



REMUNERAÇÃO

Definição

É o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer as suas necessidades vitais básicas e de sua família, compreende o salário mais as gorjetas..

Salário

É o pagamento realizado diretamente pelo empregador para o empregado, como retribuição pelo seu trabalho. Não integram o salário:

- indenizações
- pagamentos de natureza previdenciária
- direitos intelectuais
- participação nos lucros
- gratificações não habituais

Tipos Especiais de Salários

Abono – consiste em um adiantamento em dinheiro, de forma espontânea e caráter transitório. Integra o salário.



Adicionais – são acréscimos salariais decorrentes da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas. Podem ser:

- a) *Adicional de horas extras* – é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50 % sobre a hora normal.
- b) *Adicional noturno* – é devido ao empregado que trabalhar no período entre 22 e 5h.. O percentual será de 20% sobre o salário contratual.
- c) *Adicional de insalubridade* – é devido ao empregado que trabalhar em condições ou locais que ofereçam riscos à sua saúde, nos percentuais de 10, 20 e 40%, sobre o salário mínimo, dependendo do grau de exposição, se mínimo, médio ou máximo respectivamente.
- d) *Adicional de periculosidade* – é devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis ou explosivos, e ainda os eletricitários. O adicional será de 30% sobre o salário do empregado.
- e) *Adicional de transferência* – é devido ao empregado que for transferido provisoriamente para outro local, desde que importe mudança de sua residência. Não é devido nas transferências definitivas. O percentual é de 25% sobre o salário.

Ajuda de custo – é um pagamento que tem por finalidade cobrir as despesas que o empregado tem com sua transferência para outra localidade. Não incorpora o salário.

Comissões: são percentuais fixados sobre o preço das mercadorias ou serviços da empresa, atribuídos ao empregado intermediador do negócio, a título de remuneração pela participação na transação. Podendo ser ou não a única forma de salário.



Diárias para viagem – são quantias pagas pelo empregador para indenizar despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação. Só irá integrar o salário se ultrapassar 50% do salário do empregado.

Gorjeta – é uma forma de retribuição do cliente ao empregado que o serviu, normalmente é oferecida aos garçons, ou trabalhadores de hotéis. É facultativa, e não pode ser utilizada para complementação do salário mínimo.

Gratificações – é dada a título de agradecimento ou de reconhecimento. Quando ela é dada esporadicamente, não integra o salário, mas quando ela é ajustada, habitual, como por exemplo a gratificação por tempo de serviço, vai integrar o salário.

Décimo terceiro salário – a Lei nº 4.090/62 tornou a gratificação de Natal compulsória. É devido aos empregados, aos rurais, avulsos, domésticos e temporários.

Prêmios – é uma espécie de salário vinculado a uma certa condição. Se o empregado cumpre essa condição, o prêmio não poderá ser suprimido unilateralmente pelo empregador, entretanto se esta não for cumprida, não será devido o prêmio. Poderá ser concedido como: prêmio de produção, de assiduidade.

Participação nos lucros – é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição de resultado positivo obtido pela empresa, o qual o empregado ajudou a conseguir. Está desvinculada da remuneração, e não poderá ser paga em período inferior a seis meses.

PIS – PASEP – (PIS – programa de integração social), (PASEP – programa de formação do patrimônio do servidor público) – Criado em 1970, tinha por finalidade implementar uma forma de participação do trabalhador na renda nacional. A Constituição de 88 estabeleceu que o PIS e o PASEP iriam financiar o programa de seguro-desemprego e o



abono. O artigo 239 da C.F. declara que os empregados que percebem até 2 salários mínimos mensais, tem direito a um salário mínimo anual. O saldo total poderá ser sacado em caso de: aposentadoria, invalidez permanente, reforma militar, transferência para a reforma remunerada e morte do participante.

Salário Mínimo: é fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador 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.

Fornecimento de Utilidades

O empregado pode receber em utilidades (moradia, alimentação, vestuário, transporte, etc.) até 70% do seu salário. O pagamento em dinheiro não pode ser menos do que 30% do valor do salário.

Salário Profissional: é o salário mínimo de determinada atividade profissional e pode ter origem tanto na lei como na convenção coletiva. Ex: um engenheiro tem como salário mínimo profissional oito vezes mais que o salário mínimo.

Piso Salarial: é fixado através de convenções coletivas ou por sentença normativa; é destinado para os trabalhadores de um setor de atividade, ou seja, é o valor mínimo que pode ser pago a uma categoria profissional, ou aquela formada por empregados de diversas funções num setor comum de atividade econômica.

Salário-família: é pago ao trabalhador de baixa renda, no valor proporcional ao número de filhos que possui. Para recebe-lo o empregado deve ser filiado ao INSS, ter filhos ou equiparados menores de 14 anos.



Salário-educação: é o valor recolhido para o Estado, em forma de contribuição, das empresas que não aplicam na educação do ensino de 1º grau de seus empregados, ou não concedem bolsas de estudo aos seus filhos.

Salário-maternidade: é o pagamento feito à mulher grávida, durante o período em que estiver gozando da licença-gestante.

Salário Complessivo: é o salário que engloba valor extra, fixo ou proporcional, com algumas verbas acessórias, sem especificação de valores e sem que seja possível identificar cada uma delas.

Vale-Transporte

A Lei nº 7.418/85 criou o vale transporte. Assim 6% do salário básico do empregado é pago por este e o empregador responde pelos gastos excedentes do deslocamento da residência do trabalhador para o local de trabalho. O vale-transporte não integra o salário ou a remuneração do empregado.

Sistemas de Pagamento de Salário

O salário pode ser pago:

- a) por unidade de tempo – considera as horas e minutos em que o empregado está à disposição do empregador, sem levar em conta o resultado do trabalho.

Quem recebe o salário uma vez por mês, é mensalista.

Quinzenalista é o trabalhador que recebe por quinzena.

Semanalista é quem recebe por semana.

Diarista é quem recebe por dia.

- b) pagamento por produção – calcula-se apenas o resultado obtido, sem considerar o tempo gasto. É o caso do pagamento por comissão ou por unidade produzida.

- c) Pagamento por tarefa – é a mistura dos dois sistemas anteriores, com a vantagem de o trabalhador receber um acréscimo, se ultrapassar determinada quantidade por dia.



Distinção entre Remuneração e Salário

Remuneração é a soma dos proventos auferidos pelo empregado em decorrência do contrato de trabalho, abrange não só o salário, como também a gorjeta.

Salário é a contraprestação de serviços pagos pelo empregador, em dinheiro ou utilidades.

Proteção ao Salário

O salário deve ser protegido em função do caráter alimentar que possui. O salário deve ser pago ao próprio empregado, em dia útil, no local do trabalho, dentro do horário de serviço, em moeda do país. Os salários são impenhoráveis, salvo para pagamento de pensão alimentícia. Na falência constituirão créditos privilegiados.

Equiparação Salarial:

A CF. proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O artigo 5º da CLT estabelece que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. A especificação da igualdade salarial vem disciplinada no artigo 461 da CLT. Assim para a configuração da equiparação salarial é necessário o atendimento dos seguintes requisitos:

- a) identidade de funções;
- b) trabalho de igual valor;
- c) mesma localidade;
- d) mesmo empregador;
- e) simultaneidade na prestação de serviço;
- f) inexistência de quadro organizado em carreira