

MARIA GABRIELA BEZERRA MARQUES ROCHA



# REMUNERAÇÃO E SALÁRIO





Copyright © 2020. Centro Universitário Católica de Quixadá.  
Todos os direitos reservados.  
Coordenação de Educação a Distância –  
Centro Universitário Católica de Quixadá

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, armazenada ou transmitida, total ou parcialmente, de qualquer modo ou por quaisquer meios (eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação, distribuição na Web e outros), sem a prévia autorização, por escrito, do Centro Universitário Católica de Quixadá.

## **CENTRO UNIVERSITÁRIO CATÓLICA DE QUIXADÁ**

### **Chanceler**

Dom Angelo Pignoli

### **Reitor**

Marcos James Chaves Bessa

### **Superintendente Executivo**

Cicero Felix da Silva

### **Pró-Reitor de Graduação**

Marcos Augusto Ferreira Nobre

### **Pró-Reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão**

Karla Bruna Nogueira Torres Mormino

### **Gerente de Comunicação e Tecnologia da Informação**

Leonardo Rocha Moreira

### **Coordenadora Pedagógica de Educação a Distância**

Bárbara Sampaio de Menezes

## **CENTRO DE PRODUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO – CPMD**

### **Designer Educacional**

Lorena Maria da Silva

### **Núcleo de Criação**

Alison Lucas Bezerra

Edmarques Batista dos Santos Filho

Jândreson Gomes da Silva

### **Núcleo de Programação**

Antonio Reginaldo Cândido da Silva

Francisco Yago da Silva Ferreira

Marcilio Fernandes da Silva

## **FICHA TÉCNICA**

### **Autoria**

Maria Gabriela Bezerra Marques Rocha

### **Coordenação de Produção**

Lorena Maria da Silva

### **Transição Didática**

Lorena Maria da Silva

### **Revisão Textual**

Emília da Silva Parente

### **Revisão Técnica**

Lorena Maria da Silva

### **Projeto Gráfico e Diagramação**

Alison Lucas Bezerra

Jândreson Gomes da Silva

### **Capa e Ilustração**

Alison Lucas Bezerra

### **Colaboração**

Marcílio Fernandes da Silva

Algumas imagens utilizadas neste livro foram obtidos a partir dos sites FREEPIK.COM, PIXABAY.COM e COMMONS.WIKIMEDIA.ORG





## Remuneração e salário



### Objetivos de Aprendizagem

- Listar e acompanhar mais uma classificação principiológica no direito do trabalho, confirmando sua essencialidade ao conhecimento da ciência jurídica;
- distinguir os conceitos atinentes à remuneração e ao salário e às suas demais ramificações;
- acompanhar de que maneira a legislação infraconstitucional se posiciona acerca dos aspectos que tratam do recebimento e repasse dos salários aos celetistas

### Temas

#### Introdução

#### 1 Princípios de proteção ao salário

#### 2 Salário e remuneração: conceitos e distinção

##### 2.1. Parcelas salariais e não salariais

##### 2.1.1 Parcelas salariais: adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno

##### 2.1.2 Parcelas não salariais: ajuda de custo, diárias para viagem e PLR

#### 3 Meios de pagamento do salário

##### 3.1 Salário *in natura* ou salário utilidade

##### 3.2 Pagamento feito em dinheiro

#### Considerações finais

#### Referências

## INTRODUÇÃO

Você está iniciando o estudo sobre os componentes centrais acerca da remuneração e do salário e como são percebidos pelo trabalhador na seara trabalhista.

Aqui você vai conhecer de que modo a reforma trabalhista (lei nº 13.419/17) veio influenciar o direito trabalhista, por exemplo, na questão das gorjetas, a partir de então, passarem a integrar a remuneração do trabalhador.

Também terá a oportunidade de conhecer sobre as parcelas salariais e as não salariais, aproveitando para descobrir o porquê de tantos acréscimos adicionais a depender da peculiaridade do serviço prestado. O direito do trabalho se preocupa em sempre amparar a parte mais vulnerável da relação empregatícia, que é o trabalhador.

Espero que goste do conteúdo!

## 1 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO

Retomando a ideia de que os princípios norteiam o raciocínio jurídico, gostaria de te apresentar brevemente mais alguns princípios juntamente à sua definição, para que você consiga compreender o porquê do salário (além dos motivos óbvios) ser uma das garantias mínimas essenciais do trabalhador tão rigidamente defendida.

