

CONTRIBUIÇÃO DE PREVIDÊNCIA — SALÁRIO-FAMÍLIA

— Valores espontaneamente pagos aos empregados, sob o rótulo de salário-família, acima do limite legal, compreende-se na remuneração.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

DECISÃO

Processos: M.M.E. nº 608 378/75 e MPAS nº 200 470/75.

Interessado: Ministério das Minas e Energia.

Assunto: Incidência de desconto de contribuições previdenciárias sobre importâncias pagas a títulos de salário-família acima dos limites legais.

Parecer: C.J.

PARECER Nº 004/76

Ementa: Valores espontaneamente pagos aos empregados, sob o rótulo de salário-família, acima dos limites fixados pela Lei nº 4 266/63, compreendem-se na remuneração, a teor do art. 457 da CLT e, conseqüentemente, integram o salário-contribuição como definido no art. 76, item I, da LOPS.

Senhor Ministro,

Através do OF. nº 040, de 11.2.76, o Exmº Sr. Consultor-Geral da República dirige-se a V. Exª solicitando-lhe informações a respeito do Processo MPAS-200 470/75, de interesse da Companhia Vale do Rio Doce, em que se discute a legalidade da incidência das contribuições previdenciárias sobre a parte do salário-família que essa empresa paga a seus empregados acima do valor das quotas estabelecidas pela Lei nº 4 266/63, i.e., além de 5% do salário-mínimo local.

2. Na esfera do INPS e, em razão de recurso e pedido de reconsideração interpostos pela empresa interessada, na própria instância ministerial, a matéria foi exaustivamente estudada, tendo sido fixado o entendimento de que a complementação do salário-família, além do legalmente exigível e concedida a qualquer título, integra o salário-contribuição porque nos termos

da legislação trabalhista, é considerada como componente da remuneração paga ao empregado.

3. Inconformada com esse entendimento, e após sucessivos pedidos de reconsideração examinados mas não acolhidos, a empresa interessada dirigiu-se em longo arazoado ao Exm^o Sr. Ministro de Estado das Minas e Energia, solicitando fosse a matéria submetida à elevada apreciação do Exm^o Sr. Presidente da República, ouvida a Douta Consultoria Geral da República.

4. Nesse expediente, que reafirma os argumentos expendidos e não acolhidos no recurso e nos pedidos de reconsideração, a Companhia Vale do Rio Doce, em resumo, afirma o seguinte:

a) que instituiu o salário-família em 1.10.53, quando nenhuma lei a obrigava a tal;

b) que somente com a Lei nº 4 266/63 as empresas vinculadas à previdência social foram obrigadas a conceder o salário-família a seus empregados, em bases bem mais restritas e modestas que as adotadas pela Companhia;

c) que a empresa nada recebe do INPS pelas quotas que, espontaneamente, paga em razão da esposa e dos filhos de 14 a 18 anos;

d) que, por força da Lei nº 4 266/63, o reembolso das quotas pagas acima do valor legal só se faz até o limite deste valor;

e) que, a teor dos artigos 457 e 458 da CLT, de aplicação indispensável à fixação do conceito legal da remuneração, o salário-família não pode ser conceituado nem como salário, nem como gorjeta e nem, portanto, como remuneração, porque não constitui contraprestação de serviço prestado pelo empregado;

f) que, não sendo salário, o salário-família imposto por lei, por não representar contraprestação de serviço prestado pelo empregado, não o será também, pelo

mesmo fundamento, o salário-família suplementar resultante do regulamento da empresa;

g) que, ainda que se admitisse a incidência das contribuições previdenciárias sobre o salário-família extra-legal, essa incidência só seria devida a partir da revogação da Resolução CD-DNPS-1 169/63, que, expressamente, declarou que o complemento do salário-família não estava sujeito àquelas contribuições porque não integrava o salário ou a remuneração e, conseqüentemente, o salário-contribuição;

h) que a orientação adotada nessa decisão normativa, observada não só pelas empresas, como pelos próprios IAPs e, depois, pelo INPS foi indevidamente subvertida por norma de grau hierárquico inferior, no caso, pela Instrução de Serviço SAF-29 929/73 e pelo que não pode prevalecer;

i) que, por isso, ainda que se admita apenas para argumentar, ter a referida Instrução fixado o entendimento jurídico adequado para a legislação aplicável à hipótese, as autuações procedidas pelo INPS não poderiam abranger períodos anteriores, não só em face da citada Resolução do DNPS, como do Parecer nº I-127, da Consultoria-Geral da República, segundo o qual os atos baixados com base em critérios exegéticos posteriormente alterados não são alcançados pelos efeitos dos novos critérios sob pena de se instaurar o caso administrativo;

j) que esse novo entendimento se obrigaria as empresas a partir da decisão do Secretário de Previdência Social proferida no Processo nº MPAS-209 470/73 — porque somente essa autoridade, ou o Ministro de Estado, teria competência para reformar decisões do DNPS, e não a Secretaria de Arrecadação e Fiscalização;

l) que a R. decisão do Ministro de Estado, confirmatória do despacho do Secretário de Previdência Social, se esteia em parecer que procura contestar algumas afirmações do pronunciamento jurídico em que

se baseia o pedido de reexame da questão formulado pela empresa;

m) que, somente quando o empregador rotula como salário-família a retribuição paga como contraprestação de serviços, ou atribui às respectivas quotas valor desproporcional em relação aos salários, é que se pode admitir o caráter salarial da respectiva prestação;

n) que, no caso, a empresa não age com fraude à lei porque, sendo pequeno o valor das quotas de salário-família pagas aos seus empregados, embora acima da quota legal, não há desproporção em relação aos salários contratados;

o) que, finalmente, a prevalecer o entendimento dos órgãos da previdência social, o montante dos débitos em atraso atingirá cifra astronômica capaz de prejudicar até mesmo os planos de desenvolvimento da empresa.

5. A questão, à vista dos pontos antes assinalados, embora aparentemente complexa, poderá ter solução fácil, desde que se equacione nos seus preciosos termos, que são de ordem estritamente legal, como a seguir esperamos poder demonstrar.

6. Inicialmente, convém deixar bem claro que os órgãos da previdência social, em nenhum momento, sustentaram a legalidade da incidência das contribuições previdenciárias sobre as quotas de salário-família *stricto sensu*; se o fizessem estariam agindo sem nenhum amparo legal e, o que é mais grave, em flagrante conflito com toda legislação pertinente, que, de modo claro, afirma não só a não-incidência daquelas contribuições sobre as aludidas quotas, como também que estas não se incorporam, para nenhum efeito, inclusive fiscal ou de previdência social, ao salário ou remuneração dos empregados.

7. O que se tem sustentado, e que ora se ratifica, é que as contribuições previdenciárias, nos termos do artigo 76, item I, da Lei Orgânica da Previdência Social (Lei

nº 3 807/60), sempre incidiram sobre a remuneração efetivamente percebida pelo empregado, não se tendo registrado até o momento nenhuma mudança da orientação legislativa a esse respeito.

8. Dessa forma, todo o enquadramento da questão, para ser correto, tem que se estabelecer em torno do conceito de remuneração, como fixado no direito do trabalho, porque a própria legislação previdenciária, sob este aspecto, é caudatária da terminologia jurídico-trabalhista (e.g., art. 4º, alíneas a e b, da LOPS).

9. A propósito, e para ordenar o raciocínio, convém transcrever os dispositivos legais que vêm sendo sucessivamente aplicados à espécie:

a) *Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3 807/60 — redação original)*.

“Art. 76 — Entende-se por salário-contribuição:

I — a remuneração efetivamente percebida, durante o mês, para os empregados;

b) *Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3 807/60 — redação dada pelo Decreto-lei nº 66/66)*.

