

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

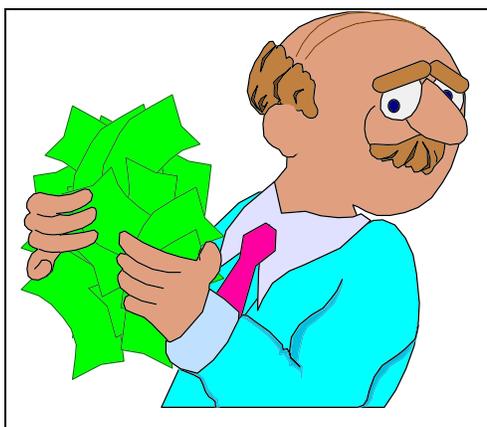
Nº 073

13/09/2010

Sumário:

- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - GENERALIDADES
- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - 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	PIAUI	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	ESPIRITO 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 compelessivo 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. "



ADICIONAL DE INSALUBRIDADE GENERALIDADES

O adicional de insalubridade é pago à todos os empregados que trabalham expostos em atividades ou operações insalubres, acima do limite de tolerância ou nas atividades previamente mencionadas nos Anexos da NR 15, da Portaria nº 3.214/78.

No entanto, a comprovação da existência de insalubridade, inclusive quanto ao seu grau (mínimo, médio e máximo) é feita através de laudo de inspeção do local de trabalho, realizada pela engenharia e medicina do trabalho (PPRA ou LTCAT) ou então através de serviços contratados por especialistas.

Base de cálculo

Os adicionais são de 10, 20 ou 40%, conforme o grau enquadrado, calculados sobre o valor do salário mínimo nacional (art. 192 da CLT). Por outro lado, a jurisprudência (Súmula nº 228 do TST) entende que deva ser calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso previsto no acordo/convenção coletiva da categoria profissional.

Súmula nº 228 - Adicional de Insalubridade. Base de cálculo

A partir de 09/05/2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Nota: Nova redação dada pela Resolução nº 148/2008, do TST

Eliminação ou Neutralização

A eliminação ou neutralização da insalubridade é possível, mediante avaliação pericial, desde que sejam adotadas medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, e, sejam utilizadas os equipamentos de proteção individual (EPI).

INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE (EM GERAL) - Eliminação ou redução - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. APARELHO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. SÚMULAS NºS. 80 E 289 DO C. TST - O fato de a empresa oferecer aparelho de proteção individual não significa que, só por isso, estariam neutralizados ou eliminados os agentes agressivos capazes de alavancar a insalubridade. O raciocínio assim dirigido é paralógico. Se assim fosse, bastaria o simples oferecimento do protetivo para que a perícia fosse descartada. Todavia, a lei exige a perícia, com ou sem oferecimento de aparelho de proteção (art. 195, CLT). O raciocínio interpretativo lógico não pode levar ao impasse. Mesmo porque a lei não foi feita para levar ao impasse. (TRT-SP 02990079984 - RO - Ac. 05ª T. 20000004949 - DOE 28/01/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

INSALUBRIDADE. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO À DRT. Constatada a insalubridade em ação trabalhista, o juiz deve oficiar à Delegacia Regional do Trabalho para que a autoridade administrativa faça cumprir o disposto no art. 191, parágrafo único, da CLT. (Enunciado nº 50, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

Adicionais não cumulativos

Quando há insalubridade e periculosidade cumulativamente, o empregado não recebe os dois adicionais, deverá optar apenas por uma (§ 2º, art. 193 da CLT).

Adicional de Insalubridade e a Ausência Justificada

No conceito técnico e jurídico, o empregado recebe o respectivo adicional somente pelas horas em exposição às atividades ou operações insalubres. Na ausência justificada, evidentemente inexistente a exposição. Por outro lado, o art. 473 da CLT cita que: "o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário ". Assim, considerando que o respectivo adicional faz parte integrante do salário do empregado, é recomendado o pagamento.

Adicional de Insalubridade e a Ausência Injustificada

Na ausência injustificada, não é paga ao empregado o respectivo adicional, pela inexistência da base de cálculo e também porque não houve a exposição às atividades ou operações insalubres.

Atividades proibidas pelo menor

Salvo o aprendiz maiores de 16 anos, na fase de estágio prático e desde que o local seja vistoriado e aprovado pelas autoridades competentes, o menor não pode trabalhar em locais perigosos ou insalubres, de acordo com a classificação expedida pelo Ministério do Trabalho.

