

## AULAS 06-07 – DA REMUNERAÇÃO E DO SALÁRIO

### 1) Conceito de salário:

Dispõe o artigo 457 da CLT:

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 viagens 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 50% (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 cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

Para o Prof. Godinho: “salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. Trata-se de um complexo de parcelas e não de uma única verba. Todas têm caráter contraprestativo, não necessariamente em função da precisa prestação de serviços, mas em função do contrato (nos períodos de interrupção o salário continua devido e pago); todas são também devidas e pagas diretamente pelo empregador, segundo modelo referido pela CLT...”

Assim, decorre do contrato de trabalho e não da efetiva prestação de serviços, como nos casos de interrupção do contrato, horas *in itinere* e tempo à disposição.

### 2) Conceito de Remuneração: art. 457 da CLT.

A conceituação da remuneração é objeto de divergências doutrinárias, existindo três acepções diferenciadas para a expressão em exame:

1. Uso das expressões salário e remuneração como sinônimas no cotidiano trabalhista;
2. Remuneração como gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função do contrato e salário como espécie mais importante das parcelas integrantes da remuneração;
3. Remuneração foi uma expressão criada apenas para incluir as gorjetas (pagas por terceiros), uma vez que o salário é conceituado como verba paga diretamente pelo empregador ao empregado.

### 4. $R = SB + OVS + G$

**3) Gorjetas** - Considerando a importância das gorjetas na celeuma formada em torno da expressão remuneração, alguns pontos a seu respeito merecem destaque:

1. Não podem ser usadas como forma de atingir o salário mínimo do empregado, pois o art. 76 da CLT exige que o mesmo seja pago integralmente pelo empregador;
2. Repercutem no 13º salário, FGTS e recolhimentos previdenciários apenas, conforme Enunciado 354 do TST;
3. A estimativa das gorjetas deve ser anotada na CTPS do empregado, conforme art. 29, §1º da CLT.

## **4) Denominações salariais**

### **4.1) Impróprias**

Salário de contribuição: base de cálculo para recolhimento junto ao INSS;

Salário de Benefício: valor pago pelo INSS em caso de concessão de benefícios previdenciários;

Salário Família: pago pelo empregador ao empregado de baixa renda em função dos dependentes com menos de 14 anos ou inválidos, vacinados e na escola (descontado posteriormente pelo empregador junto ao INSS);

Salário Maternidade: pago pelo empregador à empregada urbana e rural afastada na licença maternidade (120 dias), com posterior desconto junto ao INSS. As domésticas, avulsas e adotantes o recebem diretamente no INSS;

Salário Educação: contribuição social paga pelo empregador ao INSS para suposto fomento da educação dos empregados;

Salário Social: Segundo o Prof. Godinho a expressão significa o conjunto de prestações genericamente pagas ao trabalhador em virtude de sua existência como sujeito da relação de emprego. A figura engloba, desse modo, não somente as prestações pagas pelo empregador e terceiros, como também prestações assumidas pela comunidade mais ampla ou pelo Estado em favor do empregado (verbas previdenciárias e seguro desemprego, por ex.).

### **4.2) Próprias**

#### **4.2.1) Grupo do salário mínimo**

Salário Mínimo legal:

Pagamento mínimo a que faz jus qualquer empregado no país (art. 76 da CLT), independente das gorjetas, atrelado a uma jornada de 44h/s para os urbanos, rurais

e avulsos. No caso das domésticas, como não existe jornada fixada, existem dois posicionamentos, um dando direito ao valor integral (ainda que o labor seja em 3 dias da semana, por exemplo), e outra admitindo o salário mínimo dia como forma de pagamento proporcional ao labor da doméstica.

#### Salário Normativo:

Em sentido estrito é aquele piso fixado em sentença normativa pelos Tribunais do Trabalho.

#### Salário Convencional

Também chamado Piso da Categoria , Piso Salarial ou Salário Normativo amplo (que abrangeria os fixados por sentença normativa, ACT e CCT). É o valor mínimo a ser pago ao empregado, fixado em ACT ou CCT para determinada categoria profissional.

#### Salário Profissional:

Fixado em Lei para determinadas profissões que são destacadas das demais. Pode ter como base de cálculo o salário mínimo, sem se falar em inconstitucionalidade, já que não funciona como indexador econômico. (SDI – 39 – engenheiros). Exemplos são os médicos e cirurgiões dentistas (Lei 3.999/61) e engenheiros (Lei 4.950-A).

#### Salário Base:

Também chamado de salário garantido, básico, normal ou principal. É aquele valor fixo pago pelo empregador ao empregado, anotado na CTPS, que não pode ser reduzido sem ACT ou CCT, cujo valor não leva em conta outras verbas como os adicionais, gratificações, prêmios, etc.

### **4.2.2) Grupo Salário Isonômico**

#### Salário Isonômico (em sentido estrito):

É o salário devido ao paragonado em função da equiparação salarial com o paradigma, na forma do art. 461 da CLT. (En. 6, 22, 135, 274, 120 e OJ 252 e 193 do TST)

#### Salário Equitativo:

Engloba duas situações jurídicas.

1. Igualdade de remuneração entre o trabalhador temporário e os empregados da mesma categoria na empresa tomadora de serviços (art. 12, “a” da Lei 6.019/74).
2. Igualdade entre o valor pago ao empregado brasileiro e o empregado estrangeiro em empresa localizada no Brasil, desde que o primeiro exerça função *análoga* à do segundo (art. 358, CLT).

