

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.

REMUNERAÇÃO

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

DENOMINAÇÕES IMPRÓPRIAS	DENOMINAÇÕES PRÓPRIAS
• salário-maternidade	salário mínimo legal
• salário-família	salário profissional (= menor valor pago a um empregado enquadrado em uma profissão regulamentada)
• salário de contribuição	salário base (= valor fixo devido ao empregado, sem os adicionais)
• salário de benefício	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.

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

ruído, calor, radiação...

- = 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!} salário (**sem** o acréscimo de gratificações, prêmios ou participação nos lucros)

REMUNERAÇÃO

= PARCELAS SALARIAIS =

CAI MUITO!

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

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

ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- = remuneração do serviço extraordinário
- **pagamento ≥ 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:
 - **repouso 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 ressarcimentos 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

remuneração

= PARCELAS NÃO SALARIAIS =

CAI MUITO!

PARTICIPAÇÕES

(NO LUCRO OU RESULTADO)

- 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

GUELITAS

- = 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)

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!**

ABONO

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

REMUNERAÇÃO

remuneração

= PARCELAS NÃO SALARIAIS =

CAI MUITO!

PRÊMIO/BÔNUS

- = liberalidades concedidas pelo empregador em forma de:
 - bens
 - valor em dinheiro
 - serviços
 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

VERBA DE REPRESENTAÇÃO

- = valor pago ao empregado para custear **roupas, veículos e trajes** utilizados em eventos onde esteja **representando a empresa**.
- Maurício 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 ≤ 4 anos
função ≤ 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

DECORE!

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."

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

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**

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**)