

## ASPECTOS GERAIS

- **salário** = parcelas que o empregado recebe diretamente **do empregador** (contraprestação)
  - inclui alimentação, habitação, vestuário e outras prestações habituais "*in natura*"
  - **não** é permitido o pagamento com **{ bebidas alcoólicas  
drogas nocivas }**
- **remuneração** = salário + **gorjetas** (pagas pelos clientes)

### GORJETAS DECORE!

- são **incluídas** no cálculo de férias e 13º salário
- **não** são incluídas no cálculo de parcelas baseadas no salário, como aviso-prévio, adicional noturno, horas extras, repouso semanal remunerado.

### DENOMINAÇÕES IMPRÓPRIAS

- salário-maternidade
- salário-família
- salário de contribuição
- salário de benefício

### DENOMINAÇÕES PRÓPRIAS

- salário mínimo legal
- salário profissional (= menor valor pago a um empregado enquadrado em uma profissão regulamentada)
- salário base (= valor fixo devido ao empregado, **sem os adicionais**)
- salário condição (= parcelas que dependem de condições para serem pagas. Ex: adicional noturno, hora extra...)
- salário complessivo (cumulação de parcelas salariais distintas em um mesmo

Ex.: pagar um único valor mensal a título de adicional noturno e horas extras.

## CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO

- **caráter alimentar**
  - é fonte de subsistência
  - recebe proteção legal
- **caráter forfetário**
  - não depende do resultado da empresa (o risco é do empregador)
  - é combinado previamente
- **indisponibilidade**
  - não se admite renúncia ou transação
- **periodicidade**
  - é de trato sucessivo
  - deve ser pago na frequência acordada (mensal, quinzenal...)
- **pós-numeração**
  - em regra, é pago após a prestação do serviço no período correspondente
  - exceções: abonos (adiantamentos), utilidades (moradia, alimentação...)
- **tendência à determinação heterônoma**
  - fixa-se por vontade unilateral ou bilateral, mas observa vontade externa (regra jurídica), como salário mínimo, etc.
- **natureza composta**
  - = salário base + outras parcelas
  - é um complexo salarial

### SÚMULA 191, TST

"O **adicional de periculosidade** incide apenas sobre o **salário básico** e não sobre este acrescido de outros adicionais"

## ASPECTOS GERAIS

- = contraprestação aos serviços com o "efeito expansionista circular" → pode produzir repercussões sobre outras parcelas
- ↪ = salário básico (base) + gratificações legais + comissões adicionais

### PELO TRABALHO

= contraprestação (tem natureza salarial)

### PARA O TRABALHO

= para a execução do trabalho (não tem natureza salarial)

## SALÁRIO BASE

- = valor pago como contraprestação, normalmente é:
  - mensal
  - fixo → não precisa ser fixo (pode ser apenas por comissões), mas, ainda assim, deve respeitar o piso do salário mínimo.

## GRATIFICAÇÕES LEGAIS

- = parcelas devidas em função de **eventos ou circunstâncias** tidas como relevantes pelo empregador (**gratificações convencionais**) ou por norma jurídica (**gratificações normativas**).  
↪ é diferente dos adicionais, porque o fato ensejador não é tido como gravoso ao obreiro ou às condições de exercício do trabalho.  
**! IMPORTANTE!**

- exemplos: gratificações de aniversário da empresa, festas, semestrais...

## REMUNERAÇÃO = PARCELAS SALARIAIS =

CAI MUITO!

## 13º SALÁRIO

→ ou "gratificação natalina"

- = gratificação a ser **paga em dezembro**, independentemente da remuneração a que fizer jus
- ↪ **SÚMULA 45, TST:** "a remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina"
- corresponde a 1/12 da remuneração de dezembro **por mês de serviço prestado** no ano correspondente.  
ex.: trabalhou em outubro, novembro e dezembro = receberá 3/12 da remuneração de dezembro.

