

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

CONCEITO – ARTIGO 457 DA CLT

- O legislador infraconstitucional preocupou-se, tão-somente, em indicar quais verbas integrariam cada termo, na tentativa de se estabelecer uma diferença entre os mesmos. Fórmula matemática:

$$\text{Remuneração} = S + G$$

$$\text{Salário} = F + C + Gr + P + A + DV (\uparrow 50\%)$$

Em consonância com o que dispõe o artigo 457 da CLT, pode-se afirmar que a doutrina majoritária caminha para o reconhecimento de que a distinção entre “salário” e “remuneração” enunciada pela respectiva norma legal traduz uma distinção prática, servindo, tão-somente, como fórmula para incluir no salário contratual obreiro as gorjetas habitualmente recebidas pelo empregado.

PRINCÍPIOS E NORMAS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO

Entre as regras de proteção ao salário do trabalhador, podem-se identificar alguns princípios cuja função precípua é estabelecer e manter a garantia salarial, seja no tocante à proteções ao valor do salário seja para combater eventuais abusos do empregador e de terceiros, sendo certo que tal proteção se justifica em razão do caráter essencialmente alimentar do salário, eis que se configura como principal meio de subsistência seu e de toda sua família.

1. Princípio da Irredutibilidade Salarial

- Os salários são irredutíveis. Ao empregador é impossível efetuar a redução dos salários de seus empregados.
- **Artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal**
- EXCEÇÃO: possibilidade de redução através de negociação sindical coletiva.
- A falta de observância deste princípio constitucional constitui-se como fato ensejador do rompimento do contrato de trabalho por justa causa cometida pelo empregador, dada a configuração dos tipos legais constantes das alíneas “d” e “g” do artigo 483 da CLT, a saber: *“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”*.

2. Princípio da Intangibilidade Salarial

- Os salários são intangíveis, ou seja, não podem sofrer descontos empresariais.
- **Artigo 462, caput, da CLT**
- **Artigo 7º, inciso X, da CF.** Tal dispositivo considera como sendo crime a retenção dolosa do salário, o que demonstra um rígido controle legal sobre os descontos salariais.
- O presente dispositivo legal é de sentido proibitivo, prescrito em total consonância com o princípio da irredutibilidade salarial. EXCEÇÕES:
 - **Hipótese 1:** Adiantamentos salariais efetivados pelo empregador: são as antecipações ao pagamento de salário.
 - **Hipótese 2:** Descontos salariais previstos em lei. Exemplos: contribuições previdenciárias, as contribuições sindicais, o imposto de renda deduzido da fonte, a retenção do saldo salarial por falta de aviso prévio de empregado que pede demissão, os descontos decorrentes de faltas injustificadas, a prestação alimentícia judicialmente determinada, etc.

2. Princípio da Intangibilidade Salarial

- **Hipótese 3**: Descontos autorizados por norma negocial coletiva. Exemplos: contribuições sindicais distintas da legal obrigatória, só podendo incidir entre empregados sindicalizados, sendo nulos, portanto, tais descontos quando incidentes sobre salários de trabalhadores não filiados ao sindicato. É o que informa o **Precedente Normativo nº 119 da SDC DO TST**.

- **Hipótese 4**: Desconto salarial em caso de dano causado pelo empregado. **Artigo 462, § 1º, da CLT**: *“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.”* **Verificar: OJ nº 18 da SDC**.

2. Princípio da Intangibilidade Salarial

- **Hipótese 5**: Desconto salarial decorrente da disposição de bens e serviços em favor do empregado pelo próprio empregador ou por terceiro a este vinculado. Exemplos: contribuições recolhidas a título de inserção obreira em programas de seguros coletivos, previdência privada, saúde pessoal e familiar, clubes recreativos, cooperativas de créditos ou de consumo, etc.

Para que o referido desconto não contrarie o disposto no artigo 462 da CLT, há **necessidade de prévia e expressa autorização do empregado**, além da **ausência de prejuízo**. Este tem sido o entendimento da jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho, conforme **Súmula nº 342**.

