

# A INCONSTITUCIONALIDADE DA COBRANÇA DE CPMF DA CONTA-SALÁRIO BANCÁRIA

**Thelma Pompeu Ribeiro Gusmão**

Mestranda em Direito Empresarial pela Faculdade de Direito Milton Campos.  
Advogada.

## 1. Introdução

Alguns bancos vêm utilizando a prática de cobrar a Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos de Natureza Financeira – CPMF sobre os saques dos salários pagos, através das contas salários. Pelo abuso desta cobrança, sua ilegalidade, mais ainda entendemos inconstitucional, e para demonstrar esta situação irregular, a responsabilidade da instituição financeira e do empregador faremos este breve estudo.

## 2. Do salário

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei N.5.452 de 1º. De Maio de 1943), não define o que seja salário, entretanto os componentes do salário são enumerados em seu artigo 457.<sup>1</sup>

“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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela

---

<sup>1</sup> CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei N.5.452 de 1º. De Maio de 1943).

empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

Diversos autores procuram definir o que seja o salário.

Salário é a contraprestação devida pelo empregador em face do serviço desenvolvido pelo empregado.<sup>2</sup>

Contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal à disposição de outrem em virtude do vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído.<sup>3</sup>

Salário é a retribuição pelo trabalho prestado pago, diretamente, pelo empregador.<sup>4</sup>

O salário é, isto sim, a retribuição devida ao trabalhador pela sua contribuição em favor da produção.<sup>5</sup>

Salário é o pagamento efetuado pelo empregador (sujeito ativo) ao empregado (sujeito passivo) para que possa aproveitar o trabalho dessa pessoa, sem que necessariamente o faça; à obrigação de pagar salário correspondente o direito de contar com o trabalhador em ocasiões normais.<sup>6</sup>

Apesar das divergências salário e remuneração são conceitos equivalentes, até o ano de 1943, não se fazia distinção entre eles, posteriormente no Relatório da Comissão que elaborou o Anteprojeto da C.L.T, fizeram algumas considerações as quais foram fundamentais.<sup>7</sup>

O salário é devido e pago diretamente pelo empregador, não se incluindo obviamente, no conceito de salário as gorjetas, que são arbitrárias recompensas atribuídas por terceiros, aos seus eventuais e atenciosos servidores. As gorjetas são computadas, realmente – e daí provém todo o equívoco atualmente existente – no que se compreende sob a denominação de remuneração do empregado, isto é, a totalidade dos proventos auferidos em razão do emprego. A remuneração, então, é que deve servir de base para o cálculo das contribuições destinadas às instituições de seguro social, considerando-se essa importância na estimativa das indenizações nos casos previstos de rescisão de contrato de trabalho.

Daí a doutrina fazer as seguintes distinções: No plano legal salário seria a contraprestação do trabalho pago diretamente ao empregado pelo empregador,

---

<sup>2</sup> Russomano, Victor Mozart, Manual Popular do Direito do Trabalho, vol. 1, 1954, p.87.

<sup>3</sup> Catharino, José Martins, Tratado Jurídico do Salário, 1951, p. 90.

<sup>4</sup> Maranhão, Délio, Direito do Trabalho, 1966, p. 153.

<sup>5</sup> Sussekind, Arnaldo, Duração do Trabalho e Repouso Remunerados, 1950, p. 333.

<sup>6</sup> Nascimento, Amauri Mascaro, O salário, LTR, 1966, p. 21.

<sup>7</sup> Nascimento, Amauri Mascaro, O salário, LTR, 1966, p.27

enquanto a remuneração entraria as gorjetas, ou seja, o pagamento auferido pelo empregador em razão do trabalho, por terceiros. No plano doutrinário a remuneração é o gênero, enquanto salário seria espécie deste, na prática existe uma confusão destes conceitos. Portanto definimos que salário é a contraprestação do trabalhador ou do tempo deste colocado a disposição do empregador, que diretamente o remunera.

### 3. O justo salário

A origem da idéia do justo salário já era por Marx tratada em seu livro *Salaire, prix et profit*.

O homem ao longo dos anos vem tentando obter um salário justo, uma troca equivalente pelo seu trabalho. Por se tratar de interesses que se contrapõem, e para alguns conflitantes, pois maior o salário menor o lucro e maior o lucro menor o salário. Percebeu-se a necessidade da intervenção jurídica para proteção do salário<sup>8</sup>.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) defende o direito a uma justa remuneração, compatível com a dignidade humana, que seja suficiente para um padrão de vida decente. Além desta manifestação outros organismos tem se proposto a resguardar os interesses do trabalho, a exemplo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, com as Convenções de números 26, 99, 109, 110 e 131 e ainda as Recomendações números 30, 89 e 135 entre outros.

