

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE  
FACULDADE DE DIREITO**

**BEATRIZ MARIA ROMANO SANTOS**

**SALÁRIO E REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO**

**São Paulo**

**2020**

BEATRIZ MARIA ROMANO SANTOS

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO

Artigo Científico apresentado ao Curso de graduação em Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito à obtenção do título de bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Frederico Zimmermann Neto

São Paulo  
2020

BEATRIZ MARIA ROMANO SANTOS

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO

Artigo Científico apresentado ao Curso de graduação em Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito à obtenção do título de bacharel.

Aprovada em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2020

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Carlos Frederico Zimmermann Neto  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

---

Prof. Dr. Reinaldo Moreira Bruno  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

---

Prof. Ms. Guaracy Moreira Filho  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

# SALÁRIO E REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO

**Beatriz Maria Romano Santos**

## **RESUMO**

Este artigo científico tem o intuito de analisar os conceitos acerca de salários e modalidades de remuneração existentes conforme a legislação trabalhista brasileira, e analisar as respectivas distinções entre os termos, o qual remuneração é considerada um gênero, enquanto o salário é uma das espécies que pertencem a esse gênero. Entre as verbas remuneratórias, foi enfatizada as gorjetas, suas respectivas modalidades e as práticas abusivas vivenciadas no estabelecimentos comerciais. Além do enfoque também nas premiações e comissões e suas respectivas diferenças. Quanto à metodologia utilizada, desenvolveu-se por meio de pesquisas jurisprudenciais, posicionamentos doutrinários, bem como por decisões preferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

**Palavras-chave:** Leis Trabalhistas. Salário do empregado. Remuneração do empregado.

## **ABSTRACT**

This scientific article intends to analyze the concepts on specifications and modalities of existence according to the Brazilian labor legislation, and to analyze the distinctions between the terms, which valorization is considered a genus, while the salary is one of the species that belong to that genre. Among the remuneration monies, it was emphasized as tips, their modalities and the abusive practices experienced in commercial commercials. In addition to the focus also on awards and commissions and their differences. As for the methodology used, whether through jurisprudential research, doctrinal positions, as well as decisions preferred by the Superior Labor Court and the Regional Labor Courts.

**Keywords:** Labor Laws. Employee Salary. Employee Compensation.

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. Conceito de Remuneração e Salário. 1.1. Remuneração. 1.2 Salário. 1.3. Salário no mundo e no Brasil. 1.4. Composição Salarial. 1.5 Parcelas Salariais Tipificadas e não Tipificadas. 1.6. Características do Salário. 2. Salário In Natura. 2.1. Configuração do Salário In Natura. 3. Comissão e Premiação. 3.1. Recolhimento de Encargos

sobre Comissão. 4. Horas Extras – Natureza Salarial. 5. Dos Repouso Semanais Remunerados e Feriados. 6. Gorjetas. 6.1. Aspectos Conceituais da Gorjeta. 6.2. Aspecto de Consumo Direcionado a Gorjeta. 6.3. As Gorjetas: Natureza Jurídica e Repercussões. 6.4. Modalidades de Gorjetas. 6.5. Gorjetas e Práticas Abusivas. 7. Vale Transporte. Considerações Finais. Referências.

## **INTRODUÇÃO**

Conforme será adiante mencionado no presente artigo científico, iniciamos este trabalho apresentando a conceituação dos institutos salário e remuneração, com um breve retrospecto histórico do surgimento do salário no mundo e no Brasil, o qual se verifica um compilado de leis esparsas que foram reunidas e deram origem a regramentos específicos e protecionistas, com teor de amparar a considerada parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação: o trabalhador.

Haja vista a vastidão do tema, foi primeiramente de suma importância analisar as diferentes características e composições entre salário e remuneração através da menção de trechos doutrinários; para posteriormente referir a verbas que possuem natureza salarial, como as premiações e comissões, as quais de longe possuem uma diferença um tanto sutil, mas que faz total diferença na hora de remunerar os colaboradores, por isso a relevância dos documentos referentes à política de pagamento delas, para caso a parte impugne na Justiça do Trabalho.

Por fim, também fora enfatizada as gorjetas, suas respectivas modalidades e as práticas abusivas que entornam os estabelecimentos comerciais. As análises sobre os temas serão feitas através do estudo da doutrina trabalhista já posicionada acerca do tema, além da observação de jurisprudências e a própria legislação.

## **1 CONCEITO DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO**

### **1.1 REMUNERAÇÃO**

A Remuneração é compreendida como a soma dos pagamentos de todos direitos do empregado pelo serviço prestado, isto é, aqueles feitos pelo empregador, englobando ainda os pagamentos indiretos (feitos por terceiros) ao empregado em virtude do contrato de trabalho.

Assim, podemos dizer que a remuneração é o gênero do qual o salário é uma das

espécies.

Figura 1



Fonte: A autora.

A remuneração é o conjunto de todos os ganhos que o colaborador recebe, incluindo o próprio salário e outras vantagens especificados no respectivo contrato de trabalho. Isto é, o salário é uma remuneração, mas a remuneração não é um salário. Os tipos de remuneração são:

- Horas extras;
- Comissões;
- Gorjetas;
- Participação acionária;
- Viagens e hospedagens;
- Benefícios corporativos.

Assim, podemos afirmar que há uma diferenciação entre o salário e remuneração, sendo visível que podemos conceituar remuneração como conjunto de verbas recebidas em razão de prestação de serviço, quanto o salário consiste em um subitem derivado da remuneração, conforme análise do conceito de Carla Teresa Martins Romar:

Salário e remuneração correspondem à contraprestação pecuniária paga ao empregado em decorrência da sua prestação de serviços. Remuneração é gênero, do qual salário é espécie. Remuneração é o conjunto de todas as verbas recebidas pelo empregado como contraprestação pelos serviços prestados, abrangendo aquela que é paga pelo próprio empregador (salário), como aquelas pagas por terceiros (gorjetas).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado). p. 423

O termo remuneração pode ser compreendido, sentido adotado pelo ilustre doutrinador Martins<sup>2</sup> no âmbito do Direito do Trabalho, como sendo um conjunto de prestações que são recebidas habitualmente pelo empregado, em decorrência dos serviços por ele prestados a outrem e resultantes de contrato de trabalho.

Por mais que ao primeiro contato haja semelhança de termos, podendo gerar confusão com que invariavelmente são utilizados, salário e remuneração não condizem com a mesma coisa, o salário está incluído na remuneração do trabalhador. Vale mencionar o que leciona o jurista Nascimento:

A CLT usa as expressões ‘salário’ (art. 457, §1o) e ‘remuneração’ (art. 457, caput) sem precisar se o faz com o mesmo ou com sentidos diferentes. No entanto, as razões que levaram a essa dupla denominação referem-se ao propósito de não usar a palavra ‘salário’ para designar também as gorjetas. O legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra ‘remuneração’.<sup>3</sup>

## 1.2 SALÁRIO

Para iniciar o estudo sobre o salário, conforme constatado anteriormente, verificamos que o salário é uma das espécies de remuneração. É um valor recebido, normalmente é a única fonte de sustento para o trabalhador e sua prole, em razão de um serviço prestado, ou seja, é uma contraprestação que tem características particulares no qual iremos demonstrar no decorrer do presente estudo.

Para entender melhor esse conceito, precisamos entender e analisar o tema, tanto na forma do texto da lei, como o policiamento doutrinário e jurisprudencial sobre ele.

Primeiramente devemos analisar o contexto trazido do texto legal, ou seja, podemos ver o referido conceito estampado no artigo 457 da 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.”<sup>4</sup>

Nesse sentido, devemos ver o significado sob o prisma do conceito trazido por um doutrinador, no caso, por Delgado: “Salário: definição Salário é o conjunto de parcelas

---

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 212.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 333.

<sup>4</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

**contraprestativas** pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.”<sup>5</sup> (grifos nossos).

Assim, podemos dizer que o salário decorre da relação, empregado/colaborador no qual se fornece à organização o seu conhecimento, execução de atividades & disponibilidade e em troca a empresa paga ao profissional um salário pelo tempo e pela prestação desses serviços.

Tal fato ainda pode ser confirmado pelo conceito da doutrinador Resende, define salário como “[...] toda contraprestação ou vantagem, concedida em pecúnia ou em utilidade, paga diretamente pelo empregador ao empregado, **em virtude do contrato de trabalho.**”<sup>6</sup> (grifos nossos).

Ademais, podemos constatar o conceito de salário, pela ótica da doutrinadora Romar: “Salário e remuneração correspondem à contraprestação pecuniária paga ao empregado em **decorrência da sua prestação de serviços.**”<sup>7</sup> (grifos nossos)

Nesse prisma, podemos constatar que o salário compreende, como um item, dentro da composição da Remuneração, porém esse item tem especificações próprias como: caráter forfetário, caráter alimentar, impenhorabilidade, indisponibilidade, irredutibilidade, intangibilidade, periodicidade e continuidade; e é lastreado por quatro princípios protetivos: Princípio da irredutibilidade, Impenhorabilidade, Intangibilidade e Princípio da Inalterabilidade Lesiva.

Portanto o conceito de salário pode ser expresso da seguinte forma: Salário é o valor recebido em contraprestação de serviços ao empregador, em quantia suficiente para satisfazer as necessidades próprias e da sua prole.