“Art. 75 — Entende-se por salário-contribuição:

I — a remuneração efetivamente percebida, a qualquer título, para os segurados ridos nos itens I, II e III do art. 5º, bem como para os trabalhadores avulsos;

c) *Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3 807/60 — redação dada pela Lei nº 5 890/73)*.

“Art. 76 — Entende-se por salário-contribuição:

I — a remuneração efetivamente percebida, a qualquer título, para os segurados referidos nos itens 1 a 12 do art. 5º, até o limite de vinte vezes o maior salário-mínimo vigente no País;

d) *Regulamento Geral da Previdência Social (Decreto nº 48 959-A/60 — vigente até 27.3.67)*.

“Art. 239 — Entende-se por salário-contribuição, observado o disposto no § 1º:

I — para os segurados empregados (art. 6º, itens I e II) a remuneração efetivamente recebida, durante o mês, nela integradas todas as importâncias recebidas, a qualquer título, pelo segurado, em pagamento dos serviços prestados”;

e) *Regulamento Geral da Previdência Social (Decreto nº 60 501/67 — vigente até 9.9.73).*

“Art. 173 — Para efeitos deste Regulamento, entende-se como salário-contribuição, observado o disposto no parágrafo único:

I — Para os segurados empregados (art. 6º, itens I e II), para os segurados empregadores (art. 6º, item III) e para os segurados trabalhadores avulsos (art. 6º, item IV):

a) — a remuneração efetivamente percebida, durante o mês, em uma ou mais empresas, nela integradas todas as importâncias recebidas, a qualquer título, pelo segurado em pagamento dos serviços prestados”;

f) *Regulamento do Regime da Previdência Social (Decreto nº 72 771/73 — atualmente em vigor).*

“Art. 223 — Entende-se por salário-contribuição, para os efeitos desse Regulamento:

I — a remuneração efetivamente recebida, a qualquer título, durante o mês em uma ou mais empresas, para os empregados e trabalhadores autônomos de categoria compreendida no artigo 5º, item III, alínea b;

Parágrafo único — Excluem-se do salário-contribuição:

I — o 13º (décimo-terceiro) salário e as quotas de salário-família percebidas nos termos da legislação própria;

II — As importâncias percebidas pelo segurado e não consideradas, segundo a

Consolidação das Leis do Trabalho, como integrantes da remuneração”;

g) *Lei nº 4 266/73.*

“Art. 9º — As quotas de salário-família não se incorporarão, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração devidos aos empregados”;

h) *Regulamento da Lei nº 4 266/63 — aprovado pelo Decreto nº 53 153/63.*

“Art. 38 — As quotas do salário-família não se incorporarão, para nenhum efeito, inclusive fiscal ou de previdência social, ao salário ou remuneração dos empregados”.

10. Ao longo de toda essa sucessão de textos, que somos obrigados a transcrever para mostrar o *sentido da legislação* em exame, o que se torna patente é que a remuneração e não o salário é que tem servido de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias, razão por que a solução há de ser encontrada na fixação precisa daquele conceito.

11. Deixando de lado, porque ociosa, qualquer discussão *de lege ferenda*, podemos dizer que *de lege lata* remuneração é o que está estabelecido no art. 457 da CLT, nos termos seguintes:

“Art. 457 — Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do 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 pagos 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 clien-

te, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

12. Comentando esses dispositivos, a doutrina brasileira, à unanimidade, salienta — distinção que o legislador estabeleceu entre *remuneração e salário*, distinção que, no dizer de Arnaldo Sussekind, “é de inquestionável importância para a aplicação das diversas normas jurídicas alusivas às relações de trabalho, inclusive as que tangem à Previdência Social (Instituições de Direito do Trabalho, Rio, Freitas Bastos, 1974, vol. I, p. 246, os grifos são nossos).

13. Mas, o que vem a ser renumeração? Qual a amplitude do seu conceito? Como a doutrina e a jurisprudência têm-se comportado em face do texto consolidado?

14. Procurando aclarar esse entendimento, Amauri Mascaro Nascimento, em livro precioso e de consulta obrigatória — “O Salário (São Paulo, Ltr, 1968, p. 22-23) — assim resumiu os diversos pontos de vista:

a) Waldemar Gola (Comentários à Consolidação, 1943 — pág. 130): “No conceito legal, renumeração é a totalidade dos proventos auferidos pelo empregado, em razão do seu emprego.”

b) José Martins Catharino (Tratado Jurídico do Salário, 1951, pág. 132): “Com este intuito analítico a CLT começou distinguindo o que “é devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço” do que é percebido pelo empregado de terceiro, ou sejam as gorjetas denominando o total de remuneração, reservando o termo salário para a parcela recebida, pelo empregado, do empregador.”

c) Hélio de Miranda Guimarães (Repertório de Jurisprudência Trabalhista, vol. II, 1953, pág. 826): “Quantia total em numerário ou em numerário e utilidades na proporção fixada em lei, percebida pelo trabalhador, além do salário, em vir-

tude da prestação pessoal de serviços ao empregador. Soma do salário com os demais proventos obtidos pelo empregado do empregador ou de terceiros, em virtude do trabalho.”

d) Alonso Caldas Brandão (Consolidação das Leis do Trabalho Interpretada, 1959, pág. 443): “Remuneração tem sentido mais lato, por forma a abranger não apenas o salário, previamente fixado, mas todas as parcelas que integram o *quantum* percebido pelo empregado, como sejam: *percentagens, comissões, abonos, gratificações ajustadas, diárias excedentes de 50%, adicional de horas suplementares, gorjetas etc.*”

e) Aluysio Sampaio e Paulo Jorge de Lima (Dicionário — Jurídico Trabalhista, 1962, p. 144): “*Remuneração* — é, na sistemática da Consolidação, todo provento legal e habitualmente auferido pelo empregado *em virtude do contrato de trabalho*, seja pago pelo empregador, seja por terceiros.”

f) Breno Sanvicente (Introdução ao Direito Brasileiro do Trabalho, 1963, pág. 187): “Materialmente pois, por salário, ou melhor dito, *remuneração*, devemos, compreender não apenas a retribuição em dinheiro, *mas todas as outras prestações devidas em razão e por motivo de trabalho*. E tal circunstância, leva-nos a conceituar a *remuneração como o conjunto de todos os haveres que o empregado tem a receber como decorrência direta da relação jurídica de emprego.*”

g) Délio Maranhão (Direito do Trabalho, 1966, pág. 153): “Entende-se por remuneração o total dos *proventos obtidos pelo empregado em função do contrato* pela prestação de trabalho, inclusive aqueles a cargo de outros sujeitos, que não o empregador.”

h) Cesarino Junior (Salário Indireto, revista de Direito Social, vol. V, nº 22,

1944, pág. 26): "... a consolidação considera a remuneração um gênero, com duas espécies: o salário direto, que é o pago pelo empregador em dinheiro ou em utilidade, e o salário indireto, que é o recebido pelo empregado de outrem, que não o empregador, mas em consequência dos serviços a este prestados, ou as *vantagens obtidas do próprio empregador, porém não consistentes de prestações em natureza ou em espécie.*"

i) Orlando Gomes (O Salário no Direito Brasileiro, 1947, pág. 25): "O dispositivo estabelece nitidamente a distinção entre remuneração e salário, com o primeiro vocábulo traduz tudo quanto o empregado percebe no exercício do trabalho, provenha do empregador ou não. O termo salário foi reservado para a retribuição paga diretamente pelo empregador."

