

 Legislação	 Consultoria	 Assessoria	 Informativos	 Treinamento	 Auditoria	 Pesquisa	 Feliz Natal
---	--	---	---	---	--	---	--

Relatório Trabalhista

Nº 098

08/12/2003

Sumário:

- PENSÃO ALIMENTÍCIA - CÁLCULO DO IRRF - SOLUÇÃO ATRAVÉS DE EQUACIONAMENTO
- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - GENERALIDADES

**PENSÃO ALIMENTÍCIA - CÁLCULO DO IRRF
SOLUÇÃO ATRAVÉS DE EQUACIONAMENTO**



Havendo separação do casal, alguém ficará com a guarda do(s) filho(s). Se o juiz verificar que os filhos não devem permanecer com os pais, confiará sua guarda a pessoa notoriamente idônea da família de qualquer um dos cônjuges.

De um modo ou de outro, a pessoa que ficar com a guarda, receberá uma pensão alimentícia, cujo o valor será acordada entre as partes ou então arbitrada pelo juiz.

Quando a pessoa, obrigada a pagar a pensão, tem o vínculo empregatício, o juiz manda para a empresa um ofício instruindo o desconto através da folha de pagamento, que posteriormente será pago diretamente à pessoa beneficiada.

Base de Cálculo:

Segundo ofícios emitidos pelo juízo da causa às empresas, observamos haver, basicamente, duas modalidades de base de cálculo para o cálculo da pensão alimentícia, os quais são:

- pelo rendimento bruto; e
- pelo rendimento líquido.

Se a base de cálculo recair sobre o rendimento bruto, não há nenhum segredo em especial para se calcular a referida pensão, pois basta calcular o percentual determinado sobre o rendimento bruto.

Por outro lado, se a base de cálculo recair sobre o rendimento líquido, com retenção do IRRF, torna-se mais trabalhoso a apuração da pensão alimentícia, pois devemos desenvolver um sistema de duas equações com duas incógnitas, para se apurar os valores da PENSÃO e do IRRF.

Lembramos que o rendimento líquido é o resultado do Rendimento Bruto deduzido todos os descontos legais, tais como: INSS, IRRF, Contribuições: Sindical, Assistencial, Confederativa, etc, e outros determinados na Convenção/Acordo Coletivo da categoria.

Exemplo:

Cálculo de uma pensão alimentícia de 30% sobre o rendimento líquido, levando-se em consideração:

- salário bruto = R\$ 3.800,00
- INSS = R\$ 205,63 (*)
- tabela do IRRF = 27,5% e dedução R\$ 423,08 (**).

(*) 11% sobre o valor de R\$ 1.869,34, equivalente ao valor teto de acordo com a tabela de 12/2003.

(**) vigência 12/2003.

Para calcular os valores da PENSÃO e do IRRF, utilizamos o seguinte sistema de duas equações com duas incógnitas:

$$\begin{aligned} \text{PENSÃO} &= (\text{BRUTO} - \text{INSS} - \text{IRRF}) 30\% \\ \text{IRRF} &= (\text{BRUTO} - \text{INSS} - \text{PENSÃO}) 27,5\% - 423,08 \end{aligned}$$

Adaptando as equações, temos:

$$\begin{aligned} \text{PENSÃO} &= (3.800,00 - 205,63 - \text{IRRF}) 0.30 \\ \text{IRRF} &= (3.800,00 - 205,63 - \text{PENSÃO}) 0.275 - 423,08 \end{aligned}$$