Assim, podemos verificar que não há grandes discussões acerca do conceito de salário, visto que todas as vertentes apresentadas se propõem de conceitos parecidos, decorrente de uma relação entre duas partes, no qual uma solicita prestações de serviço através de um contrato de trabalho, e, realizando essas solicitações, recebe, em dinheiro ou não, a contraprestação pelo serviço prestado, uma troca recíproca para ambos os lados.

### 1.3 SALÁRIO NO MUNDO E NO BRASIL

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>6</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 4. ed. rev., atual.e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 748.

<sup>7</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado). p. 423.



O Direito do Trabalho se solidifica no século XIX, na Europa, em razão da crescente desigualdade econômico e social que surge no mundo, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação preponderantemente imperativa.<sup>8</sup>

Por outro lado, no Brasil, desde o século XIV, o governo português promulgou leis esparsas que normatizavam as formas de prestações de serviços com as ordenações afonsinas, manuelinas e filipinas, mas não garantiam direitos trabalhistas, sequer regulamentavam a prestação desses serviços.

As relações de trabalho passaram a ser um modo de opressão aos mais fracos, refletindo a necessidade e o imediatismo de criar de normas regulamentadoras do vínculo empregatício as quais defendessem o trabalhador explorado pelo mercado patronal, visto que a época em comento, o empregador tinha uma preocupação bem maior em números de produtividade do que com segurança e ambientes apropriados de condições de trabalho.

No ano de 1943, a Consolidação das Leis de Trabalho foi uma junção das leis já existente para coibir relações abusivas de trabalho, que até então eram consideradas comum, havendo uma compilação de toda a regulamentação referente a leis trabalhistas, sendo assim, jamais existiu de fato um Código do Direito do Trabalho, e sim uma compilação de toda a legislação trabalhista existente.

Conforme Nascimento:

O início de nossa independência política em 7 de setembro de 1.822 verifica-se, ainda, sobre uma base jurídica da estrutura econômica do trabalho escravo, desenvolvendo-se até 13 de maio de 1.888, quando foi suprimida a escravidão. No entanto, algumas leis sobre salário, ainda que inexpressivas, representam o primeiro passo na elaboração jurídica específica.<sup>9</sup>

Alude-se, portanto, que mesmo com a declaração da independência do Brasil em relação a Portugal, o nosso sistema jurídico de prestação de trabalho ainda era dominado pelo modelo escravagista até o ano de 1.888, quando foi editada a “Lei Áurea”, abolindo a escravidão e passando a ser adotado o sistema de trabalho remunerado, o que suscitou a edição de leis esparsas sobre o tema, fato este importante, visto que forma o início de uma regulamentação do salário, posto que, todos os escravos livres precisavam se alimentar e só poderiam fazer com o trabalho assalariado, passo primordial e fértil na elaboração jurídica específica sobre o tema, bem como para o aparecimento de um intenso movimento doutrinário, no qual despontam-se com a edição de obras destinadas à consolidação de um

---

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. 2010. p. 67.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O Salário*. Ed. Fac-similada. São Paulo: Ltr, 1996. p. 13.

ideal de protecionismo ao trabalhador e ao salário.

Para o Desembargador do TRT-3ª Região, Julio Bernardo do Carmo<sup>10</sup>, esse período compreende-se no interregno entre a entrada em vigor da Constituição Federal de 1934, indo até o Golpe de Estado no Brasil em 1964. Se a fase anterior havia sido fértil no surgimento de regramentos assistenciais e de ebulição de doutrina de proteção dos trabalhadores e do salário, neste período todo este celeuma resultou na consolidação dos ideais trabalhistas e salariais por meio de inúmeros dispositivos legais.

Na fase posterior, iniciou-se com o regime militar de 1964, caracterizado por um intenso intervencionismo estatal na regulamentação dos salários, com o desígnio de combater a inflação que até então arruinava a economia, a qual só foi efetivamente controlada no ano de 1994, com a adoção do Plano Real.

#### 1.4 COMPOSIÇÃO SALARIAL

Quanto a composição salarial, é válido se analisar o ensino de Mauricio Godinho Delgado, às parcelas salariais que são pagas ao trabalhador em virtude da relação de emprego estabelecida entre ele o empregador, motivo pelo qual não se refere exclusivamente ao salário que lhe é repassado mensalmente.<sup>11</sup>

Além do salário propriamente dito, existem outras parcelas a que tem direito de receber o empregado, como, por exemplo, as comissões, gratificações habituais, abonos, dentre outros.

Portanto, far-se-á na sequência, uma análise das parcelas salariais que podem ser tipificadas ou não tipificadas:

#### 1.5 PARCELAS SALARIAIS TIPIFICADAS E NÃO TIPIFICADAS

As parcelas salariais tipificadas são aquelas, conforme a sua própria nomenclatura já aponta, que estão previstas legalmente, mesmo que não detenham uma rigorosa tipificação.<sup>12</sup>

Tratam-se, destarte, daquelas parcelas que veem circunscrita em lei, como, por exemplo, as referentes ao salário básico e aos abonos, às porcentagens, gratificações

---

<sup>10</sup> CARMO, Julio Bernardo do. Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica. *Migalhas*, 6 maio 2013. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI177642,21048-Setenta+anos+da+CLT+uma+retrospectiva+historica>. Acessado em 14 jun. 2020.

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 725.

<sup>12</sup> Idem, ibidem, p. 725.

habituais, 13º salário e comissões.<sup>13</sup>

Por isso, importante se faz mencionar o disposto no artigo 457, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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.<sup>14</sup>

Verifica-se, diante deste artigo supracitado que o salário é composto de “[...] importância fixa em dinheiro, de utilidades, de comissões, de percentagens, de gratificações ajustadas, de diárias superiores a 50% do salário, de abonos [...]”<sup>15</sup>

No que lhe concerne, consideram-se parcelas salariais não tipificadas aquelas que são “[...] instituídas pela criatividade privada, embora, após elaboradas, submetam-se às regras trabalhistas cabíveis [...]”, como, por exemplo, ocorre com os prêmios e os bônus fornecidos aos trabalhadores.<sup>16</sup>

Nesta linha, sublinha Alice Monteiro de Barros que os prêmios pagos pelo empregador também compõem seu salário.<sup>17</sup>

## 1.6 CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO

### **Caráter Alimentar**

Ao analisar o salário, objeto em questão, devemos verificar as características essenciais.

A primeira questão a ser analisada é a sua natureza, visto que tem caráter alimentar, ou seja, o salário possui caráter alimentar por atender, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família, ou seja, é mediante o salário que o trabalhador ou empregado tira sua fonte de renda para seu sustento, isto é, adquire uma quantia necessária que supre às suas necessidades básicas de alimentos e higiene.

O salário está amplamente ligado a ideia de alimentos e subsistência em seu conceito na esfera civil, ambos igualmente visam a manutenção e subsistência do ser humano, tendo os

---

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 725.

<sup>14</sup> BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 938.

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 752.

<sup>16</sup> DELGADO, op. cit., p. 725.

<sup>17</sup> BARROS, op. cit., p. 752.

salários origem contratual e os alimentos origem nas relações familiares. O labor sem a contraprestação salário gera a escravidão, há anos banida de todos os sistemas democráticos e violadora dos mais basilares direitos humanos, como da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os alimentos ditos como civis perdem em um determinado momento sua natureza alimentar propriamente dita, pelo seu não exercício, convertendo-se em caráter indenizatório após um determinado período de tempo, a regra hoje adotada jurisprudencialmente é um período fixado de três meses; porém não perderá, não obstante, suas demais características, como imprescritibilidade em certos casos e suas preferências creditórias em geral, etc.

Então, em caso que uma empresa que se encontra em falência, logo que houver disponibilidade de caixa o credor trabalhista deverá ser pago, pois ele goza de extremo privilégio entre os credores concursais, conforme artigos 83, inciso I e 151 da Lei nº 11.101 de 09 de Fevereiro de 2005, pelo inquestionável reconhecimento alimentar ele não pode ficar desamparado. Isto tudo se justifica porque a natureza alimentar é imediata e premente tanto nos alimentos, como no salário quando após um período determinado já não se presta à subsistência de seu credor.

Tanto assim o é que o Superior Tribunal de Justiça editou a Súmula 309, *in verbis*: “O débito alimentar que autoriza a prisão civil do alimentante é o que compreende as três prestações anteriores ao ajuizamento da execução e as que se vencerem no curso do processo.”<sup>18</sup>

No âmbito trabalhista, o Decreto-lei 368 de 19 de dezembro de 1968 também define o prazo de três meses como para caracterização da mora contumácia do empregador (art. 2º, § 1º) e estabelece proibição de pagamento se honorários, gratificações ou *pro labore* a qualquer dirigente ou sócio da empregadora, dentre outras medidas restritivas.

Isso quer dizer que é considerado necessário um período de três meses para o caráter dietético do salário, ou seja, após esse período, o salário passa a ter característica indenizatória, o mesmo ocorrerá aos alimentos pretéritos.

