

## 1. Aula 5

### 1.1. Salário I

Agora que estudamos conceito de remuneração, iremos aprender sobre as suas diversas formas e variações e a forma como são aplicadas.

#### **FORMAS DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Ao se concluir determinado período de trabalho, seja ele semanal, quinzenal ou mensal, terá o empregado o direito de receber seu salário, sendo este fixado em seu contrato de trabalho e inscrito na CTPS.

Note-se que o critério a ser adotado para a fixação do salário nada tem a ver com os intervalos que se pagam ao empregado.

Exemplo: um empregado com sua base de cálculo em horas pode receber por mês. Sua base de cálculo é a hora, mas a forma de pagamento é mensal.

##### **A) Salário Mensal**

- É estabelecido com base no calendário oficial, sendo apurado no fim de cada mês o valor a ser percebido pelo empregado, considerando mês, para todos os fins, o período de 30 (trinta) dias.

Não se leva em consideração se este mês tem 28, 29 ou 31 dias.

Nessa forma de pagamento de salários, deverá o empregador pagar ao seu empregado até o quinto dia útil do mês seguinte, sendo considerado o sábado como dia útil.

##### **B) Salário Quinzenal**

- É estabelecido com base em quinze dias do mês, devendo o valor apurado ser pago até o 5º dia da quinzena vencida, ou seja, os pagamentos serão efetuados no dia 20 do mês correspondente e no dia 5 do mês subsequente.

##### **C) Salário Semanal**

- Tem como base a semana, devendo o valor ser apurado até o 5º (quinto) dia da semana vencida.

##### **D) Salário Comissão**

A comissão é a forma de salário pelo qual o empregado recebe um percentual do produto cuja venda intermedeia.

É sempre assegurada ao empregado a percepção de, no mínimo, um salário-mínimo ou salário normativo da categoria profissional em questão.

### 1.2. EXTRAS

A duração normal de trabalho é de 7 (sete) horas e 33 (trinta e três) minutos diários e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo casos especiais previstos em lei.

Tal jornada pode ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas, diárias, mediante acordo por escrito entre o empregado e o empregador, ou contrato coletivo de trabalho.

Neste caso, as horas extras deverão sofrer um acréscimo de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

No caso de haver horas extraordinárias em domingos e feriados, o acréscimo será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Ressalvamos que, em determinadas categorias profissionais, os empregados logram maiores percentuais sobre as horas, mediante acordos ou dissídios coletivos.

### 1.3. ADICIONAIS

#### **A) Adicional Noturno**

- Considera-se noturno o trabalho realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte; isso para o trabalhador urbano.

Já para o trabalhador rural que trabalha na lavoura, o trabalho noturno é das 21 (vinte e uma) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Para o rural que trabalha na pecuária, é das 20 (vinte) horas de um dia às 4 (quatro) horas do outro.

Para o trabalhador urbano, a hora noturna tem a duração normal de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Para o trabalhador rural, a hora tem a mesma que a diurna, ou seja, 60 (sessenta) minutos.

Para o trabalhador urbano, além da redução da hora normal, incide o adicional noturno de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

Para o trabalhador rural, não existe a vantagem da redução da hora; em contrapartida, o adicional noturno é de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

No caso de o empregado fazer horas extras noturnas, deve-se aplicar o adicional de horas extras sobre o valor da hora noturna.

#### **B) Adicional de Periculosidade**

- São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

O empregado que trabalha em condições de periculosidade faz jus a um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário que percebe.

Se o empregado já recebe o adicional de insalubridade, poderá optar em receber este ou aquele.

#### **C) Adicional de Insalubridade**

- São consideradas insalubres as atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites e tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos.

A insalubridade será caracterizada e classificada em consonância com as normas baixadas pelo Ministério do Trabalho.

