

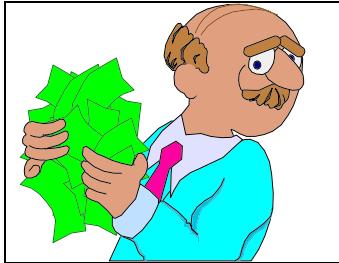


Relatório Trabalhista

Nº 040

19/05/97

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO



A CLT (art. 457) não definiu o que seja um salário e o que seja uma remuneração, simplesmente cita que remuneração é, além do salário pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Como a gorjeta não é paga pelo empregador, foi a maneira sucinta que o legislador encontrou para dizer que salário + salários indiretos (pagos ou não pelo empregador) = remuneração.

No campo doutrinário, salário e remuneração, tem significado distinto. O salário é a retribuição paga pelo empregador, dos serviços prestados pelo empregado por força de contrato de trabalho. Por outro lado, a remuneração é a soma do salário, percebido por força de contrato de trabalho, adicionado de outros créditos legais e habitualmente prestado, em consequência dos seus serviços prestados ao empregador.

Dessa maneira, o salário é parte da remuneração, mas esta pode abranger parcela que não é considerada salário.

A palavra salário é derivada do latim “salarium”, e este de sal, porque era de costume entre os romanos, pagar-se os servidores domésticos em quantidade de sal. Esta denominação, também era utilizada, para fazer pagamento as legiões romanas, para que os soldados comprassem comida.

A palavra remuneração, também é de origem latina, vem de “remuneratio” (re = reciprocidade e muneror = compensação), daí é uma forma de versar que remuneração = recompensar além do salário.

Além da parte fixa estipulada em contrato, integram o salário (§ 1º art. 457 CLT):

- comissões;
- porcentagens;
- gratificações ajustadas;
- diárias para viagem (acima de 50% do salário); e
- abonos pagos espontaneamente pelo empregador.

Obs.: ajudas de custo, bem como, diárias de viagem, cujo valor seja até 50% do seu salário, não integram no salário.

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Salário mínimo é o menor valor pago ao empregado, à nível nacional, por um trabalho prestado, com exceção do menor-aprendiz, que recebe 50% do valor do salário mínimo durante a primeira metade do período de formação, e 2/3 na outra metade.

O art. 7º, IV, da CF/88, cita o seguinte:

*“São direitos dos trabalhadores ...
IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.”*

SALÁRIO PROFISSIONAL

O Salário profissional é aquele fixado como o mínimo que pode ser pago a uma determinada profissão, com o que se caracteriza como uma espécie de salário mínimo em uma determinada profissão. Exemplo: Os médicos e dentistas, tem o salário profissional mínimo de 3 salários mínimo mensal, perfazendo a sua jornada diária de 4 horas. Auxiliares de laboratório clínico, tem o salário profissional de 2 salários mínimo mensal, por uma jornada diária de 4 horas.

PISO SALARIAL

Piso salarial é o menor salário pago a um empregado, dentro de uma categoria profissional, formada por empregados de diversas funções num setor comum de atividade econômica. Normalmente é estabelecido na data-base da categoria, fixado por sentença normativa ou convenção coletiva.

SALÁRIO NORMATIVO

Salário normativo é aquele fixado em sentença normativa proferida em dissídio coletivo pelos Tribunais do Trabalho. É uma forma de garantir os efeitos dos reajustamentos salariais coletivos porque impede a admissão de empregados com salários menores que o fixado pela sentença.

SALÁRIO DE FUNÇÃO

Salário de função é aquele garantido por sentença normativa, sendo o menor salário pago a um novo empregado, para ocupar uma vaga aberta, em substituição a um outro empregado despedido sem justa causa.

SALÁRIO 'IN NATURA'

Salário "in natura", também conhecido por salário-utilidade, é a maneira pela qual se paga através de utilidades vitais, de aspecto econômico ao indivíduo, não envolvendo propriamente o dinheiro.

Se o empregado paga, deixa de ser utilidade. Caracteriza-se utilidade somente quando fornecidas gratuitamente e continuamente.

São exemplos de pagamentos "in natura": alimentação; habitação; vestuário; higiene; e transporte.

" Art. 458 da CLT:

Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, 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. "

Para o empregado que percebe o salário mínimo nacional, valor base do salário "in natura", está distribuído por regiões, conforme o quadro abaixo. Já para os que percebem salários superiores ao mínimo, o valor base será o valor real da utilidade fornecida.