j) F. Moura Brandão Filho e J. Gomes Talarico (Interpretação e Prática da Legislação Trabalhista Brasileira, 1955, p. 173): "Do ponto de vista legal, a *remuneração é um todo de que o salário e a gorjeta são partes.*"

l) Luiz José de Mesquita (Das Gratificações no Direito do Trabalho, 1957, pág. 14): "De sorte que, em nossa lei, a palavra remuneração é mais ampla do que o vocábulo salário, *neste se incluindo certas gratificações, ou seja, as ajustadas, expressa ou tacitamente, e dele se excluindo as não ajustadas.*"

m) Wilson de Souza Campos Batalha (Aspectos Constitucionais e Legislativos das Remunerações Mínimas, 1958, pág. 25): "Distingui a Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira nítida, remuneração e salário. Salário é a contraprestação do serviço paga diretamente pelo empregador, ao passo que remuneração é tudo aquilo que recebe o empregado em função do trabalho executado."

n) Mozart Victor Russomano (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 1960, vol. III, pág. 684): "No direito brasileiro, estabelece-se uma distinção nítida entre a figura de remuneração e a figura de salário. O salário é sempre pago, diretamente, pelo empregador. *A remuneração envolve idéia mais ampla. Tudo quanto o empregado aufera como consequência do trabalho que ele desenvolve, mesmo quando o pagamento não lhe seja feito pelo empregador, é remuneração.*

o) Hélio de Miranda Guimarães (Da Gratificação Compulsória de natal ou 13º Salário, LTr. 26/426): "Incontroversa é a distinção entre salário e remuneração na nossa legislação. O art. 457 da CLT é preciso quando nos fornece o elemento distintivo entre ambos, Salário é contraprestação de serviços pagos pelo empregador. *Remuneração é a soma dos proventos auferidos pelo empregado em decorrência do contrato de trabalho.* Abrange, não só o salário, como até a retribuição aleatória de terceiros, como por exemplo, a gorjeta."

p) Adriano Campanhole (Prática e Jurisprudência Trabalhista, 1962, pág. 319): "Salário, nos termos do artigo supra (art. 457) é uma coisa e remuneração e outra. O salário — inclusive o salário-mínimo é a parcela paga diretamente pelo empregador, pela contraprestação de serviços. De modo geral a gorjeta não é salário, porque é pago por terceiros; mas ela se inclui na remuneração. *A distinção não é essencial: — salário, remuneração e retribuição, são termos que, em última análise, se equivalem.*"

q) Cesarino Júnior (Direito Social Brasileiro, 1963, pág. 159): "Insistimos em que, em nossa legislação, o termo remuneração equivale a salário *lato sensu*, empregando a CLT às vezes, no mesmo sentido, a palavra salário (arts. 470, 495,

503) no plural, enquanto salário no singular, *stricto sensu*, tem a acepção de salário fixo, de ordenado (art. 457). *Outras vezes, entretanto, salário*, no singular, é usado como remuneração (artigos 457, § 1º, 458, 459, 460, 461, etc.)”

r) Roberto Barreto Prado (Direito do Trabalho, 1963, pág. 161): “Na sistemática do direito brasileiro, o salário é a contraprestação que o empregado recebe diretamente do empregador, por força do contrato de trabalho. As gorjetas não se incluem no salário. O salário se distingue da remuneração. *Esta é constituída por tudo aquilo que o empregado recebe em razão do seu contrato de trabalho*, seja diretamente do empregador, seja de terceiros. As gorjetas se incluem na remuneração.”

s) José de Anchieta Nogueira Júnior (Decisões Proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo sobre a Gratificação de Natal instituída pela Lei nº 4 090, Ltr., 27/26: “*Todavia, devemos acentuar que a distinção que se procura fazer entre “remuneração” e “salário” a de alcance secundário, já que a Consolidação a fez tão-só, para incluir a gorjeta.*”

15. Sintetizando esses conceitos doutrinários, podemos dizer, com Russomano, que o conceito de remuneração envolve o conceito de salário, de tal sorte que o salário é remuneração, mas a remuneração não constitui, necessariamente, salário (*Comentários à Lei Orgânica da Previdência Social*. Rio, Konfino, 1968, 2º vol. pág. 371).

16. No âmbito judicial não é outro o entendimento, sendo pacífica a jurisprudência, quer na Justiça comum, quer na trabalhista, no sentido de que a remuneração envolve o salário, numa relação de gênero e espécie, de tal maneira que todo salário é remuneração, embora nem toda remuneração possa identificar-se com o salário.

17. Fixado este ponto de vista, que decorre da correta interpretação dos artigos 457 e 458 da CLT, podemos extrair as seguintes conclusões parciais:

a) compreendem-se na remuneração, para todos os efeitos legais, quaisquer proventos obtidos pelo empregado em função do contrato e pela prestação de trabalho, inclusive aqueles oriundos de terceiros que não o empregador;

b) salário é a contraprestação devida pelo empregado em face do trabalho prestado pelo empregado;

c) integram o salário, não somente a importância fixa estipulada em lei ou no contrato de trabalho, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem que excederem 50% do salário percebido pelo empregado;

d) compreendem-se, também, no salário, a alimentação, os vestuários, a habitação e outras prestações *in natura* que o empregador fornecer habitualmente ao empregado, por força do contrato ou do costume;

e) não se incluem no salário as ajudas de custo e as diárias para viagem que não excederem de 50% do salário percebido pelo empregado.

18. Em face do que até aqui vimos expondo, sobretudo à vista dessas conclusões parciais, será lícito propor algumas questões cujas respostas parecem-nos fundamentais para o deslinde da questão em exame:

a) qual o enquadramento jurídico do salário-família dentro do binômio salário-remuneração?

b) constitui o salário-família um *tertius genus* que não se compreende quer no conceito de salário quer no de remuneração?

c) que diferenças existem entre o *salário-família contratual*, espontânea e habitualmente pago pelas empresas antes da Lei nº 4 266/63 e o *salário-família legal*

instituído, obrigatoriamente, por esse diploma?

d) qual a natureza jurídica do complemento do salário-família espontâneo e habitualmente pago pelas empresas acima do valor das quotas estabelecidas pela Lei nº 4 266/63?

e) poderiam essas empresas suprimir o pagamento desses valores extra-legais, habitualmente concedidos, sob a alegação de que, com o advento da Lei nº 4 266/63, só estariam obrigadas ao *quantum* legalmente estabelecido?

f) qual o alcance da restrição criada pelo art. 9º da Lei nº 4 266/63, quando estatuiu que as quotas do salário-família não se incorporariam, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração devidos aos empregados?

g) essa restrição alcança apenas as quotas, como diz a lei, ou se estenderia, também, a quaisquer valores excedentes do percentual fixado legalmente?

19. Relativamente à primeira indagação, sub *a*, parece não haver dúvida de que o salário-família não sendo salário, por não representar contraprestação de serviço prestado pelo empregado, há de se compreender, doutrinariamente, dentro do conceito de remuneração *lato sensu*, em que pese à restrição estabelecida pelo art. 9º da Lei nº 4 266/63; tal conclusão se impõe pela simples razão de que, na sistemática da legislação trabalhista, salvo exceção expressa, o que não é salário é remuneração.

20. Assim, não prospera o argumento daquelas que forçam a criação de um *tertius genus* (sub *b*), qualificando o salário-família como prestação de natureza assistencial ou previdenciária, que não guarda semelhança, sequer remota, com a prestação de serviços.

20.1 Se a remuneração, nos termos do art. 457 da CLT, compreende o *total dos proventos obtidos pelo empregado em fun-*

ção do contrato e pela prestação de trabalho (Délío Maranhão. *Direito do Trabalho*. Rio, FGV, 1974, pág. 192); se o salário família é devido ao empregado como definido na CLT (art. 1º da Lei nº 4 266/63); se empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT), não há dúvida de que o *salário-família é devido em função de contrato de trabalho como empregado*, pouco importando as suas conotações assistenciais ou previdenciárias.