### Salário Substituição:

Previsto no art. 450 da CLT, é devido em função da substituição não eventual de outro empregado da empresa. (En. 159 e OJ 96 e 112 do TST)

### Salário Supletivo:

É o salário arbitrado pelo Juiz na ausência de prova ou de estipulação do mesmo pelas partes, previsto pelo art. 460 da CLT.

### Salário Judicial:

Designa o parâmetro salarial fixado no contexto de um processo judicial, desdobrando-se em salário normativo em sentido estrito, salário supletivo e, em alguns casos, quando necessária a intervenção judicial, em salário isonômico, salário substituição e salário eqüitativo.

### Salário Complessivo:

Expressão criada pela jurisprudência para traduzir a idéia de cumulação em um mesmo montante de distintas parcelas salariais, constituindo conduta vedada (En. 91, TST).

## **4.2.3) Grupo Salário Condição**

Compreende esta figura o conjunto de parcelas salariais pagas ao empregado em virtude do exercício contratual em circunstâncias específicas. Assim, a princípio, podem ser suprimidas caso desapareça a condição, circunstância ou fato que lhe deu origem.

Podem ser assim enumerados (serão estudados posteriormente):

1. Adicional de periculosidade;
2. Adicional de insalubridade;
3. Adicional de horas extras;
4. Adicional de transferência;
5. Adicional de penosidade;
6. Adicional noturno;

## **5) Composição do salário**

### **5.1) Parcelas salariais (complexo salarial)**

1. Salário base (incluído o salário *in natura* de periodicidade mensal);
2. Comissões;
3. Percentagens (incluídos os adicionais);
4. Gratificações habituais (incluídas as utilidades com periodicidade não mensal);
5. Abonos;
6. 13º salário;
7. Prêmios;
8. Diárias para viagem impróprias (novo En. 101, TST);
9. Ajudas de custo fraudulentas;

## **5.2) Parcelas não salariais**

### **5.2.1) Indenizatórias**

1. Diárias para viagem próprias;
2. Ajudas de custo;
3. Vale transporte;
4. FGTS;
5. Férias não gozadas;
6. Aviso prévio indenizado;
7. Indenizações por tempo de serviço (arts. 477, 496 e 498 da CLT);
8. Indenização especial por dispensa nos 30 dias que antecedem a data-base do empregado (art. 9º da Lei 7238/84 e En: 182, 242 e 314 do TST);
9. Indenizações pela ruptura contratual imotivada (OJ 207, SDI1, TST);
10. Indenização pelo não recebimento do seguro desemprego por culpa do empregador (Nova súmula 389, TST);
11. Indenizações por dano moral, material e acidentário.

### **5.2.2) Instrumentais**

São chamadas assim por constituírem utilidades (bens ou serviços) ofertadas pelo empregador ao empregado essencialmente como mecanismo viabilizador da própria realização do serviço contratado ou, ainda, por terem sua natureza jurídica salarial esterilizada por norma jurídica (como educação, saúde, transporte, etc.)

1. Exclusões do salário *in natura* previstas no art. 458, §2º da CLT;
2. Exclusão do art. 9º, §5º da Lei 5889/73.

### **5.2.3) Direitos intelectuais**

1. Direitos do autor (art. 5º, XXVII e XXVIII da CR/88 e Lei 9.610/98)
2. Direitos de propriedade industrial (art. 5º, XXIX da CR/88 e Lei 9.279/96)
3. Direitos intelectuais relativos à criação de software (Lei 9.609/98)

### **5.2.4) Participação nos lucros empresariais**

1. A participação nos lucros e resultados, em princípio, teria natureza salarial, entretanto, foi desvinculada da remuneração por força do art. 7º, XI da CR/88 e foi parcialmente regulamentada pela Lei 10.101/00.
2. Pode deixar de ser paga em exercícios negativos, embora não seja possível a supressão da regra abstrata da PLR (salvo por ACT/CCT).
3. A sua estipulação faz-se por negociação coletiva ou por comissão intra-empresarial, mas com a participação de um representante do sindicato operário, arquivando-se o correspondente instrumento no sindicato dos empregados. (art. 2º, Lei 10.101/00).
4. É vedado o pagamento da PLR com periodicidade inferior a semestral, limitada a duas vezes no ano civil (art. 3º, §2º da Lei 10.101/00).

### **5.2.5) Parcelas previdenciárias**

1. Salário família (art. 7º, XII da CR/88 e arts. 65 a 70 da L. 8.213/91);
2. Salário maternidade (art. 7º, XVIII e arts. 71 a 73 da L. 8.213/91);
3. Complementação de benefícios previdenciários (por afastamentos provisórios ou aposentadoria) concedidos pelo empregador.

### **5.2.6) Parcelas de Seguridade Social**

1. PIS/PASEP (art. 239 da CR/88): prestação anual pecuniária no importe de 1 salário mínimo, devida aos trabalhadores inscritos no programa que percebam até dois salários mínimos de remuneração mensal;
2. Seguro desemprego (art. 7º, II e 239 da CR/88): pago em razão do desemprego involuntário do empregado, segundo critérios legais;

### **5.2.7) Parcelas pagas por terceiros**

1. Gorjetas;
2. Honorários de sucumbência do advogado empregado, prevista no art. 21 da Lei 8.906/94, com efeitos suspensos por liminar em ADIN pelo STF);
3. Retribuição por publicidade: oriunda de contrato civil paralelo ao contrato de trabalho (exemplos: artistas e atletas).

