzzi, do escritório Visão Empresarial, em Belo Horizonte explica que esses benefícios podem ser considerados regalias ou vantagens concedidas aos empregados, como uma espécie de remuneração extra e pode fazer com que seja descontada uma pequena porcentagem do salário em troca de um benefício maior. Porém, muitos trabalhadores ficam em dúvida sobre quais benefícios devem ser concedidos obrigatoriamente pelo empregador e quais são opcionais.

Segundo a especialista, há duas espécies de benefícios. “Os compulsórios são aqueles que a empresa concede aos seus empregados de acordo com a lei, como o vale transporte, complemento de auxílio doença, salário família, salário maternidade, auxílio creche, adicional noturno. Já os benefícios espontâneos, são concedidos aos empregados por vontade própria, por mera liberalidade do empregador, como assistência médica e odontológica, alimentação, cestas básicas, seguros, entre outros”.

A advogada afirma que o intuito da concessão pelo empregador dos benefícios espontâneos é atender as necessidades dos empregados ou tornar o perfil de sua remuneração mais atraente e competitivo nos termos de mercado, como atrativo para bons profissionais e retenção de pessoal pelos recursos humanos. Mas, caso o empregador não conceda ao empregado os benefícios compulsórios previstos em lei, a empresa corre o risco de ser fiscalizada pelo Ministério Público do Trabalho e autuada, assim como em caso de passivo trabalhista, em que pode ser condenada a indenizar o trabalhador por todo o período trabalhado sem a concessão do benefício.

### **Benefício não é salário**

De acordo com a especialista, é preciso também ficar atento à forma de pagamento dos benefícios, já que alguns podem ser concedidos em dinheiro ao empregado, mas deve sempre constar no contracheque a porcentagem descontada. “O vale transporte, por exemplo, como dispõe no artigo 5º do Decreto 95.247/87, não poderá ser pago em dinheiro, salvo nos casos de insuficiência de estoque de Vale- Transporte necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema. Hoje há uma flexibilização da jurisprudência que admite o pagamento do vale-transporte em dinheiro, devendo o empregador se resguardar e constar no contracheque o valor pago, e o número de dias trabalhados”.

Porém, ela ressalta que o vale transporte não tem natureza salarial e nem incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, ou seja, a concessão deste benefício em dinheiro não altera a sua natureza jurídica, que por disposição expressa da lei tem natureza indenizatória. “Um benefício concedido como instrumento ou ferramenta de trabalho não são considerados salários e sim em mera utilidade, pois não foi concedido como contraprestação ou vantagem, e sim por necessidade. Uniformes, ferramentas de trabalho, carro, computadores, mostuário, combustível quando fornecidos para o empregado usar para trabalhar não são considerados como salários”.

A advogada ainda lembra que de acordo com o artigo 468 da CLT, o empregador pode descontar todas as utilidades fornecidas desde que o faça a partir da admissão, pois se sempre concedeu de forma graciosa, não poderá mais alterar o contrato em prejuízo do empregado.