20.2 A propósito, vale observar, no particular que o próprio conceito de *segurado*, que é típica e essencialmente de natureza previdenciária — tem como suporte fático e jurídico uma *relação ne emprego*, a teor do art. 5º, item I, da LOPS.

20.3 Sob este especto, aliás, é oportuno registrar, *em passant*, que a Lei nº 4 266/63 (art. 6º), tendo considerado atendido, com o pagamento de salário-família que instituiu, o preceituado no art. 157, item I, da Constituição de 1946 (Emenda nº 1/69, art. 165, item I), incorporou essa prestação ao próprio conceito de salário-mínimo, como parcela familiar, pelo que não seria desarrazoado afirmar até mesmo a contestada natureza salarial do salário-família *stricto sensu*.

20.4 Ora, se a Constituição foi atendida, como afirma o art. 6º da Lei nº 4 266/63, incorporando-se o salário-família ao salário-mínimo que a Lei Fundamental assegura aos trabalhadores, o art. 9º dessa mesma lei deve ser tomado com reservas, sobretudo quando declara que as quotas do salário-família não se incorporam, *para nenhum efeito*, ao salário ou remuneração.

20.5 Como nenhum pode receber salário abaixo do mínimo, e o salário-família

está incorporado a essa remuneração mínima, parece não haver dúvida de que as quotas do salário-família integram, efetivamente, o salário percebido por qualquer empregado abrangido pela citada Lei, pois do contrário haveria contradição entre dois dispositivos da mesma lei.

20.6 Esse argumento, parece-nos, reduz bastante o alcance restritivo do art. 9º da Lei nº 4 266/63, minimizando o valor dos argumentos daqueles que se aferiram ao sentido literal desse dispositivo.

21. No que respeita às diferenças, que nos parecem existir, entre o salário-família legal e o contratual sub *c*, têm elas amplas conseqüências do ponto de vista trabalhista e previdenciário, pelas razões a seguir apontadas.

21.1 Se a legislação (art. 457, § 1º, da CLT), a doutrina (e.g. Victor Russo-mano. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio, Komfino, 1973, vol. II, pág. 612; José Martins Catharino. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo, Editora Jurídica e Universitária, 1972, P. 442) e a jurisprudência (Prejulgados n.ºs 13 e 25 e Súmula n.ºs 24, 45 e 60, do TST; e Súmula nº 207 do STF) entendem que *todas as gratificações ajustadas* — mesmo aquelas em que o ajuste é tácito e se infere da habitualidade do seu pagamento (Súmula nº 207 do STF) — *integram o salário*, não há dúvida de que o salário-família contratual anterior à lei nº 4 266/63 corresponde à gratificação ajustada a que se refere o art. 457, § 1º, da CLT, integrando, assim, o salário e a remuneração e, conseqüentemente, o salário-contribuição, como definido no art. 76, item I, da LOPS.

22. Idêntica conclusão também se impõe com relação aos *valores pagos espontânea e habitualmente acima das quotas legais* (sub *d*), porque esse *plus* não sendo de ordem legal e sim de origem con-

tratual (e.g. o regulamento da empresa) equipara-se, para todos os efeitos, às gratificações ajustadas e/ou habitualmente concedidas, integrando, assim, o salário dos empregados e, por via de conseqüência, a remuneração e o salário-contribuição.

22.1 O mesmo, entretanto, não se poderá dizer com relação aos valores pagos dentro dos limites legais, porque a lei nº 4 266/63 expressamente estabeleceu, em seu art. 9º, que as quotas — e somente estas — não se incorporariam ao salário ou remuneração devido aos empregados, no que foi acompanhada pelo art. 38 do respectivo Regulamento, aprovado pelo Decreto nº 53 153/63, e pelo item I do § único do art. 223, do Regulamento do Regime da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 72 771/73.

22.2 Neste último Regulamento, que explicita o conceito o salário-contribuição que é a sede própria da terminologia jurídico-previdenciária e que preenche as lacunas da *legislação extra-previdenciária em branco* (ver, por analogia, o conceito da lei penal em branco — e.g. Anibal Bruno — *Direito Penal*. Rio Forense, 1967, tomo 1º, p. 204), encontramos o perfeito enquadramento da questão, i.e., *excluem-se do salário-contribuição somente as quotas de salário-família percebidas nos termos da legislação própria e as importâncias não consideradas como integrantes pela CLT* (Regulamento aprovado pelo Decreto nº 72 771/73 — art. 223, § único, itens I e II).

22.3 Ao intérprete atilado não escapará a observação em que o legislador, no caso o regulamentar, fixou-se em duas premissas bem distintas, i.e., ao excluir a incidência das contribuições sobre as quotas do salário-família esclareceu que estas eram as percebidas *nos termos da legislação própria*, no caso aquela específica do *salário-família*, ou seja, a Lei nº 4 266/

63, ao passo que no tocante à exclusão de outras importâncias disse que estas eram as não compreendidas na remuneração tal como conceituada na CLT.

22.4 Assim sendo, não tem maior consistência a tentativa de fazer apelo à legislação trabalhista ou a qualquer outra, fora dos casos e nos estritos limites em que a legislação previdenciária expressamente se abre à recepção de conceitos alheios ao seu universo terminológico, como acontece, por exemplo, com o já citado art. 4º, alíneas *a* e *b*, da LOPS, que toma de empréstimo à CLT os conceitos de empregado e de empregador.

23. Quanto à indagação sub *e*, a resposta é taxativamente negativa, porque, como demonstrado, em 21.1, esses valores espontâneos e habitualmente pagos a maior por força de ajustes individuais válidos (art. 444 c/c art. 457, § 1º, da CLT), em razão do regulamento da empresa ou de convenção coletiva, passaram a integrar o salário dos empregados, tornando-se irredutíveis e/ou insuprimíveis em face da garantia inscrita no art. 468 da mesma CLT e consubstanciada na Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho.

23.1 Se as empresas, valendo-se da fixação de um valor legal para as quotas do salário-família — no caso 5% sobre o salário-mínimo regional — pudessem reduzir ou suprimir, unilateralmente e *ex-abrupto*, o pagamento do salário-família contratual, estariam ferindo a própria relação de emprego que no dizer de Arnaldo Sussekind (op. e vol. cit. p. 362) — tem no salário uma condição essencial para a sua própria configuração.

23.2 Não foi outra a razão por que o TST, quando teve de enfrentar problema semelhante surgido com a instituição do 13º salário legal, estabeleceu a tese de que as gratificações de natal são compensáveis com a da Lei nº 4 090 (Prejulgado nº

17), mas não podem ser suprimidas se as empresas, espontaneamente, continuarem a pagá-las além do que estiverem legalmente obrigadas Proc. nº TST-RR-E-3 155/69) Ac. TP-195/72 e Proc. TST-E-878/71 — Ac. TP de 23.2.73).

23.3 A esse respeito vale dizer que doutrinadores do porte de Victor Russo-mano chegam a sustentar até mesmo a *cumulação* das duas natalinas, porque as gratificações ajustadas contratualmente sempre foram definidas como *salário* e a Lei 4 090/62 criou outra gratificação, com fonte na Lei obrigatória (*Comentário*, vol. cit. p. 618).

23.4 Ora, se as empresas, mesmo depois do advento da Lei nº 4 266/63, continuaram a pagar espontaneamente o salário-família em valores superiores aos das quotas a que estavam obrigados, é óbvio que o fizeram sabendo que esse procedimento caracterizava a existência de ajuste, como definido no art. 457, § 1º da CLT, fazendo com que os valores pagos integrassem o salário dos seus empregados.

