

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

SAULO EMÍDIO DOS SANTOS⁶

1. A proteção ao trabalhador.

Antigamente, antes de o Estado se tornar intervencionista nas relações de trabalho, havia um total desequilíbrio entre as condições de trabalho a que se submetiam os obreiros e as retribuições que auferiam. Havia muito trabalho e pouca contraprestação, o que aviltava o homem hipossuficiente.

Para corrigir tal injustiça o Estado foi gradativamente intervindo nessas relações, dando peso jurídico aos trabalhadores para compensar sua leveza econômica. Esse peso jurídico se efetivou em várias vertentes, estabelecendo limitações de jornada, regras sobre medicina e segurança do trabalho e outras, onde se destaca, como uma das mais importantes, a proteção do salário.

2. Distinção entre salário e remuneração.

2.1. Legal- No Brasil, a lei não é tão incisiva, mas deixa transparecer que salário é o percebido diretamente do empregador e que remuneração é algo que abrange ele e mais as quantias pagas por terceiro (gorjetas e taxa de adesão, por exemplo). Em outras palavras, o salário provem do empregador e remuneração provem dele e de terceiros (art. 457 -CLT).

2.2. Doutrinária- Para a maioria dos autores, remuneração é gênero e salário é espécie, aquela compreendendo todos os percebimentos decorrentes da relação de emprego, como adicionais e gorjetas. Já o salário é diretamente proporcional ao trabalho prestado, embora seja exigível em alguns casos de paralisação do trabalho.

3. Absorção da idéia de remuneração pela de salário.

Não obstante as distinções acima abordadas, nota-se, na doutrina, na jurisprudência e mesmo na lei, uma

⁶ Juiz Vice-Presidente do TRT 18ª Região

clara acomodação da idéia de remuneração na de salário, de modo que esta vai absorvendo ou encampando aquela. Em muitas passagens, os tribunais, os autores e o legislador falam em salário no lugar de remuneração. São muitos os enunciados de súmulas recomendando, que adicionais integram o salário, como o de número 60 (sobre a integração salarial do adicional noturno), quando deveria integrar a remuneração. Por isso, todos os estudos doutrinários, inclusive este, começam com a distinção entre salário e remuneração e depois se fixam na dissecação do salário, não se detalhando na remuneração.

4. Conceito de remuneração.

Deriva do latim remuneratio, do verbo remuneror, que por sua vez resulta da aglutinação de re (reciprocidade) e muneror (compensação). É o conjunto de retribuições auferidas pelo empregado em razão do contrato de trabalho, abrangendo o salário, adicionais, gratificações e gorjetas, de natureza não indenizatória e que serve de base de cálculo das contribuições previdenciárias, fiscais e para-fiscais.

5. Conceito de salário.

Deriva dos vocábulos gregos sal, salis e hals, que significam sal dado em pagamento ao trabalho dos domésticos e dos soldados da antiga Roma. Hoje, seu conceito verte em sentidos que interessam a três ramos da ciência: a economia, a sociologia e o direito.

Para a economia, salário é um fator de custo da produção, ou o preço dos recursos humanos.

Para a sociologia, salário é a fonte de subsistência do ser humano e de sua família.

E para o direito, salário é o objeto de uma obrigação de dar (pagar), em contraprestação ao trabalho efetivo ou potencial.

6. Natureza jurídica do salário.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro⁷ enumera três correntes a respeito:

a- é um direito de personalidade, porque tem por fim propiciar condições de existência digna para a pessoa. Em que pese o acerto dessa afirmação, ela se identifica mais com o fundamento do salário justo, não com a natureza jurídica que consiste em identificar o gênero ao qual pertence determinado instituto jurídico.

b- é uma contraprestação pelo trabalho. Tal como a anterior, não é gênero, mas sim um conceito jurídico.

c- é um crédito ante o empregador. Da mesma forma, diz a verdade, mas sobre um atributo e não sobre a natureza jurídica.

d- é um crédito alimentício. Esta está correta, a meu ver, porque identifica o gênero ao qual pertence o crédito salarial, ao lado da pensão alimentícia.

