

9º Ponto - Remuneração

Remuneração. Salário. Salário em dinheiro e utilidades. Comissão. Gratificações. Diárias para viagem. Abonos. Prêmios. Adicional de horas extras, de insalubridade, de periculosidade e de transferência. Gorjeta. Pagamento de salário. Proteção do salário. Participação nos lucros e resultados.

1. Remuneração: Remuneração é a soma do salário mais a gorjeta. O salário é pago pelo empregador, como contraprestação do serviço. A gorjeta não é paga pelo empregador e sim por terceiros, como o cliente de um restaurante, de um hotel, etc.

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.

- **1.1. Salário:** A nossa legislação trabalhista considera salário aquilo que o empregado recebe do empregador de forma habitual como retribuição pelos serviços prestados.

Art. 457. § 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.

Salário fixo: A estipulação do salário deve ser feita pela autonomia de vontades, mesmo critério para a contratação de emprego, não podendo contrariar disposições legais (art. 444/CLT). Uma vez estipulado o salário temos a importância fixa, que também é denominada de salário contratual ou salário básico.

Empregador e empregado podem estipular o salário por unidade de tempo (por hora ou por dia ou por mês), ou salário por unidade de produção

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

(quando se estabelece o valor do produto produzido) ou salário misto (salário por unidade de tempo e produção).

Caso não seja estipulado o salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada o empregado terá direito a receber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou semelhante.

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Parcelas integrantes do salário: Além da parte fixa do salário, o empregador pode pagar ao empregado verbas que tem natureza de salário, e essas verbas integram o salário:

Art. 457. § 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.

a) Comissões: Típica retribuição de salário por produção. É freqüente nos empregos de comércio resultando a retribuição com base no negócio realizado pelo empregador.

A jurisprudência admite a comissão como forma única de retribuição por serviços prestados, não necessitando de ser estipulada uma importância fixa.

Quando a comissão é admitida como forma única de salário deve o empregador assegurar o recebimento de pelo menos um salário mínimo ou salário mínimo da categoria por mês, caso as comissões não atingirem esse valor (lei 8.716/93 e art. 78/CLT).

9º Ponto - Remuneração

b) Percentagem: Percentagem é espécie de comissão (art. 466/CLT). A **comissão** é gênero.

c) Gratificações: As gratificações têm o objetivo de presentear, recompensar o empregado. É considerado salário apenas as gratificações ajustadas entre empregado e empregador.

O ajuste pode ser verbal ou escrito. Quando escrito pode ser firmado em acordo individual ou coletivo de trabalho ou na convenção coletiva de trabalho ou no contrato de trabalho

Ainda que não seja ajustada, mas se ocorrer o pagamento habitual da gratificação deve ser entendido que houve um ajuste tácito entre empregado e empregador. Nesse caso também é considerada gratificação ajustada.

A gratificação também pode ser imposta por norma legal, como é o caso da gratificação natalina (13º salário). Apesar de não ter sido ajustada, a legislação considera essa gratificação como salário.

A gratificação não ajustada, e paga por liberalidade, e sem habitualidade, não integra é considerada salário.

Exemplos de gratificações: gratificação de função; gratificação de balanço; gratificação de festas; gratificação de recorde de produção, etc.

d) Diárias para viagem, excedentes de 50%: São quantias pagas para cobrir despesas habituais necessárias à execução de serviço externo realizado pelo empregado, como a despesa de transporte, de hospedagem, de alimentação, etc.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

As diárias para viagem para serem consideradas salário, devem exceder a 50% do salário fixo mensal do empregado.

Art. 457. § 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.

Súmula nº 101. DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO. Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

Súmula nº 318 - DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO. Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

Se as diárias para viagem não ultrapassaram o percentual de 50% do salário básico do emprego, não são consideradas como salário. Também não é considerada como salário a ajuda de custo.

A **ajuda de custo** é devida como pagamento das despesas de transferência do empregado, de um local de trabalho para outro local de trabalho. Desde que ocorra a mudança de residência do empregado.

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Distinguem-se diárias para viagem do reembolso das despesas. Nesse o empregado apresenta as despesas e o empregador o reembolsa.

e) Abonos: São antecipações salariais destinadas a suprir certas necessidades momentâneas do empregado. Com o tempo, cessada a causa cessa os efeitos ou processa-se a sua absorção ao salário.

9º Ponto - Remuneração

Existem outros pagamentos feitos pelo empregador que, apesar de não constarem como integrantes do salário, nos termos da legislação, são considerados como salário, por força da doutrina e da jurisprudência:

f) Prêmios: É um salário vinculado a fatores de ordem pessoal do trabalhador, com a produção, a eficiência, a assiduidade. **Prêmio de produção** como incentivo a maior produção; **Prêmio de assiduidade** para que o empregado não falte; **Prêmio de zelo** para o empregado não danificar os bens da empresa (motorista, por ex.).