Jolivet, autor francês do livro “Tratado de Filosofia”, expõe que “deve o salário ser a retribuição adequada do trabalho empenhado, equação formulada no liberalismo segundo a lei da oferta e da procura e, de acordo com a outra corrente do pensamento, com base no valor natural do trabalho humano”<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Marx, Karl – Título original: *salaire, prix et profit* (salário, preço e lucro), Ed.Centauro, não consta ano de publicação.

<sup>9</sup> Régis Jolivet, citado in Nascimento, Amauri Mascaro, Teoria Jurídica do Salário, LTR, 1994, p.23

Jolivet afirma que certos teóricos liberais mostram que a solução do liberalismo deixa a porta aberta à exploração do operário e faz a seguinte crítica: A teoria liberal do salário reclama as mesmas críticas que a do preço de venda. Claro é, com efeito, que não entra nas intenções dos operários fazer um presente ao patrão, mas sim obter o equivalente do seu trabalho. Por conseqüência, se ele aceita um salário inferior, fá-lo à força, por não tratar de igual para igual com o empregado. É que no sistema liberal, a liberdade do operário individual não passa de uma palavra: as mais vezes, por falta de recursos, ver-se-á obrigado a aceitar às condições que lhe oferecem. Toda a sua liberdade consistirá em não poder agir de outro modo. Mister se torna, pois rejeitar o ponto de vista liberal, incapaz de assegurar o respeito da dignidade do operário.

Confirmando a contemporaneidade do pensamento de Jolivet, faria duas colocações, a primeira de que é necessário um controle do estado liberal, quando a força do capital se sobrepõe a força do trabalho, subjugando sem atender aos princípios norteadores da sociedade. Por outro, vejo um retorno ao pensamento aristotélico, inclusive com o artigo 422 do Código Civil Brasileiro com a imposição do princípio da boa-fé objetiva nos contratos que não engloba apenas as relações sociais e mercantis, mas todos os tipos de contrato alcançando o contrato do trabalho, pois inserido esta no contexto. De outro ângulo, mas não eqüidistante se encontra a dignidade da pessoa humana, a qual a Constituição Brasileira tratou de assegurar, ainda que por vezes timidamente diante do capital e do próprio Estado.

Portanto, o princípio do justo salário tem como fundamento estabelecer uma razoável formula de superação de impasses e dúvidas à respeito dos métodos de fixação do valor dos salários, pensamento este já exposto por doutrinadores brasileiros<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Amauri Mascaro Nascimento, p. 27 do Livro Teoria Jurídica do Trabalho, LTR, 1994.

#### **4. Salário como função alimentar**

A finalidade do salário é socioeconômica, por estar condicionada as relações econômicas, entretanto alcança uma dimensão maior, que é a social, como “um círculo integrativo”.

Couture preconizava a defesa do salário pelo Estado, por entender que o salário como crédito alimentício. Planiol e Ripert, Santoro-Passarelli, defendia que o salário deveria ter proteção também por garantir as necessidades do trabalhador. A doutrina não é pacífica, nem todos entendem que o salário merece proteção diferenciada, por ser um crédito alimentício, mas trata-se de uma obrigação, que se encontra na esfera do contrato de trabalho, trata-se de um crédito correlativo a uma atividade prestada.

Concluimos que o salário não precisa de uma visão paternalista, mas que seja um crédito trabalhista, e que este trabalho seja pago de forma justa, em contra prestação do trabalho prestado e que seja capaz de manter a dignidade humana daquele que labora.

#### **5. Garantias constitucionais do salário**

Nem todos os países dispensam em suas cartas magnas, garantia de nível salarial. Entretanto, o nosso país o faz, quando fixa o salário mínimo, salários profissionais, a exemplo a lei que trata do salário do engenheiro, a lei que trata do salário do médico entre outras, e o piso salarial.

A Constituição Federal em seu artigo 7º. , IV, trata do salário mínimo, existindo as convenções coletivas que tratam do piso salarial de certas categorias de trabalhador. Desta forma entendemos e verificamos a ingerência do Estado, ou determinado o salário mínimo a ser pago no território nacional, ou determinando o salário profissional ou autorizando que as categorias organizadas disponham sobre ele.

