

PÓS GRADUAÇÃO – DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

NOVEMBRO.2016

MÓDULO: SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

PROF. ARNALDO EID
arnaldoeid@gmail.com

Ementa:

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1.Remuneração e Salário | 2.Conceito. Distinções |
| 3.Classificação da remuneração. | 4.Caracteres e classificação do salário. |
| 5.Composição do salário. | 6.Modalidades especiais do salário. |
| 7.Adicionais | 8.Parcelas não-salariais. |
| 09.Salário in natura | 10.Formas e meios de pagamento do salário. |
| 11.Proteção ao salário | 12. Antidiscriminação salarial |
| 13. Equiparação salarial | 14.Desvio de função / acúmulo de função |

OBJETIVOS:

Aprimorar conhecimentos teóricos sobre a matéria transpondo-os para a realidade prática da advocacia e carreiras trabalhistas, mediante debate e enfrentamento de conceitos doutrinários, jurisprudenciais e análise de julgados pertinentes.

1.REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Conforme artigo 3º da CLT, um dos requisitos indispensáveis à caracterização do vínculo de emprego é a ONEROSIDADE. Segundo leciona Maurício Godinho Delgado, o contrato de trabalho é “*bilateral, sintagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis*”, sendo certo que a onerosidade “se manifesta no contrato de trabalho através do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas **retributivas** da prestação de serviços” isto é, são parcelas que evidenciam que a relação laboral se formou com o intuito **contraprestativo**, onde existe a intenção do trabalhador de receber retribuição econômica pelo trabalho realizado em decorrência da relação jurídica estabelecida com seu empregador.¹ As expressões salário e remuneração são empregadas para se referir a este conjunto de parcelas **retributivas** inerentes à relação de trabalho.

SALÁRIO NA CLT - ART. 76 A 83

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á

¹- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Ltr, 2016.

sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

Art. 79 - [\(Revogado pelo Lei nº 4.589, de 11.12.1964\)](#)

Art. 80. [\(Revogado pela Lei 10.097, de 2000\)](#)

Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

REMUNERAÇÃO NA CLT:

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.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedem de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

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

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário- utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário- utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Art. 459. O pagamento do salário qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1(um) mês, salvo no que concerne a comissão, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. ([Alterado pela L-007.855-1989](#))

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestado pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Art. 462. Ao empregador é vetado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de Lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhe prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 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 que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º Observando o disposto neste Capítulo, é vetado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade, dos empregados de dispor do seu salário

Art. 463. A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante a sua impressão digital, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento. (Alterado pela L-010.272-2001)

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e as suas autarquias e fundações públicas. ([Acrescentado pela MP-002.180-035-2001](#))

2.CONCEITO. DISTINÇÕES

MAURÍCIO GODINHO DELGADO²:

“salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas **pelo empregador** ao empregado em função do contrato de trabalho”.

SERGIO PINTO MARTINS³:

“remuneração vem de *remuneratio*, do verbo *remuneror*. A palavra é composta de *re*, que tem o sentido de reciprocidade, e *muneror*, que indica recompensa”

“salário deriva do latim *salarium*. Esta palavra vem do *sal*, do latim *salis*; do grego, *hals*. *Sal* era a forma de pagamento das legiões romanas; posteriormente, foram sendo empregados outros meios de pagamento de salários, como óleo, animais, alimentos etc”.

ALICE MONTEIRO DE BARROS⁴:

[salário] “a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado”

[remuneração] “a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho”.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 781.

³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: Ltr, 2016

Conforme o art. 457, §3º, da CLT, gorjeta não é só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, é também aquela importância cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

O salário tem as seguintes características: possui caráter alimentar, é comutativo (equivalente), sinalagmático, possui caráter forfetário (obrigação absoluta não sujeita às oscilações do empreendimento – risco do empregado), durável ou contínuo, é pós-numerário, é irredutível e tem possibilidade de natureza composta e determinação heterônoma.

Martins⁵ apresenta os seguintes elementos da remuneração: (a) habitualidade; (b) periodicidade; (c) quantificação; (d) essencialidade; (e) reciprocidade. Defende ainda que a habitualidade é o elemento preponderante para se saber se o pagamento feito pode ou não ser considerado como salário ou remuneração. O contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo, em que há a continuidade na prestação de serviços e, em consequência, o pagamento habitual dos salários.

A periodicidade do pagamento da remuneração irá depender de certos critérios objetivos previstos na lei, em certos prazos máximos que a norma legal fixa para o seu pagamento. O pagamento do salário deverá ser feito após a prestação dos serviços.

A remuneração deve ser quantificável. O empregado deve saber quanto ganha por mês de acordo com certos padrões objetivos. O salário-base não pode ser pago mediante condição. O obreiro não pode ficar sujeito ao pagamento de seu salário de acordo com critérios aleatórios, à álea, ao azar, pois na contratação deve-se ter certeza do valor a ser pago mediante salário, ainda que sob a forma de peça ou tarefas.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 251.

A remuneração é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua essencialidade a prestação da remuneração. Não haverá a existência da relação de emprego se não houver o pagamento de remuneração, pois verifica-se da definição de empregador que este é quem assalaria o empregado (art. 2º da CLT).

A reciprocidade é outro elemento da remuneração, caracterizando o caráter sinalagmático da relação de emprego, dos deveres e obrigações a que o empregado e o empregador estão sujeitos. O empregador tem de pagar os salários em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes.

O §1º do art. 457 da CLT indica os delineamentos do salário e o seu correto significado, in verbis:

“§1º. Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.”

Garcia⁶ aduz que a comissão pode ser diferenciada da percentagem, pois naquela o empregado recebe certo valor, pela venda de certo produto; já na percentagem, fixa-se determinado percentual que deve incidir sobre o valor da renda. O referido autor assevera ainda que gratificações ajustadas integram o salário, sabendo-se que este ajuste pode ser tácito, conforme a Súmula 152 do TST. Contrariamente, as gratificações não ajustadas não possuem natureza salarial.

Nº 152 GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito (ex-Prejulgado nº 25).

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 411

Trata-se de contraprestação paga pelo serviço prestado em certas condições, ou em ocasiões especiais, diferenciadas, como a gratificação de função, a gratificação de tempo de serviço etc.

Martins⁷ explica que as diárias têm origem no Direito Administrativo, tendo caráter indenizatório. O Estado inicialmente as pagava em virtude de despesas feitas pelo funcionário que era transferido da sede. Na prática, costuma-se falar em diárias, porém, o termo correto é “diárias para viagem”, como se observa dos §§ 1º e 2º do art. 457 da CLT, mas também emprega-se o termo viáticos como sinônimo. Assim, diárias são o pagamento feito ao empregado para ressarcir despesas com o deslocamento, hospedagem ou pousada e alimentação e sua manutenção quando precisa viajar para executar as determinações do empregador.

O douto Gustavo Filipe⁸ leciona que os abonos, em regra, integram o salário, significando valores como adiantamento ou antecipação salarial.

A parcela conhecida como “luvas”, paga aos atletas profissionais quando da assinatura do contrato de trabalho (em dinheiro, títulos ou bens), possui natureza salarial, por ser uma forma de remuneração antecipada. No entanto, é possível norma específica prevendo abono sem natureza salarial, como se verifica no caso do abono de férias, previsto no art. 144 da CLT.

3.CLASSIFICAÇÃO DA REMUNERAÇÃO.

Teorias sobre remuneração:

A) Não existe diferença entre salário e remuneração e salário, seriam expressões sinônimas, que são usadas inclusive na CLT sem distinção (corrente minoritária

B) Remuneração é igual a salário + gorjetas. Por esta teoria outras parcelas pagas por terceiros não compõe a remuneração.

7 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 293.

8 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 418.

C) Remuneração é igual a salário + todas as parcelas pagas por terceiros (Gueltas, honorários advocatícios do advogado empregado, (prevalente)

Nº 354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

IMPORTANTE: As gorjetas integram o salário contribuição do empregado (Art. 29,§1º da CLT) sendo utilizada sua REMUNERAÇÃO para fins de recolhimentos previdenciários, 13º salário, férias e FGTS.