- **Irredutibilidade salarial:** trata-se da proibição da possibilidade do salário pactuado receber diminuição, ocasionando prejuízo para o trabalhador. Porém, essa regra também apresenta exceção, como trata o Art. 7º, inciso VI da Constituição Federal:

- “Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
  - o § 4º – Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.”

Essa exceção acontece e só pode ocorrer pontualmente mediante duas hipóteses, a saber: força maior e/ou dificuldades econômicas da empresa, possuindo da tal medida caráter temporário e respeitando o limite mínimo indisponível, quer dizer, o salário mínimo. Lembrando ainda que, para que essa hipótese seja legal, é fundamental a disposição em convenção ou acordo coletivo, conforme trata os artigos 501 a 504 da CLT.





### Saiba Mais

Se for verificado que existiu renúncia ao direito fundamental de irredutibilidade salarial sem a observação das duas hipóteses apontadas acima, poderá ser declarada a nulidade do instrumento que a tiver pactuado, conforme aponta o art. 611-A, § 3º da também Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

- **Inalterabilidade salarial:** para que esse princípio não lhe cause confusão com a semelhança de denominação do princípio da irredutibilidade salarial, é preciso que você saiba que aqui a regra é a proibição que altere *in pejus* o salário do empregado. Isso quer dizer que o impedimento deste princípio se relaciona à mudança que piora o recebimento do salário ao empregado, direta ou indiretamente. Resumidamente, somente a alteração que direcione em vantagem proveitosa ao empregado é a que será admitida.



### Saiba Mais

Será de responsabilidade do empregador provar que a alteração é vantajosa para seu empregado, se assim lhe for exigido.

- **Integralidade salarial:** O objetivo desse princípio é defender o empregado contra os descontos indevidos e arbitrários por parte do empregador, como está ajustado no art. 462 e seus § (parágrafos), veja:
  - “Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.
    - o § 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.
    - o § 2º – É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes

prestações “*in natura*”, exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

o § 3º – Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

o § 4º – Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.”

- **Intangibilidade salarial:** Esse princípio faz referência à natureza alimentar da verba trabalhista, ou seja, é com ele que o empregado se subsiste. Por esse motivo, o salário é objeto de livre disposição por parte do empregado, inclusive sendo vedado os descontos não previstos em lei por parte dos credores do empregado, como preceitua o Art. 449 da CLT, veja:

o “Art. 449 – Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

- § 1º – Na falência constituirão créditos privilegiados à totalidade dos salários devidos ao empregado e à totalidade das indenizações a que tiver direito.
- § 2º – Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.”



### Parada Obrigatória

Algumas exceções sobre este princípio são as seguintes: pensão alimentícia e imposto de renda.



## 2 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO: CONCEITOS E DISTINÇÃO

Aprendemos aqui que **salário + gorjeta = remuneração**, para que fique mais claro o seu entendimento, acompanhe a tabela abaixo sobre a distinção dos institutos com o amparo no art. 457 da CLT.

Figura 1 – Salário x Remuneração



Fonte: Adaptado de Leite (2020).

Dessa maneira, remuneração é a soma de todas as parcelas obtidas pelo empregado, pagas diretamente pelo empregador (salário mensal, por hora) e indiretamente (gorjetas) por terceiros em razão do trabalho.

### 2.1. PARCELAS SALARIAIS E NÃO SALARIAIS

Conforme vimos acima, não é somente classificado como salário o valor que se percebe com o exercício do labor. Cairo Jr<sup>1</sup> aponta que possuem, igualmente, a natureza salarial os adicionais, as gratificações, os prêmios e quaisquer outras que incidam sobre o salário *stricto sensu*, denominados de complementos salariais que, em conjunto, formam a estrutura salarial.

<sup>1</sup> Cairo Jr. (2015, p. 435).

O que caracteriza a parcela como salarial ou não é tão somente a habitualidade de seu recebimento. O que define este recebimento, além da decorrência da lei, é o caráter indenizatório da prestação, ou seja, mesmo que pagas em habitualidade, ela tem por objetivo tão somente reembolsar o empregado pelas despesas produzidas e não compensar o trabalhador pelo serviço prestado, entende?

Para tanto, existem estas duas espécies de parcelas: as com natureza salarial e as que não contêm natureza salarial.

Para o professor Ricardo Resende<sup>2</sup>, as parcelas salariais são aquelas que possuem natureza de contraprestação, ou seja, são pagas pelo trabalho realizado, de forma direta (pelo empregador). E, as não salariais são, como dito acima, as que por algum motivo irão indenizar o trabalhador.