Ao verificar os preceitos estipulado em lei, a conclusão alcançada deixa nítida a ideia de que se não postulado o pagamento do salário e suas incidências obsta sua natureza puramente alimentar, afinal de contas, salário e alimentos objetivam-se, como já mencionado,

---

<sup>18</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula 309*. O DÉBITO ALIMENTAR QUE AUTORIZA A PRISÃO CIVIL DO ALIMENTANTE É O QUE COMPREENDE AS TRÊS PRESTAÇÕES ANTERIORES AO AJUIZAMENTO DA EXECUÇÃO E AS QUE SE VENCEREM NO CURSO DO PROCESSO. Brasília, DF: DJ, 2006. Disponível em: [www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1846/Sumulas\\_e\\_enunciados](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1846/Sumulas_e_enunciados). Acesso em: 30 out. 2020.

a resguardar a subsistência de seus credores e a subsistência é imediata, não podendo se separar as necessidades do alimentado em razão da natureza familiar da idêntica necessidade de subsistência do empregado, suas posições situam-se interligadas.

Na Constituição Federal de 1988, podemos verificar o princípio da dignidade da pessoa humana previsto em seu inciso III do art. 1º, que é a fonte primordial para que sejam protegidos os alimentos propriamente ditos e o salário em sua necessidade e utilidade para o trabalhador. A falta de subsistência do alimentado ou empregado que se também se utiliza do salário para sua subsistência degrada e fere qualquer princípio de humanidade e afronta os mais básicos direitos do ser humano.

O salário é fornecido diretamente ao empregado pelo empregador, em razão da relação empregatícia (vínculo de trabalho), seja em função da retribuição ao labor prestado, da disponibilidade do empregado, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei.

Assim dizer, é o direito do empregado que surge a partir da entrega de seu labor ao empregador, sendo o sacrifício o meio para se obter o benefício (salário); o dispêndio da força laboral é a *conditio sine qua non* [condição indispensável] ao recebimento do salário.

Trabalho não é apenas o meio de subsistência do trabalhador, mas o sustento da vida social e o suporte de toda a produção de bens e serviços necessários à sua existência. Portanto, os salários dos empregados, assim como as normas legais são para o direito, são indubitavelmente necessários e dele indissociável. Tais características justificam a proteção que a tal parcela é conferida.

Como não poderia deixar de ser, a proteção abrange todo um contexto em torno das parcelas contraprestativas, em vista de seu caráter alimentício e em concordância com os princípios justralhistas como, por exemplo, a indisponibilidade, ainda que relativa, dos direitos trabalhistas (arts. 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho), sendo de suma importância uma proteção incisiva, em razão da hipossuficiência do empregado e no caso, considerada a parte vulnerável da relação empregatícia.

A Teoria da Contraprestatividade citada acima é uma das teorias a respeito de salário, por mais que haja *conditio sine qua non* (condição indispensável) da prestação de trabalho em troca do salário, nem sempre o empregado trabalha, e mesmo assim recebe salário, como nos primeiros quinze dias de afastamento por doença, descanso semanal remunerado, etc. Neste aspecto, menciona Nascimento:

Segundo a teoria da contraprestatividade, a primeira que procurou explicar o salário em termos jurídicos no âmbito da relação de emprego, o salário é a contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e dele recebendo a remuneração correspondente. A crítica que se faz a essa teoria é simples: nem sempre o empregado trabalha, e mesmo nas paralisações recebe salário, como quando está de férias.<sup>19</sup>

Na esfera da real finalidade do salário na vida dos trabalhadores, o art. 5º, LXVII; art.7º, IV, e art. 100, §1º, da Constituição Federal, demonstram claramente a natureza alimentícia do salário, haja vista a externalização trazida no texto constitucional e o Princípio da Interpretação Conforme.

Deve-se considerar que o salário é de suma importância para toda a sociedade, eis que seus reflexos abrangem desde a esfera psicológica do empregado até às questões crescimento social, cultural, político e econômico.

Tendo em vista que abrange tudo aquilo que é essencial à manutenção da vida, como os medicamentos, as vestimentas, o lazer, a educação, a cultura, os cuidados com a saúde e o bem estar físico e mental, por fim, a digna alimentação.

É necessário citar à baila as palavras de Maurício Godinho Delgado, que assevera de forma nítida, o caráter alimentício e a função social do salário:

O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a ótica do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família. A ordem jurídica não distingue entre níveis de valor salarial para caracterizar a verba como de natureza alimentícia. A configuração hoje deferida à figura é unitária, não importando, assim, o fato de ser (ou não), na prática, efetivamente dirigida, em sua totalidade ou fração mais relevante, às necessidades estritamente pessoais do trabalhador e sua família. A natureza alimentar do salário é que responde por um razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela [...].<sup>20</sup>

Ao ler a citação acima, podemos constatar que se torna inquestionável a natureza alimentar do salário e, mais ainda mais, a sua importância para os empregados, que não possuem alternativas ou, até mesmo, formação profissional e instrução, para buscar outros meios de trabalhos que a eles sejam mais vantajosos.

Em razão da dificuldade de novos empregos no mercado de trabalho que faz com que a cada dia mais os empregados se sujeitem a condutas abusivas praticadas pelos

---

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. Ver, atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 1036-1037.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 708.

empregadores, a fim de que não faltem a si próprios e às suas famílias as condições mínimas para uma sobrevivência digna. Situações como essas devem ser extintas a todo custo.

### **Indisponibilidade; Irredutibilidade**

O denominado princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou também designado de irrenunciabilidade de direitos, invoca a impossibilidade de o empregado dispensar, por sua simples manifestação de vontade e de forma arbitrária as proteções e vantagens que lhe asseguram a Lei e o contrato de trabalho, seja este tácito ou expresso.

No Direito do Trabalho a regra é a não disponibilidade de direitos trabalhistas. Ou seja, há limites na disponibilidade de direitos trabalhistas e garantias constitucionais. O obreiro não poderá, por exemplo, abster-se do salário em razão de dificuldades financeiras pelas quais passa o empregador, aos seus depósitos do FGTS, ao 13º salário, ao repouso semanal remunerado, ao gozo de férias, ao intervalo intrajornada, etc. Por mais que o empregado firme um documento ou no próprio contrato com tal previsão, isso não teria validade legal e as diferenças não pagas poderiam ser cobradas do mesmo jeito na Justiça do Trabalho.

Esse limite na disponibilidade de direitos trabalhistas se faz num dos mais importantes veículos, no plano jurídico, para equalizar a assimetria clássica entre as partes da relação socioeconômica de emprego, limitando à autonomia das partes.

Com a reforma de 2017, relativizou-se em parte a indisponibilidade de certos direitos trabalhistas, permitindo ajustes contratuais antes inconcebíveis. Todavia, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda conserva grande parte de seu caráter inexecutável, e, nos termos do artigo 9º, serão nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

Então o que é o Princípio da indisponibilidade?

Podemos pronunciar que o princípio da indisponibilidade está relacionado à impossibilidade, em regra, da renúncia dos direitos dos empregados. Ato pelo qual o empregado, por simples vontade, não pode abrir mão de seus direitos que lhe são garantidos pela legislação presente no país.

Em razão do desequilíbrio entre capital (nível de recurso) e trabalho, no âmbito trabalhista as partes não podem negociar livremente cláusulas trabalhistas, ante a hipossuficiência do empregado em relação à empresa.

Pelas devidas razões que o exercício da autonomia da vontade é uma das marcas que

mais diverge no Direito do Trabalho e no Direito Civil. No âmbito do direito civilista, as partes possuem autonomia para negociar cláusulas contratuais. No direito do trabalho, como forma de o trabalhador não abra mão de seus direitos para conquistar ou manter seu emprego, a autonomia é suspeita e contida nos seus efeitos.

Segundo o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Godinho:

[...] prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é instrumento assecuratório eficaz das garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego.<sup>21</sup>

O princípio da indisponibilidade excede o simples ato unilateral (renúncia), interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos.

Para o ordenamento justtrabalhista, não serão válidas a renúncia que afete objetivamente em prejuízo ao empregado. Entretanto, com a aprovação da Lei 13.467 (reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho) o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas foi substanciado à situações específicas.

Vale mencionar que houve redução na incidência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas para os denominados “altos empregados”, que são aqueles que exercem as funções de chefia e/ ou cargos de elevada fidúcia, com nível superior e que recebem salários superiores a duas vezes o teto do RGPS, os quais poderão negociar diretamente com seus empregadores, de forma que eles mesmos poderão transacionar seus direitos sem intermediação do sindicato profissional.

## **Periodicidade**

O salário deve ser pago de forma reiterada dentro de determinados períodos uniformes de tempo, com o intuito de o empregado organizar a sua vida financeira, como também para o empregador se programar na previsão de seus gastos.

Portanto, em regra, deverá ser pago no período máximo de um mês (a CLT fixa, como dia de pagamento, o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento) salvo as comissões, porcentagens e gratificações, que podem passar desse período, conforme artigo 459 da CLT. Veja-se:

---

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr: 2010. p. 15.



**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. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).<sup>22</sup>

Caso não pague, será acrescida em 50%, vide o estipulado no artigo 467 da CLT.

## **Reciprocidade**

O contrato de trabalho possui caráter sinalagmático, haja vista a atribuição de direitos e obrigações mútuos de ambas as partes

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 salários em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes<sup>23</sup>

O trabalho é prestado pelo obreiro ao longo do mês. Depois de o trabalhador ter cumprido as suas obrigações, o empregador deve dar a devida contraprestação da atividade profissional já exercida, ou seja, cumprir a sua obrigação de assalariar.<sup>24</sup>

## **2 SALÁRIO *IN NATURA***

Neste ponto do estudo, analisaremos o Salário “in natura” ou chamados Salário “utilidade”, que consiste no pagamento de parte do salário com o fornecimento de bens que tenham natureza salarial, e para que estes bens tenham natureza de salário faz-se necessária a averiguação dos requisitos que caracterizam a verba como salário, que são o pagamento feito pelo empregador ao empregado, devido de forma habitual e contraprestativo, como alimentos, moradia e vestimentas.