GUELTAS

Gueltas são prêmios pagos por fornecedores a empregados de terceiros a título de incentivo de vendas. Tal prática nasceu no mercado farmacêutico, na década de 60, quando os balconistas recebiam comissão diretamente do laboratório farmacêutico por quantidade de medicamentos vendidos. E, hoje, tornou-se comum e usual em diversos ramos do comércio. As gueltas assemelham-se às gorjetas pelo fato de ambas englobarem valores pagos por terceiros alheios à relação laboral (naquelas pelos fornecedores, nessas pelos clientes) diretamente ao empregado ou repassados pelo empregador. E, devido a tal similitude, aliada à habitualidade e constância no meio mercantil, eclodiu a polêmica quanto à natureza jurídica daquela.

“GUELTAS. NATUREZA JURÍDICA. Os valores pagos por terceiros, com a finalidade de fomentar a venda de produtos, denominados gueltas, assemelham-se às gorjetas, devendo integrar a remuneração, na forma como disciplina a Súmula 354 do C. TST.” (TRT 6ª Região – 0000107-36.2010.5.06.0141 – Primeira Turma; DJ 10/03/2011, Rel. Des. Nise Pedrosa Lins de Sousa).

RECURSO DE REVISTA -GUELTAS. Esta Corte tem se posicionado no sentido de que, a parcela denominada gueltas equipara-se às gorjetas, uma vez que pagas por terceiros, e com habitualidade, como vantagem pecuniária a título de incentivo ao empregado, impondo-se a aplicação por analogia do entendimento exarado na Súmula nº 354 deste Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento parcial. (TST – RR 0035900-87.2009.5.13.0012 – Sétima Turma; DEJT 25/05/2012, Rel. Min. Pedro Paulo Manus).

Ponto Frio terá de incorporar prêmio a salário de ex-vendedora

3 de abril de 2008, 12h38

O Ponto Frio terá de fazer incorporação de “gueltas” (prêmios vindo de terceiros na relação de emprego) ao salário de uma ex-vendedora da empresa. A decisão é da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros negaram recurso ajuizado pela empresa e mantiveram decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Para a relatora, ministra Dora Maria da Costa, embora não sejam pagos diretamente pelo empregador, os prêmios têm natureza salarial.

A empregada ajuizou a reclamação na 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG). Informou que sua remuneração era composta de comissões, sobre as quais incidiam o repouso semanal remunerado e prêmios de incentivo. “Por fora”, recebia ainda as chamadas “gueltas” e “boca-de-caixa” de forma habitual, pelo trabalho de vendas de mercadorias. Ela se desligou da empresa depois de seis anos de trabalho, por ter ficado doente. Solicitou na ação, além de horas-extras, os acréscimos dos adicionais previstos nas convenções coletivas de trabalho da categoria e a integração das “gueltas” ao salário. A primeira instância acolheu o pedido. Concedeu a integração das “gueltas”, no valor de R\$ 150 por mês, e seus reflexos nas demais verbas, bem como o acréscimo de 50% sobre três horas diárias de segunda a sexta-feira. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

A empresa ajuizou Recurso de Revista. Questionou a base de cálculo para apuração das horas extras. Alegou que a empregada era “comissionado puro”, e que os prêmios “gueltas” eram pagos por terceiros (fornecedores) e não pelo empregador, não cabendo assim sua integração à remuneração.

A ministra Dora Costa, observou que o artigo 456, caput, da CLT tem o sentido de integrar aos salários não só as importâncias pagas diretamente pelo empregador, mas também aquelas que o empregado vier a receber em razão da execução do seu contrato de trabalho. “No caso, o caráter contra-prestativo desse prêmio é evidente”, afirmou. “Ele remunera a realização da atividade-fim da empresa, que são as vendas, as quais, diga-se, eram efetuadas durante a jornada de trabalho e sob a sua direção.”

Para a relatora, “a alegação de que o pagamento da verba era feito por terceiros, para afastar a integração da parcela à remuneração da vendedora, por si só não afasta dela a natureza remuneratória, mas lhe atribui natureza idêntica à das comissões que, incontroversamente, integram o salário”.

RR-1.060/2005-017-03-00.8

Revista **Consultor Jurídico**, 3 de abril de 2008, 12h38

http://www.conjur.com.br/2008-abr-03/ponto_frio_incorporar_premio_salario?imprimir=1

Direito de arena do atleta profissional LEI Nº 9.615, DE 24 DE MARÇO DE 1998.

Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil. [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

4.CARACTERES E CLASSIFICAÇÃO DO SALÁRIO.

- Caráter alimentar, advindo do papel socioeconômico que a contraprestação deve cumprir.
- Caráter forfetário: traduz a circunstância de o salário qualificar-se como obrigação absoluta.
- Indisponibilidade: traduz o fato de a verba salarial não poder ser objeto de renúncia ou de transação lesiva.
- Irredutibilidade: prevê que o seu valor não pode ser reduzido unilateralmente ou mesmo bilateralmente se esta iniciativa advir do empregador.
- Periodicidade: é marca essencial haja vista a qualidade de obrigação do trato sucessivo da verba.

MÉTODO DE AFERIÇÃO DO SALÁRIO

SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO: é o salário calculado pelo tempo em que o trabalhador permanece executando determinada tarefa ou a disposição do empregador; salário por unidade de obra: é aquele cujo cômputo adota como parâmetro a produção executada pelo obreiro, tal salário tende a ser adotado em situações em que o empregador não tem o controle da jornada de trabalho do empregado como nos casos de trabalho em domicílio (art. 6º CLT), e trabalho externo (art. 62, I da CLT). (Este modelo privilegia o princípio da alteridade)

SDI-I do TST Nº 358 SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.2.2016) – Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

SALÁRIO POR UNIDADE DE OBRA (SALÁRIO PRODUÇÃO): é aquele cujo cômputo adota como parâmetro a produção executada pelo obreiro, tal salário tende a ser adotado em situações em que o empregador não tem o controle da jornada de trabalho do empregado como nos casos de trabalho em domicílio (art. 6º CLT), e trabalho externo (art. 62, I da CLT).

Nesta modalidade de pagamento salarial, sempre deverá ser observado o limite temporal de um mês e a garantia salarial nunca inferior ao mínimo (art. 7º, VII da CF/88). (Este modelo atende bem situações de trabalho externo ou em domicílio.)

$$\text{TARIFA} * \text{QUANTIDADE} = \text{SALÁRIO MENSAL}$$

As comissões e percentagens calculadas sobre o montante da produção tem caráter de salário por unidade de obra

SÚMULA TST Nº 235 HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) – Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012

O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

SALÁRIO TAREFA: é aquele que calcula através de fórmula combinatória de critério da unidade de obra com o critério de tempo. É a modalidade remuneratória que exige, para ser alcançada, uma determinada produção em um determinado período de tempo. Metas de produção.

Se o trabalhador atinge a meta estipulada em menor espaço de tempo do que o previsto o empregador pode liberá-lo nos dias restantes ou designar novas tarefas o que ensejará o pagamento de acréscimo salarial proporcional.

Se o trabalhador não alcançar a produção prevista para os dias estipulados, e for obrigado a se manter em serviço até a conclusão da tarefa, tal período deve ser compreendido como sobrejornada. Não alcançada a produção, é garantido o direito ao salário mínimo.

5.COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO.

EFEITO EXPANSIONISTA CIRCULAR DOS SALÁRIOS: Consiste na aptidão das verbas de caráter salarial em gerar reflexos em outras parcelas trabalhistas ou mesmo previdenciárias.

Art. 457. [...]

