	
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

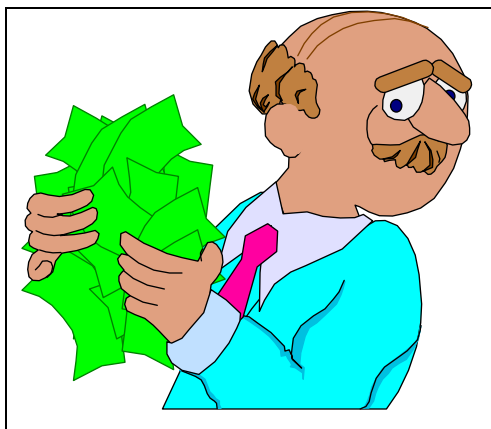
Nº 013

13/02/2024

Sumário:

- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - GENERALIDADES
- HORTAS COMUNITÁRIAS NAS EMPRESAS - CULTIVANDO CONEXÕES E SUSTENTABILIDADE
- ESTABILIDADE DA GESTANTE - GENERALIDADES

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO GENERALIDADES



A CLT, em seu art. 457, não definiu o que seria um salário e o que seria 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 munero = 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 por um trabalho prestado, instituído pela Lei nº 185, de 14/01/36. Mas, somente com o advento do Decreto-lei nº 2.162, de 01/05/40, os níveis salariais mínimos foram fixados pela primeira vez, por regiões. Ao longo do tempo, foram-se reduzindo o número de regiões, até que em 01/05/84 foi "nacionalmente unificado" através do Decreto nº 89.589/84, e definitivamente inserido na CF/88 (art. 7º, IV, da CF/88). Portanto, inexistia qualquer possibilidade de se criar um salário mínimo por estado ou por município.

Aprendiz

Com relação ao menor-aprendiz, até 19/12/00 recebia 50% do valor do salário mínimo durante a primeira metade do período de formação, e 2/3 na outra metade. A partir de 20/12/00, ficou garantido o salário mínimo hora (§ 2º, art. 428, da CLT, alterada pela Lei nº 10.097, de 19/12/00, DOU de 20/12/00).

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.

A expressão "piso salarial" não tem nenhum significado técnico, porque nunca foi definida por lei ou mesmo pela doutrina, de forma adequada. A sua denominação, surgiu ao longo do tempo pela prática de negociação coletiva, inseridos nos textos de convenções e acordos coletivos de trabalho, pautas de reivindicações, etc. Por último, a expressão já foi adotada até pelo Tribunal Superior do Trabalho (prejulgados e instruções normativas).

Piso Salarial Estadual

A Lei Complementar nº 103, de 14/07/00, DOU de 17/07/00, em seu art. 1º, autorizou os Estados e o Distrito Federal a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo (art. 22, parágrafo único, CF/88), o "piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho", previsto no art. 7º, inciso V, da CF/88, destinado aos empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, podendo ser estendido aos empregados domésticos.

Atente-se que, é legal somente quando prevista em lei de iniciativa do Poder Executivo. Portanto, o município e o estado não têm poderes para legislar sobre o referido "piso salarial".

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.

Via de regra, são exemplos de pagamentos in natura: alimentação; habitação; vestuário; higiene; e transporte. No entanto, a partir de 20/06/01, com o advento da Lei nº 10.243, de 19/06/01, DOU de 20/06/01, que alterou o § 2º, do art. 458 da CLT, não mais serão consideradas como salário as seguintes utilidades:

- 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;
- previdência privada.

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

Decreto nº 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).

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:

TST - Enunciado 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). "

PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador
Quando não inscrita = salário in natura

SALÁRIO COMPLESSIVO

Salário complessivo ou completo, é a forma de ajustar um só salário, globalizando todas outras variáveis. Exemplo: Salário mensal de R\$ 1.700,00, 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. "



HORTAS COMUNITÁRIAS NAS EMPRESAS CULTIVANDO CONEXÕES E SUSTENTABILIDADE

A busca por práticas empresariais mais atraentes e engajadas com a comunidade tem se tornado uma prioridade crescente para muitas organizações. Uma abordagem inovadora nesse sentido é a implementação de hortas comunitárias dentro do ambiente de trabalho. Essas hortas não apenas criaram para a sustentabilidade ambiental, mas também promoveram a integração entre os colaboradores e a construção de um senso de pertencimento compartilhado. Neste artigo, exploraremos os benefícios e desafios da criação de hortas comunitárias em empresas, bem como as estratégias para o estabelecimento bem-sucedido de um espaço verde dentro do local de trabalho.