A Constituição Federal ainda em proteção ao salário declara em seu artigo 7º, V “a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.” A norma tem como objetivo a garantia da irredutibilidade do salário diante das imposições do capital entre outras. O trabalhador tem o direito de perceber o fruto do seu trabalho diretamente do empregador, no valor pactuado, autorizado os descontos já definidos em lei, como o valor da garantia da previdência social, relativo a sua contraprestação, o desconto do Imposto de Renda, quando alcançar o teto previamente definido em lei, chamado de descontos legais

Reduzir o salário, segundo Amauri Mascaro “é expressão cuja amplitude necessita ser melhor precisada, uma vez que não oferece apenas uma perspectiva de consideração, a começar pelas dimensões básicas do problema, a econômica e a jurídica”.

A irredutibilidade do salário na dimensão econômica é regra que tem como destinatário o governo e diz respeito à política salarial posta em prática. Essa política não deve ser de molde a trazer aos salários a sua desvalorização, a diminuição do seu poder aquisitivo diante da elevação dos preços, a redução real dos salários, a sua não-elevação oportuna e através de meios adequados a impedirem perdas salariais que atingem o trabalhador, como vem acontecendo com as mudanças de política econômica postas em prática no nosso país.

.....

Na dimensão jurídica, a irredutibilidade é uma proteção não do valor real mas da expressão nominal do salário, para impedir que as quantias que estão sendo pagas venham a ser nominalmente diminuídas, o que contraria as regras gerais da proteção ao salário, dentre as quais a da *pacta sunt servanda*. O salário contratual deve ser mantido pelo empregador, porque houve acordo nesse sentido, expresso ou tácito, obrigando-o perante o trabalhador.

A redução jurídica é desse modo, uma ocorrência de verificação mais simples, quantitativamente direta, de expressões numéricas compatíveis, e que nada se relaciona com política econômica ou perda de salários reais. É mais objetiva. Basta ver se o empregador passou a pagar cifra menor do que a que vinha pagando e saber se há diferenças a serem asseguradas ao trabalhador<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Nascimento, Amauri Mascaro, p. 122, apud

Fazendo as distinções e pontuações pertinentes, considerando que o texto foi escrito em 1994, e protege o salário das reduções arbitrárias por parte do empregador.

Entretanto aplica-se, a realidade atual. A falta de segurança das empresas de fazerem os seus pagamentos aos seus empregados diretamente em suas sedes é notória. Diversos, centenas de caso de assalto, em dia de pagamento, ou carros-fortes, entendemos salutar o pagamento dos salários através de instituições financeiras. O empregador deposita em uma conta aberta em nome do empregado o salário deste, conta esta especial, pois não necessita de depósito prévio, o empregado recebe um cartão magnético para o saque , e cada banco dispõe em norma própria quanto saques pode o empregado fazer entre outras regras.

## **6. Pagamento em cheque ou depósito bancário:**

O pagamento do salário por meio de cheques ou depósitos em conta bancária do empregado é permitido pela Portaria n. 3.245, de 1971 do Ministério do Trabalho:

As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários através de conta bancária, aberta para esse fim, em nome de cada empregado e com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado ( art. 1º.)

Os pagamentos efetuados na forma do art. 1º. Obrigam o empregador a proporcionar ao empregado:

- a) horário que permita o desconto do cheque, imediatamente após sua emissão;
- b) condições que evitem qualquer prejuízo, inclusive em consequência de pagamento de transporte;
- c) condição que impeça qualquer atraso no recebimento do salário (art. 2º.)

Não há previsão legal para este tipo de pagamento de salário, mas sim autorização por esta Portaria, condicionando-a apenas ao meio urbano. Não podendo ser uma imposição do empregador ao empregado. Não sendo necessário o ajuste expresso, basta a concordância, para que tal procedimento venha a ocorrer.<sup>12</sup>

O pagamento do salário deve preferencialmente se realizado em dinheiro, entregue diretamente ao trabalhador ou depositado em conta corrente (arts. 463 e 464, parágrafo único, da, da CLT), ou ainda através de cheque (Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.281/88, de 12.12.1984, e Convenção 95 da IOT) , a responsabilidade de efetuar este pagamento é do empregador, que deve obter os meios para que tal ocorra corretamente. Garantir a efetiva contraprestação do labor faz parte das obrigações do empregador. Ao Estado cabe o dever de assegurar a convivência pacífica e harmoniosa dos membros do corpo social e a sobrevivência e desenvolvimento da sociedade e isto ocorre indubitavelmente através do homem e do seu trabalho remunerado.