O empregador também paga ao empregado vários adicionais: (i) por jornada extraordinária, (ii) por jornada em horário noturno, (iii) por trabalho em condições nocivas ou perigosas à saúde e a integridade física, (iv) por transferência de local de trabalho, e esses tem natureza salarial, em que pese o entendimento de alguns doutrinadores e de algumas decisões, que tem o entendimento de possuem natureza indenizatória ou ressarcimento.

Abaixo os adicionais:

- **Adicional de horas extras:** Percentual pago sobre as horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho. O adicional mínimo é de 50% como mínimo sobre a hora normal (art. 7º, inciso XVI, CF).

- **Adicional noturno:** Devido pelos serviços prestados em horário noturno. (ver art. 7º, inciso IX, CF).

Trabalho urbano - No trabalho urbano, o horário noturno é das 22h00 às 5h00 horas (art. 73, § 2º, CLT).

A hora noturna não é de 60 minutos e sim de 52 minutos e 30 segundos (art. 73, § 1º, CLT).

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

O adicional noturno é de 20% acrescido ao valor da hora diurna normal.

A CF determina que o trabalho noturno deve ser acrescido de adicional, e é devido a todos os trabalhadores que trabalham em horário noturno. Assim foi revogada a exclusão dos empregados de revezamento semanal ou quinzenal previsto no art. 73 da CLT.

Quem trabalha apenas no horário noturno, das 22h00 às 5h00, se houver prorrogação da jornada de trabalho, após às 5h00, continua com o direito a hora de 52 minutos e 30 segundos, e ao adicional de 20% sobre as horas prorrogadas

Trabalho rural – No trabalho rural, o horário noturno é das 21h00 às 5h00 horas na lavoura e das 20h00 às 4h00 na pecuária (art. 7º, Lei 5.889/73).

A hora noturna é de 60 minutos.

O adicional noturno é de 25% acrescido ao valor da hora diurna normal. (§ único, art. 7º, Lei 5.889/73).

- **Adicional de insalubridade:** Pago pelo trabalho em atividades ou operações insalubres, pois expõe o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (art. 189/CLT).

O adicional de insalubridade pode ser de 40% (máximo), 20% (médio) e 10% (mínimo) do salário mínimo, segundo a relação do Ministério do Trabalho e Emprego, se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

O Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 3.214/78 (NR 15), lista as atividades insalubres; se uma atividade é insalubre, mas não consta da lista publicada pelo Ministério do Trabalho, o empregado não terá direito ao adicional de insalubridade.

OJ/SBDI nº 04. Adicional de Insalubridade. Lixo Urbano. I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. II - A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho.

Com o advento da CF, passou a existir intensa discussão em torno da subsistência ou não do salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade, pois de acordo com o disposto na parte final do referido dispositivo constitucional, é vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim.

Nesse sentido a súmula vinculante nº 4, do STF:

“Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. DOU de 9/5/2008”.

Entretanto, o SFT em julgamento de Recurso Extraordinário (RE 565.714/SP, Relatoria Min. Carmen Lúcia, entendeu que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

O pagamento do adicional de insalubridade pode ser cessada com a eliminação da causa insalubre. E, nos caso de ruído, com o fornecimento de aparelhos de proteção:

Art. 194. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Súmula nº 80 – INSALUBRIDADE. A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Todavia não basta fornecer o aparelho de proteção, é necessário fiscalizar e obrigar o empregado a utilizá-lo. Se apenas fornecer, e o empregado não utilizar, continua com direito ao pagamento do adicional de insalubridade:

Súmula nº 289 - INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

- **Adicional de periculosidade:** Devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com explosivo ou inflamável. As atividades perigosas estão previstas na Portaria nº 3.214/78 (NR – 16 e art. 193 da CLT).

A Portaria MTE nº 518, de 04.04.2003, também inclui as atividades em radiações ionizantes ou substâncias radioativas como atividades e operações perigosas, e, portanto, com direito ao adicional de periculosidade. (radioterapia, mamografia, radiografia, tomografia, etc.).

Súmula nº 39 – PERICULOSIDADE. Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

O pagamento do adicional de periculosidade pode ser cessado com a eliminação da risco à saúde e a integridade física do empregado:

Art. 194. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

O trabalho com eletricidade realizado em sistema elétrico de potência (geração ou transmissão de energia elétrica) também é devido o adicional de periculosidade (Lei nº 7.369/85).

OJ. SBDI nº 324. Adicional de Periculosidade. Sistema Elétrico de Potência. Decreto nº 93.412/86, Art. 2º, § 1º. É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica.

O adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário básico (art. 193, § 1º, CLT), exceto para o pessoal da energia elétrica, que deve ser calculado sobre todas as verbas de natureza salarial:

Art. 193. § 1º. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Nº 191 - ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA - NOVA REDAÇÃO. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

O trabalhador exposto de forma permanente ou de forma intermitente tem direito ao adicional de periculosidade de forma integral. Mas o

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

trabalhador exposto eventualmente não tem direito ao adicional de periculosidade.

Nº 361 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE. O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

Nº 364 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 5, 258 E 280 DA SDI-1) I - Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

O empregado não tem direito de perceber o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade concomitantemente. Deverá optar por um deles (§2º, art. 193, CLT).

- **Adicional de transferência.** Ocorrendo a transferência provisória do local de trabalho para outro local de trabalho, em decorrência da necessidade de serviço ou concordância do empregado, e que acarretar a mudança de sua residência, o empregado terá direito ao adicional de, no mínimo 25% (vinte e cinco por cento). Esse pagamento é denominado de adicional de transferência. Cessa o pagamento com a volta do empregado ao local de origem do contrato.

Art. 469. § 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições, do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, **enquanto durar essa situação.**

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

Quando a transferência de local de trabalho, com mudança de residência, é definitiva o empregado não tem direito ao adicional de transferência.

O direito ao adicional de transferência é para todos os empregados, sem exclusão de cargo ou função exercida na empresa.

OJ. SDI-I nº 113. Adicional de Transferência. Cargo de Confiança ou Previsão Contratual de Transferência. Devido. Desde que a Transferência Seja Provisória. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Se o empregado é transferido para outro local de trabalho mais distante daquele de origem do contrato de trabalho, sem necessidade de mudança de residência, por determinação do empregador, esse terá obrigação de pagar um acréscimo no salário do empregado para cobrir os gastos com as despesas de transporte, próprio ou público.

Nº 29 – TRANSFERÊNCIA. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

A jurisprudência tem entendimento de que, se custear todas as despesas do empregado, como aluguel de casa ou hospedagem, refeições, viagens, etc. não terá a obrigação de pagar o adicional de transferência.

- **1.2. Gorjetas:** São as entregas de dinheiro do cliente de uma empresa, ao empregado desta, com testemunho da satisfação pelo tratamento recebido. As gorjetas podem ser obrigatórias quando fixadas em nota fiscal, ou facultativa, quando espontâneas.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

Art. 457. § 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 à distribuição aos empregados.

Súmula nº 354 - GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

2. Pagamento de salário: O pagamento do salário deve ser feito em moeda corrente nacional.

“Art. 463. A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito”.

É nulo o contrato que estipula pagamento de salário em moeda estrangeira.

Art. 1º São nulos de pleno direito os contratos, títulos e quaisquer documentos, bem como as obrigações que, exequíveis no Brasil, estipulem pagamento em ouro, em moeda estrangeira, ou, por alguma forma, restrinjam ou recusem, nos seus efeitos, o curso legal do cruzeiro. (DL. 857/69).

Os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, o salário será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira (Lei nº 7.064/82).

3. O salário pode ser ajustado apenas em dinheiro ou em dinheiro e utilidades. Esse salário também é denominado de salário *in natura*. O conceito de *in natura* pode ser entendido como o fornecimento de coisas no estado em que é utilizada.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

De acordo com a jurisprudência e a doutrina a relação do art. 458 da CLT não é taxativa, não enumera todas as utilidades. Existem outras utilidades como transporte; educação; cestas básicas; telefones; etc.

A legislação trabalhista afasta o caráter de salário utilidade ou *in natura* as utilidades:

Art. 458. § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: como os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais e a previdência privada;

O salário não pode ser totalmente pago em utilidades. Pelo menos 30% do salário ser feito em dinheiro.

Essa regra deve se dá por aplicação analógica, ao § único do artigo 82, da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse dispositivo é destinado aos empregados que percebem salário mínimo, mas também deve ser aplicado aos salários contratuais acima do mínimo.

Art. 82. Parágrafo único. O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

Para o pagamento do salário em utilidade ou *in natura* é necessária a vontade das partes, manifestada por escrito. Se é costume do empregador fornecer habitualmente utilidades ao empregado, desnecessária a manifestação por escrito entre as partes.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

A eventualidade do fornecimento da utilidade descaracteriza a natureza salarial do pagamento.

Salário utilidade não combinado. Existem empregados que recebem benefícios (utilidade), além de seu salário em dinheiro, de forma habitual e gratuita.