## **6) Caracteres do salário**

1. Caráter alimentar: a impenhorabilidade e preferência nos precatórios e na falência (até 150 salários mínimos atualmente) são algumas conseqüências desta característica;
2. Caráter forfetário: significa a obrigação absoluta do empregador de pagar os salários dos empregados, independentemente de seu desempenho econômico em determinado período (assunção dos riscos e alteridade);
3. Indisponibilidade: não é admitida renúncia ou transação lesiva no curso do contrato;
4. Periodicidade (art. 459, CLT);
5. Persistência ou continuidade: repete-se durante todo o contrato, demonstrando ser uma obrigação de trato sucessivo;
6. Natureza composta (complexo salarial);
7. Tendência à determinação heterônoma: significa que as partes contratantes não tem ampla liberdade em sua fixação diante das leis, ACT/CCT e sentenças normativas que atuam como forças externas aos contratantes;
8. Pós-numeração: o pagamento é feito, via de regra, após a prestação dos serviços. Atualmente a característica está um tanto atenuada por ACT/CCT e regulamentos empresariais que permitem adiantamentos e pagamentos em 2 ou mais partes, desde que antes do vencimento. Exceção, segundo o Prof. Godinho é o salário utilidade, normalmente fruído antes do vencimento da obrigação;

## **7) Classificações do salário**

Usualmente são apontadas as seguintes classificações:

1. Quanto à forma ou meios de pagamento (dinheiro ou utilidades);
2. Quanto ao modo de aferição do salário (salário por unidade de tempo, salário por unidade de obra e salário tarefa);
3. Quanto à origem de fixação da parcela: podem ser espontâneas ou imperativas (derivadas de leis, ACT/CCT e sentenças normativas);
4. Quanto ao posicionamento original da parcela no conjunto do Direito: podem ser parcelas típicas do Direito do Trabalho (adicionais, gratificações, salário base, etc...) ou parcelas compatíveis com o Direito do trabalho (comissões do Direito Comercial e indenizações do Direito Civil, etc...).

\*\*\*Considerando a importância das duas primeiras classificações, passa-se a uma análise um pouco mais profunda.

### **7.1) Modos de aferição do salário**

#### **7.1.1) Salário por unidade de tempo**

1. A jornada de trabalho é o critério para o pagamento, desprezada a produção do empregado no período;
2. Constitui o modo mais comum de aferição do salário, podendo ser estipulado por hora, dia, etc, desde que respeitado o parâmetro máximo mensal;
3. É a forma de pagamento que melhor se coaduna com a alteridade inerente ao empregador.

#### **7.1.2) Salário por unidade de obra**

1. A produção do empregado é o parâmetro para o pagamento (número de peças, p. ex.), independente do tempo gasto;
2. Cada unidade recebe um valor fixado previamente pelo empregador, irredutível e denominado “tarifa”;
3. Comum quando o empregador não pode fiscalizar a jornada do empregado, como no caso dos empregados em domicílio (art. 6º da CLT) e dos externos (art. 62, I da CLT);

4. É garantido o salário mínimo (art. 7º, VII da CR/88, Lei 8.716/93 e 78 da CLT), sendo vedada qualquer compensação posterior. **Pela CLT, tais empregados teriam direito ao salário mínimo dia, mas a jurisprudência e a lei citada aplicam o parâmetro mensal para a aludida garantia constitucional, desprezando quaisquer outro critério seja ele diário, semanal, por hora, etc.**

5. A redução das peças ou tarefas do empregado, reduzindo sensivelmente seu salário, pode dar ensejo a extinção contratual por justa causa patronal (art. 483, “g”) da CLT).

### 7.1.3) Salário Tarefa

1. Manifesta-se como uma espécie de “mix” dos dois critérios anteriores. Acopla-se um certo parâmetro temporal (hora, dia, semana, mês) a um certo montante mínimo de produção a ser alcançada pelo empregado;

2. Quando o empregado atinge a meta antes do tempo previsto restam duas possibilidades: ele é liberado do restante do tempo de trabalho (com manutenção integral do pagamento) ou recebe um valor extra pela produção adicional;

3. Caso a meta do empregado não seja cumprida, o valor do salário não pode ser reduzido;

4. Caso o empregado precise de prorrogar a jornada para cumprir a meta, receberá pelas horas extraordinárias;

5. Os empregados têm direito ao salário mínimo, nos moldes da modalidade anterior.

## 7.2) Meios de pagamento salarial

### 7.2.1) Dinheiro

1. Pagamento feito em moeda nacional, sendo devido pelo menos 30% do salário mínimo em espécie, independentemente do valor fixado para o salário base)

### 7.2.2) Salário Utilidade (Salário *in natura*)

Encontra sua regulamentação legal no art. 458 da CLT e consiste no fornecimento pelo empregador de bens e/ou serviços, com algumas exclusões legais.

#### 7.2.2.1) Requisitos e observações gerais

1. **Habitualidade no recebimento:** Para o Prof. Godinho habitualidade significa “repetição uniforme em certo contexto temporal”, podendo ser, p. ex. diária, semanal, mensal, semestral ou anual. Quando o parâmetro é superior ao mensal a figura do

salário utilidade passa a ser de gratificação, mantendo a natureza salarial. Sendo a utilidade fornecida no máximo mensalmente, é caracterizada como próprio salário base do empregado.

