

# Salário e Remuneração

**Prof<sup>a</sup>. MSc. Maria Bernadete Miranda**

# Salário

- Salário é o pagamento que empregador realiza ao empregado tendo em vista o contrato de trabalho.
- É a contraprestação direta pela prestação do serviço.
- 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.

# Remuneração

- 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.
- Na CLT, encontramos momentos em que o termo remuneração tem o mesmo significado de salário.
- Preferimos entender que o termo remuneração abrange o pagamento dos salários e os outros benéficos, como a gorjeta.

# Remuneração

- **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 à distribuição aos empregados.



# Gorjetas

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

# 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.
- Três tipos mais usuais, são:
  - Salário por tempo;
  - Salário por produção; e
  - Salário por tarefa.

# Salário por Tempo

- A forma de se calcular o salário dos empregados pelo tempo é a mais utilizada pelas empresas.
- 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.
- Nesta modalidade de cálculo não se leva em conta a efetiva produtividade do empregado.

# Salário por Tempo

- 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.



# Salário por Tempo

- 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.

# Salário por Produção

- Salário por produção é aquele calculado tomando-se por base o resultado do trabalho do empregado.
- Esta modalidade de cálculo não se leva em conta o tempo despendido para a realização da tarefa.
- Ocorre para aqueles empregados que trabalham por comissão ou que recebem por unidade produzida.

# Salário por Tarefa

- Salário por tarefa representa a conjunção dos dois primeiros, ou seja:
- Salário do empregado é calculado tomando-se por base a produção e o tempo em que o empregado gastou para a realização daquela tarefa.
- Será observado tanto o tempo a disposição ao empregador, quanto o resultado do trabalho, ou seja, a produção.

# 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).

# Dia do Pagamento

- **CLT - 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.

# Prova do Pagamento

- Obrigatório que a prova do pagamento do salário se dê através de documento escrito.
- 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 ao empregado para assiná-lo.
- Empregados analfabetos, a assinatura deve ser feita a rogo, mediante a presença de duas testemunhas ou por impressão digital.

# Prova do Pagamento

- **CLT - 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.



# Prova do Pagamento

- Este procedimento poderá evitar grandes constrangimentos futuros.
- 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.



# Proteção do Salário- Irredutibilidade

- Salário do empregado, tendo em vista sua natureza alimentar, goza de proteção constitucional quanto à possibilidade de sua redução.
- É vedada a redução do salário do empregado pelo empregador.
- Constituição Federal 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.

# Proteção do Salário- Irredutibilidade

- **CF - 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;

# Proteção do Salário- Irredutibilidade

- 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.

# Proteção do Salário- Irredutibilidade

- **CLT - 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.
- § 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.
- § 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 benefícios dos empregados.
- § 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

# Proteção do Salário - 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.

# Referências Bibliográficas

- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho.** Coleção Sinopses Jurídicas. 3ª ed. São Paulo: Saraiva 2010.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Saraiva, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.