3. Princípio da Inalterabilidade Salarial

- Os salários são inalteráveis por ato unilateral do empregador e prejudicial ao empregado. Alterar o salário significa modificar sua forma e modo de pagamento.
- Fundamento: **artigo 468 da CLT**
- Quanto aos critérios que dizem respeito ao tempo, a seu lugar próprio e aos meios hábeis de concretização do pagamento salarial, tem-se:

A) Tempo de Pagamento: Artigo 459 da CLT estabelece os limites máximos para o pagamento do salário obreiro. A periodicidade máxima imperativa para o pagamento de salário obreiro é a mensal. O prazo máximo entre o pagamento das parcelas salariais mensais situa-se no 5º dia útil subsequente seguinte ao mês de referência do salário. Exceção: comissões, percentagens e gratificações.

3. Princípio da Inalterabilidade Salarial

B) Momento e lugar da efetuação de pagamento dos salários: Artigo 465 da CLT – o pagamento deverá concretizar-se dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste.

C) Prova do Pagamento: O **recibo** assinado pelo empregado ou o comprovante de depósito em conta bancária do empregado, constitui-se como prova de pagamento do salário, conforme preceitua o **artigo 464 da CLT**.

Todavia, tal advertência não é suficiente para provar o pagamento das parcelas salariais. Faz-se necessária a especificação nestes documentos (recibo ou folhas de pagamento) de todos os benefícios, verbas e descontos salariais, que estão sendo percebidos pelo empregado, sob pena da configuração do chamado “**SALÁRIO COMPLESSIVO**”, proibido pela ordem justralhista. Tal exigência, consagrada pela **Súmula nº 91 do Tribunal Superior do Trabalho**, que tem como base legal o artigo 320, caput, do Código Civil, tem a função preventiva de tentar evitar a ocorrência de fraudes em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Tudo isto se faz necessário, pois em sede de ação trabalhista, restando comprovado incontroverso o salário, deverá o empregador, na data da primeira audiência do respectivo processo judicial, pagar tal verba, sob pena de condenação ao pagamento de 50% a mais incidente sobre a parte incontroversa (artigo 467 da CLT).

3. Princípio da Inalterabilidade Salarial

D) Meios de Pagamento: artigo 463 da CLT: *“A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País. Parágrafo único: O pagamento do salário realizado com a inobservância deste artigo considera-se como não feito.”*

É nulo, portanto, o pagamento do salário mediante “cartas de créditos”, cupons, bônus ou outros instrumentos semelhantes. Todavia, perfeitamente válido o pagamento através do crédito em conta corrente bancária ou pagamento em cheque. A autorização para pagamento do salário em tais modalidades, vem expressa no artigo 3º, inciso II, da Convenção 95, OIT (promulgada pelo decreto nº 41.721/57).

São nulos também os contratos que estipulem pagamento de salários em metal ou moeda estrangeira. Do mesmo modo, é nulo o pagamento de salários mediante instrumentos que configurem o chamado “truck system”, modalidade de vinculação automática do salário a armazéns ou sistema de fornecimento de mercadorias (artigo 462, §§ 2º, 3º e 4º, CLT), capaz de restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier.

Entretanto, cumpre salientar que a ordem trabalhista permite que parte do salário obreiro seja pago em utilidades, através de bens ou serviços. Tal figura é chamada de “salário in natura” ou “salário utilidade”, que será estudada mais adiante.

4. Princípio da Impenhorabilidade dos Salários

- Os salários são impenhoráveis. Com o intuito de proteger o salário contra os credores do empregado ou até mesmo contra os credores do empregador, o legislador determinou expressamente a proibição da retenção de parcelas salariais pelo empregador e a possibilidade de penhora das mesmas seja por atos de terceiros ou por ato do empregador.
- **Artigo 833, inciso IV, do CPC/2015** (artigo 649, IV, CPC/1973): *“São impenhoráveis: IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios, e os montepois, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º”*.
- Cumpre mencionar que a referida proteção ao salário do trabalhador se fundamenta no caráter alimentar de tal verba, considerada como indispensável ao sustento mensal do obreiro e de toda sua família.
- **Exceções:** § 2º do artigo 833 do Novo CPC: a) *penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem; b) às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários mínimos mensais (salários com valores excedentes a 50 salários mínimos).*