7. Requisitos do salário:

a- suficiência, no sentido de suprir as necessidades

do trabalhador e de sua família, resultando em salário justo. Um exemplo de sua materialização é o salário mínimo, embora utópico. Tal necessidade vem sendo apregoada desde o Tratado de Versalhes que recomenda um nível de vida conveniente, no tempo e no país do trabalhador. Idem a encíclica Rerum Novarum, de Leão XIII, em 1.891. Hoje, no Brasil, o art. 1º da Constituição Federal, o mais fundamental de seus dispositivos, fundamenta a República, dentre outros fatores, na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho (incisos III e IV).

b- correspondência, no sentido de proporcionalidade ao valor do trabalho prestado.

c- continuidade, como suporte de manutenção dos dois primeiros no tempo, em razão da não eventualidade do labor.

8- Classificação do salário:

a- quanto ao tempo (mensal, quinzenal, semanal, diário e horário). Independe da produtividade, mas pode ser indiretamente influenciado por ela. É um direito sujeito a termo.

b- quanto ao resultado (por produção e comissões). É um direito sujeito a condição suspensiva.

c- quanto ao tempo combinado com resultado (tarefas e outras denominações regionais). Ocorre na estipulação de uma certa retribuição pela consecução de um serviço determinado, em um lapso de tempo mais ou menos previsto.

9- Espécies de salário:

9.1- por tempo (hora, dia, semana, quinzena e mês).

9.2- por produção (unidades produzidas e comissões). As comissões são exigíveis depois de ultimadas (fechadas) as transações, sem o aviso de recusa em 10 dias, mas a Lei 3.207/57, paradoxalmente, admite o estorno em caso de inadimplência dos compradores.

9.3- por tarefa (misto).

9.4- adicionais (de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade, de transferência, por tempo de serviço, por trabalho penoso etc). Para condições especiais de trabalho, mais penosas, estafantes, com maior antiguidade etc. São aditivos, acessórios.

9.5- prêmios. Direito sujeito a condição suspensiva, é incentivo por liberalidade, contratual, por incremento de meta de produção, pela fidelidade, pela qualidade do labor etc.

9.6- gorjetas.

9.7- diárias acima de 50% do salário (para despesas de viagem).

9.8- ajuda de custo falsa, quando não se destina ao ressarcimento de despesas com mudança de domicílio ou com o trabalho, mas sim a retribuir trabalho.

9.9- 13º salário. Antes garantido apenas a determinadas categorias (v.g. bancários), foi generalizado por lei).

9.10- gratificações ajustadas (de balanço, de caixa pela maior responsabilidade, de chefia etc).

⁷ Compêndio de direito do trabalho, S. Paulo, LTr, 1976, pág. 479.

9.11- Abonos. São socorros não incorporáveis ao salário, em épocas de arrocho salarial, mais para atender à suficiência do que à correspondência do salário, mediante lei, avença coletiva ou sentença coletiva.

9.12 Participação nos lucros e resultados. É preceito programático já antigo em nossas Constituições, porém até hoje utópico e inalcançável em sua plenitude. A primeira tentativa de implementá-lo foi o programa conhecido como PIS, que não atendeu à sua finalidade. Hoje, o atual Governo tenta adoçar a boca da classe trabalhadora com uma regulamentação do preceito constitucional, através de medidas provisórias, mas com providências de difícil operacionalização, prevendo a criação de Comissões internas de negociação nas empresas, mas sem fazer distinção entre micro, pequenas e grandes empresas. Por outro lado, o que é pior, tais normas não prevêm sanções para o seu descumprimento. Há empresas, em algumas localidades ou categorias, que espontaneamente criam o benefício, como vários Bancos (gratificação de balanço). Recentemente foi instituída também em algumas normas coletivas. Sobre a sua natureza salarial, a despeito da controvérsia doutrinária, ela se mostra mais remuneratória e nunca indenizatória, pois é devida em razão do trabalho prestado. As mencionadas medidas provisórias negam a sua natureza salarial.

9.13. Salário utilidade. São gêneros fornecidos pelo trabalho (alimento, vestuário, habitação etc), limitados a 70%; não as utilidades funcionais (uniforme, ferramentas, casa de zelador etc). Pelo Enunciado 258/TST, os percentuais legais são restritos ao salário mínimo. Outrossim, o Enunciado 241/TST diz ser salário o vale-refeição. Cabe lembrar que o vale-transporte não é salário, por força de lei.