Benefícios das Hortas Comunitárias Empresariais

Sustentabilidade Ambiental

A implementação de uma horta comunitária em uma empresa pode contribuir para a redução da pegada de carbono, uma vez que a produção local de alimentos diminui a necessidade de transporte de produtos agrícolas a longas distâncias. Além disso, o cultivo orgânico reduz o uso de produtos químicos e pesticidas, promovendo a saúde do solo e a biodiversidade local.

Bem-Estar e Saúde dos Colaboradores

Ter acesso a uma horta no local de trabalho oferece aos colaboradores a oportunidade de se envolverem em atividades físicas e relaxantes, como o cultivo de plantas e o contato com a natureza. Isso pode contribuir para a redução do estresse, melhoria da saúde mental e incentivo a hábitos alimentares mais saudáveis, uma vez que os funcionários estão mais tolerantes a consumir os alimentos que afetam.

Integração e Construção de Equipe

A criação e manutenção de uma horta comunitária colaboraram e trabalharam em equipe. Os funcionários podem se envolver em atividades conjuntas, fortalecendo os laços entre eles e melhorando a comunicação. Isso cria um ambiente mais coeso e solidário, refletindo positivamente na dinâmica de equipe e na produtividade.

Responsabilidade Social Corporativa

Empresas que investem em hortas comunitárias demonstram um compromisso com a responsabilidade social corporativa e a promoção de valores éticos e sustentáveis. Essa iniciativa pode atrair e reter talentos comprometidos com uma abordagem mais holística e consciente em relação ao ambiente de trabalho.

Desafios e Estratégias de Implementação

Espaço e Recursos

A disponibilidade de espaço físico é um dos principais desafios na criação de uma horta comunitária. Uma estratégia é otimizar áreas subutilizadas, como terraços, pátios ou espaços entre edifícios. A alocação de recursos adequados, como solo fértil, ferramentas e sistemas de irrigação, é crucial para o sucesso da empreitada.

Engajamento dos Colaboradores

Nem todos os funcionários podem estar interessados ou ter conhecimentos sobre jardinagem. É fundamental oferecer treinamentos e workshops para capacitar os interessados e atrair a participação de diversos setores da empresa.

Manutenção Contínua

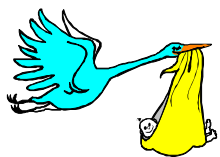
O cuidado com a horta requer dedicação constante. Criar um calendário de responsabilidades compartilhadas pode garantir que a horta seja mantida ao longo do tempo, evitando que se torne uma tarefa sobrecarregada para alguns.

Comunicação e Divulgação

Informar a todos os colaboradores sobre os benefícios da horta e seu progresso é essencial para manter o entusiasmo e a participação. Isso pode ser feito por meio de boletins informativos, murais ou até mesmo eventos de colheita.

Conclusão

As hortas comunitárias empresariais representam uma abordagem inovadora para a promoção da sustentabilidade, bem-estar dos colaboradores e integração da equipe. Ao criar um espaço verde dentro do local de trabalho, as empresas demonstram seu compromisso com valores éticos e ambientais, ao mesmo tempo em que fortalecem as relações entre os funcionários. Embora possam surgir desafios na implementação e manutenção das hortas, os benefícios a longo prazo superam as dificuldades iniciais, iniciadas em um ambiente de trabalho mais saudável, sustentável e coeso.



ESTABILIDADE DA GESTANTE GENERALIDADES

De acordo com o art. 10, II, da Constituição Federal/88, ADCT, a empregada gestante tem direito a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Também estende-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção (Art. 391-A da CLT).

O parto caracteriza-se a partir do 6º mês de gestação, inclusive em caso de natimorto. Este critério é utilizado pela Previdência Social para fins de concessão de salário-maternidade (§ 2º, Art. 236, Instrução Normativa nº 118, de 14/04/05, DOU de 18/04/05).

Aborto não criminoso

O aborto ocorre antes do término da gestação (estimado em menos de 20 semanas). Portanto, não se caracteriza parto. Consequentemente, não alcança a referida estabilidade.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST decidiu que a garantia provisória de emprego à gestante, não se aplica à mulher que sofrer aborto involuntário, por se tratar de norma que visa à proteção não apenas da mãe mas sobretudo do recém-nascido.

"a estabilidade tem por objetivo principal a proteção da saúde e da integridade física do bebê e, em segundo plano, assegurar tranquilidade à mãe que, nesse estado, se encontra mais suscetível a alterações emocionais que poderão interferir negativamente no desenvolvimento do bebê, bem como garantir que esta possa ter condições de se manter enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida".