**2. Caráter contraprestativo do fornecimento:** É preciso que o fornecimento da utilidade signifique um acréscimo de vantagens ao empregado, pois, caso seja “para” viabilizar ou aperfeiçoar a prestação do serviço não se configura o salário *in natura*;

**3. Excludentes do salário utilidade:** o vale transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87), o PAT (Programa de alimentação do trabalhador – OJ 133, TST), as hipóteses do art. 458, §2º da CLT e do art. 9º, §5º da Lei 5889/73, cigarros (Nova Súmula 367, TST), bebidas alcóolicas e drogas nocivas NÃO constituem salário *in natura*;

**4. Observações:** normas jurídicas (leis, ACT/CCT) podem suprimir o caráter salarial de uma utilidade; O vale para refeição tem natureza salarial (En. 241, TST).

#### **7.2.2.2) Rol de utilidades**

1. O rol do art. 458 é meramente exemplificativo e, portanto, outros bens e serviços (viagens anuais, entradas gratuitas a cinemas, clubes, etc) podem ser considerados como utilidades, desde que preenchidos os requisitos da habitualidade e do caráter contraprestativo.

#### **7.2.2.3) Repercussões no contrato de trabalho**

1. Por se tratar de parcela salarial, o fornecimento de utilidades produz efeitos na relação de emprego. Contudo, para se delimitar o efeito é preciso determinar o enquadramento da utilidade em certa modalidade salarial (salário base, adicional gratificação, etc...)

**2. Salário base:** é seu enquadramento mais comum (parâmetro mensal é o máximo), ocasião em que repercute em todas as verbas trabalhistas. Atenção especial às férias: só repercute se a utilidade também for usufruída no período de descanso;

**3. Gratificação periódica:** quando fornecida em lapso superior ao mensal (semestral, anual, etc) produz repercussões apenas no FGTS e no 13º salário (En. 253, TST);

**4. Adicional:** quando a utilidade é fornecida em razão do exercício do trabalho em circunstâncias mais gravosas a sua repercussão é igual ao caso do salário base. A única distinção diz respeito à possibilidade de supressão da utilidade quando desaparecer a condição que lhe deu origem.

#### **7.2.2.4) Valor da utilidade no contrato**

1. Determina o art. 82, § único da CLT que pelo menos 30% do salário mínimo deve ser entregue ao empregado em espécie;

2. Conforme art. 458, §3º da CLT a alimentação e a moradia dadas pelo empregador não podem exceder de 20 e 25% do salário contratual do empregado;

3. Quando o empregado receber mais que o salário mínimo o valor de cada utilidade é o seu valor real (En. 258, TST), contudo, as limitações de alimentação e moradia permanecem.

#### **7.2.2.5) Especificidades do Trabalhador rural**

1. O rol do artigo 9º da Lei 5889/73 é taxativo, admitindo apenas alimentação e moradia;
2. Independente do salário contratual do empregado os descontos de alimentação e moradia não podem exceder de 25 e 20% do salário mínimo;
3. Qualquer outra utilidade fornecida não pode ser suprimida mas não produz o efeito expansionista circular do salário, integrando apenas o contrato;
4. No tocante à moradia, conforme art. 9º, §2º, não pode abrigar mais de uma família em nenhuma hipótese, bem como, sendo coletiva, o percentual de 20% de desconto deve ser dividido entre os ocupantes da habitação, sendo indevido o desconto integral dos 20% de cada um dos empregados;
5. As deduções de alimentação e moradia dependem de autorização prévia e expressa do empregado (art. 9º, §1º);
6. Ajuste individual, no contrato de trabalho escrito e com previsão expressa podem retirar o caráter salarial da alimentação e da moradia. Requisitos: cláusula expressa; contrato escrito; duas testemunhas e notificação obrigatória do sindicato dos trabalhadores rurais (art. 9º, §5º).

### **FORMAS Especiais de Salários, ADICIONAIS, GRATIFICAÇÃO DE NATAL E EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

#### **1) Salário Base**

1. Contraprestação salarial fixa principal paga pelo empregador ao empregado;
2. Periodicidade mensal máxima e universo de garantias salariais.

#### **2) Abono**

1. Segundo Godinho: “Antecipações pecuniárias efetuadas pelo empregador ao empregado. São adiantamentos salariais concedidos pelo empregador”. Sua natureza jurídica é, portanto, de próprio salário.
2. Pode significar também antecipação salarial compensável em futuro reajuste compulsório (legal, normativo ou convencional). Entretanto, neste caso, a

jurisprudência exige menção expressa ao fato, sob pena de integração da quantia ao salário do empregado, sem possibilidade de compensação ou supressão.

### **3) Adicionais**

#### **3.1) Noções Gerais**

1. É a parcela paga pelo empregador ao empregado quando a prestação do serviço ocorre em condição mais gravosa à sua saúde ou integridade física. Tem como fundamento evitar a prestação de serviços nestas condições, já que implicará em pagamento maior pelo empregador;
2. Em regra são calculados por percentual, portanto, na forma do art. 457 da CLT, o adicional pode ser classificado como uma percentagem;
3. Dependem da habitualidade para a produção do efeito expansionista circular (Nova Súmula 60, TST);
4. Na forma do En. 265 do TST, os adicionais compulsórios possuem caráter salarial mas não se incorporam ao salário dos empregados. Assim, podem ser suprimidos se desaparecerem as suas causas.
5. Biênios, quinquênios, etc são gratificações por tempo de serviço e não adicionais;
6. Indenização: En. 291 do TST.

