

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

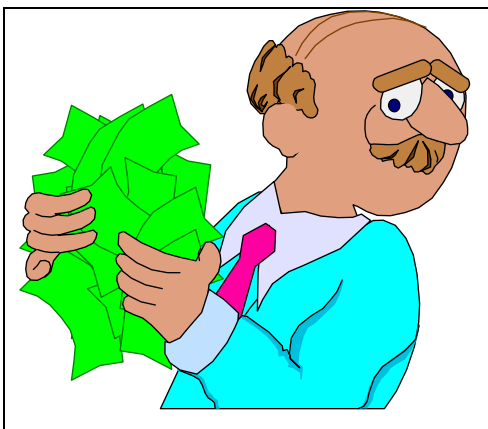
Nº 031

16/04/2019

Sumário:

- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - GENERALIDADES
- GORJETAS - 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 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 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, inexistente 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, 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 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. "



GORJETAS GENERALIDADES

A gorjeta é uma maneira pela qual o cliente expressa a satisfação pelo tratamento recebido num dado trabalho, não necessariamente em restaurantes ou bares, como estamos acostumados.

Basicamente existem duas formas de se caracterizar as gorjetas, aquela compulsória (valor cobrado pela empresa) e outra espontânea (cliente direto ao empregado). Ambos caracterizam-se remuneração (§ 3º do art. 457 da CLT). Tem reflexos nas verbas trabalhistas, tais como: DSR, férias, indenizações, 13º salário, etc.

Compulsória

Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, deverão lançá-las na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador. Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, a retenção facultativa é de até 33%.

Caso a empresa pare de cobrar a gorjeta, desde que cobrada por mais de 12 meses, deverá ser incorporado ao salário do empregado, com base na média dos últimos 12 meses, salvo se estabelecido outro critério em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Espontânea

Os critérios deverão ser definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Distribuição da gorjeta

De acordo com o art. 457 da CLT (alterada pela Lei nº 13.419, de 13/03/17, DOU de 14/03/17), os critérios de custeio e de rateio deverão ser definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na hipótese de não haver a previsão em convenção ou

acordo coletivo de trabalho, serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 da CLT (Art. 457 da CLT, § 13).

Empresas com mais de 60 empregados - Comissão

Empresas com mais de 60 empregados deverão constituir uma comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim (Art. 457 da CLT, § 10).

Anotações na CTPS

Na CTPS deverá ser anotada o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos 12 meses. Também no recibo de pagamento deverão ser informados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

Multa por descumprimento

Havendo o descumprimento disposto nos §§ 12, § 14, § 15 e § 17 do art. 457 da CLT, o empregador pagará uma multa revertida ao empregado prejudicado, o valor correspondente a 1/30 da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria. A limitação será triplicada caso o empregador seja reincidente (no período de 12 meses, descumprir por mais de 60 dias).

Tributação

A gorjeta pertence ao grupo de salário variável, tal como a comissão. Portanto, há todas as incidências tributárias (INSS, FGTS e IRRF).

Jurisprudência

GORJETA - Configuração - Remuneração. Compreendem-se na remuneração do empregado além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas que receber. (TRT-SP 02980588274 - RO - Ac. 01ªT. 20000177029 - DOE 19/05/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

GORJETA - Configuração - A estimativa de gorjetas não é parcela devida ao empregado. A norma coletiva determina, apenas, que seja feito um cálculo aproximado dos ganhos diários do empregado, tendo em vista a impossibilidade de precisar tais valores (TRT-SP 19990363830 - RO - Ac. 01ªT. 20000393945 - DOE 22/08/2000 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

GORJETA - Repercussão - GORJETAS. INTEGRAÇÃO. ENUNCIADO 354 DO C. TST. Impositiva a integração de gorjetas em horas extras, DSRs., feriados e aviso prévio. O En. 354 do C. TST não pode sofrer interpretação que negue vigência ao art. 457 da CLT. A restrição da segunda parte da súmula diz respeito exclusivamente à base de cálculo, não à integração na remuneração (que compreende todos aqueles itens) mencionada claramente na primeira parte. Entendimento diverso implica desprezar o pressuposto legal de que as gorjetas e as gratificações compõem a remuneração normal e definitiva, para todos os efeitos, gerando como consequência a depreciação real das horas extras e a vedada redução salarial. (TRT-SP 19990610285 - RO - Ac. 08ªT. 20010125927 - DOE 10/04/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

GORJETA - Repercussão - Salário. Gorjetas. Integração. Confirmando-se a cobrança de gorjetas e o consequente rateio promovido pela empresa, não há como excluir a aplicabilidade plena do parágrafo 3o. do art. 457 da CLT. Entendimento jurisprudencial não se sobrepõe à subsunção direta do citado dispositivo, especialmente no caput cuja redação claramente assenta que as gorjetas dadas por terceiros como contraprestação do serviço estão compreendidas na remuneração para todos os efeitos legais. (TRT-SP 20000414446 RO - Ac. 08ªT. 20010442450 - DOE 14/08/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

" Integração das gorjetas no cálculo do aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal. Em razão de as gorjetas serem pagas por terceiros e não pelos empregadores, não há como impor a estes qualquer acréscimo a seu valor quando o trabalho é realizado em horas extraordinárias ou noturnas. As gorjetas são destinadas à distribuição aos empregados do estabelecimento (art. 457, § 3º, da CLT). O rateio é perfeitamente lícito, inexistindo norma legal que imponha a destinação das gorjetas apenas aos garçons (TST, RR 1.055/89.2, Ney Doyle, Ac. 2ª T. 273/91). "

" O Enunciado nº 290 não assegura a integração das gorjetas no cálculo do aviso prévio, horas extras, adicional noturno e repouso semanal remunerado (TST, E-RR 44.777/92.1, Guimarães Falcão, Ac. SDI 78/94. " (Orientação jurisprudencial da SDI do TST).

Enunciado nº 290, TST

Enunciado nº 354, TST