23.5 Esse é o entendimento fixado pelo TST-Pleno nos acórdãos referidos em 23.3 que vale transcrever para tornar mais preciso o enquadramento da questão:

“Se após a Lei nº 4 090 continuou a empresa a pagar as duas gratificações natalinas — a voluntária e a legal — é porque não quis compensar uma com a outra, não podendo mais pretender fazê-lo”. (Ac. TST — Pleno Proc. E 878/71 — Rel. Min. Cordeiro Costa, proferido em 23.2.73).

“O decisório embargado sustenta a tese de que “as gratificações pagas habitualmente e mesmo depois da Lei nº 4 090 não podem ser suprimidas”. — Embargos rejeitados. Efetivamente, “se as gratificações — instituídas há 25 anos — foram pagas, mesmo depois da Lei nº 4 090 até fins de 1965, a qualificação de liberali-

dade já não tinha nenhum sentido, por força da reiteração em tantos anos, não condicionadas a quaisquer exigências." Trata-se, a nosso ver, de ajuste tácito, não sendo lícita a sua supressão porque já está incorporada ao quinhão salarial do empregado". (Ac. TST — Pleno Proc. E 3 155/69 — Rel Min. Barata Silva, proferido em 5.4.72).

24. Quanto às indagações sub *f* e *g*, pensamos poder respondê-las em consonância com os argumentos antes desenvolvidos, principalmente porque, como demonstrado em 21, tudo quanto exceder o valor legal dessas quotas assume *outra natureza jurídica*, transmudando-se de simples salário-família *atricto sensu* em verdadeiro salário ou remuneração, com todas as conseqüências trabalhistas e previdenciárias daí decorrentes.

24.1 Trata-se de conclusão resultante não só de natureza protcionista da legislação trabalhista e previdenciária, que não pode ser interpretada de modo a prejudicar os seus princípios destinatários, no caso os trabalhadores-segurados, como também da aplicação do velho princípio de que as normas excepcionais se interpretam restritivamente (*exceptiones sunt strictissimae interpretationis*), de modo a se circunscreverem apenas no âmbito restrito das exceções que contemplam.

24.2 Sabendo-se que a não-incorporação dos valores extralegais do salário-família ao salário de remuneração dos empregados lhes acarretará uma série de prejuízos, sue vão desde a redução do valor das diversas vantagens trabalhistas, que têm como base de cálculo o salário ou remuneração (indenizações, férias, aviso prévio etc.), até ao aviltamento das prestações do sistema de previdência social que, sendo de base contributiva, assegura benefícios proporcionais a contribuições pagas pelos seus segurados (aposentadoria, auxílio-doença, pensão etc.), cabe

ao intérprete dar à lei interpretação capaz de compatibilizar os seus dispositivos com o sistema jurídico como um todo.

24.3 Assim não será razoável ampliar tais efeitos negativos (*odiosa restringenda, favorabilia ampliada*) contra a letra e o espírito da lei, porque esta estabeleceu restrição apenas e tão-somente com relação às quotas do salário-família por ele instituído, não atingindo os valores espontaneamente pagos pelas empresas acima do teto legal.

24.4 Por estas razões é que o Egrégio Tribunal Federal de Recursos, compreendendo o sentido e o alcance da matéria, considerou improcedente a ação intentada contra o INPS pelo Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem de Brusque e Itajaí e outros, para verem excluído da incidência de contribuições previdenciárias o pagamento feito a seus empregados, a título de *abono-família os salário-esposa e complementação de salário-filho*.

24.5 Nesse julgado (Apelação Cível nº 29 364-SC), pelo voto do eminente relator, Ministro José Néri da Silveira, a Terceira Turma do TFR, a unanimidade, fixou o entendimento abaixo, que enquadra corretamente a questão tanto do ponto de vista trabalhista, quanto do previdenciário:

Ementa: "Previdência Social. Valores pagos, com habitualidade, aos empregados, mês a mês, sob a denominação de "salário-esposa" e "complementação do salário-filho". Não se podem compreender essas quantias como "salário-família" — conforme definido na Lei nº 4 266, de 8.10.1963, e no Decreto nº 53 153, de 1963. Integram essas importâncias o "salário-contribuição, nos termos do art. 69, § 1º, da Lei Orgânica da Previdência Social, e art. 173, inciso I, do Regulamento Geral da Previdência Social baixado com o Decreto nº 60 501, de 14.2.

1967. Distinção entre as nações de “re-
numeração e salário, para efeitos do Direito
do Trabalho, e de “salário de contribui-
ção” no regime da previdência social”.

Lê-se da documentação acostada à ini-
cial que se AA, pagaram aos operários
casados, no período de abril de 1968 a
agosto de 1968, importância mensal de
Cr\$ 20,00, sob título de salário ou sub-
sídio-esposa, e, a igual título, a quantia
de Cr\$ 30,00, a partir de setembro de
1968 a abril de 1969, e, neste último trato
de tempo, sob o nome de “complementa-
ção do salário-família” a quantia de
Cr\$ 2,10 por filho dependente, menor de
quatorze (14) anos (fls. 16 e 19/20). De
referir é que o levantamento do débito,
objeto da presente ação anulatória; é de
maio de 1969 (fls. 21).

Pois bem, a Lei nº 4 266, de 3.10.
1963, que instituiu o salário-família do
trabalhador, fê-lo devido, pelas empresas
vinculadas à Previdência Social, mensal-
mente, a todo o empregado, que se com-
preenda na definição da CLT, qualquer
que seja o valor e a forma de sua remu-
neração, por filho menor de qualquer con-
dição, até 14 anos de idade, sob forma
de quota percentual calculada à base de
5% sobre o valor do salário-mínimo lo-
cal, devendo as empresas serem reembol-
sadas, cada mês, dos pagamentos das quo-
tas feitas aos seus empregados, mediante
desconto do valor respectivo do total das
contribuições recolhidas aos então Insti-
tutos de Aposentadoria e Pensões, hoje,
ao INPS.

Estabeleceram, como referido acima, a
Lei nº 4 266/63 e o respectivo Regula-
mento, aprovado pelo Decreto nº 53 153,
de 10.12.1953, que a quota de salário-fa-
mília, devida a cada filho menor de 14
anos, corresponderá a 5% do salário-mí-
nimo local, “arredondado este para o múl-
tiplo de mil cruzeiros (velhos) seguinte

para efeito de cálculo (Lei cit., arts. 2º
e 7º, item I; Regulamento, art. 12).

Preceituou, outrossim, o art. 9º, do di-
ploma legislativo em referência, *verbis*:

“Art. 9º As quotas do salário-família
não se incorporarão, para nenhum efeito,
ao salário ou remuneração devidos aos
empregados”, explicitando-se, no art. 38,
do Regulamento, que essa não incorpora-
ção haveria de ser considerada inclusive
para efeito fiscal ou de previdência so-
cial. Daí a não incidência da contribuição
previdenciária sobre o valor das quotas
de salário-família de 5% do salário-mí-
nimo local.

Previu, ainda o Regulamento em exa-
me, entre suas “Disposições Gerais e
Transitórias, no art. 42, *verbis*:

“Art. 42. As empresas abrangidas por
este Regulamento não compreendidas na
ressalva constante da parte final do art.
2º, que, em razão de contrato coletivo
de trabalho, regulamento interno ou ajus-
te individual, já venham concedendo nos
seus empregados quotas de salário-famí-
lia, observarão as seguintes condições:

I — Se o valor da quota relativa a
cada filho for inferior ao mencionado no
art. 12, deverá ser reajustado para este,
podendo a empresa haver o respectivo
reembolso, pelo total, segundo a forma
prevista na Seção II, do Capítulo III des-
te Regulamento;

II — Se o valor da quota relativa a
cada filho for superior, ao mencionado
no art. 12, poderá a empresa haver o res-
pectivo reembolso pela forma prevista na
Seção II do Capítulo III deste Regula-
mento, até o limite deste último valor.