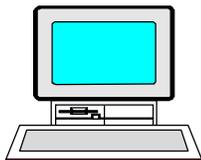
Portaria nº 20, de 13/09/01, DOU de 14/09/01

Quadro Descritivo dos Locais e Serviços Considerados Perigosos ou Insalubres para Menores de 18 anos

- 1. trabalhos de afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes*
- 2. trabalhos de direção de veículos automotores e direção, operação, manutenção ou limpeza de máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento, a saber: tratores e máquinas agrícolas, máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares, sendo permitido o trabalho em veículos, máquinas ou equipamentos parados, quando possuírem sistema que impeça o seu acionamento acidental*
- 3. trabalhos na construção civil ou pesada*
- 4. trabalhos em cantarias ou no preparo de cascalho*
- 5. trabalhos na lixa nas fábricas de chapéu ou feltro*
- 6. trabalhos de jateamento em geral, exceto em processos enclausurados*
- 7. trabalhos de douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos*
- 8. trabalhos na operação industrial de reciclagem de papel, plástico ou metal*
- 9. trabalhos no preparo de plumas ou crinas*
- 10. trabalhos com utilização de instrumentos ou ferramentas de uso industrial ou agrícola com riscos de perfurações e cortes, sem proteção capaz de controlar o risco*
- 11. trabalhos no plantio, com exceção da limpeza, nivelamento de solo e desbrote; na colheita, beneficiamento ou industrialização do fumo*
- 12. trabalhos em fundições em geral*
- 13. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização do sisal*
- 14. trabalhos em tecelagem*
- 15. trabalhos na coleta, seleção ou beneficiamento de lixo*

16. trabalhos no manuseio ou aplicação de produtos químicos de uso agrícola ou veterinário, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição ou retorno de recipientes vazios
17. trabalhos na extração ou beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semi-preciosas ou outros bens minerais
18. trabalhos de lavagem ou lubrificação de veículos automotores em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais
19. trabalhos com exposição a ruído contínuo ou intermitente, acima do nível de ação previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto
20. trabalhos com exposição a radiações ionizantes
21. trabalhos que exijam mergulho
22. trabalhos em condições hiperbáricas
23. trabalhos em atividades industriais com exposição a radiações não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser)
24. trabalhos com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos ou outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ou substâncias cancerígenas conforme classificação da Organização Mundial de Saúde
25. trabalhos com exposição ou manuseio de ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico e pícrico
26. trabalhos com exposição ou manuseio de álcalis cáusticos
27. trabalhos com retirada, raspagem a seco ou queima de pinturas
28. trabalhos em contato com resíduos de animais deteriorados ou com glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos ou dejeções de animais
29. trabalhos com animais portadores de doenças infecto-contagiosas
30. trabalhos na produção, transporte, processamento, armazenagem, manuseio ou carregamento de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liqüefeitos
31. trabalhos na fabricação de fogos de artifícios
32. trabalhos de direção e operação de máquinas ou equipamentos elétricos de grande porte, de uso industrial
33. trabalhos de manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados
34. trabalhos em sistemas de geração, transmissão ou distribuição de energia elétrica
35. trabalhos em escavações, subterrâneos, pedreiras garimpos ou minas em subsolo ou a céu aberto
36. trabalhos em curtumes ou industrialização do couro
37. trabalhos em matadouros ou abatedouros em geral
38. trabalhos de processamento ou empacotamento mecanizado de carnes
39. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras minerais
40. trabalhos em locais em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais (arroz, milho, trigo, sorgo, centeio, aveia, cevada, feijão ou soja) e de vegetais (cana, linho, algodão ou madeira)
41. trabalhos na fabricação de farinha de mandioca
42. trabalhos em indústrias cerâmicas
43. trabalhos em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva
44. trabalhos na fabricação de botões ou outros artefatos de nácar, chifre ou osso
45. trabalhos em fábricas de cimento ou cal
46. trabalhos em colchoarias
47. trabalhos na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes
48. trabalhos em peleterias
49. trabalhos na fabricação de porcelanas ou produtos químicos
50. trabalhos na fabricação de artefatos de borracha
51. trabalhos em destilarias ou depósitos de álcool
52. trabalhos na fabricação de bebidas alcoólicas
53. trabalhos em oficinas mecânicas em que haja risco de contato com solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais
54. trabalhos em câmaras frigoríficas
55. trabalhos no interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos
56. trabalhos em lavanderias industriais
57. trabalhos em serralherias
58. trabalhos em indústria de móveis
59. trabalhos em madeireiras, serrarias ou corte de madeira
60. trabalhos em tinturarias ou estamparias
61. trabalhos em salinas
62. trabalhos em carvoarias
63. trabalhos em esgotos
64. trabalhos em hospitais, serviços de emergências, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação ou outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso destes pacientes não previamente esterilizados
65. trabalhos em hospitais, ambulatórios ou postos de vacinação de animais, quando em contato direto com os animais
66. trabalhos em laboratórios destinados ao preparo de soro, de vacinas ou de outros produtos similares, quando em contato com animais
67. trabalhos em cemitérios
68. trabalhos em borracharias ou locais onde sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus
69. trabalhos em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização
70. trabalhos com levantamento, transporte ou descarga manual de pesos superiores a 20 quilos para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino, quando realizado raramente, ou superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizado freqüentemente
71. trabalhos em espaços confinados
72. trabalhos no interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio
73. trabalhos em alturas superiores a 2,0 (dois) metros
74. trabalhos com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro

- 75. trabalhos como sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas
- 76. trabalhos de desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral
- 77. trabalhos em porão ou convés de navio
- 78. trabalhos no beneficiamento da castanha de caju
- 79. trabalhos na colheita de cítricos ou de algodão
- 80. trabalhos em manguezais ou lamaçais
- 81. trabalhos no plantio, colheita, beneficiamento ou industrialização da cana-de-açúcar



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

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"