---

<sup>22</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>23</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 216.

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. Ver, atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 1042.

Nesse sentido, destaca-se o “caput” do art. 458, da CLT, o qual frisa que este tipo de salário não pode ser pago com o fornecimento de bebidas alcoólicas, drogas e cigarros, veja-se:

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.<sup>25</sup>

Nesse sentido é a Súmula nº. 367 do TST:

UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001)

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996).<sup>26</sup>

Vale enfatizar uma observação sobre a alimentação, que de acordo com a regra prevista no art. 458 da CLT, o recebimento in natura tem natureza salarial, assim sendo, seria possível confundir com o auxílio-alimentação, capitulado no art. 457 da lei trabalhista, que, de conformidade com a reforma trabalhista, não possui natureza salarial, sendo proibido o seu pagamento em dinheiro.

Em continuação ao estudo, observe o rol de utilidades que não possuem natureza salarial (art. 458, § 2, CLT):

Art. 458 [...] 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;

<sup>25</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>26</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 367*. UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1). Brasília, DF: TST, 2005. Disponível em: [www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-367](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-367). Acesso em: 30 out. 2020.

- 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.<sup>27</sup>

Acrescentando o disposto no parágrafo segundo do art. 458 da CLT, sobreveio o art. 75-D com o surgimento da reforma trabalhista no que concerne ao instituto do Teletrabalho.

Nota-se o que disciplina o parágrafo único do novo dispositivo:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.<sup>28</sup>

Notabiliza-se que o empregador deverá pagar ao empregado pelo menos 30% (trinta por cento) do salário em dinheiro, nos moldes do artigo 82, da Consolidação das Leis do Trabalho e que assim frui:

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula  $Sd = Sm - P$ , em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm 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.<sup>29</sup>

Em outras palavras, o empregado pode receber até 70% (setenta por cento) do seu salário em utilidade (com natureza salarial).

Vale ressaltar também que as alíquotas de desconto entre trabalhadores urbanos e rurais é diferente, neste caso o desconto para trabalhadores urbanos pode chegar a 20% (vinte por cento) do salário contratual no que concerne a alimentação pode chegar até 25% (vinte e

---

<sup>27</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>28</sup> Idem, ibidem.

<sup>29</sup> BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 909.

cinco) em relação à moradia; enquanto os descontos em alimentos para empregados rurais podem chegar a 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo, e os descontos relacionados à habitação podem chegar a 20% (vinte por cento). Observe que as porcentagens entre os dois são opostas e a base de cálculo é diferente.

Com base no fundamento da segurança jurídica, reforma trabalhista incorporou ao art. 458 da CLT, o novo § 5º referente a assistência prestada por serviço médico ou odontológico, vejamos:

Art. 458 [...]

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.<sup>30</sup>

## 2.1 CONFIGURAÇÃO DO SALÁRIO *IN NATURA*

O salário *in natura* também denominado de salário utilidade é aquele que se desenha por parcelas pagas ao empregado em conjunto com o salário base<sup>31</sup> e vem previsto no artigo 458, da Consolidação das Leis do Trabalho que, inicialmente, prevê em seu *caput*:

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.<sup>31</sup>

Verifica-se, pela redação do referido artigo supramencionado que o salário *in natura* é um ajuste contratual específico e ou decorrente de costume que tem por principal finalidade fornecer ao empregado algumas espécies de utilidades.<sup>32</sup>

Na visão de Süsskind trata-se de: “[...] fornecimento de utilidades ao trabalhador,

---

<sup>30</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>31</sup> BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 938.

<sup>32</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 367.

como contraprestação de serviços prestados [...]”<sup>33</sup> e na visão de Saraiva [...] que se caracteriza através de dois requisitos, quais sejam, a habitualidade e a gratuidade [...].<sup>34</sup>

Anuncia-se em habitualidade e gratuidade, porque o salário *in natura* somente se verificará quando fornecido de forma habitual e gratuita. Portanto, se a utilidade for feita de maneira eventual e a título oneroso, este salário restará descaracterizado.<sup>35</sup>

Por esse ângulo, destaca Vólia Bonfim Cassar que:

Para que uma utilidade fornecida pelo empregador tenha **natureza salarial** necessária é sua concessão de forma **habitual** (adota-se o critério temporal, ou seja, a utilidade tem que ser concedida durante a metade ou mais de metade do período), **gratuita** para o empregado e que seja fornecida **PELOS** serviços prestados (e não PARA a realização dos serviços), isto é, como forma de contraprestação destes. Também tem que ser **benéfica** ao trabalhador e, ainda, não pode ter lei em contrário  
A natureza salarial do benefício necessariamente importará na integração (soma) da parcela no salário para fins de projeção nas outras parcelas.  
São requisitos concomitantes do **salário-utilidade**: a) a concessão de uma utilidade; b) que a utilidade seja benéfica; c) que seja concedida de forma graciosa, habitual e fornecida pelos serviços prestados; d) que não haja lei retirando a natureza salarial da parcela (grifo do autor).<sup>36</sup>

Mauricio Godinho Delgado compartilha de entendimento similar, ao esclarecer que o salário *in natura* somente restará configurado quando comprovados alguns requisitos essenciais, quais sejam, habitualidade do fornecimento e caráter contraprestativo do fornecimento. Este autor não faz menção, entretanto, a gratuidade como sendo uma das premissas do salário *in natura*, pois entende ser este requisito contestável.<sup>37</sup>

Além disso, destaca-se que de acordo com o § 1º, do artigo 458, da Consolidação das Leis do Trabalho “[...] 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 [...]”<sup>38</sup>

Compreende-se, diante dessas posições doutrinárias, que o salário *in natura* deve ser concedido em função do trabalho e não para o trabalho.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. v. 1. p. 355.

<sup>34</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. 13. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 186.

<sup>35</sup> Idem, *ibidem*, p. 186-187.

<sup>36</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. rev. ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2011. p. 816.

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 751.

<sup>38</sup> BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 939.

<sup>39</sup> RIBEIRO, Eraldo Teixeira. *Elementos do direito: direito e processo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Premier Máxima, 2006. p. 41.

Isto posto, aludi-se dentre as utilidades que podem ser fornecidas ao empregado, a alimentação, transporte, vestuário, habitações e outras prestações que possuem a finalidade de auxiliar a manutenção deste trabalhador e de sua prole.<sup>40</sup>

A jurista e professora Alice Monteiro de Barros expõe que o rol de utilidades que podem ser fornecidas ao empregado não pode ser considerado taxativo e sim exemplificativo. Por essa razão, dentre as utilidades que lhe podem ser oferecidas, tem-se de exemplo: a alimentação, habitação, vestuário, higiene e transportes.<sup>41</sup>

Refere-se, entretanto sobre de transporte e não de vale transporte, pois este não pode ser entendido como utilidade.<sup>42</sup>

Destaca algumas regras que deverão ser observadas na concessão do salário *in natura* mencionada no artigo 458, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, como se pode verificar, *in verbis*:

Art. 458. [...].

§ 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.<sup>43</sup>

Esse artigo supratranscrito especifica aquelas utilidades que não podem ser consideradas como salariais e são intituladas não salariais.<sup>44</sup>

A propósito, é de suma importância que o empregador, de acordo com o *caput* do artigo 458, da Consolidação das Leis do Trabalho e a Súmula nº 367 do Tribunal Superior do Trabalho não forneça bebidas alcoólicas, drogas nocivas ou cigarros como salário utilidade.<sup>45</sup>

Por fim, destaca-se o previsto nos § 3º e § 4º o artigo 458, da Consolidação das Leis

---

<sup>40</sup> GONÇALES, Odonel Urbano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1993. p. 157.

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 752.

<sup>42</sup> GONÇALES, op. cit., p. 158.

<sup>43</sup> BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 939.

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 754.

<sup>45</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2012. p. 225.

do Trabalho:

Art. 458. [...].

§ 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-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.<sup>46</sup>

Verifica-se que o legislador buscou designar algumas regras específicas com relação à habitação e à alimentação.

Sendo assim, uma vez apresentado o conceito, as características e algumas particularidades com relação à configuração do salário *in natura*, examinar-se-á na sequência a disparidade entre comissão e premiação.

### 3 COMISSÃO E PREMIAÇÃO

Com a reforma trabalhista há uma discussão abrangente relativo ao pagamento de salário, comissão e premiação para os vendedores. Segue de forma detalhada a diferença entre comissão e premiação:

A comissão é valor habitual devido ao vendedor, com base em uma porcentagem de venda realizada. É preciso pagar em folha e recolher todos os encargos, além do reflexo do DSR (essa situação não mudou com a reforma trabalhista). Por sua vez, premiação é valor que deve ser pago com base numa eventual performance extraordinário do vendedor. Não se deve recolher encargos sobre este valor, porém, aconselha-se destacá-lo no holerite do funcionário para que ele saiba de forma clara quais parcelas recebidas integram a sua remuneração.