#### **3.2) Classificação dos adicionais**

##### **3.2.1) Legais**

1. **Abrangentes:** atingem a qualquer tipo de empregado urbano, rural e avulso. São eles: Adicionais de insalubridade (art. 192, CLT), periculosidade (art. 193, CLT), penosidade (art. 7º, XXIII, CR/88), transferência (art. 469, CLT), serviço extraordinário (art. 7º, XVI, CR/88) e noturno (art. 73, CLT);
2. **Restritos:** aplicáveis apenas a determinados trabalhadores como é o caso dos vendedores (Lei 3.207/57) e dos radialistas (Lei 6.615/78);

##### **3.2.2) Convencionais**

1. Derivam de ACT/CCT, regulamentos empresariais ou acordos individuais.

#### **3.3) Alguns adicionais legais em espécie:**

**Observações:**

**I** - O adicional de penosidade não foi regulamentado pela legislação trabalhista, constando tão somente do texto constitucional.

**II** - Os adicionais noturno e de serviços extraordinários serão estudados quando do exame da jornada de trabalho, de molde a facilitar a compreensão geral. Importante frisar que as regras gerais relativas aos adicionais aplicam-se a ambos os casos.

### **3.3.1) Adicional de Insalubridade:**

1. Condição: exercício de atividade em condições insalubres, acima dos limites fixados pelo MTb em Portarias publicadas no DOU (Art. 192, CLT).
2. Reclassificação da atividade: faz com que o empregado perca o direito ao adicional (En. 248 do TST).
3. Atividade intermitente: En. 47 do TST
4. EPI: En. 80 e 289 do TST.
5. Graus: Mínimo (10%), Médio (20%) e Máximo (40%)
6. Base de Cálculo: salário mínimo (192 da CLT) ou salário profissional fixado em lei, CCT ou sentença normativa (En. 17 e 228 do TST)
7. Perícia: obrigatória (195 da CLT e OJ 165, TST).
8. Pedido: En. 293 do TST.
9. Caráter salarial: En. 139, TST.
10. Cumulação: não pode ser cumulado com o adicional de periculosidade, paga-se ao empregado o financeiramente mais benéfico. (art. 193, parágrafo 2º da CLT).
11. Curiosidades: raios solares (OJ 173) e Lixo urbano (OJ 4)

### **3.3.2) Adicional de periculosidade:**

1. Condição: exercício de atividades em contato com inflamáveis e explosivos (193 da CLT), **material radioativo ionizante (art. 200, VI da CLT e OJ 345, TST)** e energia elétrica (Lei 7.369/85).
2. Intermitência: adicional integral (En. 364, TST).
3. Eletricitários (En. 361 – intermitência)
4. Perícia: obrigatória. (frentista de posto de gasolina – En. 39, TST).
5. Base de cálculo: salário base do empregado, exceto para eletricitários, cuja base de cálculo é o somatório das parcelas salariais (En. 191 do TST).

6. Percentual: 30%.

### 3.3.3) Adicional de Transferência

1. Art. 469, parágrafo 3º da CLT: dispõe ser devido ao empregado transferido provisoriamente para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho o adicional de transferência;
2. Percentual: 25% dos salários que o empregado percebia na localidade originária do contrato;
3. Despesas de transferência: art. 470, CLT;
4. Local (En. 29, TST) e localidade: diferenças;
5. **Pressupostos:** mudança de domicílio e provisoriedade da transferência.
6. **Transferência sem anuência:** cargo de confiança e contratos com cláusula implícita ou explícita, mas é exigida a necessidade de serviço e é devido, segundo o TST, o pagamento do adicional sempre que for provisória. (En. 43 e OJ 113, TST).

## 4) Gratificações

1. **Conceito:** para o Prof. Godinho: “As gratificações consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas)”;
2. Difere-se do adicional por não ser pago em virtude de nenhum fato gravoso;
3. Difere-se dos prêmios por não ser pago em função da estrita conduta pessoal do trabalhador ou do grupo de trabalhadores;
4. O fato ensejador da gratificação tende a ser objetivo e, na maior parte das vezes, externo à pessoa do empregado beneficiado, não mantendo relação com sua conduta ou do grupo em que está inserido; Merece destaque, ainda, o fato de que o empregador é quem, normalmente, por sua vontade unilateral cria o “evento” ensejador da gratificação, embora a mesma possa ser instituída por norma jurídica legal ou convencional;
5. **Exemplos:** gratificações de festas, de aniversário da empresa, de fim de ano, semestrais, anuais, etc;
6. Segundo o Prof. Godinho, o caráter contraprestativo da parcela é claro, entretanto, a integração salarial da verba, bem como a sua produção de efeitos em outras parcelas depende de certos requisitos. Para a verificação dos requisitos necessários surgiram duas correntes interpretativas: a subjetivista e a objetivista;

7. **Subjetivista:** entende que a expressão “gratificações ajustadas”, contidas no art. 457 da CLT implica no fato de que apenas as gratificações expressamente pactuadas pelas partes integram o contrato e o salário do empregado, enquanto aquelas fornecidas pelo empregador por ato de mera liberalidade não teriam o mesmo efeito (ou seja, não obrigariam posteriormente o empregador);

8. **Objetivista (ou moderna):** enfatiza a habitualidade no pagamento da parcela e não o modo de sua criação ou intenção do empregador. O STF, por meio de sua Súmula 207, sepultou a concepção subjetivista ao dispor que “as gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário”. Ainda deve ser mencionado o E. 152 do TST, segundo o qual “o fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito”;

9. **Conclusão:** encontra-se pacificado o fato de que a habitualidade no pagamento da gratificação significa ajuste tácito, motivo pelo qual ela passa a integrar o salário e o contrato do empregado;

10. **Ressalva:** Quando uma norma jurídica criar a gratificação, tem ela o poder de retirar o caráter salarial, desde que de forma expressa!