REGIÕES	LOCALIDADE	ALIMENTAÇÃO	HABITAÇÃO	VESTUÁRIO	HIGIENE	TRANSPORTE
1 ^a	ACRE	50	29	11	9	1
2 ^a	AMAZONAS, RONDÔNIA E TERRITÓRIO FEDERAL DE RORAIMA	43	23	23	5	6
3 ^a	PARÁ E TERRITÓRIO DO AMAPÁ	51	24	16	5	4
4 ^a	MARANHÃO	49	29	16	5	1
5 ^a	PIAUÍ	53	26	13	6	2
6 ^a	CEARÁ	51	30	11	5	3
7 ^a	RIO GRANDE DO NORTE	55	27	11	6	1
8 ^a	PARAÍBA	55	27	12	5	1
9 ^a	PERNAMBUCO E TERRITÓRIO DE FERNANDO DE NORONHA	55	27	8	5	5
10 ^a	ALAGOAS	56	27	10	6	1
11 ^a	SERGIPE	53	34	8	4	1
12 ^a	BAHIA	54	30	10	5	1
13 ^a	MINAS GERAIS	54	28	11	6	1
14 ^a	ESPÍRITO SANTO	51	31	12	5	1
15 ^a	RIO DE JANEIRO	50	25	13	6	6
16 ^a	SÃO PAULO	43	33	14	6	4
17 ^a	PARANÁ	55	24	14	6	1
18 ^a	SANTA CATARINA	57	24	13	5	1
19 ^a	RIO GRANDE DO SUL	44	24	22	7	3
20 ^a	MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL	49	29	15	7	-
21 ^a	GOIÁS	51	22	21	6	-
22 ^a	DISTRITO FEDERAL	50	25	13	6	6

Decreto 94.062, de 27/02/87.

O art. 82 da CLT, estabelece que sendo o pagamento em utilidades, o empregado deverá receber pelo menos 30% do mínimo em dinheiro.

A alimentação fornecida pela empresa, quando inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT (instituído pela Lei nº 6.321/75), não é caracterizada parcela "in natura".

A Lei nº 8.860, de 24/03/94, acrescentou os §§ 3º e 4º no artigo 458 da CLT (que trata sobre salário "in natura"), limitou o desconto em 25% sobre o salário contratual, o valor da habitação e 20% o valor da alimentação (empresas não inscritas no PAT).

" Art. 1º - O art. 458 da CLT passa a vigorar com as seguintes alterações:

" Art. 458 - ...

...

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% e 20% do salário-contratual.

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. "

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. "

Para todos os efeitos legais, a parcela "in natura" integra ao salário, consequentemente sofre incidência tributária do INSS, FGTS e IRRF. Há também reflexos nas verbas indenizatórias de rescisão contratual.

Jurisprudência:

" Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe o salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade (TST - Súmula nº 258) "

" Utilidade fornecida como fator de realização de tarefa para, e não pela tarefa - não é pagamento de salário "in natura" (TST, RR 487/79, Coqueijo Costa, ac. 2ª T., 1.352/79). "

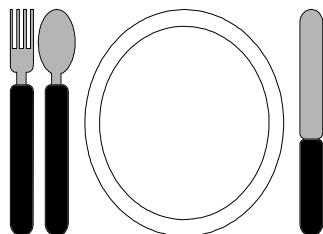
SALÁRIO COMPLESSIVO

Salário complessivo ou completivo, é a forma de ajustar um só salário, globalizando todas outras variáveis. Exemplo: Salário mensal de R\$ 700,00, incluso salário + adicional noturno. Poderia ser, horas extras, DSR, adicional de insalubridade, etc.

Juridicamente é impraticável, vez que, o Enunciado nº 91 do TST dá nulidade para essa modalidade de pagamento.

" nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. "

INTERVALOS OBRIGATÓRIOS



Em qualquer regime de trabalho, revezamento ou não, entre uma jornada e outra, deverá haver um intervalo de 11 horas para repouso.

O vendedor viajante tem um repouso especial, em seguida a cada viagem, independentemente do repouso semanal remunerado, um intervalo para descanso, calculado na base de 3 dias por mês de viagem realizada, não podendo, todavia, ultrapassar o limite de 15 dias.

Atentar-se que esses períodos de descanso não prejudicam as férias anuais do empregado asseguradas pela CLT. Ainda, o empregado não poderá permanecer em viagem por tempo superior a 6 meses consecutivos.

Outro intervalo obrigatório é tratado " dentro da jornada ":

- jornada de trabalho até 4 horas, não há nenhum intervalo;
- jornada de trabalho de 4 a 6 horas, deverá haver um intervalo de 15 minutos, após a 4ª hora;
- jornada de trabalho superior a 6 horas, há um intervalo para descanso e refeição de 1 até 2 horas, podendo ser reduzido até meia hora, mediante autorização do Ministério do Trabalho; e
- jornada noturna, compreendido das 22 as 5 horas (rural é das 21 as 4 horas), deverá haver um intervalo mínimo de 60 minutos;
- nos serviços de digitação, há um descanso de 10 minutos após cada 50 de digitação;

- mecanógrafos, médicos e dentistas, tem um intervalo de 10 minutos a cada 90 (os dois últimos, não são remunerados);
- serviços em câmaras frigoríficas, tem 20 minutos a cada 100 (remunerados).

Obs.:

1. A Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho, através do Parecer CJ/MTb/nº 0122/94, de 30/08/94, DOU de 28/12/94, concluiu que o intervalo de 15 minutos para alimentação, integra a jornada de trabalho do bancário.
2. A Lei nº 8.923, de 27/07/94, DOU de 28/07/94, acrescentou o § 4º do art. 71 da CLT, que trata sobre o intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, para jornada contínua superior a 6 horas. De acordo com a Lei, se o empregador não conceder o intervalo referido, caberá remunerar as respectivas horas com o adicional mínimo de 50% em relação a hora normal de trabalho. Trocando em miúdos, significa dizer que são pagas em forma de horas extras. Porém, a referida alteração é bastante polêmica, porque dá a impressão que o intervalo poderá ser acordado entre as partes.

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"