É perceptível o antagonismo entre elas, posto que prêmios não incorrem em encargos, já as comissões incorrem, dado isso é preciso definir concisamente essa diferença, tendo em visto que a legislação não determina de forma expressa o que é uma verba de comissão e o que seria uma verba de premiação.

Se apreciarmos a redação exata da legislação, mais precisamente parágrafo 4º do artigo 457 da lei celetista, a premiação é: [...] consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado

---

<sup>46</sup> BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 939.

ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”<sup>47</sup>

Depreende-se que uma premiação não pode ser concedida simplesmente porque um vendedor efetuou uma venda. Essa é a atribuição básica dele e caso ele venha a ganhar um percentual desta venda, deveria tratá-la como comissão.

Todavia, se ele obtiver um desempenho que ultrapasse ao que se esperava dele, é certo que deverá ser concedido premiação. Repare que a lei estipula que se pode pagar premiação de forma habitual, todavia, há um questionamento envolto do assunto, haja vista que se uma premiação se torna habitual, até que ponto este desempenho não se tornou ordinário? E, por esse ângulo, quão longe disso está de se tornar uma comissão?

As empresas que pagam comissões e prêmios devem ter de forma formalizada regras e políticas que descrevam e delimitem cada uma das parcelas, para que não haja dúvidas sobre cada pagamento. Assim, caso haja impugnações judiciais, a empresa poderá comprovar que o pagamento do prêmio está de fato vinculado uma performance extraordinária, e não uma forma de burlas normas tributárias, a fim de auferir uma consequente inadimplência.

Nesse sentido é de todo oportuno trazer à baila o entendimento de nossos tribunais acerca da importância de documentos relativos à política de pagamento das comissões e aos relatórios de vendas como prova imprescindível para revelar a regularidade e correção no pagamento das comissões e dos prêmios ajustados:

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIFERENÇAS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. COMISSÕES. PRÊMIOS DEVIDO. A luz do princípio da aptidão para prova competia à empresa reclamada demonstrar a dinâmica para obtenção das metas e suas alterações, o alcance dos resultados e os prazos para as premiações.** Não se desincumbiu desse ônus. Decisão mantida, (TRT-7 – RO: 00004932620155070003, Relator Francisco José Gomes da Silva, Data de julgamento: 19/02/2018, data da publicação; 20/02/2018).<sup>48</sup>

**DIFERENÇA DE PRÊMIOS/COMISSÕES. ÔNUS DA PROVA DA EMPRESA.** DOCUMENTAÇÃO ACOSTADA. EXIGÊNCIA CUMPRIDA. Os documentos relativos à política de pagamento das comissões e aos relatórios de vendas constituem prova imprescindível para revelar a regularidade e correção no pagamento das comissões e dos prêmios

---

<sup>47</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>48</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. *Recurso Ordinário n. 00004932620155070003*. Relator Francisco José Gomes da Silva. Data de julgamento: 19/02/2018. Data de publicação: 20/02/2018. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/548891140/recurso-ordinario-ro-4932620155070003?ref=serp>. Acesso em: 26 out. 2020.



ajustados. (TRT-6 – RO: 00020240520165060145, Data de Julgamento: 07/05/2020, Quarta Turma, Data de assinatura: 07/05/2020).<sup>49</sup>

Dessa forma, é de suma importância que o se considere premiação, é válido publicar uma campanha específica, com a meta bem definida, mas que não seja recorrente e que o empregador estabeleça, em regulamento, as metas que serão consideradas e remuneradas como comissão, para controlar o período e os valores que são devidos aos seus funcionários.

Para a comprovação de pagamento de prêmio é imprescindível à juntada de documentos que comprovem a fixação de metas como meio de provar o valor e o período em que a verba foi paga.

O ônus de provar o pagamento por fora recai ao Reclamante, o qual pode ser provido por provas testemunhais, ainda mais pela controvérsia das fichas financeiras, conforme entendimento de nossos tribunais. Veja-se:

“PAGAMENTO “POR FORA”. **PROVA TESTEMUNHAL. CARTÕES DE PONTO PARCIALMENTE INVÁLIDOS. O depoimento da testemunha ouvida em audiência foi suficiente a comprovar a existência de prestação de horas extras para além daquelas registradas nos cartões de ponto**, assim, como a ocorrência de pagamento extra folha das horas extraordinárias laboradas. **Desta forma, entendo acertada a decisão proferida pelo juízo a quo que julgou procedente o pedido de reflexo das horas extras quitadas extra-folha, “por fora”**, nas seguintes parcelas: 130 salários, DSR, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS + 40% e aviso prévio indenizado. Recurso da Reclama a que se nega provimento. (Processo: ROT – 0000716-98.2019.5.06.0412, Redator: Ivan de Souza Valença Alves, Data de Julgamento: 08/07/2020, Primeira Turma, Data da assinatura: 09/07/2020).<sup>50</sup>

E por mais que a verba foi paga de forma habitual, não havia a integração na remuneração, sequer, nos reflexos nas demais verbas, em total descumprimento ao art. 457 da CLT. *In verbis*: “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como

---

<sup>49</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (4. Turma). *Recurso Ordinário n. 00020240520165060145*. Data de Julgamento: 07/05/2020. Assinado em: 07/05/2020. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/853382342/recurso-ordinario-trabalhista-ro-20240520165060145?ref=serp>. Acesso em: 12 jul. 2020.

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (1. Turma). *Recurso Ordinário n. 0000716-98.2019.5.06.0412*. Relator: Ivan de Souza Valença Alves. Data de Julgamento: 08/07/2020. Data da assinatura: 09/07/2020. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/877514275/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7169820195060412?ref=serp>. Acesso em: 12 jul. 2020.

contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.”<sup>51</sup>

Caso não haja relatórios de meta e desempenho, nos reafirmar que a Reclamada reduziu o valor de comissão pago ao Reclamante, sem diminuir as metas estabelecidas, à medida que não há outra explicação para a Reclamada não ter anexado um documento que lhe favorecia largamente.

Além do mais, cumpre destacar que o conceito de prêmio não se enquadra no caso em tela, pois não restou demonstrado o desempenho superior ao ordinariamente esperado por parte do empregado, contrariando o disposto no parágrafo 4º do mesmo artigo.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, **em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.**<sup>52</sup>

Pelo simplório fato de o empregador estabelecer suas próprias metas de vendas para remunerar os empregados não é suficiente para concluir que o dinheiro é pago à título de prêmios.

Enseja exemplificar a necessidade de a Reclamada anexar aos autos documentos que especifiquem as metas comuns da empresa, e a metas extraordinárias como meio de provar o caráter da verba.

Veja-se título de ilustração feito por Lilian Babo:

Caso a empresa possua uma média mensal de vendas de 100 mil reais e remunere o empregado/vendedor com base nesse valor, provavelmente tal parcela será considerada como comissão e deverá integrar ao salário para base de cálculo de todas as verbas trabalhistas e previdenciárias. Por outro lado, caso a venda atinja o valor de 200 mil, naquele mês o empregado poderá receber uma premiação, uma vez que se trata de uma venda extraordinária, uma performance superior ao normal.<sup>53</sup>

Assim, diante da ausência de documentos capazes de provar que as verbas pagas foram à título de premiação, e das evidências de seu caráter de comissão, o pedido de integração das comissões no salário do Reclamante deve ser julgado procedente.

Vale mencionar a Medida Provisória 808 de 2017 (de 14.11.2017 a 22.04.2018), que

---

<sup>51</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>52</sup> Idem, ibidem.

<sup>53</sup> BABO, Lilian. Comissão X Prêmio. Ibabo, 2020. Disponível em: <https://lbabo.com.br/2018/09/21/comissao-x-premio/>. Acesso em: 23 out. 2020.

somente se consideram **prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, em no máximo duas vezes ao ano**, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado do empregado em razão do exercício de suas atividades.

### 3.1 RECOLHIMENTO DE ENCARGOS SOBRE COMISSÃO

Pelo texto da lei, temos que: integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador (art. 457, parágrafo 1).

Art. 457- Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contra-prestação 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.<sup>54</sup>

No entanto, a discussão gira em torno do conteúdo do parágrafo 2º do referido artigo: as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

Art. 457 [...]

§ 2º - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.<sup>55</sup>

Portanto, podemos ver realmente que a distinção crucial sobre a comissão se dá em razão de sua natureza salarial e que deve ser realizada o pagamento “em folha” recolhendo todos os encargos, quanto a Premiação por sua vez pode pagar sem recolher nenhum encargo.

### **4 HORAS EXTRAS – NATUREZA SALARIAL**

---

<sup>54</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>55</sup> Idem, ibidem.

Assim como os demais itens mencionados, as horas extras também possui natureza salarial, pois é considerado como um salário-condição, quando pago com habitualidade, reflete em outras parcelas trabalhistas, como: repousos semanais remunerados e feriadados, 13º salário, férias e aviso-prévio indenizado.