O exercício de trabalho em condições insalubres assegura ao empregado um adicional equivalente a (conforme Súmula 17 do TST):

- 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo, para a insalubridade de grau máximo;
- 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo, para a insalubridade de grau médio;
- 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo, para a insalubridade de grau mínimo.

### 1.4. SALÁRIO-FAMÍLIA

Também é benefício da Previdência Social, mas com características especiais, porque, além de devido a segurados em atividade, funciona em regime de compensação.

Os valores do salário-família seguem uma tabela que é constantemente atualizada pelo Governo Federal.

Ele é devido com relação a cada filho menor de 14 anos, ou inválido, sem limite do número de filhos; e também dão direito a ele, nas mesmas condições, o enteado e o menor sem recursos, quando o segurado é tutor dele.

Quando o pai e a mãe são segurados, o salário-família é devido aos dois.

**A) Salário-Família quanto ao seu pagamento;**

A empresa paga o salário-família dos seus empregados e desconta o total pago do valor das contribuições que tem a recolher.

Quando a empresa não paga os salários por mês, o salário-família deve ser pago com o último pagamento relativo ao mês.

No caso de trabalhador avulso, é o sindicato ou Órgão Gestor de Mão-de-Obra que paga, mediante convênio com o INSS.

O salário-família não se incorpora ao salário e, por isso, não incide sobre ele o desconto da contribuição para a previdência social.

**B) Salário-Família quanto aos seus demais beneficiados;**

- O salário-família é devido também ao empregado ou trabalhador avulso que está recebendo auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou por idade, e a qualquer outro aposentado de mais de 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos, se mulher.

Nesses casos, a previdência social faz o pagamento diretamente junto com outro benefício, mas o salário-família não se incorpora a ele.

## 1.5. SALÁRIO-MATERNIDADE

É o benefício a que tem direito a segurada da Previdência Social por ocasião do parto.

O INSS exige da segurada carência de dez contribuições mensais para conceder o salário-maternidade.

**A) Salário-Maternidade quanto às suas condições;**

É devido à segurada gestante, empregada (inclusive as domésticas), trabalhadora avulsa ou especial, nas mesmas condições da legislação trabalhista.

**B) Salário-Maternidade quanto ao seu valor;**

A renda mensal do salário-maternidade é correspondente:

- Para a empregada, ao seu salário integral;
- Para a empregada doméstica, ao valor do seu último salário de contribuição;
- Para a trabalhadora avulsa, ao valor da sua última remuneração correspondente a um mês de trabalho;
- Para a segurada especial, a um salário mínimo;
- Para a contribuinte individual e a segurada facultativa, o valor do salário-maternidade consiste em 1/12 avos da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 meses.

**C) Salário-Maternidade quanto ao seu pagamento;**

O salário-maternidade é pago:

- A partir do 8º (oitavo) mês de gestação, comprovado mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde - SUS;
  - A partir da data do parto, com apresentação da Certidão de Nascimento e do atestado médico;
- Quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, a comprovação ficará a cargo da perícia médica do INSS.

**D) Salário-Maternidade quanto ao seu período de recebimento;**

O salário-maternidade é pago:

- Por 120 dias a partir do parto ou, se a segurada preferir, 28 dias antes e 91 dias após o parto;
- Em caso de aborto não-criminoso, comprovado mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde, durante duas semanas.

**E) Salário-Maternidade quanto à sua localidade de recebimento;**

O salário-maternidade é pago pela empresa, a qual se ressarce do valor despendido na guia de recolhimento (GPS).

**F) Salário-Maternidade quanto à sua duração;**

É devido à empregada gestante, independentemente de carência, durante 28 dias antes e 91 dias depois do parto; esse período vale como tempo de contribuição.

Em alguns casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto podem ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico oficial.

**G) Salário-Maternidade quanto à demissão da gestante;**

O salário-maternidade só é devido enquanto existe a relação de emprego.

A empresa que despede sem justa causa a empregada gestante tende a arcar com os ônus trabalhistas da demissão.