## COMISSÕES

- = em geral, é um **percentual sobre as vendas** realizadas pelo comissionista  
↪ só são exigíveis após ultimada a transação a que se referem
- **vendas parceladas:** é exigível o percentual proporcional às quitações
- o comissionista pode ser **puro** (recebe apenas a parcela variável) ou receber um salário mensal fixo + comissões.

## SALÁRIO IN NATURA

→ ou "salário utilidade"

- = bens ou serviços com que o empregador remunera o empregado, atendendo aos requisitos:
  - habitualidade → se eventuais, não
  - caráter contraprestativo
  - benéfico ao trabalhador → vedado o pagamento com bebidas alcoólicas, cigarros e similares

## ADICIONAIS

- = parcelas devidas em função de **condições específicas** que tornaram o trabalho mais desgastante.
- são devidos **enquanto durar a condição gravosa**
- é um salário condição.
- integram o salário se **pagos com habitualidade**

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE



- = o empregado é exposto a um **agente insalubre** acima dos limites de tolerância do Ministério do Trabalho (M.T.)

GRAU	ADICIONAL
máximo	40% do salário mínimo
médio	20% do salário mínimo
mínimo	10% do salário mínimo

→ há controvérsias sobre o uso do salário mínimo aqui, mas tem sido empregado em vários casos e continua na literalidade da CLT

- o M.T. regulamenta as atividades e operações insalubres na **Norma Regulamentadora nº 15**

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- = quando há exposição permanente do trabalhador a:

- **inflamáveis, explosivos ou energia elétrica**
- roubos ou outras espécies de **violência física** nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial
- atividades em **motocicletas** (§4º)
- TST inclui atividades que envolvam **radiação ionizante** ou **atividade radioativa** (OJ SD-1. 345)
- representa um **adicional de 30%** sobre o **salário básico!** (sem o acréscimo de gratificações, prêmios ou participação nos lucros)



# REMUNERAÇÃO

## = PARCELAS SALARIAIS =



## ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- = devido em caso de **transferência provisória** do empregado a **localidade diversa** da do contrato
- **pagamento suplementar  $\geq 25\%$**  do salário que o empregado recebia na localidade, enquanto durar a situação

## ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- = remuneração do serviço extraordinário
- **pagamento  $\geq 50\%$**  ao da hora normal
- nem sempre a sobrejornada implica no pagamento adicional: **é possível a compensação de jornada** (banco de horas ou acordo escrito de prorrogação intrasemanal)
- horas extras **habitualmente prestadas** são incluídas no cálculo de:
  - **recesso semanal remunerado** (súm. 172, TST)
  - **gratificação natalina** (súm. 45, TST)

## ADICIONAL NOTURNO

- = devido quando o empregado labora à noite
- a CF só estipulou que deveria ser **superior ao diurno**, mas a CLT fixou em no **mínimo 20% maior** e a Lei do Trabalho Rural, em **25% maior**.
- a transferência ao período diurno implica perda do adicional
- se pago com habitualidade, integra o salário
- cumprida integralmente a jornada noturna e prorrogada esta, **o adicional é devido quanto às horas prorrogadas**

## ASPECTOS GERAIS

- = parcelas não pagas com habitualidade ou não enquadradas juridicamente como salariais (mesmo habituais)
- o pagamento não é uma contraprestação por serviços prestados, mas, normalmente, são resarcimentos ou reembolsos de gastos incorridos para o exercício da função.

## AJUDA DE CUSTO

- = indenização de despesas incorridas para a execução do trabalho pelo funcionário
- pode incorrer de forma habitual (CLT, art.457, § 2º)

## DIÁRIAS EM VIAGENS

- = indenização de despesas em viagens a serviço
- com a reforma trabalhista, não há mais a limitação de 50% do salário para as diárias serem não salariais.

## GORJETAS

- = parcelas pagas por terceiros (clientes)

valor dado espontaneamente pelo cliente	+	cobrado pela empresa como adicional nas contas (destinado a distribuição aos empregados)
---	---	--

- não são salário, mas integram a remuneração  
se for calcular algo em cima da remuneração, deve-se considerar as gorjetas na base de cálculo

# REMUNERAÇÃO

= PARCELAS NÃO SALARIAIS =

CAI MUITO!