### 2.1.1 Parcelas salariais: adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno

Diante do esclarecimento feito no ponto acima, não são só as parcelas citadas atualmente pelo § 1º do Art. 457 da CLT que possuem natureza salarial e, portanto, compõem o salário.

- “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.  
o § 1º **Integram o salário** a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.  
o § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos **não integram a remuneração do empregado**, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.  
o § 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados”.

<sup>2</sup>Resende (2020, p. 1131).

Os adicionais são prestações salariais correspondentes ao empregado em consequência de situações pontuais acerca do exercício da atividade. Sobre os adicionais, Delgado<sup>3</sup> destaca que os adicionais consistem em parcelas contra prestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas.

Os adicionais podem ser estes: hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, de transferência e de tempo de serviço.

- **Adicional de hora extra:** É devido ao adicional de hora extra quando se trabalha extraordinariamente, acrescentando o tempo da jornada normal de cada empregado, sendo o limite máximo de 2h a mais, podendo ser celebrado por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O pagamento da hora extra é de, no mínimo, 50% do valor à da hora normal, como trás o Art. 59 e § 1º da CLT:

o “Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

- § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.”



### Saiba Mais

As horas extras habituais integram o salário para cálculo de outras verbas.

- **Adicional de insalubridade:** A definição de atividades insalubres é dada pelo Art. 189 da CLT.  
o “Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.”

Para que se caracterize a insalubridade, são necessárias duas condições, a saber: perícia por médico ou engenheiro; e relação da atividade como insalubre na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). E, a base de cálculo deste

<sup>3</sup>Delgado (2011, p. 711).

adicional altera de acordo com o grau de insalubridade do agente que o empregado tem contato, variando entre 10% (se a insalubridade for mínima), 20% (se a insalubridade for média) e 40% (se a insalubridade for alta).

- **Adicional de periculosidade:** A descrição do Art. 193 da CLT dispõe sobre a periculosidade:

o “Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.”

É necessário perícia para averiguação da insalubridade, a não ser quando a empresa já fechou, o adicional já é pago sem reivindicar se a atividade é ou não caracterizadora do adicional ou se já existe a previsão do pagamento em lei.



### Parada Obrigatória

Apesar do Art. 193 trazer um rol taxativo, as súmulas do TST trazem outras hipóteses de atividades perigosas.

- **Adicional noturno:** É a compensação que garante ao empregado o pagamento de um adicional pelo trabalho realizado no período noturno, que compreende o horário das **22h de um dia às 5h da manhã do outro dia** - para trabalhadores urbanos. E, das **21h de um dia às 5h do outro** - para trabalhadores rurais de agricultura, e das **20h de um dia às 4h da manhã do outro** - para os trabalhadores rurais da pecuária. Com o adicional acertado de 20% sobre a remuneração para trabalhador urbano, e 25% sobre a remuneração para o trabalhador rural, segundo o entendimento do Art. 73 da CLT:

o “Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

- § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.
- § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.
- § 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.”

### 2.1.2 Parcelas não salariais: ajuda de custo, diárias para viagem e PLR

Dando continuidade ao estudo acerca do salário, existem verbas, que embora derivem do contrato de trabalho, não possuem natureza salarial, ou seja, não integram a remuneração. São estas:

Quadro 1 – Parcelas não salariais

TIPO	CARACTERÍSTICA
<b>Ajuda de custo</b>	Condiz com o pagamento de parcela única feita em decorrência de situações atípicas e necessárias à efetivação do contrato de trabalho. Pretende, principalmente, compensar o empregado que se muda em consequência da alteração do local de trabalho. A regulamentação de tal instituto é feita pelos Art. 457, §2º e pelo Art. 470, CLT.
<b>Diárias para viagem</b>	São os valores restituídos ao empregado em virtude dos gastos procedentes de viagens realizadas a trabalho, natureza meramente ressarcitória.
<b>Participação nos lucros e resultados (PLR)</b>	É a prestação paga livremente para o empregado conforme a lei 10.101/2000 sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, normalmente estabelecida mediante norma coletiva.

Fonte: Autora.

### 3 MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Conforme trata o Art. 458, caput da CLT:

- “Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”

Desse modo, o salário pode ser pago tanto em dinheiro quanto em **dinheiro + utilidades**, conforme veremos adiante, e desde que sempre sejam considerados os limites da lei.

#### 3.1 SALÁRIO IN NATURA OU SALÁRIO UTILIDADE

Partindo do princípio de que o pagamento do salário é feito em dinheiro ou em dinheiro + utilidades, nasce desse aspecto a possibilidade do salário utilidade, que nada mais é que a chance de o pagamento ser feito ao trabalhador por meio de bens econômicos.