Agora é preciso entender o que é considerado habitual. Segundo Vólia Bomfim Cassar, habitual é tudo aquilo que ocorre com frequência:

Habitual é tudo aquilo que tem repetição frequente. Logo, podemos considerar que uma parcela é habitual quando ela se repete metade ou mais da metade de um período. O conceito de período depende da parcela que se pretende pagar. Desse modo, o período pode ser a semanal (RSR), o ano civil (13º salário), o ano de vigência do contrato (férias), os 12 meses que antecedem a despedida (aviso-prévio e parcelas da rescisão).<sup>56</sup>

Segundo Sérgio Pinto Martins, a lei não define o que é habitualidade, mas pode-se depreender como habitual àquilo que foi pago na maior parte do contrato do trabalho:

A lei não define o que é habitualidade para efeito de reflexos de horas extras. Pode-se entender que é habitual o que foi pago na maior parte do contrato de trabalho. Se o contrato de trabalho teve duração de três meses e as horas extras foram pagas por dois meses, houve habitualidade. Também pode ser considerado habitual o que foi pago por mais de seis meses, que corresponde à maior parte do ano.<sup>57</sup>

A habitualidade, portanto, é atingida pelo pagamento repetitivo da metade, ou mais da metade, do lapso de uma determinada parcela trabalhistas. Sendo habitual, e possuindo natureza salarial, o adicional de hora extra refletirá na base de cálculo dos repousos semanais remunerados e feriadados, 13º salário, férias e aviso-prévio indenizado.

## **5 DOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E FERIADOS**

Na hipótese de repouso semanal remunerado, leva-se em conta a semana para fins de habitualidade. Dessa forma, considera-se habitual o adicional de hora extra que for devido durante metade, ou mais da metade, do lapso temporal da semana. O cálculo considera a quantidade de dias na semana, assim apresenta Vólia Bomfim Cassar:

[...] para o repouso semanal remunerado leva-se em conta a semana, isto é, todo o período que antecede o descanso ou na semana que antecede o feriado – arts. 6º e 7º da Lei nº 605/49. Ressalte-se que nem todo descanso semanal é

---

<sup>56</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Revista e Atualizada. Atualizada de acordo com o Novo CPC Lei 13.105 de 16.03.2015. São Paulo: Editora Método, 2015. p. 848.

<sup>57</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

aos domingos, apesar dessa regra ser geral. Assim, será habitual aquela parcela que for paga durante metade ou mais da metade dos dias anteriores ao repouso, devendo ser excluído o dia útil não contratado para o trabalho. Sendo habitual para o repouso, será também para o feriado que ocorrer dentro da semana.<sup>58</sup>

Portanto, no caso dos repousos semanais remunerados e feriados, a habitualidade é a repetição do adicional de hora extras por metade ou mais da metade de dias de uma semana. Há dois exemplos, um dos quais o adicional de hora extra é habitual e, outro, em que o adicional não é habitual, para fins de reflexos nos repousos semanais remunerados e feriados.

Nesta lógica, só no primeiro caso o adicional de hora extra refletirá na base de cálculo dos repousos semanais remunerados e feriados. Esse é o consubstanciado na súmula 172 do Tribunal Superior do Trabalho ao referir que “[...] computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.”<sup>59</sup>

## 6 GORJETAS

Segundo Ribeiro<sup>60</sup>, os primeiros rumores acerca da gorjeta aparecem na civilização grega, com os denominados pecúlios, dados a escravos por prestarem bons serviços e em Roma com a figura da espórtula, um valor de caráter donativo apresentado a funcionários por serviços prestados.

Estava correlacionada a dinheiro de bebida, geralmente, início da década de 70, passando a entender que o cliente, após o serviço, pagaria uma bebida a quem lhe serviu como forma de agradecimento, pois o cliente conseguia impedir que o garçom tivesse inveja do seu privilégio de sentar, beber e ser servido.

Outra teoria, conforme Ribeiro<sup>61</sup> apresenta outra faceta da gorjeta no século XVIII, onde os senhores feudais atiravam moedas de ouro a camponeses na rua para garantir que sua travessia fosse segura.

Narra Ribeiro<sup>62</sup> no Brasil, a gorjeta é mencionada na Consolidação das Leis do

---

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. edição. Revista e Atualizada. Atualizada de acordo com o Novo CPC Lei 13.105 de 16.03.2015. São Paulo: Editora Método, 2015. p. 851-852.

<sup>59</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 172 do TST. REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO* (mantida). Brasília, DF: TST, 2003. Disponível em: [www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-172](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-172). Acesso em: 30 out. 2020.

<sup>60</sup> RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. Gorjeta: uma análise jurídica. *Direito Net*, 7 jan. 2009. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4868/Gorjeta-uma-analise-juridica>. Acesso em: 27 set. 2020.

<sup>61</sup> Idem, ibidem.

<sup>62</sup> Idem, ibidem.

Trabalho, no artigo 457, § 3º, e preconiza a respeito das importâncias voluntárias dadas pelo cliente, como os adicionais cobrados pelos estabelecimentos.

Ribeiro<sup>63</sup> salienta que, não há obrigação prevista no referido artigo sobre consumidores darem gorjetas, mas, se assim fizerem, esta gorjeta será do empregado. Necessário se faz explicar essa interpretação, a fim de abster o abuso de alguns estabelecimentos, os quais, além de exigir o adicional, espoliam-no do trabalhador.

O pagamento de gorjetas, independentemente do tipo de estabelecimento, como em hotéis, restaurantes, bares, táxis é uma “regra de etiqueta” a qual pode variar muito dependendo de qual parte do mundo você se encontra e as próprias expectativas das pessoas são distintas.

Em alguns lugares a gratificação é esperada, já outros, ela pode até ser uma ofensa. Em países como a França, por exemplo, o valor já está embutido na conta como taxa de serviço, mas os clientes podem deixar um valor extra como agradecimento pelo atendimento. No Japão e em outros países asiáticos, a prática não é comum e você pode ofender um garçom se oferecer dinheiro a ele. Por outro lado, na América do Norte a gorjeta é esperada, pois é uma fonte de renda dos trabalhadores, e esse valor pode representar uma fatia significativa a mais, podendo representar até 25% de acréscimo no custo final do trabalhador.<sup>64</sup>

No Brasil, a Lei nº. 13.419/19 alterou o artigo 457 da Consolidação da Lei do Trabalho (CLT), instruindo a divisão entre empregados e a cobrança adicional sobre as despesas nos estabelecimentos.<sup>65</sup>

As gorjetas são uma fonte de renda, mas dependendo de como são exigidas podem causar constrangimento. No comércio em geral, deve ser oferecido serviços completos no qual esteja contemplado no seu preço final a condição de que o cliente não tenha uma nova cobrança qualificando o sobre-preço.

Não se deve esquecer que, nos serviços que envolvem abastecimento de alimentos no varejo, como hotéis, restaurantes, casa de shows, na maioria dos casos, já há a cobrança do *couvert* artístico, bem como a cobrança da gorjeta que são lançados diretamente na conta do cliente sem sua prévia aprovação e autorização, causando em alguns casos dissabores pela

---

<sup>63</sup> RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. Gorjeta: uma análise jurídica. Direito Net, 7 jan. 2009. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4868/Gorjeta-uma-analise-juridica>. Acesso em: 27 set. 2020.

<sup>64</sup> PESSOA, Marcus. Guia de gorjetas pelo mundo. Noamazonaseassim, 2019. Disponível em: <https://noamazonaseassim.com.br/guia-de-gorjetas-pelo-mundo>. Acesso em: 23 jul. 2020.

<sup>65</sup> BRASIL. *Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017*. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm#:~:text=L13419&text=LEI%20N%2013.419%2C%20DE%2013%20DE%20MARÇ%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolidaçã%20das%20Leis,hotéis%2C%20motéis%20e%20estabelecimentos%20similares](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm#:~:text=L13419&text=LEI%20N%2013.419%2C%20DE%2013%20DE%20MARÇ%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolidaçã%20das%20Leis,hotéis%2C%20motéis%20e%20estabelecimentos%20similares).

intimidação em cobrar a qualquer custo o que a lei denota não obrigatória, ou seja, facultativa.

Por outro lado, na perspectiva do humanismo e da teleologia, os trabalhadores são arrimo de família e precisam desses valores por meio do reconhecimento pessoal dos serviços prestados com dedicação, sendo que por livre e espontânea vontade os clientes podem recompensar diretamente os trabalhadores.

Normalmente, os empresários tendem a participar neste processo recolhendo o dinheiro que teoricamente deveria ser pago aos funcionários prestadores diretos, justificando assim a existência de uma equipa de sucesso que se empenha em prestar um atendimento de qualidade singular como os cozinheiros, e outros colaboradores devem participar desse rateio. recolherem para empresa uma fatia desse dinheiro de forma indevida, pois ao pagar a conta o cliente consumidor já adimpliu sua obrigação para com a empresa.

## 6.1 ASPECTOS CONCEITUAIS DA GORJETA

Gorjeta pode ser definida como um título em pecúnia que se paga de forma separada ao garçom, por conta do seu serviço prestado.

Há duas espécies de da gorjeta: as de carácter espontâneo e as consideradas compulsórias. Entende-se por espontânea, aquela gorjeta dada diretamente pelo cliente ao empregado, que lhe prestou um serviço sem necessariamente passar pelo conhecimento do empregador. Já a gorjeta compulsória é aquela importância cobrada ao cliente, como adicional das despesas consumidas.

O empregador tem o dever de guardar e repartir os valores com os empregados e divisão desses valores é regulado pelo contrato de trabalho, regulamento interno da empresa ou fixada em instrumento coletivo de trabalho.