## PARTICIPAÇÕES

- previstas na CF/88 (art. 7º, XI)
- o negociado se sobrepõe ao legislado

Súmula 451, TST: "inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados"

## VALE CULTURA

- = valor a ser usado em produtos e serviços culturais no âmbito do Programa de Cultura do Trabalhador
  - válido em meio magnético ou impresso
  - criado pela Lei 12.761/12

## GUERTAS

- = parcelas pagas por terceiros aos funcionários para que eles vendam produtos de um determinado fornecedor (durante o exercício da função)
  - não são salário, mas integram a remuneração (como as gorjetas)



ATENÇÃO!

## INTERVALOS NÃO CONCEDIDOS

- = **indenização** por intervalos legais em que o empregado é chamado a trabalhar
  - ↳ apenas do período suprimido
- há **acréscimo de 50%** sobre o valor da remuneração da hora normal

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- = valor destinado a subsidiar despesas com refeição em restaurantes ou gêneros alimentícios comprados no comércio
- **pago em dinheiro:** tem natureza salarial

 IMPORTANTE!

## PRÊMIO/BÔNUS

- = liberalidades concedidas pelo empregador em forma de:
  - bens
  - serviços
  - valor em dinheiro
- em razão de **desempenho superior** ao ordinariamente esperado
  - ↳ não está ligado ao lucro da empresa, mas ao desempenho do trabalhador (não se confunde com participação nos lucros)
- pode ser pago a **{ empregado grupo de empregados }**
- **não** integra o salário mesmo se habitual
- ACT/CCT podem retirar a natureza salarial de outras parcelas ligadas à produtividade e desempenho individual

## REMUNERAÇÃO = PARCELAS NÃO SALARIAIS =



CAI MUITO!

## ABONO

- antes da reforma, era considerado **antecipação salarial**.
- agora é considerado **não salarial** (e não há consenso quanto à definição atual)

## VERBA DE REPRESENTAÇÃO

- = valor pago ao empregado para custear **roupas, veículos e trajes** utilizados em eventos onde esteja **representando a empresa**.
  - ↳ Mauricio Godinho considera que não tem natureza indenizatória no caso de pagamento habitual a executivos empregados.

## ASPECTOS GERAIS ||

- = assegura ao trabalhador **idêntico salário** ao do **colega** (chamado de "paradigma") no caso de:
  - função idêntica → não importa se a denominação da função é igual ou não
  - mesma localidade (mesmo estabelecimento)
  - o mesmo empregador
  - igual produtividade e perfeição técnica
  - diferença no tempo de emprego  $\leq$  4 anos
  - função  $\leq$  2 anos
  - contemporaneidade (o empregado e o paradigma devem ter trabalhado simultaneamente em algum momento)
  - inexistência de quadro de carreira ou plano de cargos e salários

### EQUIPARAÇÃO EM CADEIA

- **extinguida pela Reforma Trabalhista:** "vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria."

### READAPTAÇÃO FUNCIONAL

- o empregado incapacitado para o trabalho (por acidente ou doença) pode ser **readaptado em outra função**
- ele manterá seu patamar salarial anterior (podendo ser maior que o da função que exerce agora) então **não pode servir de**

## REMUNERAÇÃO = EQUIPARAÇÃO SALARIAL = →

## PRESCRIÇÃO ||

- a prescrição da pretensão equiparatória é **parcial**: alcança apenas as **diferenças salariais vencidas** nos **5 anos** que precederem o ajuizamento.

## SUBSTITUIÇÃO ||

- o empregado substituto faz jus **ao salário contratual do substituído** (enquanto o substituir)
- se a substituição for **permanente** (cargo vago), o novo empregado **não tem direito** ao salário igual ao do sucessor

## DISCRIMINAÇÃO (CF/88) ||

- no caso de discriminação salarial em razão de:
 

• sexo	• origem
• raça	• idade
• etnia	
- o empregado terá **direito a**:
  - diferença salarial
  - multa de 10x o valor do novo salário (elevada ao dobro no caso de reincidência)