Aqui não foi acertado com o empregado receber o salário parte em dinheiro e parte em utilidades. A concordância do empregado é tácita. E essa utilidade para a integrar o salário do empregado.

Esse pagamento representa um ganho para o trabalho. Esse tipo de pagamento é também considerado com salário indireto.

São exemplos dessas utilidades: Pagamento de mensalidades de clubes de lazer; de escolas de seus filhos; de passagens aéreas; de contas de telefones; de aluguel de casa; de carros; de energia elétrica; etc.

A eventualidade ou a cobrança, ainda que parcial, pela utilidade fornecida descaracteriza a natureza salarial do pagamento. A gratuidade

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

demonstra que, se não fosse fornecida a utilidade o empregado teria que ter o desembolso para tê-la.

A jurisprudência trabalhista tem tido o entendimento de que se a utilidade é fornecida como indispensável para o trabalho não será considerado salário indireto.

Súmula nº 367 - UTILIDADES 'IN NATURA'. HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO.

I - A habitação, a energia elétrica e veículo, fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde.

4. Proteção do Salário: O salário deve ser protegido, em razão de sua natureza alimentar. A nossa Constituição Federal determina a proteção ao salário.

Art. 7º. X. CF - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa

São formas de proteção do salário:

a) Periodicidade do pagamento: O salário deve ser pago no período máximo (intervalo) de um mês. A nossa lei prevê o pagamento até o **5º dia útil do mês** subsequente ao trabalhado.

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Art. 459. § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

O sábado é considerado dia útil.

O pagamento do salário deve ser feito em dia útil, no local de trabalho, no horário de serviço ou imediatamente após o encerramento desse. Se houver o depósito bancário fica dispensado de efetuar o pagamento no local de trabalho.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Os pagamentos efetuados através de cheque têm-se a obrigatoriedade de assegurar o desconto do cheque em horário de trabalho e de fornecer transporte, se existir necessidade (Portaria MTb nº 3.281/84).

b) Prova do pagamento: A prova do pagamento do salário quando pago em dinheiro ou cheque deve ser feita por recibo. Por conta bancária o comprovante de depósito.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

c) Inalterabilidade: Não poderá haver alteração na forma de pagamento do salário (por tempo, por produção e por tarefa). As alterações consensuais podem ocorrer desde que não causem prejuízos ao empregado. A regra geral da inalterabilidade está no art. 468 da CLT.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

OJ. SDI-I nº 159. Data de Pagamento. Salários. Alteração. Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT. (23.03.1999)

d) Irredutibilidade: O salário do empregado somente pode ser reduzido por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O empregador, unilateralmente, não poderá reduzir o salário se reduzir o trabalho.

Art. 7º, VI, CF - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo

e) Descontos no salário: Os descontos no salário pode resultar de adiantamentos, de dispositivo de lei ou de contrato coletivo. **Dispositivos de lei:** contribuições previdenciárias, contribuições ao sindicato, pensão alimentícia, imposto de renda, compensação do aviso prévio, financiamento de casa própria SFH, dívidas para com o INSS. **Convenção ou acordo coletivo:** descontos em farmácias, supermercados, etc.

A jurisprudência tem entendimento de que os descontos feitos no salário do empregado não podem ultrapassar 70% do salário fixo.

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou convenção coletiva.

Lei nº 10.820/2003. Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretroatável, o desconto em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previstos nos respectivos contratos.

Súmula Nº 342 - DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Quando o empregado causar dano o desconto será lícito, desde que exista documento escrito prevendo essa situação. No caso de dano causado por dolo, não necessita de documento escrito.

Art. 462. § 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

f) Impenhorabilidade: Os salários não podem ser penhorados (art. 649, CPC), salvo para pagamento de pensão alimentícia.

Art. 649. São absolutamente impenhoráveis:

IV - os vencimentos dos magistrados, dos professores e dos funcionários públicos, o soldo e os salários, salvo para pagamento de prestação alimentícia;

5. Participação nos lucros e resultados: A nossa legislação prevê a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada do salário. O pagamento por participação nos lucros ou resultados não é considerado salário.

Art. 7º, XI, CF - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Como a CF determinou que a lei ordinária regulamentasse a participação nos lucros ou resultados, essa foi feita pela Lei nº 10.101/2000.

Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011
Professor Donizete Aparecido Gaeta
Resumo de Aula

9º Ponto - Remuneração

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

Se implantada a participação nos lucros ou resultados esse o pagamento feito pelo empregador ao empregado, resultante do resultado positivo que a empresa conquistou ou, ainda, que metas estabelecidas e que foram alcançadas pela empresa.

A participação nos lucros ou resultados não é obrigatória, é uma faculdade da empresa.

Pode ser feita através de norma coletiva ou outro instrumento jurídico.