Resolvendo sucessivamente a equação da PENSÃO, temos o seguinte:

$$P = (3.594,37 - \text{IRRF}) 0.30$$

$$P = \{3.594,37 - [(3.800,00 - 205,63 - P) 0.275 - 423,08]\} 0.30$$

$$P = \{3.594,37 - [1.045,00 - 56,55 - 0.275P - 423,08]\} 0.30$$

$$P = \{3.594,37 - [565,37 - 0.275P]\} 0.30$$

$$P = \{3.594,37 - 565,37 + 0.275P\} 0.30$$

$$P = 3.029,00 + 0.275P (0.30)$$

$$P = 908,70 + 0,0825P$$

$$1 \text{ PENSÃO} - 0,0825P = 908,70$$

$$0,9175P = 908,70$$

$$\text{PENSÃO} = 908,70 : 0,9175 = \text{R\$ } 990,41$$

PENSÃO = R\$ 990,41

Para se achar o valor do IRRF, basta adaptar a equação do IRRF, uma vez que o valor da PENSÃO já é conhecida, isto é R\$ 983,89:

$$\text{IRRF} = [(3.800,00 - 205,63 - 990,41) 0.275] - 423,08$$

$$\text{IRRF} = (2.603,96 \times 0.275) - 423,08$$

$$\text{IRRF} = 716,09 - 423,08$$

IRRF = R\$ 293,01

Elaborando o recibo de pagamento, temos:

SALÁRIOS	3.800,00
INSS	205,63
IRRF	293,01
PENSÃO ALIMENTÍCIA	990,41
LIQUIDO A RECEBER =>	2.310,95

Checando os valores do IRRF e da PENSÃO, temos:

$$\text{IRRF} \Rightarrow [(3.800,00 - 205,63 - 990,41) 0.275] - 423,08 = \text{R\$ } 293,01 \text{ (bateu !!!)}$$

$$\text{PENSÃO} \Rightarrow (3.800,00 - 205,63 - 293,01) 0.30 = \text{R\$ } 990,41 \text{ (bateu !!!)}$$

Composição dos rendimentos:

Na maioria dos casos, os ofícios emitidos pelo juízo da causa, não esclarecem se demais ganhos adicionais, devem ou não compor nos rendimentos. Na dúvida, recomenda-se a empresa elaborar uma petição ao juízo da vara cível e questionar se tais ganhos adicionais devem ou não compor a respectiva base de cálculo. São exemplos de ganhos adicionais:

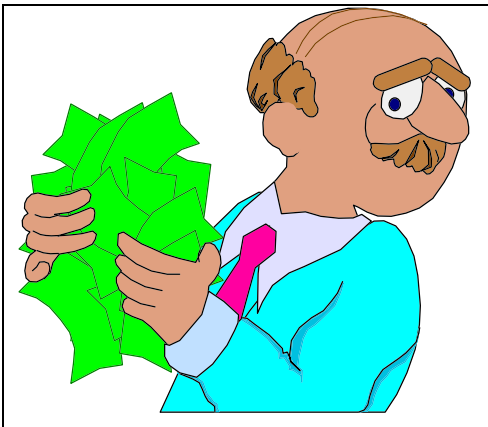
- horas extras;
- adicionais: noturno, transferência, periculosidade, insalubridade, etc.;
- prêmios, gratificações, ajuda de custo, participação nos lucros, etc.;
- 13º salário;
- férias + 1/3 constitucional - caso positivo, verificar a data de pagamento (2 dias antes do gozo ou na data do pagamento normal);

- verbas trabalhistas na rescisão, tais como: aviso prévio indenizado, indenização adicional, multa de 40% FGTS, FGTS, etc.

Nota:

De acordo com a Instrução Normativa nº 17, de 29/01/93, em seu artigo 4º, § único, não é de responsabilidade da empresa a retenção do IRRF sobre o valor da pensão alimentícia paga, cabendo o beneficiário recolher através do carnê-leão.

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, 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.

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	PIAUI	53	26	13	6	2

6ª	CEARÁ	51	30	11	5	3
7ª	RIO GRANDE DO NORTE	55	27	11	6	1
8ª	PARAIBA	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, conseqüentemente 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

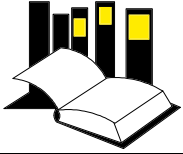
Salário complessivo ou completivo, é a forma de ajustar um só salário, globalizando todas outras variáveis. Exemplo: Salário mensal de R\$ 700,00, incluso salário + adicional noturno. Poderia ser, horas extras, DSR, adicional de insalubridade, etc.

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. "

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: www.sato.adm.br"



Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.

www.sato.adm.br