§ 1º Integram **o salário** não só a importância fixa estipulada, como também **as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.**

O rol do artigo 457 da CLT é meramente exemplificativo, portanto outras parcelas de cunho retributivo pagas com habitualidade pelo empregador são passíveis de serem integradas ao salário. Ex. adicionais e prêmios pagos com habitualidade, ajuda combustível, cash cards, etc

Parcelas salariais tipificadas: previstas em lei Ex. salário, adicionais, etc

Parcelas salariais não tipificadas: derivativas da criatividade empresária ex. Prêmios, Bônus

Parcelas salariais dissimuladas: implementadas com o intuito de mascarar a natureza salarial da parcela. Ex. ajuda de custo e diárias fraudulentas

DIÁRIAS PARA VIAGENS E AJUDA DE CUSTO

ART. 457 CLT

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado

Diárias para viagens e ajuda de custo em regra não integram o salário do trabalhador, são verbas de cunho indenizatório que tem por objetivo ressarcir despesas contraídas pelo empregado em função da execução do trabalho, **contudo em relação às diárias, para evitar-se a fraude a CLT empregou um critério que presume salarial a parcela caso ultrapasse 50% do salário percebido pelo empregado. Trata-se de presunção relativa.**

Nº 101 DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 292 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. (primeira parte - ex-Súmula nº 101 - RA 65/1980, DJ 18.06.1980; segunda parte - ex-OJ nº 292 da SBDI-I - inserida em 11.08.2003)

Nº 318 DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à meta de do salário mensal.

Salário fixo: estipula-se um valor fixo a título de contraprestação pelo trabalho

Salário variável: o trabalhadores receberá exclusivamente por comissões (comissionista puro), sendo garantido de todo modo o salário mínimo, ainda que as comissões não atinjam este patamar

Salário misto: garante-se ao trabalhador uma importância fixa que será acrescida de parcela variável condicionada a determinados eventos Ex. comissões, metas atingidas

6.MODALIDADES ESPECIAIS DO SALÁRIO.

SALÁRIO BÁSICO: é a parcela mais relevante dentre as demais parcelas salariais. Trata-se da importância fixa principal paga pelo empregador, observando o parâmetro mensal do artigo 459 da CLT. Para encontrarmos o salário básico devemos somar as importâncias pagas em dinheiro e tudo aquilo que for recebido em utilidades conforme art. 458 da CLT.

As prestações, que integram o complexo salarial como complementos do salário básico, são chamadas de parcelas sobressalário. Ex.: gratificações, comissões, percentagens, adicional de horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional de tempo de serviço etc.

COMISSÃO: Define Godinho se tratarem de “parcelas contraprestativas pagas pelo empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro”⁹

Unidade de obra ou percentagem? Existe discussão sobre em qual espécie de salário se inserem as comissões, se unidade de obra ou percentagem. Prevalece a primeira teoria, pois o cálculo das comissões pode observar uma tabela fixa.

A professora Adriana Calvo¹⁰ elabora quadro esclarecedor sobre os principais aspectos da Lei 3.027/57 que regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas.

Legislação específica	Lei 3.207/57
Diferença entre comissão e percentagem	as comissões são pagas em unidades (por exemplo: R\$10,00 por peça) e a percentagem é paga em percentuais (por exemplo: 1% sobre o valor da peça).

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016

¹⁰ Manual de direito do trabalho / Adriana Calvo. – São Paulo : Saraiva

Zona exclusiva de trabalho (art. 2º da Lei 3.207/57)	1. direito a receber comissões sobre todas as vendas realizadas naquela região, negociadas por ele ou não e 2. direito a um salário mínimo correspondente à média dos 12 (doze) últimos meses, em caso de redução de zona de trabalho.
Direito do vendedor ao DSR sobre as comissões	É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista (Súmula 27 do TST)
Horas extras do vendedor	É devido somente o valor do adicional de horas extras de no mínimo de 50% (Súmula 340 do TST).
Extinção do contrato de trabalho (art. 6º da Lei 3.207/57)	Em caso de cessação do contrato de trabalho, as comissões são devidas, inclusive em caso de vendas parcelas
Adicional por acúmulo de função (art. 8º da Lei 3.207/57)	Em caso de acúmulo de função de inspeção e fiscalização, o vendedor tem direito a 1/10 da sua remuneração
Estorno de comissões (art. 7º da Lei 3.207/57)	Somente em caso de insolvência do comprador

A comissão é modalidade de salário variável, se sujeitando à regra protetiva do artigo 78 da CLT e do artigo 7º, VII da CF/88.

Nº 340 COMMISSIONISTA. HORAS EXTRAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Nº 397 COMMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010)

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobre jornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Súmula 27 do TST. COMMISSIONISTA. É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.

GRATIFICAÇÕES:

Godinho: *“As gratificações consistem em parcelas contrapretativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas)”*

Podem decorrer de contrato (ajustadas), norma coletiva, imposição legal ou de ato unilateral do empregador. Não se confunde com PRÊMIO. Normalmente são pagas em decorrência de um evento relevante ao empregador, não vinculado ao trabalhador. Ex. aniversário da empresa, fechamento de um grande negócio.

Súmula 207 STF

As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

Nº 202 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Nº 203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

Nº 226 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

PRÊMIOS (BÔNUS)

Prêmios: são vinculados a comportamentos e resultados de ordem pessoal do empregado. É um suplemento de salário destinado ao trabalhador ou grupo de trabalhadores que demonstra mais eficiência.

PRÊMIO - INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. O prêmio concedido pelo empregador, à empregada, constitui-se numa promessa de vantagem, mediante o alcance de metas/objetivos do setor, integrando a remuneração, desde que pago de maneira habitual. Somente o prêmio esporádico não se integra na remuneração.

Localidade 3ª Região - Minas Gerais Adicionar

Autoridade Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Turma

Título Acórdão TRT 3ª / Primeira Turma / 2002-02-25

ABONOS PAGOS PELO EMPREGADOR

São antecipações pecuniárias, isto é adiantamentos salariais efetuados pelo empregador ao empregado que, nos termos do artigo 462 da CLT, podem ser objeto de desconto.

ATLETA PROFISSIONAL - LEI PELÉ - N. 9615/98

LUVAS – Retribuição paga em razão da celebração ou renovação do contrato . Tem natureza salarial reconhecida pelo artigo 31, §1º Lei 9.615/98

BICHOS - verbas condicionada ao desempenho da equipe, tem natureza de prêmio portanto é salarial.

DIREITO DE IMAGEM - Art. 87 da Lei Pelé - natureza civil (alteração promovida pela lei 12.395/2011.)

Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. [\(Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

Parágrafo único. Quando houver, por parte do atleta, a cessão de direitos ao uso de sua imagem para a entidade de prática desportiva detentora do contrato especial de trabalho desportivo, o valor correspondente ao uso da imagem não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) da remuneração total paga ao atleta, composta pela soma do salário e dos valores pagos pelo direito ao uso da imagem

DIREITO DE ARENA – Art. 42 Lei Pelé - Negociação pelo clube dos direitos de transmissão do espetáculo desportivo - 5% de repasse aos atletas por intermediação do sindicato. Também é considerada parcela de natureza civil.

Art. 42 Art. 42. Pertence às entidades de prática desportiva o direito de arena, consistente na prerrogativa exclusiva de negociar, autorizar ou proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão ou a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de espetáculo desportivo de que participem. [\(Redação dada pela Lei nº 12.395, de 2011\).](#)

§ 1º Salvo convenção coletiva de trabalho em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos desportivos audiovisuais serão repassados aos sindicatos de atletas profissionais, e estes distribuirão, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo, como parcela de natureza civil.

7.ADICIONAIS

Consistem em parcelas contra prestações suplementares pagas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em condições tipificadas e mais gravosas e que, via de regra são calculados de modo percentual sobre um parâmetro salarial determinado.

Os adicionais podem ser suprimidos caso desapareça a condição que lhes deu causa, sendo certo que o critério e integração salarial também observa o requisito da habitualidade.

CLT Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho

S. TST Nº 265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Nº 80 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Nº 248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Nº 60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

Os adicionais podem ter origem legal, convencional (acordos e convenções coletivas) ou por vontade do empregador.

