

Salário e Remuneração

1 - Salário e Remuneração

- 1.1 – Salário
- 1.2 – Remuneração
- 1.3 – Gorjetas
- 1.4 - Formas de pagamento
 - 1.4.1 - Salário por tempo
 - 1.4.2 - Salário por produção
 - 1.4.3 - Salário por tarefa
- 1.5 - Dia do pagamento
- 1.6 - Prova do pagamento
- 1.7 - Proteção do salário
 - 1.7.1 – Irredutibilidade
 - 1.7.2 – Impenhorabilidade

1.1. Salário

Pode-se dizer que o salário é o pagamento que empregador realiza ao empregado tendo em vista o contrato de trabalho, ou seja, é a contraprestação direta pela prestação do serviço.

Todavia, não são considerados salários, as indenizações, ajudas de custo, que não excedam a 50% do valor do salário do empregado, os pagamentos de natureza previdenciária, a participação nos lucros e as gratificações pagas por mera liberalidade e sem habitualidade.

1.2 - Remuneração

A remuneração abrange além do pagamento do salário, outros benefícios, como as gorjetas.

Para a Lei, o termo remuneração representa a soma do salário mais as gorjetas, conforme preleciona o artigo 457 da CLT. Todavia, mesmo na CLT, encontramos momentos em que o termo remuneração tem o mesmo significado de salário.

Para esta coordenadoria, preferimos entender que o termo remuneração abrange o pagamento dos salários e os outros benéficos, como a gorjeta.

Consolidação das Leis do Trabalho

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. (Redação dada pela Lei n.º 1.999 , de 01-10-53, DOU 07-10-53)

§ 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. (Redação dada pela Lei n.º 1.999 , de 01-10-53, DOU 07-10-53)

§ 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. (Redação dada pela Lei n.º 1.999 , de 01-10-53, DOU 07-10-53)

§ 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. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 229 , de 28-02-67, DOU 28-02-67)

1.3 – Gorjetas

As gorjetas podem ser definidas como o pagamento feito por terceiros ao empregado, seja de forma espontânea, que é a gorjeta dada pelo cliente; seja de forma obrigatória, que é a gorjeta cobrada do cliente pelo o estabelecimento através da nota de serviços.

1.4 - Formas de pagamento

A forma em que o salário do empregado é computado para fins de pagamento pode variar consideravelmente, tendo em vista o tipo de atividade realizada.

Os três tipos mais usuais de formas cálculo são: salário por tempo, salário por produção e salário por tarefa.

1.4.1 - Salário por tempo

A forma de se calcular o salário dos empregados pelo tempo é a mais utilizada pelas empresas.

Nesta forma de cálculo, leva-se em consideração, para fins de pagamento do salário, o tempo de serviço em que o empregado esta a disposição do empregador.

Note-se que nesta modalidade de cálculo não se leva em conta a efetiva produtividade do empregado.

Em se tratando de salário calculado por tempo de serviço, temos a figura do mensalista, que é o empregado que recebe uma vez por mês, o quizenalista, que é o empregado que recebe a cada quinze dias, o semanalista, que é o empregado que recebe toda semana e, por fim, o diarista, que é o empregado que recebe por dia.

O empregado horista, diversamente do que seu nome preceitua, recebe como os demais empregados, ou seja, por mês, por quinzena, semana ou dia, o que muda para este tipo de trabalhador é o fato de que seu salário é calculado por hora trabalhada.

1.4.2 - Salário por produção

O salário por produção é aquele calculado tomando-se por base o resultado do trabalho do empregado.

Note-se que para esta modalidade de cálculo não se leva em conta o tempo despendido para a realização da tarefa.

Ocorre mais comumente para aqueles empregados que trabalham por comissão ou que recebem por unidade produzida.

1.4.3 - Salário por tarefa

O salário por tarefa representa a conjunção dos dois primeiros, ou seja, o salário do empregado é calculado tomando-se por base a produção e o tempo em que o empregado gastou para a realização daquela tarefa.

Neste caso, será observado tanto o tempo a disposição ao empregador, quanto o resultado do trabalho, ou seja, a produção.

1.5 - Dia do pagamento

Por designação expressa da Lei, qualquer que seja a modalidade de trabalho contratada, o pagamento do salário devera ocorrer, no prazo máximo, de um mês.

Para os casos em que o pagamento do salário tiver sido estipulado por mês, exige-se que o empregador o realize, até o quinto dia útil do mês subsequente (artigo 459 da CLT).

Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 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. (Redação dada pela Lei n.º 7.855 , de 24-10-89, DOU 25-10-89)

1.6 - Prova do pagamento

É obrigatório que a prova do pagamento do salário se dê através de documento escrito, ou seja, a Lei exige que empregador, na época em que for realizar o pagamento do salário do empregado, emita um recibo de pagamento, no qual serão discriminadas todas as verbas pagas. (artigo 464 da CLT)

O empregador, no momento em que for realizar o pagamento do empregado, deve emitir o contra-recibo e pedir empregado para assiná-lo.

E, em se tratando de empregados analfabetos, a assinatura deve ser feita a rogo, mediante a presença de duas testemunhas ou por impressão digital.

Consolidação das Leis do Trabalho

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. (Parágrafo acrescentado pela Lei n.º 9.528 , de 10-12-97, DOU 11-12-97)

Este procedimento poderá evitar grandes constrangimentos futuros.

Todavia, deve-se ressaltar que a assinatura do empregado no recibo de pagamento do salário, gera apenas a presunção relativa de veracidade, ou seja, poderá ser desqualificada em juízo, mediante a produção de outro tipo de prova.

1.7 - Proteção do salário

1.7.1 - Irredutibilidade

O salário do empregado, tendo em vista sua natureza alimentar, goza de proteção constitucional quanto à possibilidade de sua redução.

Desta forma, é vedada a redução do salário do empregado pelo empregador.

Todavia, a própria Constituição abre uma exceção a esta regra, prevendo a possibilidade de redução do salário do empregado, se esta questão restar expressamente convencionada em Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Constituição Federal / 1988

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Quanto aos eventuais descontos que poderão ser realizados no salário do empregado, a Lei estabelece que estes somente poderão ocorrer, mediante autorização expressa do empregado, ou quando a Lei assim o autorizar.

Exemplo:

Desconto autorizado por Lei: O desconto da contribuição previdenciária, mais comumente conhecida como desconto do INSS.

Desconto que exige a autorização expressa do empregado: O desconto relativo a cobrança de mensalidade pela participação em plano de saúde.

Consolidação das Leis do Trabalho

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

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei n.º 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67)

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 229 , de 28-02-67, DOU 28-02-67)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 229 , de 28-02-67, DOU 28-02-67)

1.7.2 - Impenhorabilidade

Prevê o nosso ordenamento jurídico que o salário do empregado, tendo em vista o seu caráter alimentar, é impenhorável, ou seja, não pode sofrer qualquer constrição judicial por dívidas.

Exceção a esta regra, pode-se citar o caso do pagamento de pensão alimentícia.