A garantia provisória de emprego à gestante, conferida pela norma constitucional, tem por objetivo principal a proteção da saúde e integridade física do nascituro e, em segundo plano, assegurar tranquilidade à mãe que, nesse estado, encontra-se mais suscetível de alterações emocionais, que poderão interferir negativamente no desenvolvimento da criança, bem como garantir que a mesma possa ter condições de se manter, enquanto estiver cuidando do nascituro nos seus primeiros meses de vida. Regra geral, tal garantia permanece atrelada ao contrato de trabalho da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Acontece, contudo, que a ocorrência de aborto involuntário constitui causa extintiva do direito à aludida estabilidade provisória, porquanto deixa de existir o objeto tutelado pela norma, gerando, em seu lugar, apenas a garantia de permanência no emprego por duas semanas após a interrupção da gravidez (art. 395, CLT) (TST, RO-AR 765.201/2001.0, José Simpliciano Fontes Fernandes).

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (4ª Região), decidiu que a garantia constitucional visa à proteção do nascituro e não da trabalhadora, que é beneficiária apenas indireta.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. ABORTO. O nascimento com vida é o suporte fático abstratamente previsto na letra "b" do inciso II do art. 10 do ADCT, que uma vez não consumado em face de aborto involuntário, não possibilita a incidência da norma, afastando o direito à estabilidade provisória da gestante e a eventual conversão do período estabilitário em indenização equivalente. Tal conclusão decorre da finalidade da norma, que é assegurar o sustento do nascituro nos primeiros meses de vida. Ac. 00922.029/97-0 RO - João Ghisleni Filho - Juiz-Relator - 6ª Turma - Jul.: 11.05.2000 - Publ. DOE-RS: 22.05.2000.

ESTABILIDADE - GESTANTE - PARTO PREMATURO - FALECIMENTO DOS RECÉM-NASCIDOS - NÃO RECONHECIMENTO - O escopo da estabilidade deferida à gestante é a proteção à vida, à criança. Assim, o falecimento dos recém-nascidos após parto prematuro não gera direito à estabilidade. Reconhece-se apenas o direito ao repouso durante o período estabelecido pelo atestado médico. Após a alta médica, deve a obreira retornar ao emprego no desempenho normal de suas funções. (TRT 15ª R. - Proc. 11012/01 - (12716/02) - 2ª T. - Rel. p/o Ac. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOESP 08.04.2002 - p. 34).

Gravidez durante o Aviso Prévio

Com o advento da Lei nº 12.812, de 16/05/13, DOU de 17/05/13, que acrescentou o art. 391-A à CLT, a empregada gestante passou a ter o direito a estabilidade provisória na confirmação do estado de gravidez durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado (projeção do tempo de serviço).

Na maioria dos casos, no momento em que recebe a comunicação do aviso prévio, a empregada desconhece estar grávida ou então, mesmo sabendo de sua gravidez, acaba assinando, não comunicando ao empregador o seu estado de gravidez.

A empregada que não pretende ser reintegrada, deixa passar os 5 meses (período de estabilidade) para ingressar com uma ação trabalhista e reivindicar a indenização.

Lembrando que a CF oferece o "emprego" e não a "indenização". A indenização é uma consequência da não manutenção do contrato de trabalho (reintegração do empregado).

Assim, como recomendação administrativa, ao elaborar a comunicação do aviso prévio, mencione que será nulo de pleno direito caso a empregada esteja ou se descubra estar grávida, até a data desta comunicação. Devendo neste caso, retornar ao emprego, em até 30 dias sob pena de abandono de emprego e renúncia a estabilidade. Caso a empregada não aceite esta condição, então ela estará renunciando a estabilidade.

Súmula nº 244 do TST

Exame de gravidez - Exame médico demissional - Recusa

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção

do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)

Gravidez durante o contrato de aprendizagem

Em 31/07/18, a Secretaria de Inspeção do Trabalho, por meio da Instrução Normativa nº 146, de 25/07/18, DOU de 31/07/18, trouxe a seguinte orientação:

Durante o período da licença maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um "aditivo ao contrato", prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior a 2 anos ou mesmo que a aprendiz alcance 24 anos. Observe-se que, mesmo ocorrendo a "prorrogação", o contrato de aprendizagem mantém-se como por prazo determinado.

Permanecem inalterados todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantendo a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.

Estas regras aplicam-se também à estabilidade acidentária.

Dispensa por ato discriminatório

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, deu à mulher grávida, quando dispensada por ato discriminatório o direito de opção de escolher entre, além do direito à reparação pelo dano moral:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou então,
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Reintegração da gestante

A reintegração da gestante poderá ocorrer somente no "período de estabilidade". Após este período deverá ser indenizada.

Na prática, em algumas situações, a reintegração não se aplica a doméstica, como por exemplo em que o desligamento não foi amigável.

Você deixaria o seu filho aos cuidados da empregada que foi reintegrada?

Será que o almoço teria o mesmo sabor após a reintegração?

Como se vê, a reintegração da doméstica é bem diferente da reintegração na empresa.

Súmula nº 244 do TST