ADICIONAIS LEGAIS ABRANGENTES: Aplicam-se a todos os empregados submetidos àquela condição prevista na norma

ADICIONAIS LEGAIS RESTRITOS: aplicam-se a categorias específicas, por exemplo no adicional de acúmulo de função para vendedores e radialistas, previstas nas leis n. 3.207/57 e 6.615/78 respectivamente

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

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: [\(Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012\)](#)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; [\(Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012\)](#)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

A OPÇÃO PELOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

ART. 193, § 2º CLT - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Convenção nº 155 da OIT, a qual determina que “[...] deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes” (artigo 11, alínea “b”).

NOVA POSIÇÃO DO TST (SDI-I, E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/04/2016, DEJT 17/06/2016).

a) se a causa de pedir é idêntica, ou seja, se um mesmo agente nocivo gera insalubridade e periculosidade, não é possível a cumulação dos adicionais.

b) se a causa de pedir é distinta, cabe cumulação dos adicionais.

[RR-7092-95.2011.5.12.0030](#) DECISÃO PUBLICA EM 26/08/2016 - 7ª Turma.

4. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE DECORRENTES DE FATOS GERADORES DISTINTOS. POSSIBILIDADE. O TRT manteve a condenação ao pagamento simultâneo do adicional de periculosidade e do adicional de insalubridade. Ao adotar os fundamentos da sentença, baseados na Convenção nº 155 da OIT, a Corte Regional entendeu que a vedação disposta no artigo 193, § 2º da CLT não deveria prevalecer na hipótese dos autos. Tem-se que a SBDI-1 do TST, (sessão do dia 28/4/2016, da SBDI-1, E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064) ao analisar o mesmo tema, firmou entendimento quanto à impossibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Concluiu que, nessas situações, tão somente remanesce a opção do empregado pelo adicional que lhe for mais benéfico. Não obstante, ponderou que a vedação de cumulatividade do adicional de insalubridade com o adicional de periculosidade, disposta pelo artigo 193, § 2º da CLT, não se revela absoluta. Invocou a necessidade de uma interpretação teleológica e conforme a Constituição Federal, para concluir que mencionada vedação justifica-se apenas nas hipóteses em que os adicionais decorrem da mesma causa de pedir. Entende, assim, a SBDI-1 do TST que restando comprovada a existência de dois fatos geradores distintos, específicos para cada um dos adicionais, deve ser reconhecido o direito à sua percepção de forma cumulativa. No caso dos autos, segundo o quadro fático expressamente delimitado pelo Tribunal Regional, restou comprovado o fato de que cada um dos adicionais tem origem em condicionantes diversas. Primeiramente, foi consignado que “as atividades do autor foram consideradas como perigosas em face da exposição à radiação não ionizante (marcador 15, pág. 15)” (fl. 329) e também que conforme laudo pericial “as atividades desenvolvidas pelo autor são enquadradas como insalubres, em grau médio, por contato e manipulação de produtos químicos - fumos metálicos e ruído” (fl. 331). Por estas razões, o TRT concluiu que “as atividades do autor, além de perigosas, são insalubres” (fl. 331). Nesse cenário, em atendimento à jurisprudência da SBDI-1 do TST, uma vez comprovados nos autos os distintos fatos geradores dos adicionais de periculosidade e insalubridade, deve ser reconhecido o direito à sua cumulação, mediante a interpretação do artigo 193, §2º, da CLT conforme o artigo 7º, XXIII da Constituição Federal.

8. PARCELAS NÃO-SALARIAIS.

São parcelas pagas ao trabalhador sem intenção de contraprestação (sentido retributivo) e que tem, portanto, natureza jurídica e finalidade diversas do salário.

a) Indenização de despesas: diárias e ajudas de custo

b) Ressarcimento de direitos trabalhistas: férias vencidas, multa FGTS, indenização especial por dispensa anterior à data base (art. 9º da Lei n. 7.238/84), rescisão antecipada de contrato a termo, aviso prévio indenizado, indenização pelo não recebimento de seguro desemprego, etc

Nº 389 SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-I - inserida em 08.11.2000)

II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SBDI-I - inserida em 08.11.2000)

Nº 242 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238 de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

Nº 314 INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

c) Parcelas instrumentais - inerentes à execução dos serviços. Ex. EPI's, Uniforme, conforme rol exemplificativo do artigo 458, §2º da CLT

Art. 458 CLT

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

d) Utilidades não salariais: Bens e serviços que, embora fornecidos pelo empregador não tem papel instrumental na realização do contrato de trabalho, e por força de lei, não produzem efeitos salariais (Art. 458, CLT + Lei 10.243/2001)

e) Parcelas pagas em decorrências de direito intelectual do empregado: criações realizadas pelo empregado no curso do contrato.

Direitos do autor: Art. 5º, XXVII e XXVIII da CF/88

Propriedade Industrial: Art. 5º, XXIX da CF/88

LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. - criação de softwares

f) Participação nos lucros e resultados

A participação nos lucros e resultados tem previsão constitucional no art. 7º, XI da CF/88, tendo sido regulamentada pela Lei 10.101/2000, onde se definiu critérios de implementação do benefício, forma de apuração e pagamento, bem como, efeitos sobre a remuneração e encargos trabalhista. Destacamos abaixo as questões mais relevantes:

PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS		
Art. 7º, inciso XI cf /88		
Lei 10.101/2000		
<u>OBJETIVO</u>	art. 1	instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

<u>INSTITUIÇÃO</u>	art. 2	negociação entre a empresa e seus empregados, escolhidos pelas partes de comum acordo: I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; II - convenção ou acordo coletivo.
<u>REQUISITOS</u>	art. 2	Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente. § 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores. [...] § 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo: I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho.
<u>EFEITOS SOBRE A REMUNERAÇÃO</u>	art. 3º	Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.
<u>APURAÇÃO E PERIODICIDADE</u>	art. 3º, §2º e seguintes	§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil § 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

g)

Stock Options (opção de compra de ações)

Lei das SAS - 6.404/76 - Art. 168, §3º - Autoriza a outorga pela empresa de opção de compra de ações a seus administradores e empregados, em condições mais vantajosas do que às disponíveis no mercado (bolsa de valores), em valores pré-fixados e com formas especiais de pagamento.

Se concedida de modo habitual, pode ser considerada salário. Tem prevalecido a tese de possuir natureza indenizatória assemelhada com o PLR, o que leva em conta também o fato do empregado assumir o risco a volatilidade natural às ações, o que pode significar que não terá acréscimo ao seu patrimônio.

STOCK OPTIONS - BENEFÍCIO SUJEITO ÀS VARIAÇÕES DE MERCADO - NÃO CONTRAPRESTATIVO - NATUREZA MERCANTIL E NÃO SALARIAL. Embora as stock options - planos de opção de compra de ações ofertados pelas empresas aos seus empregados - estejam estritamente vinculadas ao contrato de trabalho, não se afiguram como benefício contraprestativo. A opção pela compra de ações conferida ao trabalhador implica em riscos naturais do mercado para o adquirente, uma vez que as ações adquiridas podem valorizar-se ou desvalorizar-se, de acordo com as oscilações financeiras, de que exsurge nítida a sua natureza mercantil. De tal modo, não há como lhes atribuir índole salarial, a despeito do pretendido.

3ª Região - Minas Gerais / Tribunal Regional do Trabalho. 8ª Turma

TRT 3ª / Oitava Turma / 2012-05-09 / Data 09/05/2012

09.SALÁRIO IN NATURA

É compreendido no salário, além do pagamento em dinheiro, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura fornecidas habitualmente pela empresa, ou por força do contrato ou do costume.

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

No artigo 458, §2º, da CLT, são enumeradas várias hipóteses de parcelas de salário **QUE NÃO SÃO CONSIDERADAS SALÁRIOS IN NATURA.**

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde

V – seguros de vida e de acidentes pessoais

VI – previdência privada;

VII – [\(VETADO\)](#)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. [\(Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012\)](#)

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário- utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

ATENÇÃO: Para o trabalhador rural, o [artigo 9º a lei 5.889/73](#) estabelece que os descontos do salário utilidade terão como base o salário mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário- utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

LEI Nº 12.761, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012. Institui o Programa de Cultura do Trabalhador; cria o vale-cultura

Art. 7º O vale-cultura deverá ser fornecido ao trabalhador que perceba até 5 (cinco) salários mínimos mensais.