## 6.2 ASPECTO DE CONSUMO DIRECIONADO A GORJETA

A simplória frase “sem os 10% por favor”, inúmeras vezes é motivo de indagação por partes dos garçons, deixando os clientes em uma situação extremamente desconfortável. Muitos consumidores se sentem na obrigação de pagar o valor da taxa de serviço pelos simples fato de não querer passar pelo constrangimento da indagação dos garçons na hora de efetuar o pagamento.

Mesmo sendo de natureza facultativa o pagamento das gorjetas, alguns garçons falam que não recebem salário, apenas os valores das gorjetas acumuladas de maneira mensal.

Ou, em sua maioria, questionam os clientes na hora da efetuação do pagamento, perguntando se ele não foi bem atendido, se algum funcionário o tratou de forma insatisfatória que o desagradou. Desse modo, muitos conseguem persuadir o consumidor da necessidade do pagamento da gorjeta.

Deve-se enfatizar que gorjeta não se confunde com salário<sup>66</sup> esta “não pode ser aproveitada pelo empregador para complementação do salário mínimo”.

E devemos atentar no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal que cita: “[...] ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de Lei.”<sup>67</sup>

Brechó<sup>68</sup> ressalta que, por meio desse dispositivo legal, pode-se afirmar que nenhum consumidor deverá ser obrigado a pagar a famosa e discutida "taxa" de serviço. Isso, porque faz lembrar que a referida taxa é praticamente vista como sendo a antiga gorjeta ofertada aos garçons pelo eficaz serviço prestado.

Por mais que deva ser divulgado a não obrigatoriedade da gorjeta, há a crença por parte dos estabelecimentos que ao mencionarem os 10% como opcional (como de fato o é), haverá desestímulo ao consumidor de arcar com a gorjeta.

Há doutrinadores os quais defendem que o pagamento de gorjeta é caracterizado juridicamente como sendo uma doação remuneratória, a qual está devidamente prevista nos artigos 538 e 540 do Código Civil Brasileiro, os quais possuem a seguinte redação:

Art. 538. Considera-se doação o contrato em que uma pessoa, por liberalidade, transfere do seu patrimônio bens ou vantagens para o de outra.

[...]

Art. 540. A doação feita em contemplação do merecimento do donatário não perde o caráter de liberalidade, como não o perde a doação remuneratória, ou a gravada, no excedente ao valor dos serviços remunerados ou ao encargo imposto.<sup>69</sup>

Leis regionais que estabelecem essa obrigatoriedade de pagamento de 10% para os garçons são inconstitucionais, pois aludem sobre Direito do Consumidor, sendo de competência privativa da União.

Por essa ótica, enfatiza Cunha a relação de exclusividade da União:

---

<sup>66</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 365.

<sup>67</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm). Acesso em: 16 set. 2020.

<sup>68</sup> BRECHÓ, Juliana. Breves considerações jurídicas sobre a cobrança da taxa de serviço (gorjeta). *Jus Navegandi*, [S. l.], 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/42404/breves-consideracoes-juridicas-sobre-a-cobranca-da-taxa-de-servico-gorjeta>. Acesso em: 24 jun. 2020.

<sup>69</sup> BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.



[...] Primeiro, porque compete à União legislar sobre Direito do Trabalho. E depois, pelo simples fato de que, a relação jurídica laboral existe apenas entre o estabelecimento e o garçom, não podendo ser transferido aos clientes o ônus, mesmo que parcial, da remuneração do profissional, já que a livre iniciativa, a condução da forma de realização do trabalho e o risco do empreendimento, são exclusivamente de responsabilidade daquele que se dispôs a empreender naquele ramo de negócio.<sup>70</sup>

### 6.3 AS GORJETAS: NATUREZA JURÍDICA E REPERCUSSÕES

A remuneração é uma retribuição pelos serviços prestados, mas não torna o doador devedor do donatário, ainda que esses serviços possam ser estimados em termos monetários.

Portanto, não se trata de pagamento, mas pressupõe um crédito e não constitui contraprestação. O doador transfere bens ou vantagens, porque assim quis, porém sob a assertiva de uma determinada causa que não lhe retira o caráter de liberalidade naquilo em que a coisa doada exceder ao valor dos serviços remunerados.<sup>71</sup>

Nesse sentido, Venosa salienta que:

Doação remuneratória consiste naquela que se faz em recompensa a serviços prestados ao doador pelo donatário. Ainda que estes serviços possam ser estimados pecuniariamente, não se consideram prestação exigível, isto é, o donatário não se torna credor. Como essa doação é conferida em retribuição, esses serviços devem ser anteriores ao ato. É o caso, do cliente que paga os serviços prestados por seu médico, mas quando a ação de cobrança já estava prescrita; e, ainda, do que faz uma doação a quem lhe salvou a vida ou lhe deu apoio em momento de dificuldade.<sup>72</sup>

Lembre-se que remuneração é gênero que abrange o salário e as gorjetas. Especialmente no mesmo artigo, dispõe a CLT que se considera gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Conforme Carvalho Júnior as gorjetas conforme a natureza jurídica consiste em repercussões onde:

---

<sup>70</sup> CUNHA, Leonardo Dias da. Os direitos dos consumidores em bares, casas noturnas, restaurantes e similares. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3583, 26 abr. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24302/os-direitos-dos-consumidores-em-barescasas-noturnas-restaurantes-e-similares>. Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>71</sup> PAIVA, Patrícia Benedetti. Um análise criteriosa sobre a espécie contrato de doação. *Jus Navigandi*, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46530/um-analise-criteriosa-sobre-a-especie-contrato-de-doacao>. Acesso em: 05 out. 2020.

<sup>72</sup> VENOSA, Silvio. *Direito Civil: contratos em espécie*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 133.

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 extra e repouso semanal remunerado. Pacificou-se, destarte, a concepção de que as gorjetas integram a remuneração do empregado e repercute apenas nas férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS com a respectiva indenização, além de comporem a base de cálculo para as contribuições previdenciárias, em conformidade com o art. 28 da Lei nº 8.212/91. Logo, caso o empregado receba salário fixo de R\$ 1.000,00 (um mil reais) e, de gorjeta, aufera, em média, R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por mês, com fundamento no art. 457 da CLT, sua remuneração é de R\$ 3.000,00 (três mil reais), “quantum” este que servirá de referência para o pagamento das referidas parcelas e cumprimento das obrigações sociais correspondentes.<sup>73</sup>

A Súmula nº 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) traz o seguinte redação:

GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES. 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.<sup>74</sup>

É inegável afirmar que os trabalhadores dos setores que comumente recebem gorjetas e atendem ao público, têm expectativas de recebimento da gorjeta e estes vêm tendo inúmeros direitos desrespeitados por diversos empregadores, sendo recorrente a cobrança junto aos clientes da gorjeta, sem o devido repasse de modo integral aos obreiros.

#### 6.4 MODALIDADES DE GORJETAS

Nos termos do art. 457, § 3º, da CLT, a gorjeta não é apenas a importância dada aos colaboradores de forma espontânea pelos clientes, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

---

<sup>73</sup> CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. A Nova Regulamentação das gorjetas. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Bahia, ano V, n. 9, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130389/2017\\_carvalho\\_jr\\_pedro\\_nova\\_regulamentacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130389/2017_carvalho_jr_pedro_nova_regulamentacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 24 set. 2020.

<sup>74</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 354 do TST*. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida). Brasília, DF: TST, 2003. Disponível em: [www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-354](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-354). Acesso em: 30 out. 2020.

Conforme Carvalho Júnior<sup>75</sup> no caso das empresas que cobram a gorjeta na nota de serviços, estas estarão encarregadas as seguintes obrigações, segundo mencionado no § 6º do art. 457 da CLT, *in litteris*:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.<sup>76</sup>

Segundo Carvalho Júnior<sup>77</sup> as convenções e acordos coletivos obrigam somente os celebrantes. A regulamentação das gorjetas diz respeito unicamente à sua contabilização e incorporação à remuneração dos trabalhadores, não obrigando os consumidores.

## 6.5 GORJETAS E PRÁTICAS ABUSIVAS

Destaca-se a ação de gorjetas e a prática abusiva atribuída, alguns estabelecimentos comerciais, se aproveitam usam da criatividade e da ingenuidade das pessoas e cobram de forma abusiva a taxa sobre o valor total da conta.

Segundo Lage<sup>78</sup> outro método ocorre em restaurantes self-service, mesmo que o cliente sirva a sua própria refeição, é cobrada gorjeta sobre o valor da comida. Vale chamar a atenção para o fato de que, mesmo que a cobrança de 10% esteja disposta no cardápio, essa informação não obriga aos consumidores pagarem.

---

<sup>75</sup> CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. A Nova Regulamentação das gorjetas. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Bahia, ano V, n. 9, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130389/2017\\_carvalho\\_jr\\_pedro\\_nova\\_regulamentacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130389/2017_carvalho_jr_pedro_nova_regulamentacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 24 set. 2020.

<sup>76</sup> BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

<sup>77</sup> CARVALHO JÚNIOR, op. cit.

<sup>78</sup> LAGE, Rafael de Oliveira. A cobrança da taxa de serviço (10%) em estabelecimentos comerciais à luz do direito brasileiro. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1831, 6 jul. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11459/a-cobranca-da-taxa-de-servico-10-em-estabelecimentos-comerciais-a-luz-do-direito-brasileiro>. Acesso em: 19 jun 2020.

