

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

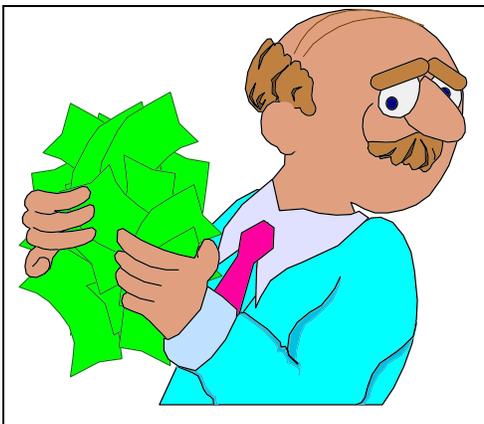
Nº 074

15/09/2011

### Sumário:

- SALÁRIO E REMUNERAÇÃO - GENERALIDADES
- FGTS - PARCELAMENTO DE DÉBITOS - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - PLANOS VERÃO E COLLOR - MANUAL DE ORIENTAÇÃO AO EMPREGADOR

## 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 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. "*



## **FGTS - PARCELAMENTO DE DÉBITOS CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - PLANOS VERÃO E COLLOR MANUAL DE ORIENTAÇÃO AO EMPREGADOR**

**A Circular Caixa nº 557, 13/09/11, DOU de 15/09/11, da Caixa Econômica Federal - CAIXA, estabeleceu o Manual de Orientação ao Empregador - Parcelamento nos moldes da Lei 11.941/09 como instrumento disciplinador dos procedimentos referentes ao parcelamento de débitos inscritos em Dívida Ativa, ajuizados ou não, relativos às Contribuições Sociais estabelecidas na Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001, nos moldes da Lei 11.941, de 27 de maio de 2009, e da Portaria PGFN nº. 568, de 09. 08. 2011. Na íntegra:**

A Caixa Econômica Federal - CAIXA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 5º da Portaria PGFN nº. 568/2011, 09 de agosto de 2011, baixa a presente circular.

### **1 - ORIENTAÇÕES GERAIS**

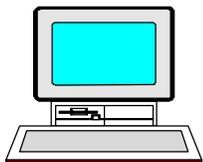
1.1 - O Manual de Orientação ao Empregador - Parcelamento nos moldes da Lei 11.941/09, versão 1.0 está disponível no sítio da CAIXA, <http://www.caixa.gov.br>, opção "downloads" - FGTS - Parcelamento de Débitos de Contribuições do FGTS e no sítio do FGTS, <http://www.fgts.gov.br>.

1.1.1 - O referido Manual disciplina procedimentos para o parcelamento de débitos relativos às Contribuições Sociais estabelecidas na Lei Complementar nº. 110/01, nos moldes da Lei 11.941/09, servindo como instrumento normativo, cabendo ao empregador observar as disposições contidas no mesmo.

1.2 - As Unidades da CAIXA prestarão aos interessados as informações referentes às condições e aos procedimentos para habilitação ao parcelamento de que trata esta Circular.

2 - Esta Circular entra em vigor a partir do dia 10 de Outubro de 2011.

FABIO FERREIRA CLETO  
Vice-Presidente



**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](http://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](http://www.sato.adm.br)"