Para Kelsen,

Vista de uma perspectiva psico-sociológica, a função de qualquer ordem social consiste em obter uma determinada conduta por parte daquele que a esta ordem está subordinado, fazer com que essa pessoa omita determinadas ações consideradas como socialmente – isto é, em relação a outras pessoas – prejudiciais, e, pelo contrário, realize determinadas ações consideradas socialmente úteis. Cabe ao Estado assegurar e garantir que esta ordem social não seja burlada, nem mesmo pelo próprio Estado.<sup>13</sup>

## **7. Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e Créditos e Direitos de Natureza Financeira – CPMF**

A Lei n. 9.311 de 24 de outubro de 1996 instituiu a chamada Contribuição Provisória sobre Movimentação ou Transmissão de Valores e de Créditos e Direitos de Natureza Financeira – CPMF.

---

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Manual do Salário, LTR, 1985. p. 234

<sup>13</sup> HANS, Kelsen. Teoria pura do direito. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 48-49.



Iniciou como medida provisória, para garantir receita para determinado fim (art. 18 da lei, o produto da arrecadação da contribuição será destinado integralmente ao Fundo Nacional de Saúde, para financiamento das ações e serviços de saúde), sendo em 1996, instituída como tributo por tempo determinado , e vem perdurando até os dias de hoje.

### **7.1 Pequena síntese da lei**

Em seu artigo primeiro define o que seja movimentação ou transmissão de valores de créditos e direitos de natureza financeira. Como qualquer operação liquidada ou lançamento realizado por diversas entidades, que representam circulação escritural ou física de moeda, e que resulte ou não transferência da titularidade dos mesmos valores créditos ou direitos.

O art. 2º define as várias hipóteses de fato gerador, como:

- lançamento a débito, por instituição financeira, em contas correntes de depósito, em contas correntes de empréstimo, em contas de depósito de poupança, de depósito judicial e de depósitos em consignação de pagamento de que tratam os parágrafos do art. 890 da Lei 5.869 de 11.01.1973, introduzido pelo art. 1º. Da lei 8.951 de 13.12.1994.

- lançamento de crédito por instituição financeira, em contas corrente que apresentem saldo negativo, até o limite de valor da redução do saldo devedor;

- a liquidação ou pagamento, por instituição financeira, de qualquer crédito, direitos ou valores, por conta e ordem de terceiros, que não tenham sido creditados em nome do beneficiário, nas contas referidas nos incisos anteriores;

- o lançamento de qualquer outra forma de movimentação ou transmissão de valores e de créditos de natureza financeira, efetuados pelos bancos comerciais,

bancos múltiplos com carteira comercial e caixas econômicas, não incluídos nos artigos anteriores;

- liquidação de operação contratadas nos mercados organizados de liquidação futura;

- qualquer movimentação ou transmissão de valores e de créditos e direitos de natureza financeira, independentemente da pessoa que a efetue, da denominação que possa ter e da forma jurídica ou dos instrumentos utilizados para realizá-la.

O artigo 4º define quem sejam os contribuintes:

- os titulares das contas correntes em depósito, contas corrente de empréstimos, em contas de depósito de poupança, de depósito judicial de depósito em consignação, depósito em contas de saldo negativo até aquele montante, enfim todos os titulares de contas em instituições financeiras com movimentos de créditos assim definidos.

O tributo cobrado sobre cada movimentação bancária equivale a alíquota de vinte centésimos por cento (0,20 %) conforme estipulado no artigo 7º. Da lei 9.311 de 24.10.1996.

A lei prevê ainda algumas hipóteses em que a alíquota não incide, entre outra importa para o nosso estudo o inciso sétimo assim definido:

IV – nos saques efetuados diretamente nas contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e do Fundo de Participação PIS/PASEP e no saque do valor do benefício do seguro-desemprego, pago de acordo com os critérios previstos no art. 5º. da Lei nr. 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Verifica-se da análise da lei que trata de um tributo que incide quando da movimentação financeira, *in casu* é objeto do nosso estudo a incidência ou não do imposto sobre o pagamento do salário pelo depósito em conta bancária do empregado.