## 5) Gratificação de Natal

1. **Conceito:** segundo Godinho: “O 13º salário consiste na parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês contratual, caso rompido antecipadamente a dezembro o pacto”.

2. Teve origem nos ACT/CCT e, portanto, nos costumes;

3. **Regulamento legal:** Instituída pela Lei 4.090/62, mas regida também pelas Leis 4.749/64 e 9.011/95 e regulamentada pelo Decreto 57.155/65;

4. Por força do art. 7º, VIII e parágrafo único da CR/88, constitui direito de todos os empregados (urbanos, rurais, safristas, temporários, domésticos e avulsos);

5. A forma de pagamento da gratificação em exame é, conforme a lei, em duas parcelas;

6. **A primeira parcela** será paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, **em uma só vez**, no valor equivalente à metade do **salário** do empregado no mês anterior ao do pagamento **ou**, a pedido do empregado (desde que feito no mês de janeiro), por ocasião de suas férias.

7. **A segunda parcela** será paga até o dia 20 de dezembro do respectivo ano, compensado o pagamento feito na primeira parcela, efetuando-se o cálculo sobre a **remuneração** do empregado no mês de dezembro;

8. A gratificação corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho;
9. Havendo **salário variável**, a gratificação será calculada na base de 1/11 da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A essa gratificação se somará, se for o caso, o equivalente ao salário fixo; Até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, computado o salário variável relativo ao mês de dezembro, o cálculo será revisto para 1/12 do total recebido no ano anterior, processando-se a correção do valor para eventual complementação ou compensação das diferenças em relação à quantia paga anteriormente;
10. Havendo rescisão antecipada do contrato, o pagamento é feito de forma proporcional, exceto em casos de justa causa, quando o empregado perde o direito ao recebimento da parcela **proporcional**;
11. Havendo culpa recíproca, o empregado receberá a metade do 13º proporcional, na forma do En. 14 do TST.

## 6) Comissões

1. **Conceito:** na lição de M. Godinho: “As comissões consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em contrapartida a essa produção”;
2. Têm natureza salarial, porém, seu enquadramento encontra divergências entre as possibilidades de “salário por unidade de obra” e “percentagens”;
3. Na visão do Prof. Godinho, é melhor admitir trata-se de “salário por unidade de obra”, uma vez que não é imperativo que as comissões sejam pagas em percentual, admitindo-se o seu pagamento mediante, por exemplo, o uso de uma tabela diferenciada de valores fixos, sem qualquer referência a percentuais;
4. Entretanto, em ambas classificações, Godinho assevera o caráter de “salário produção”, por levar em conta o montante produzido pelo empregado;
5. Os empregados podem receber comissões acrescidas de salário fixo ou não. Assim, serão **comissionistas puros** aqueles que perceberem apenas comissões e **comissionistas mistos** aqueles que receberem salário fixo acrescido de comissões;
6. **Comissionistas puros:** recebem todas as verbas normalmente, variando-se apenas a forma de cálculo das parcelas. Exemplificativamente: RSR (divisão por 6 do montante percebido na semana – En. 27, TST); Horas-extras (aplicação apenas do adicional sobre o montante das comissões percebidas nas horas de sobrejornada – En. 340, TST) e 13º salário (explicado no item 8.5);
7. Sujeitam-se à regra da irredutibilidade, por ser salário, salvo ACT/CCT e produzem efeito expansionista circular, assim, repercutem em: RSR, HE, FGTS, Férias

+ 1/3, 13º salário, aviso prévio. Compõem, também, o salário de contribuição previdenciária do empregado.

8. Além disso, a quem percebe **remuneração variável** é assegurado o mínimo legal ou piso da categoria, conforme o caso;

9. Quanto à forma de cálculo do mínimo a ser pago existem divergências entre a CLT e uma lei posterior e a jurisprudência. Conforme art. 78 da CLT, sendo **comissionista puro**, faria ele jus ao **salário mínimo dia**. Na forma do art. 1º da Lei 8.716/93 seria garantido um **salário mínimo mensal**. A jurisprudência pacífica entende ser devido o **salário mínimo mês**!

10. **Vendedores-viajantes ou praticistas** (Lei 3.207/57 e CLT no que couber): o pagamento da comissão deve ser mensal ou em até três meses após **ultimada a transação** (aceitação do negócio pelo comprador) a que se refere a venda; deve ser respeitada a regra do salário mínimo mensal; sendo a compra a prazo, o pagamento é exigível de acordo com a ordem de recebimento das parcelas avençadas; não efetivado o negócio por ato ou omissão do empregador ou em caso de extinção do contrato é devido o pagamento integral da comissão; verificada a **insolvência** do comprador, as comissões podem ser estornadas pelo empregador; **cláusula “star del credere”**: implicaria em solidariedade do vendedor no cumprimento da obrigação que intermediou e encontrava previsão legal para os vendedores autônomos. Hoje, sequer os autônomos (Lei 4.886/65) podem pactuar tal cláusula, sendo a mesma impossível na relação de emprego, por transferir ao empregado os riscos do empreendimento;