Parágrafo único. Os trabalhadores com renda superior a 5 (cinco) salários mínimos poderão receber o vale-cultura, desde que garantido o atendimento à totalidade dos empregados com a remuneração prevista no caput, na forma que dispuser o regulamento.

Programa de Alimentação do Trabalhador

O **Programa de Alimentação do Trabalhador** (PAT) foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que priorizam o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais. Este Programa, estruturado na parceria entre Governo, empresa e trabalhador, tem como unidade gestora o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

<http://trabalho.gov.br/pat>

Art 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura , pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.

A CLT dispõe ainda, em seu artigo 82, que o empregador que fornecer parte do salário mínimo como salário utilidade ou in natura, terá esta parte limitada a 70% (setenta por cento), ou seja, será garantido ao empregado o pagamento em dinheiro de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário mínimo.

10.FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO.

a) TEMPO DE PAGAMENTO:

1ª Regra: Periodicidade Mensal: Os salários devem ser apurados com periodicidade máxima mensal - Art. 459, CLT, excetuando percentagens, comissões e gratificações que podem ter lapso temporal superior, e seu pagamento.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

2ª Regra: Prazo máximo de pagamento: deve ser até o 5º dia útil do mês subsequente, em dia útil, sendo vedado o pagamento em dias coincidentes com o DSR do empregado.

Godinho orienta que, “*vencendo-se o 5º dia útil em um sábado não laborado, deverá o empregador efetuar o pagamento na sexta-feira anterior, para evitar a mora.*”¹¹

S. TST Nº 113 BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

Oj SBDI - I Nº 159 DATA DE PAGAMENTO. SALÁRIOS. ALTERAÇÃO (inseri-da em 26.03.1999)

Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

3ª Regra: Momento do pagamento: Deve acontecer dentro do horário de trabalho ou imediatamente após o término do expediente

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 875

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

4ª Regra: Verbas rescisórias objeto de reclamação trabalhista

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento"

B) LUGAR DO PAGAMENTO: Art. 465 da CLT – O pagamento deve ser feito no local de trabalho

CONVENÇÃO 95 OIT - art. 3º, inciso II - Autoriza o pagamento dos salários fora do local da prestação de serviços, mediante cheque ou vale postal, desde que autorizada esta possibilidade por convenção coletiva ou sentença arbitral, ou mediante autorização do empregado

2. A autoridade competente poderá permitir ou prescrever o pagamento do salário em cheque contra um banco ou em cheque ou vale postal, quando êsse modo de pagamento fôr de prática corrente ou necessário em razão de circunstâncias especiais, quando uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral o determinar, ou quando, apesar de tais disposições, o trabalhador interessado consentir.”

Cheque: exige a existência de agência bancária próxima ou garantia de transporte pelo empregador caso situada em local distante. Cheque deve ser da praça e não pode estar cruzado, devendo o empregado ser liberado do trabalho em horário compatível com o de funcionamento da agência bancária para efetuar o resgate dos valores.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

C) MEIOS DE PAGAMENTO: ART. 463 - MOEDA NACIONAL

É nulo o pagamento em moeda estrangeira, truck system, metais preciosos,

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.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 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 das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às emprêsas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.

ART. 6 CONVENÇÃO 95 OIT Fica o empregador proibido de restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier.

EXCEÇÃO - TÉCNICO EXTRANGEIRO DECRETO-LEI Nº 691, DE 18 DE JULHO DE 1969.

Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências.

Art 1º Os contratos de técnicos estrangeiros domiciliados ou residentes no exterior, para execução, no Brasil, de serviços especializados, em caráter provisório, com estipulação de salários em moeda estrangeira, serão, obrigatoriamente, celebrados por prazo determinado e prorrogáveis sempre a termo certo, ficando excluídos da aplicação do disposto nos artigos [nºs 451, 452, 453](#), no Capítulo VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho e na [Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966](#),

com as alterações do Decreto-lei nº 20, de 14 de setembro de 1966, e legislação subsequente.

TRABALHADOR BRASILEIRO NO EXTERIOR

LEI Nº 7.064, DE 6 DE DEZEMBRO DE 1982.

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente **estipulado em moeda nacional**, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, **poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira**

SALÁRIO COMPLESSIVO

O pagamento do salário do empregado em parcela única, sem discriminação dos valores pagos de cada parcela, não é aceito pela doutrina brasileira. É o chamado salário complessivo. Salário complessivo é o fixado para atender, englobadamente, ao pagamento do salário básico e outras prestações devidas pelo empregador em virtude do contrato de salário básico e outras prestações devidas pelo empregador em virtude do contrato de trabalho. Trata-se, pois, de um salário a priori, cujo escopo é evitar o cálculo a posteriori, do que deve ser realmente pago por vários títulos¹².

Súmula nº 91 do TST SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Súmula nº 342 do TST DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico- hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa,

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 426.

cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

13.PROTEÇÃO AO SALÁRIO.

IRREDUTIBILIDADE SALARIAL: origem no “*pacta sunt servanda*” e nas disposições do artigo 468 da CLT que veda alterações unilaterais lesivas ao empregado realizadas pelo empregador. A CF/88 incorporou o conceito no art. 7º, VI, ressaltando a possibilidade de redução salarial mediante acordo ou convenções coletivas.

PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - LEI 13.189/2015

Art. 2º Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o **caput** do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

A redução unilateral do salário de forma direta ou indireta, esta última caracterizada pela redução expressiva da jornada ou do serviço pode implicar em **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

REVISÃO SALARIAL ANUAL

LEI No 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001.

Conversão da MPv nº 2.074-73, de 2001

Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências.

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 2.074-73, de 2001, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º As estipulações de pagamento de obrigações pecuniárias exequíveis no território nacional deverão ser feitas em Real, pelo seu valor nominal.

Parágrafo único. São vedadas, sob pena de nulidade, quaisquer estipulações de:

I - pagamento expressas em, ou vinculadas a ouro ou moeda estrangeira, ressalvado o disposto nos arts. 2º e 3º do Decreto-Lei no 857, de 11 de setembro de 1969, e na parte final do art. 6º da Lei no 8.880, de 27 de maio de 1994;

II - reajuste ou correção monetária expressas em, ou vinculadas a unidade monetária de conta de qualquer natureza;

III - correção monetária ou de reajuste por índices de preços gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos de produção ou dos insumos utilizados, ressalvado o disposto no artigo seguinte.

Art. 2º É admitida estipulação de correção monetária ou de reajuste por índices de preços gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos de produção ou dos insumos utilizados nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano.

§ 1º É nula de pleno direito qualquer estipulação de reajuste ou correção monetária de periodicidade inferior a um ano.

PATAMAR SALARIAL MÍNIMO

-Salário mínimo legal : ART. 7, IV da CF/88 + Lei 12.382/2011 – Alteração anual por decreto do Poder Executivo - ATENDER ÀS NECESSIDADES BÁSICAS DO TRABALHADOR E DE SUA FAMÍLIA

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

PROIBIÇÃO DE VINCULAÇÃO:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Súmula Vinculante 4

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Nº 228 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (nova redação) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008 (**Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal**) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A partir de 9 de maio de 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.

- Piso salarial Estadual:

ART. 22 CF/88 Parágrafo único. Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.

LEI COMPLEMENTAR Nº 103, DE 14 DE JULHO DE 2000.

Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A autorização de que trata este artigo não poderá ser exercida:

I – no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;

II – em relação à remuneração de servidores públicos municipais.

§ 2º O piso salarial a que se refere o *caput* poderá ser estendido aos empregados domésticos.

- Salário Profissional: São patamares salariais especiais, definidos em lei para determinadas categorias legalmente regulamentadas.