Para que seja legítimo, o salário utilidade é indispensável para que haja acordo entre empregado e empregador sobre esta particularidade. O salário utilidade tem que ser pago pelo trabalho e não para o trabalho. Lembrando que pelo menos 30% do salário precisa ser pago em dinheiro.

O Art. 458, § 2º da CLT especifica os bens econômicos que não poderão ser considerados como salário, dentre estes: vestuário, educação, transporte, assistência médica e odontológica, seguro de vida e contra acidentes, previdência privada e vale-cultura.

#### 3.2 PAGAMENTO FEITO EM DINHEIRO

Deve, necessariamente, ser realizado em moeda nacional (salvo trabalho realizado no exterior). O Art. 143, parágrafo único, ainda estabelece que o pagamento do salário realizado com inobservância da regra do pagamento em moeda nacional, será considerado como não feito.

Deve ser pago no mínimo 30% do salário em dinheiro, conforme determina o Art. 82 da CLT, que impõe que 30% do salário mínimo terá que ser pago em dinheiro.





## Exercício de Aprendizagem

12

Remuneração e salário

### QUESTÃO 1

Analise as afirmações a seguir e marque o item correto:

- I - A gorjeta por si só compreende a remuneração do empregado.
- II - Remuneração em linhas gerais compreende a salário + gorjetas.
- III - Salário é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.

- a) Todas as alternativas estão corretas.
- b) São corretas as alternativas I e III.
- c) Todas as alternativas estão falsas.
- d) São corretas as alternativas II e III.

### QUESTÃO 2

Hélio é funcionário de uma indústria química, desempenha atividade de trabalho insalubre de grau médio e já prevista na nota oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Segundo a CLT, é garantido a Hélio o recebimento do adicional de insalubridade no valor de:

- a) 20% do salário e gratificações.
- b) 30% do salário mínimo da região.
- c) 20% do salário mínimo da região.
- d) 30% do salário e gratificações.

### QUESTÃO 3

Francisco trabalha no meio rural como agricultor e exerce seu labor das 4h às 12h. Já Daniel, é trabalhador urbano e cumpre sua jornada das 6h às 14h. Acerca do adicional noturno responda:

- a) Somente Francisco terá direito ao recebimento do adicional noturno.
- b) Francisco e Daniel terão direito ao recebimento do adicional noturno.
- c) Nem Francisco nem Daniel farão jus ao recebimento do adicional noturno.
- d) Somente Daniel terá direito ao recebimento do adicional noturno.

**QUESTÃO 4**

Conforme o Art. 73 da CLT, a hora do trabalho noturno será de:

- a) 50 minutos e 30 segundos.
- b) 60 minutos.
- c) 52 minutos e 30 segundos.
- d) 53 minutos e 30 segundos.

**QUESTÃO 5**

(Adaptada - FCC 2012) Quanto ao salário in natura e utilidades não salariais, é correto afirmar:

- a) Os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço têm caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.
- b) A assistência médica, hospitalar e odontológica, bem como os valores prestados com óculos e aparelhos ortopédicos, ainda que prestadas diretamente pelo empregador ou mediante seguro-saúde, não têm natureza salarial, ainda que sejam subsidiadas parcialmente pelo empregado.
- c) O vale-refeição e vale transporte, fornecidos por força do contrato de trabalho, têm natureza salarial e devem ser sempre subsidiados parcialmente pelo empregador.
- d) O transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público, ao contrário do vale-transporte, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

**Anotações**

---

---

---

---

---



## Considerações Finais

Finalizando mais um módulo você pode verificar a diversidade de temas que envolvem o conteúdo salarial no direito do trabalho. Todos os institutos tratados até aqui são resultado de uma ampla preocupação sobre o bem-estar à garantia dos direitos do trabalhador brasileiro.

Agora, você pode esboçar com mais clareza de conhecimento a fixação de muitos conceitos até já conhecidos, mas por vezes até apresentados de uma maneira não tão acessível à sua compreensão.

Espero que você tenha conseguido resolver os exercícios propostos com facilidade e que nosso caminho continue a ser essa crescente de informações.

Aguardo você no próximo módulo!

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n. 5452. 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo. 10. Ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

LEITE, Carlos H. B. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

## GABARITO DOS EXERCÍCIOS DE APRENDIZAGEM

1	2	3	4	5
D	C	A	C	B