11. Vendedores que laboram no próprio estabelecimento (art. 466 da CLT).

## 7) Prêmios

1. **Conceito:** para Godinho: “Os prêmios consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do obreiro ou coletiva dos trabalhadores da empresa”;

2. O motivo gerador do pagamento do prêmio tende a ser favorável ao empregador, porém, relacionado à conduta do(s) empregado(s). Exemplos seriam o prêmio de produtividade, de zelo, assiduidade, etc;

3. Distingue-se da gratificação por ser esta desvinculada de uma conduta direta e individual do empregado, relacionada a um fato “objetivo” fixado normalmente pelo empregador (férias, aniversário, natal, etc);

4. Não possuem regulamentação heterônoma no Direito do Trabalho, sendo, portanto, parcela salarial não tipificada;

5. Na forma da Súmula 209 do STF, o prêmio tem natureza salarial e, sendo habitual, produz efeito expansionista circular;

6. Não pode ocorrer a supressão da cláusula unilateral instituidora do prêmio para aquela situação específica, por ter a mesma aderido ao contrato do obreiro, entretanto, para que o empregado perceba o prêmio deve cumprir a condição especificada (salário condição);

## **8) Outras parcelas dissimuladas**

1. Conforme salientado anteriormente, as ajudas de custo e diárias para viagem são exemplos de verbas indenizatórias que, pagas de forma fraudulenta e desvirtuada de seu objetivo, passam a ter caráter salarial.

2. Além disso, outras verbas criadas pelo empregador (como a ajuda combustível) podem ser indenizatórias ou evidenciar fraude, conforme exame do caso concreto.

## **9) Período para pagamento do salário:**

1. Não pode ser estipulado por período superior a 1 mês, salvo com relação a gratificações, comissões e percentagens. (art. 459 da CLT).

## **10) Moeda para pagamento do salário:**

1. Deve ser pago em moeda corrente, sob pena de ser considerado como não realizado; (art. 463 da CLT).

2. O pagamento em dinheiro será, no mínimo, no equivalente a 30% do salário mínimo, independentemente do salário base do empregado;

3. Pode ser pago em cheque, desde que não cruzado e da praça, com liberação do empregado para o devido saque, na forma da Convenção 95 da OIT.

## **11) Recibo salarial:**

1. O pagamento do salário deverá ser efetuado **ao empregado**, mediante recibo assinado pelo mesmo ou, sendo ele analfabeto, mediante sua impressão digital ou, não sendo esta possível, a seu rogo. (art. 464 da CLT)

2. Terá força de recibo o comprovante de depósito bancário em conta aberta para este fim, em nome de cada empregado, com seu consentimento, em estabelecimento próximo ao local de trabalho.

## **12) Momento para pagamento do salário:**

1. Será feito o pagamento em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste. (art. 465 da CLT)
2. Exceção: depósito bancário

### **13) Multa prevista no art. 467 da clt**

1. As verbas rescisórias incontroversas não pagas na 1ª audiência sujeitam o empregador a multa de 50%.

### **14) Descontos**

#### **14.1) Urbano**

1. Adiantamentos;
2. Decorrentes de lei;
3. Moradia e alimentação: respectivamente 25% e 20% sobre o salário base (ou contratual).
4. ACT/CCT;
5. Danos dolosos;
6. Danos culposos mediante estipulação no contrato de trabalho
7. Enunciado 342, TST: permite estipulação por acordo individual.

#### **14.2) Rural**

(ver artigo 9º da Lei 5889/73)

1. Adiantamentos;
2. Decorrentes de lei ou decisão judicial;
3. Moradia e alimentação (respectivamente 20% e 25% sobre o salário mínimo)

### **15) Truck System**

1. Art. 462 da CLT

2. Vedada a coação ao empregado por parte da empresa que mantenha armazém ou prestadora de serviços;
3. Caso o empregado não tenha acesso a outros locais, sendo obrigado ao uso dos mantidos pelo empregador, é lícito a autoridade competente determinar as medidas adequadas, visando a que as mercadorias e os serviços seja fornecidos a preços razoáveis, sem o intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

## **16) Equiparação Salarial**

(Ver nova Súmula 6 do TST)

### **16.1) Requisitos legais (art. 461)**

1. Identidade de função;
2. Mesmo empregador (admitido o grupo econômico);
3. Mesma localidade (admitida a mesma região metropolitana);
4. Simultaneidade do exercício funcional

### **16.2) Impedimentos à aquisição da equiparação salarial**

1. Diferença de tempo na função entre paradigma e paragonado superior a 2 anos;
2. Produtividade e perfeição técnica (trabalho de igual valor);
3. Pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções se darão pelos critérios de antigüidade e merecimento;
4. Paradigma readaptado em virtude de deficiência física ou mental.

## **PROTEÇÃO AO SALÁRIO**

### **1) INTRODUÇÃO**

- Extensão às várias parcelas trabalhistas, embora o núcleo básico seja o salário.
- A proteção ao salário rege-se pelos princípios: imperatividade das normas; indisponibilidade dos direitos e inalterabilidade contratual lesiva (art. 468, CLT);

### **As proteções jurídicas refletem:**

1. Quanto ao valor do salário;

2. Contra abusos do empregador;
3. Contra os credores do empregador;
4. Contra os credores do empregado;

## **2) PROTEÇÕES JURÍDICAS QUANTO AO VALOR DO SALÁRIO**

### **2.1) Irredutibilidade Salarial**

1. Restrita ao valor nominal do salário;
2. Art. 503 da CLT não foi recepcionado pela CF (art. 7º, VI) – previa a alteração unilateral pelo empregador em caso de força maior. No mesmo sentido: Lei 4.923 (por sentença).
3. Motivos para a redução por ACT/CCT: Godinho entende que foram mantidos;
4. Rescisão indireta (483, “d” e “g”, CLT).