Nº 370 MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NºS 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Juris-prudenciais nºs 39 e 53 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as ex-cedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 da SBDI-I – inseridas, respectivamente, em 07.11.1994 e 29.04.1994)

- Salário Normativo: fixado em sentença normativa resultante de dissídio coletivo entre sindicato de trabalhadores e empregador

- Salário Convencional: fixando em instrumento negocial coletivo celebrado pela categoria

INTANGIBILIDADE SALARIAL

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

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.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 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

§ 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 das empregados.

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

DESCONTOS AUTORIZADOS:

- Adiantamentos salariais

- Descontos previstos em Lei

Contribuições previdenciárias, IR, contribuição sindical obrigatória, pensão alimentícia, vale transporte, retenção de aviso prévio, dentre outras). **Lei n. 10.820/2003 – Empréstimos no cartão de crédito - limite de 35%**

Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretratável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos. (Redação dada pela Lei nº 13.172, de 2015)

§ 1º O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento), sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para: (Redação dada pela Lei nº 13.172, de 2015)

I - a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou (Incluído pela Lei nº 13.172, de 2015)

II - a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito

- Descontos autorizados por norma negocial: previstas em acordo ou convenção coletiva. Contribuições sindicais confederativas, associativas.

Cf/88 art. 8º, IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

OJ 17 da SDC do TST

Nº 17 CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS (mantida) DEJT divulgado em 25.08.2014

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRE-CEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) DEJT divulgado em 25.08.2014

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Súmula Vinculante 40 do STF

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

- Dano causado pelo empregado contra o empregador

DOLO - dispensa autorização do empregado

CULPA - exige autorização do empregado

DESCONTOS DEVIDOS. CULPA. PREVISÃO NO CONTRATO. Consoante o artigo 462, § 1º, da CLT, o empregador poderá descontar nos valores destinados ao ressarcimento de danos provocados pelo empregado, de forma dolosa ou culposa, neste último caso, desde que a possibilidade tenha sido acordada pelas partes. Tratando-se de ressalva ao princípio da intangibilidade salarial, incumbe ao empregador o ônus de demonstrar a conduta dolosa ou culposa atribuída ao empregado. Logo, os descontos efetuados a título de ressarcimento de danos em veículo conduzido pelo empregado, somente serão permitidos quando comprovada a conduta culposa atribuída a este último. Constatando-se que a empresa não chegou a investigar a forma como ocorreram os acidentes, é de todo inviável acatar a culpa pelos danos atribuída ao empregado, impondo-se a restituição dos valores deduzidos.

3ª Região - Minas Gerais /Tribunal Regional do Trabalho. 7ª Turma / TRT 3ª / Setima Turma / 2011-05-13 / 13/05/2011

Precedente Normativo nº 14 DESCONTO NO SALÁRIO (positivo)

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

OJ SDC Nº 18 DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE (inserida em 25.05.1998)

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

- Descontos autorizados pelo empregado:

Nº 342 DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

***Empregado Rural: Lei 5.889/73 - Estatui normas reguladoras do trabalho rural.**

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

- a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;
- b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

12. ANTIDISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Para Godinho, “o princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatória de conduta que se considerada gravemente censurável. Portanto, labora sobre um

isso de civilidade que se considera mínimo para a convivência das pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoais ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.”¹³

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

V - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

XX - proteção do mercado de **trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por **motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Ltr, 2016.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

CLT

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Art. 358 - Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes:

- a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos;
- b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antigüidade;
- c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro;
- d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

Parágrafo único - Nos casos de falta ou cessação de serviço, a dispensa do empregado estrangeiro deve preceder à de brasileiro que exerça função análoga

ART. 372 A 401+ Lei 9029/95 – PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER - CLT

Art. 428 - Menores Aprendizes

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora

LEI 8213/91

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

S. TST Nº 443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRE-CONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

13. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O ínclito Jurista Luciano Martinez¹⁴ ministra que “equiparação é o procedimento de correção de desigualdade salarial que tem por objetivo atribuir **igual retribuição**, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, a quem preste trabalho de igual valor, em **idêntica função**, ao mesmo empregador, na mesma localidade”.

O art. 7º, incisos XXX e XXXI, da CF, proíbe a diferença e discriminação de salários,

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 517.

in verbis:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Assim, caso seja exercida a mesma função na empresa, e se forem atendidos os requisitos impostos pela legislação, gera a necessária igualdade de salários. Se não for respeitado o direito do trabalhador, este poderá pleitear na Justiça trabalhista a equiparação salarial com o modelo ou paradigma.

Importante saber que quem requer a equiparação judicial é chamado de paragonado. O modelo é chamado de paradigma.

Na CLT, é importante a análise de alguns artigos sobre o tema estudado, abaixo transcritos:

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Art. 358 - Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes:

- a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos;
- b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antigüidade;
- c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro;
- d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

Parágrafo único - Nos casos de falta ou cessação de serviço, a dispensa do empregado

estrangeiro deve preceder à de brasileiro que exerça função análoga.

Na CLT, a equiparação salarial está regulada no art. 461 e parágrafos, abaixo expostos:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestado pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Assim, podemos observar os seguintes requisitos:

- Identidade de funções;
- Trabalho de igual valor;
- Mesmo empregador;
- Mesma localidade;
- Simultaneidade na prestação de serviços;
- Inexistência de quadro organizado de carreira.

Sobre a equiparação salarial, importante observar a Súmula 6, do TST:

Nº 6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

Como funciona quadro de carreira?

Requisitos formais: Homologação pela autoridade competente admitindo a jurisprudência o quadro instituído por negociação coletiva

Requisito substancial: promoções por critério de antiguidade e merecimento de forma alternada

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Nº 159 SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudenci-al nº 112 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

14.DESVIO DE FUNÇÃO / ACÚMULO DE FUNÇÃO

O Artigo 456 da CLT dispõe em seu parágrafo que à falta de prova ou inexistindo disposição contratual expressa, a empresa deve realizar todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, sem que tal situação implique em acréscimo salarial.

CLT Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. ([Vide Decreto-Lei nº 926, de 1969](#))

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Não obstante, o TST admite os institutos e os define da seguinte forma:

DESVIO FUNCIONAL. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126, DO C. TST. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS [5º](#), [II](#), DA [CONSTITUIÇÃO FEDERAL](#), [460](#) E [461](#), DA [CLT](#) NÃO CONFIGURADA. ÓBICE DO ARTIGO [896](#), [§ 7º](#), DA [CLT](#) E DA SÚMULA 333, DO C. TST. A jurisprudência desta C. Corte é firme no sentido de que **o desvio funcional, com atribuições de funções ao empregado, diversas daquelas para as quais foi contratado e sem aumento remuneratório, quebra o caráter sinalagmático do pacto laboral, autorizando a concessão de diferenças salariais**, ainda que a empresa não tenha quadro organizado de carreira, utilizando-se como parâmetro o salário de empregado exercente de funções semelhantes. Precedentes. Trânsito do recurso de revista que encontra óbice no artigo [896](#), [§ 7º](#), da [CLT](#) e na súmula 333, do C. TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Processo: AIRR - 605-49.2011.5.15.0023

Data de Julgamento: 02/09/2015,

Relatora Desembargadora Convocada: Jane Granzoto Torres da Silva, 8ª Turma

Data de Publicação: DEJT 04/09/2015.

ACÚMULO DE FUNÇÃO. ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ARTIGO [456](#), [PARÁGRAFO ÚNICO](#), DA [CLT](#). Como é cediço, **o acúmulo de funções se configura quando é exigido do trabalhador o exercício concomitante de atribuições previstas em seu contrato com outras absolutamente alheias às inerentes à função para a qual foi o trabalhador contratado**. Tais situações resultam na quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho.

(AIRR - 259-04.2011.5.02.0042, Relatora Desembargadora Convocada: Luíza Lomba, Data de Julgamento: 19/08/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015)

Não há previsão legal expressa para o pagamento de diferenças salariais decorrentes de acúmulo ou desvio de função, com exceção das profissões de vendedor e radialista, contudo a jurisprudência vem admitindo estes institutos sob o argumento de que o desempenho de funções estranhas ao contrato de trabalho deve ensejar a respectiva remuneração sob pena do empregador enriquecer ilicitamente.