Dessa sorte, o regime do salário-família
estabelece limite ao valor da quota rela-
tiva a cada filho menor de 14 anos, ao de-
terminar seu cálculo à base de 5% do
salário-mínimo local, cabendo sempre às
empresas reembolso das importâncias des-
sa forma pagas a seus empregados. Quem

paga salário-família faz jus a reembolsar o quantum respectivo. Somente uma exceção, ademais, assim se previu, quando a considerar salário-família valor pago ao empregador, excedentes da quota de 5% do salário-mínimo local, relativo a cada filho menor de 14 anos. Essa ressalva consta do caso transcrito art. 42, II, do Regulamento, norma transitória, que apenas atingiu às empresas nessa situação existentes em 1963, no advento da lei e regulamento ora examinados.

Estou, dessa sorte, data venia, em que a denominada "complementação do salário-filho", ou "complementação do salário-família", no valor de Cr\$ 2,10 por filho dependente, menor de 14 anos, paga, mensalmente, pelas AA, a seus empregados, a partir de setembro de 1968, não pode, diante do sistema legal e regulamentar que o preside, entre nós, ser considerado outorga participante da natureza do salário-família, e, pois, beneficiada pela regra do art. 9º, da Lei nº 4 266/1963, e do art. 38, do Regulamento predito. Trata-se de importância que não se compreende no limite da quota do salário-família, isto é, 5% do salário-mínimo local. É um plus, relativamente a essa quota. Pois bem, os dispositivos citados são claros ao beneficiarem com a não incidência da contribuição previdenciária a quota de salário-família e não qualquer outra importância paga ao empregado, ainda que sob nome de complementação de salário-família". Nem se enquadra na ressalva do art. 42, II, já aduzido.

Não há, portanto, como tratar a vantagem em apreço deferida pelas AA, a seus empregados, segundo as normas do salário-família.

No que concerne ao "salário-esposa" ou subsídio-esposa, de Cr\$ 20,00 e, depois, de Cr\$ 30,00 pago a cada servidor casado, pelas AA, ainda com maior razão, não cabe ter qual vantagem classifi-

cável como "salário-família", forma e para os efeitos da legislação em vigor, quanto ao mesmo. É que o salário-família é pago por filho e não por esposa. Logo, se empresa sujeita a Previdência Social resolver instituir gratificação, abuso ou outro título tenha, a ser pago aos empregados casados, de referência a esposa, não cabe pretender amparo ao art. 9º, da Lei nº 4 266/1963, ou no art. 38, do respectivo Regulamento.

Afastada, dessarte, a viabilidade jurídica de tratar os valores pagos, a esses títulos, pelas AA, a seus empregados, mensalmente, segundo o regime de salário-família, o qual vem sendo, de forma regular, de resto, nos termos de direito, pago pelas empresas em causa e não constitui objeto desta demanda, cumpre ver se outro fundamento legal existe a amparar o pedido das suplicantes, em ordem a não deverem as contribuições previdenciárias em alusão.

Não se nega, em ambos os casos, pagamento com habitualidade, cada mês.

No Memorial, que trouxe à consideração da Turma, o ilustre advogado das AA, não contesta dita habitualidade de pagamento, sustentando, entretanto, em sua parte conclusiva: a) que as parcelas deferidas pelas recorrentes a seus empregados, como complementação do salário-família, não integram a renumeração, por lhes faltar o caráter de contraprestação de trabalho; b) que essas parcelas não são adicionadas nem ao salário nem na aposentadoria; c) que não integrando a remuneração escapam à incidência da contribuição à Previdência Social (art. 173, I, do Regulamento da Previdência Social — Decreto nº 60 501, de 14.3.1967); d) que o entendimento sustentado tem apoio na Lei (art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o art. 36, § 2º, e 173, inciso I, do Regulamento da

Previdência Social, como na doutrina e na jurisprudência.”

Lamento, no que atine a essa segunda colocação do problema, também, não poder aderir aos argumentos das empresas suplicantes.

Em verdade, por primeiro, o egrégio Supremo Tribunal Federal tem consagrada neste particular, sua jurisprudência nas Súmulas n.ºs 207, 209 e 459, verbis:

“207 — As gratificações habituais inclusive a de Natal consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

209 — O salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido, unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.

459 — No cálculo da indenização por despedida injusta, incluem-se os adicionais, ou gratificações que, pela habitualidade, se tenham incorporado ao salário.”

Ora, *in hoc casu*, as outorgas examinadas, fazem-se aos empregados, com habitualidade, cada mês. As próprias AA, na inicial, destacam, à fls. 2, que:

“Os associados do Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem de Brusque, de longa data vêm se antecipando na concessão de vantagens aos empregados em suas empresas”.

É à fls. 3, verbis:

“Já assinalamos que a parcela foi concedida espontaneamente pelas AA, em reunião de seu Sindicato de Classe, visando a propiciar maior poder aquisitivo aos que possuem maiores encargos na sociedade, constituindo-se, por isso, em legítima expressão da Justiça Social.”

Mesmo se se desprezasse o exame da questão, à luz da CLT, ainda assim não parece possível chegar a conclusão diversa, situando-se o problema no plano autônomo da legislação providenciária.

Com efeito, dispõe o art. 69, § 1º, da Lei Orgânica da Previdência Social:

“Integram o salário de contribuição todas as importâncias recebidas, a qualquer título, pelo segurado, em pagamento dos serviços prestados.”

Assim, o RGPS, baixado com o Decreto nº 60 501, de 14.3.1967, em seu art. 173, I, estabelece:

“Art. 173. Para os efeitos deste Regulamento, entende-se como “salário-contribuição”, observado o despacho em parágrafo único:

I — Para os segurados empregados (art. 6º, itens I e II), para o segurado empregadores (art. 6º, item III) e para os segurados trabalhadores avulsos (art. 6º, item IV) — a remuneração efetivamente percebida durante o mês, em uma ou mais empresas, nela integrada todas as importâncias recebidas, a qualquer título, pelo segurado, em pagamento dos serviços prestados.”

Não vale, data venia, alegar, na espécie, que os valores em exame, pagos aos empregados, com habitualidade, mês a mês, não o sejam em pagamento dos serviços que prestam às empresas.

Não se trata, aí, sequer, de abonos eventuais ou gratificações semestrais, ambos de qualquer forma também sujeitos à incidência do art. 69, § 1º, da LOPS. *In casu*, as importâncias — que, já verificamos, não se podem abrigar no conceito legal de salário-família — compõem, mensalmente, o *quantum* devido aos trabalhadores casados das empresas, porque lhes prestam serviços. Não há falar em excepcionalidade da vantagem em causa. *Como não ver natureza remuneratória em um quantum que é entregue, mês a mês, a por do salário-família calculado na forma da lei, ainda que sob os rótulos expressivos de “complementação do salário-família”, e “salário-esposa”?*

Em preciso voto que proferiu no julgamento do AMS nº 31 425, de Pernambuco, o eminente Ministro Márcio Ribeiro anotou, acerca das quantias entregues aos empregados semestralmente, *vesbis*:

“Meu voto é dando provimento aos recursos, para cassar a segurança. A própria sentença reconhece que as contribuições incidiram sobre gratificações concedidas em junho e dezembro, gratificações que, embora não constituam, propriamente, salário dos empregados, são pagos habitualmente. Além disso, o § 1º do art. 6º da Lei nº 3 807, de 1960, a meu ver, compreende quaisquer gratificações, inclusive as eventuais.”