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

~~Art. 503 – É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.~~

### **2.2) Correção Salarial Automática**

1. Visam preservar o valor real do salário, em contextos de avanços inflacionários significativos;
2. Hoje não há tal critério na lei, ficando a revisão salarial a critério da negociação coletiva, na chamada “data-base anual”.

### **2.3) Patamar Salarial Mínimo Imperativo**

1. Salário mínimo legal
2. Salário Normativo
3. Salário Convencional (piso da categoria)
4. Salário profissional

### 3) PROTEÇÕES JURIDICAS CONTRA ABUSOS DO EMPREGADOR

1. **Crítérios para o pagamento do salário**, relativos ao tempo, modo e lugar;
2. **Irredutibilidade salarial**: já examinada anteriormente;
3. **Intangibilidade salarial** (vedação e controle dos descontos);

### 4) PROTEÇÕES JURÍDICAS CONTRA DISCRIMINAÇÕES

1. **Discriminação**: conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.
2. **Equiparação salarial**: (salário isonômico);
3. **Substituição de empregados**: (salário substituição –Súm. 159 do TST);

#### **Súmula 159: Empregado Substituto - Caráter Não Eventual - Vacância do Cargo**

**I** - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

4. **Terceirização permanente (não regida pela Lei 6.019/74)**: sendo **lícita**, o patamar salarial dos empregados deveria se comunicar ao dos terceirizados, quando existir na empresa coincidência de funções, o que nem não é reconhecido pela jurisprudência; sendo **ilícita**, forma-se vínculo direto com o tomador de serviços, propiciando eventual equiparação salarial, por estar presente, agora, o requisito do mesmo empregador. (ver Súmula 331 do TST, em seus incisos IV, V e VI– estabelece a responsabilidade subsidiária do poder público);
5. **Terceirização regida pela Lei 6.019/74**: havendo discriminação do temporário assegura-se o direito ao salário equitativo, regido pelo artigo 12, “a” do aludido diploma legal;

### 5) PROTEÇÃO CONTRA CREDITORES DO EMPREGADOR

#### 5.1) Responsabilidade Trabalhista

##### 5.1.1) Solidária

1. Grupo econômico (art. 2º, §2º da CLT);
2. Empreiteiro e subempreiteiro (art. 455 da CLT);
3. Falência no trabalho temporário (art. 16 da L. 6.019/74)

##### 5.1.2) Subsidiária

1. Sócio da empresa;
2. Terceirização (Súm. 331, IV do TST)

## **5.2) Falência - (Lei n.º 11.101/05)**

1. Crédito Privilegiado (art. 83 da Lei 11.101/05): A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;
2. Crédito Quirografário (crédito simples, sem preferência): aquilo que exceder de 150 salários mínimos (Art. 83, inciso VI da Lei 11.101/05).
3. Possibilidade de que os empregados assumam o controle da empresa (auto-gestão) mediante a permuta de seus créditos por **cotas** da empresa (assumem os débitos e créditos) ou pelo **ativo** (ocasião em que não assumem o passivo) da empresa (Art. 145. (...) **§ 2º No caso de constituição de sociedade formada por empregados do próprio devedor, estes poderão utilizar créditos derivados da legislação do trabalho para a aquisição ou arrendamento da empresa.**);
4. Suspensão de todas as ações, incluindo as trabalhistas (Art. 6º **A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial suspende o curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor**, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário. § 1º Terá prosseguimento no juízo no qual estiver se processando a ação que demandar quantia ilíquida).

## **5.3) Recuperação Judicial ou Extrajudicial da Empresa**

### **(Lei 11.101/05)**

1. Suspensão de todas as ações, incluindo as trabalhistas;
2. Possibilidade de **auto-gestão** da empresa pelos trabalhadores e de redução salarial dos empregados, respeitada a Constituição (Art. 50. Constituem meios de recuperação judicial, observada a legislação pertinente a cada caso, dentre outros: (...) **VII – trespasse ou arrendamento de estabelecimento, inclusive à sociedade constituída pelos próprios empregados; VIII – redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;**);

## **6) PROTEÇÕES JURÍDICAS CONTRA CREDORES DO EMPREGADO**

### **6.1) Impenhorabilidade**

1. Prevista no art. 649, IV do CPC, ressalvados os casos de pensão alimentícia;

## 6.2) Restrição à Compensação

1. Dívidas não trabalhistas são vedadas;
2. Dívidas trabalhistas, **na rescisão**, restritas ao valor máximo de 1 remuneração mensal do empregado (art. 477, §5º da CLT);
3. Momento para a arguição: na contestação (Sum. 48, TST)

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

## 6.3) Correção Monetária

1. Todos os créditos (En. 211, TST);
2. Nos débitos do empregado não incide.

## 6.4) Vedação à Cessão do Crédito Salarial

1. Na forma do art. 464 da CLT, o pagamento deve ser feito diretamente ao empregado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.