VENDEDORES LEI 3.207/57

Art 8º Quando fôr prestado serviço de inspeção e fiscalização pelo empregado vendedor, ficará a empresa vendedora obrigada ao pagamento adicional de 1/10 (um décimo) da remuneração atribuída ao mesmo.

RADIALISTAS LEI N. 6.615/78

Art 13 - Na hipótese de exercício de funções acumuladas dentro de um mesmo setor em que se desdobram as atividades mencionadas no art. 4º, será assegurado ao Radialista um adicional mínimo de:

I - 40% (quarenta por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou superior a 10 (dez) quilowatts e, nas empresas equiparadas segundo o parágrafo único do art. 3º;

II - 20% (vinte por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência inferior a 10 (dez) quilowatts e, superior a 1 (um) quilowatt;

III - 10% (dez por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou inferior a 1 (um) quilowatt.

Art 14 - Não será permitido, por força de um só contrato de trabalho, o exercício para diferentes setores, dentre os mencionados no art. 4º.

Art 15 - Quando o exercício de qualquer função for acumulado com responsabilidade de chefia, o Radialista fará jus a um acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário.

Os dispositivos do código civil, aplicados ao direito do trabalho por força do art. 8º da CLT,

fornece importantes subsídios para construção da tese de que o desvio e acúmulo de função sejam remunerados, a iniciar pelo artigo 157 do qual se identifica a lesão ao contrato quando houver aproveitamento da situação de necessidade de uma das partes, é inerente ao contrato de trabalho onde o empregado é figura hipossuficiente e dependente economicamente do empregador. Nesta linha de raciocínio, o artigo 884 da lei civil veda o enriquecimento ilícito, obrigando aquele que se beneficiou a ressarcir o prejudicado. A aplicação destes dispositivos ganha força com o art. 173, §3º da CF que versa sobre a repressão aos abusos do poder econômico.

Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.

§ 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico.

§ 2º Não se decretará a anulação do negócio, se for oferecido suplemento suficiente, ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito.

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Cf/88 Art. 173. [...]

§ 3º A lei regulamentará as relações da empresa pública com o Estado e a sociedade.

Importante lembrar que a CLT veda expressamente as alterações unilaterais realizadas pelo empregador em prejuízo do empregado, portanto ao atribuir função distinta daquela prevista em contrato ou além das tarefas contratadas, será devido o acréscimo salarial correspondente, sendo possível ainda a rescisão indireta do contrato de trabalho com fundamento no art. 483, “a” da CLT.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos

bons costumes, ou alheios ao contrato;

OJ. TST Nº 125 DESVIO DE FUNÇÃO. QUADRO DE CARREIRA (alterado em 13.03.2002)

O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, mesmo que o desvio de função haja iniciado antes da vigência da CF/1988.,

275 PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 144 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 275 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

Pagamento do acréscimo salarial.

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.,

Plús salarial: Arbitrado pelo Juízo

MULTA DO ART. 467 DA CLT. RECLAMADA REVEL E CONFESSA. Tendo em vista o deferimento das diferenças salariais relativas ao salário profissional previsto na CCT da categoria, assim como os reflexos da parcela sobre as verbas rescisórias, faz jus o reclamante ao pagamento da multa do art. 467 da CLT em relação a estas últimas, em face da ausência de controvérsia e de pagamento em relação às mesmas. Apelo provido no particular. ACÚMULO DE FUNÇÕES. PLUS SALARIAL. VALOR ARBITRADO. RAZOABILIDADE. É proporcional e razoável a condenação em 40% a título de plus salarial em decorrência de acúmulo de funções, uma vez que remunera de forma satisfatória o maior encargo sentido pelo reclamante com serviços que não seriam a princípio de sua competência, não havendo se falar assim em majoração do quantum. Nada a reformar. HORAS EXTRAS. DISCREPÂNCIA ENTRE A JORNADA DESCRITA NA INICIAL E A CONFESSADA EM DEPOIMENTO. IMPROCEDÊNCIA. Constatando-se a total falta de harmonia entre os fatos relatados na inicial e os descritos em depoimento, não há como deferir a parcela em epígrafe, tendo o próprio autor atestado a insubsistência dos relatos. Nada a reformar. DESCONTOS INDEVIDOS. REVELIA. CONFESSÃO QUANTO À MATÉRIA DE FATO. Tendo a reclamada sido revel e considerada confessa quanto à matéria de fato, não restam controvérsias quanto à legitimidade das faltas, não havendo como se presumir que o seu elevado número são fruto da má-fé do reclamante. Apelo provido. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM ARBITRADO. Levando-se em consideração, por um lado, os constrangimentos resultantes de pressão sofrida no ambiente de trabalho e as palavras

de baixo calão que lhe foram ditas em público e, por outro lado, o porte da empresa que está enquadrada como Empresa de Pequeno Porte - EPP, entendo como razoável o valor arbitrado pelo Juízo a quo de R\$-5.000,00 a título de indenização, seja como sanção à empresa, seja para compensar o reclamante pelos danos a seus direitos personalíssimos, sem excessos, pelo que se mantém a decisão. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. Nos termos da Súmula nº 26 deste Egrégio TRT da 8ª Região são incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em súmula do Tribunal Superior do Trabalho. Apelo a que se nega provimento.

8ª Região - Pará e Amapá Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Turma

Título ACÓRDÃO TRT 8ª / 4ª T / RO 0001315-77.2014.5.08.0017

Data 26/05/2015

Julgados/Informativos

Informativo n. 102: Equiparação salarial em cadeia. Tempo de serviço na função. Confronto com o paradigma remoto. Irrelevância. Comprovação necessária apenas em relação ao paradigma imediato. O fato de haver uma diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os paradigmas remotos ou, ainda, de estes não terem convivido nem exercido simultaneamente essa função, não obstam o direito à equiparação salarial do autor com seus paradigmas imediatos, em relação aos quais houve comprovação das exigências estabelecidas em lei. Os requisitos firmados pelo art. 461, § 1o, da CLT apenas são plausíveis em relação ao fato constitutivo da pretensão inicial, ou seja, à equiparação com o paradigma imediato, não podendo alcançar os paradigmas remotos, sob pena de inviabilizar qualquer pedido envolvendo equiparação salarial em cadeia pela simples alegação de decurso do tempo superior a dois anos. Nesse contexto, estaria o empregador autorizado a ferir o princípio da isonomia salarial e o art. 461 da CLT em prejuízo aos demais empregados componentes da cadeia equiparatória, o que não se mostra razoável. Assim, o Tribunal Pleno, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por contrariedade à Súmula no 6, VI, do TST, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional, que convalidou a sentença, na qual foram deferidas as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial e os reflexos. Vencidos, quanto à fundamentação, os Ministros João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho e Fernando Eizo Ono. Decidiu-se, ademais, encaminhar a matéria à Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos para que formule proposta de nova redação para o item VI da Súmula no 6 do TST com base na tese firmada no presente caso. TST-E-ED-RR-160100- 88.2009.5.03.0038, Tribunal Pleno, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 24.3.2015.

RT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00022852620125020046 SP
00022852620125020046 A28 (TRT-2) Data de publicação: 03/03/2015

Ementa: VALOR PAGO A TÍTULO DE INCENTIVO À CONTRATAÇÃO.

LUVAS. O valor pago a título de incentivo à contratação, oferecido ao empregado para tornar mais atraente à sua permanência no seu quadro, equipara-se às luvas do

atleta profissional, devendo, portanto, integrar o salário do empregado para todos os efeitos. Recurso do reclamante a que se dá provimento.