À sua vez, no julgamento do AMS nº 42 627-PS, a respeito das contribuições da Previdência Social sobre as chamadas “gratificações de balanço” e “gratificações de Natal”, o ilustre Ministro Esdras Gueiros, na condição de relator, registrou:

“A matéria de que cogitam estes autos já constitui jurisprudência tranqüila neste Tribunal e bem assim no próprio Supremo Tribunal Federal, no sentido de que incidem os descontos previdenciários sobre o total de salário percebido pelos empregados, integrados no mesmo, quaisquer gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideradas tacitamente convencionadas.”

Refere, nesse sentido, também, com propriedade, a douta Subprocuradoria Geral da República, às fls. 101/102, outras decisões deste Tribunal onde se evidencia a correta compreensão de incidência das normas sobre contribuição previdenciária.

A referência que fazem as AA, no Memorial, à Resolução nº 225, de 27.5.70, *In D.O.* de 26.6.1970, do DNPS, não parece ter mais relevo, permissa venia, porque, posteriormente, na Resolução nº CD/DNPS 29/71, o Conselho Diretor do Departamento Nacional de Previdência So-

cial resolveu esclarecer, dentre outros, que a gratificação de balanço, integra o salário de contribuição referente ao mês em que for paga, salvo se, nessa ocasião, o segurado estiver em inatividade, uma vez que, em tal hipótese inexistem remuneração de trabalho e, conseqüentemente, sobre a mesma gratificação não pode incidir a contribuição previdenciária (*in D.O.*, de 26.2.1971).

Nessa mesma linha, posteriormente à Resolução citada pelas AA, de nº 225/70, já no Processo nº MTPS, 164 569/69, ficou reconhecido, por despacho do Sr. Ministro do Trabalho e Previdência Social, que a gratificação de balanço integra o o salário de contribuição (*in D.O.*, de 26.2.1971).

Por último, não favorece também às AA, a inovação do art. 36, § 2º, do RGPS, segundo o qual não serão considerados para efeito da fixação do salário de benefício as gratificações especiais que, não tendo natureza remuneratória, se caracterizem como liberalidade da empresa. Em primeiro lugar, já examinamos que os valores pagos aos empregados das AA, sob os títulos inicialmente referidos, não podem deixar de ser considerados como de índole remuneratória, por sua habitualidade, e mesmo por sua expressão no todo salarial: Cr\$ 40,00 hoje, por esposa, e Cr\$ 2,10, por filho menor de 14 anos. De outra parte, o INPS, em suas razões, às fls. 78/79, alinha judiciosos argumentos em ordem a demonstrar, precisamente, o expressivo volume de contribuições que seriam desviadas da Previdência Social, em prejuízo dos empregados, se prevalecesse a tese das AA. Afirma o R., *in verbis*.

“Seriam alguns bilhões de cruzeiro em prejuízo da Previdência e dos assalariados que não verão computados esses ganhos para efeito de média salarial, na ocasião

da obtenção do benefício, que é a soma de todos os ganhos percebidos, seja a qualquer título, durante os 36 últimos meses."

Como se esclarece, às fls. 55v/56, inclusive ajuste entre os Sindicatos e as empresas em torno das vantagens em apreço.

Dessa sorte, estou em que a decisão afetada, ao que parece isoladamente, pela JRPS, de Santa Catarina, ao considerar o subsídio-esposa como abono espontâneo não remuneratório de serviço prestado, com finalidade puramente assistencial e social, portanto, não incidindo contribuição previdenciária", em conformidade com cópia da resolução, juntada por linha nos autos, à fls. 6 do Apenso, e tomada a 16 de novembro de 1970, não incide com a realidade destes autos, fugindo, outrossim, à argumentação do INPS, que, de forma enfatizada, procura, inclusive, demonstrar intuito anti-social e fraudulento, na conduta das AA, às fls. 75/76, *verbis*:

"c) À primeira vista, parece louvável esse aumento, além do teto legal. Todavia, consultando a Fiscalização do INPS chega-se à conclusão de que é um autêntico "presente de grego", prejudicial à classe hi-po-suficiente.

A verdade é que a classe assalariada reclamou aumento que entendia de direito. As empresas ao invés de conceder segundo a prazo usual, usou de uma forma para dar somente aos casados.

A partir de setembro de 1968 foi concedido Cr\$ 2,10 para cada filho como aumento aos casados por serem os mais necessitados, sob a rubrica de complementação de salário-família.

Visavam os empresários dar aumento sem a conseqüente contribuição, usufruindo-se com isso em prejuízo dos próprios assalariados, casados, pois na ocasião de receber benefício, aposentadoria, auxílio-doença etc..., não computarão esse au-

mento para efeito de cálculo de benefício, pois sobre ele não incidiria contribuição.

Em última análise o prejudicado seria a classe operária casada, mercê só de subterfúgio encontrado pelos ilustres empresários. Conseqüentemente, longe de ser louvável, como à primeira vista, se apresenta, é ardiloso e prejudicial aos interesses futuros dos assalariados.

A não contribuição só beneficia os empresários e maleficia os assalariados, os quais na ocasião de se aposentar ou ficarem em auxílio-doença, não integram seus proventos em parcelas percebidas não tributáveis, como desejam os AA.

No que concerne à posição tomada pela Justiça do Trabalho, através da MM. Junta de Conciliação e Julgamento de Blumenau (fls. 3 do Apenso), também, em que pese o respeito que merece esse decisório ainda isolado, também não é de molde a modificar as conclusões, a que antes apartei, por fundamentos outros que não pertencem, exclusivamente, à órbita do Direito do Trabalho, com conceitos próprios, em face do Direito Previdenciário, máxime, no que atinge à aplicação do art. 477, da CLT, e ao cálculo indenizatório na rescisão do contrato de trabalho, paralelamente ao conceito legal de "salário-contribuição" previsto no art. 69, § 1º, da LOPS.

De todo o exposto, não se podendo, por força de lei, considerar os quantitativos sem exame "salário-família", para os efeitos de isenção de contribuição previdenciária, muito embora anotem as AA, seu sentido social: estando, de outra parte, compreendidas essas parcelas mensais no âmbito do art. 69, § 1º, da LOPS, e art. 172, I, do RGPS, inclusive, por sua natureza e em face da habitualidade de seu pagamento — em que pese o brilho do trabalho trazido aos autos pelas AA —, força é concluir pela improcedência integral da ação proposta contra o INPS".

25. Concluídas essas considerações de ordem geral, sobre o problema em tese, passemos agora a examinar aqueles pontos do arrazoado da companhia interessada (item 4 — fls. 34) que, direta ou indiretamente, não foram apreciados ao longo da exposição.

26. Relativamente às letras *a*, *b*, *c* e *d*, desse item 4 (fls. 35), nada mais temos a acrescentar, salvo que o salário-família pago *antes* da lei e *acima* dos valores por esta estabelecidos constitui ato de vontade da empresa, tendo-se incorporado ao salário, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT, não dando margem a qualquer reivindicação empresarial; vale, tão-somente, como elemento de prova de que a empresa interessada, ininterruptamente, vem concedendo essa vantagem aos seus empregados, embora a tanto não esteja obrigada.

27. Quanto às letras *e* e *f* (fls. 35/36), que constituem o fulcro do problema, já foram objeto de discussão ao longo de quase toda a nossa exposição, em especial nos itens 19, 20, 21 e 22.