9.14. Salário mínimo. Este piso legal tem raízes históricas no Código de Hamurabi, quando era previsto para determinadas profissões. Hoje está em quase todas as legislações e nas normas da OIT. É utópico para a suficiência até do indivíduo, quanto mais da família. A proibição de sua vinculação se restringe às obrigações não trabalhistas,

10. Proteção ao salário, segundo NASCIMENTO⁸:

a- quanto ao meio de pagamento, em moeda nacional, mas os costumes e um precedente jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal admitiram o cheque (AI 28.128, Min. LUIS GALLOTTI, DJU de 03/01/63). Portaria ministerial admite, também, o crédito em conta bancária. Outrossim, as utilidades ficam limitadas a 70%.

b- quanto à prova, via de regra por recibo e com discriminação das parcelas, vedado o salário complessivo.

c- quanto à inalterabilidade e à irredutibilidade individual.

d- quanto à intangibilidade, vedando os descontos, salvo os legais (INSS, IRRF, alimentos, contribuição, sindical, pena pecuniária criminal, falta de aviso prévio ao

empregador, danos por culpa ou dolo, para o SFH (este a pedido do obreiro) e os convencionais benéficos (seguros etc). Adiantamento não é descontado e sim levado em conta como pagamento antecipado. Admite-se também a cláusula del credere, desde que o vendedor desobedeça a condições estabelecidas contratualmente pelo empregador, configurando o dano por culpa, nos termos do art. 462 e §§ da CLT.

e- quanto ao local de pagamento, no estabelecimento.

f- quanto ao horário de pagamento, em serviço ou logo após.

g- quanto à periodicidade, no máximo por 30 dias, salvo as comissões e gratificações condicionadas a fatos futuros (adimplência de clientela, por exemplo).

h- quanto à mora, ensejando a rescisão indireta, multa administrativa, atualização monetária e vedação de pagamentos aos sócios e diretores. A purgação em audiência não elide, por si só, a rescisão indireta (Enunciado 13/TST). Não configura bis in idem a cumulação de rescisão indireta com dobra do art. 467/CLT, porque ambas têm causas diversas.

i- quanto à falência do empregador, com privilégio creditício.

MÁRIO DE LA CUEVA⁹ esquematiza essas várias proteções em quatro grupos: contra os abusos patronais, contra os credores do obreiro (impenhorabilidade), contra os credores do empregador (preferência na falência) e proteção à família.

11. Generalidades.

11.1. O salário e o contrato nulo. Há três teorias, a da nulidade ex nunc, com direito a todas as verbas porque o obreiro não teria dado azo ao vício, mas com a imediata extinção da relação de trabalho; a da nulidade ex tunc, para todos os efeitos, não subsistindo nem o direito ao salário pelo trabalho prestado; e a teoria que eu chamo de eclética, pela qual subsiste o direito ao salário, dada a impossibilidade de ser devolvido o trabalho prestado, mas sem direito às verbas rescisórias. Esta última é a posição dos egrégios TRT da 18ª Região e TST, inclusive pelo Enunciado n.º 363.

11.2. O salário como **bode expiatório** da economia, à guisa de conclusão.

Em todos os programas econômicos de governo, no Brasil, onde se busca a estabilidade monetária, o crescimento econômico etc., sempre se coloca o salário como o pivô da conjuntura econômica indesejável, praticando-se sempre o seu achatamento, como se ele fosse o vilão a ser punido. Isto, entretanto, significa inversão de valores, aniquilando-se o fim a ser alcançado (a dignidade do trabalhador) e enaltecendo-se o meio (o crescimento econômico). Os economistas têm que ter inteligência o bastante para encontrarem uma forma de promover o crescimento e o desenvolvimento sem sacrificar a classe trabalhadora,

⁸ Ob. Cit. pág. 557.

⁹ Apud NASCIMENTO, ob. cit. pág. 557.

por exemplo tornando a máquina governamental menor e mais eficiente, bem como incrementando a produção através de bons salários e consumo.

As políticas são tão erradas que, para não onerar a Previdência Social e Prefeituras mal administradas, achata-se o salário mínimo de toda a classe trabalhadora brasileira.