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 10302220135150083 (TST)

Data de publicação: 19/02/2016

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA

INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015 /2014 - DESCABIMENTO. INCORPORAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO AO SALÁRIO-HORA. NORMA COLETIVA. A previsão em norma coletiva da incorporação do descanso semanal remunerado ao salário-hora não caracteriza a hipótese de salário complessivo. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

Encontrado em: 3ª Turma DEJT 19/02/2016 - 19/2/2016 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 10302220135150083 (TST) Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 103027020135030084 (TST) Data de publicação: 18/03/2016

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO . EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ALEGADA MAIOR QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DO PARADIGMA. NÃO COMPROVAÇÃO DE DIFERENÇA DE PRODUTIVIDADE OU DE PERFEIÇÃO TÉCNICA EM RELAÇÃO AO TRABALHO DO RECLAMANTE. NÃO PROVIMENTO. Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional consignou expressamente que a maior qualificação técnica do paradigma não obsteu o deferimento da equiparação salarial, pois não restou comprovada a diferença de produtividade ou de perfeição técnica do seu trabalho em relação ao do reclamante. Assim, não há falar em contrariedade à Súmula nº 6, II, III e VIII. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Encontrado em: 5ª Turma DEJT 18/03/2016 - 18/3/2016 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 103027020135030084 (TST) Guilherme Augusto Caputo Bastos

TRT-12 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00010280820155120005 SC 0001028-08.2015.5.12.0005 (TRT-12) Data de publicação: 17/03/2016

Ementa: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Diante da identidade de funções e não tendo

sido demonstrada a melhor qualificação do paradigma para o cargo tampouco diferenças significativas nas atividades desempenhadas entre o autor e o paradigma, são devidas as diferenças salariais por equiparação pleiteadas.

Encontrado em: SECRETARIA DA 3A TURMA 17/03/2016 - 17/3/2016
RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00010280820155120005

TRT-12 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00046056820135120003
SC 0004605-68.2013.5.12.0003 (TRT-12) Data de publicação: 11/03/2016

Ementa: SALÁRIO EXTRAFOFHA. Havendo prova nos autos que corrobore a assertiva do empregado de que recebia valores à margem da folha de pagamento, deve ser reconhecido o pagamento de salário extrafolha e determinada a integração do valor correspondente para todos os efeitos legais.

Encontrado em: SECRETARIA DA 3A TURMA 11/03/2016 - 11/3/2016
RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00046056820135120003

TST - Inteiro Teor. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA:
AIRR 22548920125020083 Data de publicação: 29/02/2016

Decisão: por outras empresas fornecedoras para fomentar a venda de seus produtos, e são denominadas gueltas..., sendo que esta é paga pelos clientes, enquanto as gueltas, por um parceiro ou fornecedor. Ambas possuem...: (...) Portanto, são devidos os reflexos das gueltas em férias com 1/3, 13º salários e FGTS com 40...

TRT-3 - RecAdm 00031201600003000 0000031-55.2016.5.03.0000 (TRT-3)

Data de publicação: 07/03/2016 Ementa: GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA - GAS - CÔMPUTO NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA E ADICIONAL DE FÉRIAS DOS AGENTES DE SEGURANÇA - INDEVIDO - VERBA QUE NÃO OSTENTA O CARÁTER DE "PERMANÊNCIA", EXPRESSAMENTE PREVISTO NOS ARTIGOS 41, CAPUT, DA LEI N.

8.112/90, E 11, DA LEI N. 11.416/2006. Consoante disposto no art. 17, § 3º da Lei n. 11.416/2006, bem como nos arts. 1º e 6º da Portaria Conjunta nº 1/2007, aprovada pelas Presidências do Supremo Tribunal Federal, do Conselho Nacional de Justiça, dos Tribunais Superiores, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, a gratificação de atividade de segurança carece do caráter de permanência, não repercutindo, por isso, na base de cálculo da gratificação natalina e do adicional de férias. Inteligência dos artigos 41, caput, da Lei n. 8.112/90, e 11, da Lei n. 11.416/2006. Encontrado em: Orgao Especial 07/03/2016 - 7/3/2016 RecAdm 00031201600003000 0000031-55.2016.5.03.0000 (TRT-3)
Marcio Flavio Salem Vidigal

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00107341520145010471 RJ (TRT- 1)

Data de publicação: 15/03/2016 Ementa: INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE PARA CÁLCULO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIOS). Nos

termos do artigo 457, §1º, da CLT, integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador, pelo que devida a integração do adicional de produtividade para efeito de cálculo do adicional por tempo de serviço (triênios). Encontrado em: Décima Turma 15/03/2016 - 15/3/2016 RECURSO ORDINÁRIO RO 00107341520145010471 RJ (TRT-1) RELATOR

RECURSO DE REVISTA - VENDEDOR. ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS. Esta Corte tem adotado o entendimento de que o vendedor, retribuído exclusivamente por comissões, que executa outras tarefas, para as quais não foi devidamente remunerado, **tem direito ao recebimento de diferenças salariais advindas do acúmulo de funções**. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido..

(TST - RR: 1926020125040232, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 05/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2015)

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA SALARIAL. ACÚMULO DE FUNÇÕES. O art. [456, parágrafo único](#), da [CLT](#) disciplina hipótese em que não há comprovação das especificidades do contrato de trabalho, mas, no caso, ficou comprovado que o reclamante foi contratado como mecânico de refrigeração, e acumulava as funções de eletricista, pintor, encanador, consertador de telhado e cortador de grama, sem a contraprestação correlata. Por outro lado, **o entendimento desta Corte superior é de que devem ser deferidas diferenças salariais ao empregado que acumula funções adicionais às previstas no contrato de trabalho**.

(TST - RR: 2222920135150079, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)

SUGESTÃO DE BIBLIOGRAFIA

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Ltr, 2016.
- _____. *Salário: Teoria e Prática*. 2ª Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. (Cap. X – Remuneração e salário, p. 385 e seguintes).

- MARTINS, Sergio Pinto. *Salário- condição*. In: Jornal Carta Forense, sexta-feira, 2 de dezembro de 2005. Disponível em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/salario-condicao/182>

_____. *Fixação do salário mínimo por decreto*. In: Jornal Carta Forense, segunda-feira, 4 de abril de 2011. Disponível em <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/fixacao-do-salario-minimo-por-decreto/6863>

- NEIVA, Rogério. *Supressão de Horas Extras, Remuneração e Mudança na Jurisprudência do TST*. In: Jornal Carta Forense, quinta-feira, 3 de novembro de 2011. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/supressao-de-horas-extras-remuneracao-e-mudanca-na-jurisprudencia-do-tst/7896>

SUGESTÃO DE LEITURA COMPLEMENTAR

- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Manual de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: Método, 2014.

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016;

- CALVO, Adriana. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Gen Método, 2015.

- CLT-LTr. 44ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2015.

- CLT Organizada. 7ª ed. São Paulo: Editora Ltr, 2015.

- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

- _____. *CLT Comentada*. 1ª ed. São Paulo: Gen Método, 2016.

- _____. *Manual de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Método, 2015.

- GOES, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de trabalho*. 1ª ed. São Paulo: Verbo Jurídico, 2009.

- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

- LOURENÇO, Joaquim Carlos. *Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira*. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011&revista_caderno=25

- MALLET, Estêvão. *Equiparações salariais sucessivas*: quando o direito contraria a lógica. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 4, p. 65-80, out./dez. 2009. http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13677/004_mallet.pdf?sequence=6
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- _____. *Comentários à CLT*. 19ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.
- _____. *Comentários às Súmulas do TST*. 15ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.
- _____. *Comentários às Orientações Jurisprudenciais da SBDI*. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 22ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.
- MEDINA, José Miguel Garcia. *Constituição Federal Comentada*. 3ª ed. São Paulo: Editora RT, 2015.
- MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O direito fundamental ao salário mínimo digno*. Uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: Ltr, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

- _____. *Salário - Conceito e Proteção*. São Paulo: Ltr, 2008.
- _____. *Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula 6 do C.TST*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007. Disponível em http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev31_art3.pdf
- _____. *Teoria Jurídica do Salário*. São Paulo: Ltr, 1997.
- NERY JR. Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional*. 5ª ed. São Paulo: Editora RT, 2015.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- SALOMÃO, Paulo de Tarso. *Particularidades do piso salarial estadual*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 32, 2008. Disponível em http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev32_art1.pdf
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- *Vade Mecum RT*. 12ª ed. São Paulo: Editora RT, 2016.
- *Vade Mecum Saraiva*. 21ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.