28. No que respeita à alegação con-substanciada nas letras *g*, *h*, *i*, *j* e *l* (fls. 36), merece *atenção* especial, não só em face da tese jurídica sustentada pela companhia interessada — *conflito de normas de hierarquias diferentes* cumulada com *mudança de critérios exegéticos* — como também porque o ilustre signatário do expediente de fls. 1/16, no item 17 do seu arrazoado, fez alusão à existência da Resolução CD-DNPS-1 169/63 e, *por um lapso evidente, transcreveu expressões que, em absoluto, não se encontram nesse ato normativo*, cuja cópia acompanha este parecer, em anexo.

28.1 Relativamente ao alegado *conflito* entre a Resolução nº CD-DNPS-1 169/63 e a Instrução nº SAF-299 29/73 (também em anexo, que, *se fosse real*, estaria re-

solvido com apelo a teoria do ordenamento jurídico — as normas de grau inferior não podem prevalecer sobre as de maior hierarquia porque estas é que lhes servem de fundamento — trata-se, na verdade, de um *choque aparente*, como costumam ser quase todos os chamados conflitos de leis, que se há de resolver dentro dos quadros e segundos os métodos próprios da hermenêutica jurídica.

28.2 Isto posto, se confrontarmos as duas normas em exame, verificaremos que, longe de conflitarem, elas se harmonizam, fixando, nos respectivos campos de atuação, a interpretação correta para o problema da incidência das contribuições previdenciárias sobre o salário-família.

28.3 Com efeito, enquanto a Resolução nº CD/DNPS-1 169/63 diz que: a) os descontos para a previdência social não incidem sobre as *importâncias pagas a título de salário-família*, a Instrução nº SAF-299 29/75 esclarece que: b) *integram o salário-contribuição e de benefício*, i.e., estão sujeitas a descontos para a previdência social *quaisquer importâncias pagas ou creditadas pelas empresas a seus empregados, sob a rubrica “salário-família”, que excedam as limitações impostas pelos artigos 4º e 12 do Decreto nº 53 153/63*, ou seja, aquelas pagas acima das quotas legais.

28.4 Afastada, assim, a alegação de conflito e, por via de consequência, de mudança de critérios exegéticos, não há falar no risco de se instaurar o caos administrativo a que se refere, com sobriedade, o Parecer nº I-217/73, da Doutra Consultoria Geral da República.

28.5 Resta examinar, entretanto, se a Resolução nº CD-DNPS-1 169/63, tendo excluído da incidência das contribuições previdenciárias o salário-família, *a partir da vigência* da Lei nº 3 807/60 e antes da Lei nº 4 266/63, não teria incidido no

vício de ilegalidade, por contrariar o disposto nos artigos 457, § 1º, da CLT e 76, item I, da LOPS.

28.6 Temos para nós, sobretudo em face do que expusemos nos itens 21 e 22, que essa Resolução, no particular, está eivada de ilegalidade porque negou àquele salário-família contratual, i.e., ajustado entre a empresa e seus empregados, o caráter remuneratório que, desenganadamente, possuía, prejudicando, assim, a um só tempo, não somente os interesses dos segurados como os da própria previdência social.

28.7 Por isso, e porque os atos nulos — que a tanto equivalem os ilegais — não geram direitos, sendo privados de efeitos *ab initio*, estamos em que a citada Resolução não teve e não tem validade, pelo que não pode servir de suporte à pretensão da empresa interessada.

29. Se não se admitir a nulidade dessa Resolução, que pode ser declarada inclusive pela própria Administração, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal consubstanciado na *Súmula 473* é de se reconhecer que *foi revogada pela Lei nº 4 266/63*, não só porque esta norma é de hierarquia superior, como também porque disciplinou, integralmente, a matéria objeto daquela Resolução (Lei de Introdução ao Código Civil, art. 2º, § 1º, *in fine*).

29.1 A este propósito, como observa, entre outros, o douto Oscar Tenório, pouco importa que os princípios da norma anterior coincidam, *mesmo na letra*, com a norma posterior, para que se reconheça que a primeira foi revogada; *a lei posterior* — acrescenta esse autor — *pode até mesmo respeitar dispositivos existentes na lei anterior, mas nem por isto, ao menos do ponto de vista formal, elas continuam em vigor (Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Rio, Borsó, 2ª ed. aumentada, 1955, p. 88).*

29.2 Portanto, e de modo indiscutível, *a partir da entrada em vigor da Lei nº 4 266/63*, especialmente à vista do que dispõe o seu art. 9º, *a Resolução CD/DNPS-1 169/63 foi revogada*, razão por que é de se proclamar, mais uma vez, que *é meramente aparente o conflito* que se pretende suscitar entre as suas disposições e as da Instrução nº SFA-299 29/73.

29.3 Por esse motivo, i.e., porque é nula ou porque foi revogada, essa Resolução não contém critério exegético capaz de ser invocado para contestar a interpretação rigorosamente adequada que se contém na Instrução nº SAF-299 29/73, nem muito menos para fazer incidir sobre esta Instrução a correta restrição contida no já citado Parecer nº I-227/73, da Doutra Consultoria Geral da República.

30. Quanto às alegações contidas nas letras *m* e *n*, do mesmo item 4 (fls. 37), no sentido de que somente quando há desproporção entre o salário-família e os salários contratados, por fraude à lei, é que se deve admitir o caráter salarial da respectiva prestação, cabe-nos ponderar que, no caso, não se trata de pesquisar o *animus* com que agem as empresas, em cada caso em concreto, mas tão-somente de fazer incidir, objetivamente, as normas legais quando ocorrerem os pressupostos que ensejam a sua atuação.

30.1 Do contrário, os órgãos da previdência social se veriam a braços com o problema de pesquisar e definir, em cada caso, se existir ou não *desproporção* entre o valor extra-legal do salário-família e o do salário ou remuneração dos empregados das diversas empresas.

30.2 Sabendo-se que o *conceito de proporção* é inteiramente fluido, e que, no caso, se teria que pesquisá-la com relação ao salário de cada empregado, pois o que é proporcional ao salário-mínimo não o é em face do salário-máximo pago pela empresa aos seus empregados de maior

categoria, fácil é aquilatar a *margem da subjetividade* que se abriria a toda a sorte de procedimentos, inclusive fraudulentos, com prejuízos incalculáveis não só para os empregados-segurados como para a própria previdência social.

30.3 Por isso, em que pese o conceito elevado que possui a Companhia Vale do Rio Doce, que exclui, de plano, qualquer suspeita de fraude no relacionamento com seus empregados e com os órgãos da previdência social, somos obrigados a manter o entendimento já fixado por esta Consultoria e aprovado pelo Exm^o Sr. Ministro de Estado, no sentido de que os valores *espontaneamente pagos aos seus empregados, sob o rótulo de salário-família, acima dos limites fixados pela Lei nº 4 266/63, compreendem-se na remuneração como conceituada no art. 457 da CLT e, conseqüentemente, integram o salário-*

contribuição definido no art. 76, item I, da Lei Orgânica da Previdência Social.

31. Finalmente, quanto ao volume astronômico dos débitos em atraso, cabe à empresa esquematizar uma fórmula capaz de amortizá-los sem comprometer o seu equilíbrio financeiro ou os seus planos de desenvolvimento, providência essa que poderia consistir, por exemplo, na transferência de ações para o patrimônio do INPS, caso esta instituição se mostre receptiva a essa forma de pagamento.

É o nosso parecer, s.m.j. (a) *Inocêncio Martires Coelho*, Consultor Jurídico.

Aprovo o Parecer nº 004/76-CJ, por seus fundamentos.

Encaminhe-se à Douta Consultoria-Geral da República acompanhado dos Processos n.ºs MPAS-200 470/75 e MME-608 378/75. Em 11 de março de 1976. *L. G. do Nascimento e Silva*, Ministro.