## **8. Conclusão**

Iniciamos o nosso estudo com uma análise do salário, e verificamos que o mesmo é o pagamento feito ao empregado pelo empregador como contraprestação de seu trabalho e de seu tempo. O salário é protegido constitucionalmente, não sendo permitida redução do seu valor, exceto os descontos legais previstos, já analisados.

O empregado tem o direito de receber a sua remuneração livre de qualquer incidência, com a exceção já apontada. Conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT é dever do empregador o cumprimento exato desta determinação.

Não existe em nosso ordenamento a previsão que seja os salários efetuados através de interposta pessoa ou no caso através de instituição financeira. O empregador por comodidade, garantia de diminuição de riscos, determina abertura de uma conta, chamada de conta-salário, com o único objetivo de efetuar o pagamento. É da escolha do empregador a opção da instituição financeira, que melhor atenda aos seus interesses.. Ao empregado cabe aceitar que seja o pagamento do seu salário efetuado daquela forma , restando ao mesmo se sujeitar a receber na maioria das vezes um cartão para efetuar o saque no caixa eletrônico, com todas as inconveniências de uma agência ou posto de atendimento bancário.

O pagamento do salário do empregado efetuado através de depósito em conta na instituição financeira, não pode ser tributado, sob o argumento de tratar-se de movimentação financeira, em hipótese alguma se configura como tal. Não se enquadra nos fatos geradores previsto na lei 9.311/1996, o empregado não é contribuinte, o mesmo ao proceder ao saque, simplesmente recebe o salário que lhe é devido, não há movimentação financeira, e entender o contrário é ignorar o preceito legal, o direito constitucional ao recebimento do salário e sua irredutibilidade.

A única hipótese de incidência é quando o empregado mantém uma conta-corrente fazendo uma movimentação regular, com direito a talão de cheque, cartão de movimentação, nesta situação o empregado independente da forma de pagamento faz

a opção de manter uma conta-corrente naquela instituição financeira e movimentar o seu dinheiro/salário entre outros pagamentos e créditos.

A situação anterior não se confunde com a opção que algumas instituições dão ao empregado de poder fazer três (03) movimentações, saques, sem a cobrança de taxa de manutenção de conta. Deve-se atentar para o fato de que trata-se de mais um “negócio” para a instituição financeira, que o empregado não efetue o saque de seu salário de uma única vez, não podemos esquecer que as instituições financeiras trabalham como o dinheiro alheio e portanto é extremamente lucrativo que os saques não ocorram de forma imediata, mas ao longo do mês e assim de forma subsequente outros salários vão sendo creditados.

Qual a movimentação financeira faz o empregado ao sacar na instituição financeira o seu salário? Ao nosso ver, simplesmente pratica o ato de receber o seu salário ou remuneração não podemos considerar tal ato como movimentação financeira.

Quando a instituição financeira faz esta cobrança age de forma ilegal, prejudicial ao empregado, entendemos praticar ato inconstitucional, usurpando o direito a irredutibilidade do salário e não se enquadrando o fato gerador, porque não existe movimentação financeira em receber o salário.

A prática abusiva das instituições financeiras inicia-se com o tipo de abertura de conta, não orientado o trabalhador, impondo ao empregado pacotes prontos, em desobediência ao disposto no artigo 14 do Código de Defesa do Consumidor - CDC, que garante ao consumidor o direito de conhecer o que está pactuando e o direito as informações.

Portanto, entendemos a não incidência do imposto sobre movimentação financeira, no pagamento do salário, no caso do saque deste salário, e se em absurda hipótese se aplicar o fato gerador, este ônus incumbiria exclusivamente ao empregador, por não haver previsão legal da obrigatoriedade que tais pagamentos ocorram exclusivamente através de instituição financeira, mas sim por ser mera

comodidade do empregador, não podendo reverter em prejuízo e custo para o empregado.

Recomendo as autoridades e entidades de classe analisar tal situação que vem ocorrendo de forma despudorada, retirando do trabalhador o que ele tem de mais precioso o seu salário, em respeito à dignidade da pessoa humana.

## **9. Referências**

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei N.5.452 de 1º. De Maio de 1943).

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**, 1951.

HANS, Kelsen. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**, 1966.

MARX, Karl. **Salaire, prix et profit** (salário, preço e lucro), Ed.Centauro, não consta ano de publicação.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O salário**, LTR, 1966.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Manual Popular do Direito do Trabalho**, vol. 1, 1954.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Duração do Trabalho e Repousos Remunerados**, 1950.