Cunha<sup>79</sup> salienta que, no caso de recusa em pagar e houver a insistência do estabelecimento, como se a cobrança fosse obrigatória, há de ser configurada prática abusiva.

A vulnerabilidade é uma característica comum de todos os consumidores, ricos ou pobres, educados ou ignorantes, crédulos ou espertos. Por outro lado, a hipossuficiência é a marca pessoal, limitada a alguns, até mesmo a uma coletividade, mas nunca todos os consumidores.<sup>80</sup>

Isso provavelmente se deve em consequência, conforme ressaltado por Lage<sup>81</sup>, de ainda não existir contrato de prestação de serviços entre os funcionários dos estabelecimentos e os consumidores para ensejar uma possível remuneração obrigatória destes àqueles.

## **7 VALE TRANSPORTE**

O benefício da concessão de Vale Transporte é uma instituição de direito público criada por lei federal e que junta em uma única política mecanismos de diversas naturezas.

Esse benefício é algo que o empregador antecipa ao empregado para que este o utilize em despesas de deslocamento, ou seja, é um regime jurídico, diferenciado do salário básico, de concessão de determinada verba do empregador ao empregado. Grande parte desta lei (LEI N° 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985) se dedica à delimitação desta verba, a que ela se refere e através de que instrumentos pode ser utilizada.

Essa verba antecipada pelo empregador ao empregado para a realização de certas despesas, na qual o gasto do empregador está livre de quaisquer encargos, contribuições e imposto de renda retido na fonte, e que, para os que declararem imposto de renda com base em Lucro Real, pode ainda ser duplamente deduzida do montante devido. Isso se dá conforme menção do artigo 2º da referida lei, que a retira da natureza salarial e remuneratória, por isso o livramento da dupla incidência de contribuições, encargos sociais e respectivas tributações.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Finda a análise dos aspectos de salário e remuneração abordados no presente artigo científico, foi possível observar de forma breve o retrospecto histórico do surgimento do

---

<sup>79</sup> CUNHA, Leonardo Dias da. Os direitos dos consumidores em bares, casas noturnas, restaurantes e similares. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3586, 26 abr. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24302>. Acesso em: 20 out. 2020.

<sup>80</sup> BENJAMIN, Antonio Herman. *Manual de Direito do Consumidor*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 223.

<sup>81</sup> LAGE, op. cit.

salário no mundo e no Brasil, o qual se verifica que nunca foi elaborado um código de leis trabalhista brasileira propriamente dita e sim um compilado de leis esparsas que foram reunidas, com teor protecionista nos diferentes dispositivos da legislação para amparo da considerada parte mais vulnerável da relação e que recebe salário e remuneração, para sua subsistência e da sua respectiva prole: o trabalhador.

Importante salientar o estudo da distinção entre salário e remuneração, porque por mais que as vertentes apresentadas no presente trabalho monográfico se propõe de conceitos parecidos e tamanha similitude de termos, os autores supramencionados ressaltaram as características e composições diversas entre elas, o qual remuneração é considerada um gênero, enquanto o salário é uma das espécies que pertencem a esse gênero.

Verificamos as verbas consideradas como remuneração, de forma enfatizada as gorjetas, suas respectivas modalidades e as práticas abusivas que entornam os estabelecimentos comerciais. Demos enfoque também nas premiações e comissões, de longe possuem uma diferença um tanto sutil, mas que faz total diferença na hora de remunerar colaboradores, por isso a relevância dos documentos relativos a política de pagamento delas constituem prova imprescritível.

## REFERÊNCIAS

BABO, Lilian. Comissão X Prêmio. Ibabo, 2020. Disponível em: <https://lbabo.com.br/2018/09/21/comissao-x-premio/>. Acesso em: 23 out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo. 2010.

BENJAMIN, Antonio Herman. *Manual de Direito do Consumidor*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Índice de Súmula do STJ. Disponível em: [http://www.stj.jus.br/docs\\_internet/SumulasSTJ.pdf](http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf). Acessado em: 8 maio 2020.

BRASIL. Índice de Súmula do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acessado em 24 de setembro de 2020.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017*. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm#:~:text=L13419&text=LEI%20N%2013.419%2C%20DE%2013%20DE%20MARÇO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolidação%20das%20Leis,hotéis%2C%20motéis%20e%20estabelecimentos%20similares](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm#:~:text=L13419&text=LEI%20N%2013.419%2C%20DE%2013%20DE%20MARÇO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolidação%20das%20Leis,hotéis%2C%20motéis%20e%20estabelecimentos%20similares).

BRASIL. *Vade Mecum*. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula 309*. O DÉBITO ALIMENTAR QUE AUTORIZA A PRISÃO CIVIL DO ALIMENTANTE É O QUE COMPREENDE AS TRÊS PRESTAÇÕES ANTERIORES AO AJUIZAMENTO DA EXECUÇÃO E AS QUE SE VENCEREM NO CURSO DO PROCESSO. Brasília, DF: DJ, 2006. Disponível em: [www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1846/Sumulas\\_e\\_enunciados](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1846/Sumulas_e_enunciados). Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. *Recurso Ordinário n. 00004932620155070003*. Relator Francisco José Gomes da Silva. Data de julgamento: 19/02/2018. Data de publicação: 20/02/2018. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/548891140/recurso-ordinario-ro-4932620155070003?ref=serp>. Acesso em: 26 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (1. Turma). *Recurso Ordinário n. 0000716-98.2019.5.06.0412*. Relator: Ivan de Souza Valença Alves. Data de Julgamento: 08/07/2020. Data da assinatura: 09/07/2020. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/877514275/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7169820195060412?ref=serp>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (4. Turma). *Recurso Ordinário n. 00020240520165060145*. Data de Julgamento: 07/05/2020. Assinado em: 07/05/2020. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/853382342/recurso-ordinario-trabalhista-ro-20240520165060145?ref=serp>. Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 172 do TST*. REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida). Brasília, DF: TST, 2003. Disponível em: [www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-172](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-172). Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 354 do TST*. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida). Brasília, DF: TST, 2003. Disponível em: [www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-354](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-354). Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 367. UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO* (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1). Brasília, DF: TST, 2005. Disponível em: [www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-367](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-367). Acesso em: 30 out. 2020.

BRECHÓ, Juliana. Breves considerações jurídicas sobre a cobrança da taxa de serviço (gorjeta). *Jus Navegandi*, [S. l.], 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/42404/breves-consideracoes-juridicas-sobre-a-cobranca-da-taxa-de-servico-gorjeta>. Acesso em: 24 jun. 2020.

CARMO, Julio Bernardo do. Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica. *Migalhas*, 6 maio 2013. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI177642,21048-Setenta+anos+da+CLT+uma+retrospectiva+historica>. Acessado em 14 jun. 2020.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. A Nova Regulamentação das gorjetas. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Bahia, ano V, n. 9, out. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130389/2017\\_carvalho\\_jr\\_pedro\\_nova\\_regulamentacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130389/2017_carvalho_jr_pedro_nova_regulamentacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 24 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Revista e Atualizada. Atualizada de acordo com o Novo CPC Lei 13.105 de 16.03.2015. São Paulo: Editora Método, 2015.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. rev. ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2011.

CUNHA, Leonardo Dias da. Os direitos dos consumidores em bares, casas noturnas, restaurantes e similares. *Jus Navegandi*, Teresina, ano 18, n. 3583, 26 abr. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24302/os-direitos-dos-consumidores-em-barescasas-noturnas-restaurantes-e-similares>. Acesso em: 20 ago. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr: 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GONÇALES, Odonel Urbano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1993.

LAGE, Rafael de Oliveira. A cobrança da taxa de serviço (10%) em estabelecimentos comerciais à luz do direito brasileiro. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 1831, 6 jul. 2008. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/11459/a-cobranca-da-taxa-de-servico-10-em-estabelecimentos-comerciais-a-luz-do-direito-brasileiro>. Acesso em: 19 jun 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. Ver, atual. e ampl.. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O Salário*. Ed. Fac-similada. São Paulo: Ltr, 1996.

PAIVA, Patrícia Benedetti. Um análise criteriosa sobre a espécie contrato de doação. *Jus Navigandi*, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46530/um-analise-criteriosa-sobre-a-especie-contrato-de-doacao>. Acesso em: 05 out. 2020.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2012.

PESSOA, Marcus. Guia de gorjetas pelo mundo. Noamazonaseassim, 2019. Disponível em: <https://noamazonaseassim.com.br/guia-de-gorjetas-pelo-mundo>. Acesso em: 23 jul. 2020.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 4. ed. rev., atual.e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

RIBEIRO, Eraldo Teixeira. *Elementos do direito: direito e processo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Premier Máxima, 2006.

RIBEIRO, Roberto Victor Pereira. Gorjeta: uma análise jurídica. *Direito Net*, 7 jan. 2009. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4868/Gorjeta-uma-analise-juridica>. Acesso em: 27 set. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado).

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. 13. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. v. 1.

VENOSA, Silvio. *Direito Civil: contratos em espécie*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.



---

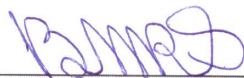
**TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE  
CURSO**

Eu, Beatriz Maria Romano Santos

Aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 31678904, Período matutino, Turma C, tendo realizado o TCC com o título: Salário e Remuneração do Emprego sob a orientação do(a) professor(a): Prof. Dr. Carlos Frederico Zimmermann Neto declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 07 de novembro de 2020.



Assinatura do discente