5. Princípio da Não-discriminação Salarial

- É a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante à título de pagamento de salário.
- **Artigo 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal**
- Além da norma específica, incorporada no rol dos direitos dos trabalhadores, cumpre ressaltar, ainda, que o princípio da não-discriminação salarial encontra total respaldo jurídico no parâmetro normativo geral constante do **artigo 3º, inciso IV, da Carta Magna**, que dentre os princípios fundamentais da república fixa, também, o princípio da não-discriminação.
- **Artigo 5º da CLT:** veda à discriminação exclusivamente em face do sexo.
- Os **artigos 460 e 461 da CLT**, pela adoção do princípio antidiscriminatório, objetivam evitar tratamento salarial diferenciado entre trabalhadores que prestem serviços iguais para um mesmo empregador, através da configuração da chamada “equiparação salarial”.

NATUREZA DAS VERBAS TRABALHISTAS

- **1. Verbas de natureza salarial:** são assim denominadas porque são frutos diretos do trabalho do empregado (se o trabalho é a prestação, o salário é a contraprestação). Como o próprio nome sugere, tais verbas estão diretamente ligadas ao conceito de salário, ou seja, o seu pagamento pelo empregador decorre da contraprestação de um serviço específico e determinado.
- **2. Verbas de natureza indenizatória:** são aquelas caracterizadas pelo seu nítido caráter de compensar, em pecúnia, um dano sofrido ou, ainda, antecipar preventivamente despesas efetivas a serem concretizadas. Podem decorrer, portanto, de indenizações provenientes de despesas reais, já concretizadas ou a concretizar (diárias para viagem que não excedam em 50% da remuneração percebida pelo empregado, ajudas de custo, vale transporte), como, também, decorrer de indenizações construídas a outros títulos jurídicos que não a simples reparação de despesas (indenização de férias não gozadas, aviso prévio indenizado, FGTS, indenização por rupturas contratuais, etc.).

PARCELAS SALARIAIS E REMUNERATÓRIAS

- **Artigo 457 da CLT (LEI 13.419/17 – Alterou o § 3º do artigo 457 e Incluiu os §§ 4º a 11º ao artigo 457 da CLT).**

“Compreende-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 o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017)”

- **Os §§ 4º e 5º inseridos ao artigo 457 da CLT dispõe sobre as novas regras inerentes a Gorjeta.**

Gorjetas

(ARTIGO 457, §§ 3º A 11º DA CLT)

- Gorjeta, propina, pouboir, mancia são denominações encontradas nos diversos países para exprimir a entrega de dinheiro, pelo cliente de uma empresa, ao empregado desta que o serviu, como testemunho da satisfação pelo tratamento recebido. Em outras palavras, trata-se de verba pecuniária paga ao empregado por terceiros, que não o seu empregador, pela execução de um serviço prestado.
- **Artigo 457, §§ 4º e 5º da CLT:** a gorjeta será distribuída aos empregados segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Caso não prevista em ACT ou CCT, tais critérios deverão ser discutidos em assembléia geral dos trabalhadores conforme disposto no artigo 612 da CLT.
- O caráter remuneratório e não puramente salarial das gorjetas obriga que o empregador faça a devida anotação a este respeito - **artigo 29, § 1º e artigo 457, §§ 6º, inciso III e 8º, da CLT.**
- As gorjetas, em face do sistema legal brasileiro, não representam salário, mas apenas parcela da remuneração - **Súmula nº 354 do TST: não serve de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e dsr. Entretanto, serve de base para: 13º salário, férias, FGTS.**
- As gorjetas não integram o salário e, portanto, não podem ser consideradas como a única fonte de contraprestação. **ATENÇÃO:** Cobrada por mais de 12 meses, a gorjeta se incorporará ao salário do empregado tendo como base a média dos últimos 12 meses – **artigo 457, § 9º, da CLT.**