



Sindcont-SP

- Sindicato dos Contabilistas de São Paulo

1º EPAC – 1º Encontro de Profissionais e Acadêmicos de Contabilidade

FOLHA DE PAGAMENTO

ANÁLISE E APURAÇÃO

Folha de Pagamento – Análise e Apuração

Obrigatoriedade da Elaboração

O **art. 225** do **Decreto nº 3.048/99** determina que a empresa seja obrigada a elaborar mensalmente a folha de pagamento da remuneração paga devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamento.

A elaboração da folha faz parte das obrigações acessórias conforme estabelece a Previdência Social.

Art.225. A empresa é também obrigada a:

I - preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;

.....

O **§ 9º** do **art.225** do **Decreto nº 3.048/99** dispõe que na folha de pagamento, deverão estar discriminados:

- O nome do segurado: empregado, trabalhador avulso, autônomo e equiparado, empresário, e demais pessoas físicas sem vínculo empregatício;
- Cargo, função ou serviços prestados;
- Parcelas integrantes da remuneração;
- Parcelas não integrante da remuneração (diárias, ajuda de custo, etc.);
- O nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;
- A indicação do número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.

§ 9º A folha de pagamento de que trata o inciso I do Caput, elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização, deverá:

I - discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado;

*II-agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual; (**Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 29/11/99**);*

III - destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;

IV - destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais; e

V -indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.

Lembrando que não existe modelo oficial para sua elaboração, podendo ser adotados critérios que melhor atendam aos interesses de cada empresa, observadas as informações que legalmente deve conter.

Nota:

A empresa não está obrigada a inserir todos os segurados na mesma folha de pagamento, podendo elaborar folhas separadas para os empregados e os contribuintes individuais (empresários e autônomos).

A folha de pagamento para fins contábeis deverá ser de forma analítica e sintética sendo:

Analítica – conter de forma discriminada a memória de cálculo de todas as parcelas pagas ao empregado da retenção dos encargos sociais.

Sintética – conter mapa demonstrando os valores totais pagos e os valores totais descontados.

Na maioria das empresas, a folha de pagamento é elaborada e controlada por centro de custo.

Folha de Pagamento Informatizada

A empresa poderá adotar o sistema informatizado para elaboração da folha de pagamento, observando todos os procedimentos de uma folha manual. A empresa deverá ter um programa de folha adequado a suas necessidades, contendo todas as informações necessárias, como os salários, adicionais de horas extras, prêmios, gratificações, identificação de cada empregado, adicional noturno, repouso semanal remunerado, dentre outras informações e ainda as tabelas de desconto do INSS e do IRRF.

Procedimentos e Prazo para Pagamento do Salário

Procedimentos

O **art. 464** da **CLT** determina que o pagamento do salário deva ser efetuado contra-recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

A **Lei nº 9.528/97** veio acrescentar o **parágrafo único** ao **art. 464** da **CLT** estabelecendo que tenha força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimentos de crédito próximo ao local de trabalho.

Nota:

Os pagamentos efetuados por intermédio de cheques ou depósitos em conta corrente obrigam ao empregador assegurar ao empregado o seguinte:

- ✓ Horário durante o expediente ou logo após este, que permita o desconto imediato do cheque ou o saque imediato do valor depositado;
- ✓ Transporte, caso necessário, para acesso ao estabelecimento bancário;
- ✓ Quaisquer outras condições que impeçam atrasos no recebimento dos salários e da remuneração das férias.

O pagamento dos salários deverá ser efetuado mediante recibo, no qual serão

discriminadas todas as parcelas pagas. Há a necessidade de que as horas/dias trabalhados, as faltas injustificadas e os repousos semanais (caso não seja o empregado mensalista) sejam discriminados separadamente no recibo, porque além de facilitar a compreensão do empregado, evita a configuração do “salário complessivo”, proibido por lei.

O recibo deverá ser apresentado em duas vias para efeito de comprovação do pagamento do salário, ficando a primeira via em poder do empregador e a segunda com o empregado.

Além das parcelas componentes da remuneração e dos descontos a serem efetuados, os empregadores obrigam-se ainda a comunicar mensalmente aos empregados os valores recolhidos ao FGTS em conta vinculada, que poderão constar no mesmo recibo de pagamento dos salários do empregado.

O pagamento dos salários não pode ser estipulado por prazo superior a um mês, com exceção de pagamento de comissões, percentagens e gratificações conforme estabelece o art. 459 da CLT.

Prazo para Pagamento

Quando o pagamento for estipulado por mês, deverá ser efetuado o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Se estipulado por semana ou quinzena, este deverá ser efetuado também no máximo até o quinto dia da semana ou quinzena vencida.

Assim temos por prazo:

- ✓ Pagamento mensal = até 5º dia útil do mês subsequente ao vencido;
- ✓ Pagamento semanal ou quinzenal = até 5º dia (corrido) após o vencimento da semana ou quinzena

Na contagem dos dias úteis, para o pagamento mensal, serão incluídos o sábado, excluindo-se apenas domingos e feriados, inclusive feriados municipais. Quando o feriado for apenas bancário, o dia em questão será considerado dia útil para efeito de pagamento salarial.

O **art. 467 da CLT** determina que em caso de rescisão de contrato de trabalho, motivada pelo empregador ou pelo empregado, e havendo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o empregador é obrigado a pagar ao empregado, à data do seu comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dos mesmos salários (parte em que não haja litígio, estando às partes de acordo), ou de quaisquer outras verbas rescisórias, sob pena de ser, quanto a essas partes, condenado a pagá-las acrescidas de 50%.

Nota: Até a data de 04/09/01, entretanto, esta obrigatoriedade do pagamento da parte incontroversa se limitava apenas aos salários, sob pena de ser o empregador condenado a pagá-los em dobro (100%). Com a publicação da Lei nº 10.272/01, é que tal obrigação se estendeu a todas as parcelas rescisórias e que a penalidade foi reduzida para apenas 50% dos valores.

Definição de Salário e Remuneração

Salário é a contraprestação devida ao empregado, pela prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre as partes.

O **art. 457** da **CLT** dispõe que a remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa), com outras vantagens percebidas na vigência do contrato trabalho, como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem, DSR, Gratificação, Prêmios – desde que habituais Triênios, anuênios, biênios, Prêmios de assiduidade, Quebra-caixa, Gorjetas, Ajuda de Custo habitual, Abonos habituais, Salário in Natura – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado [aluguel de casa, carros, escola de filhos, diárias para viagem (excedentes de 50% do salário)], etc.

Nota:

Entende-se por habitual aquilo que pode vir a se repetir como, por exemplo, uma gratificação pelo bom desempenho semestral do empregado, quando a cada semestre ele será avaliado, podendo tornar a receber referida gratificação.

Súmula 152 do TST – Gratificação. Ajuste Tácito.

“O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito. Ex-prejulgado n. 25. (Súmula aprovada pela Resolução Administrativa n. 102, DJU 11/10/1982 e DJU 15/10/1982).”

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, conforme determina o **art. 458** da **CLT**

Parcelas Excluídas do Salário

O **§2º** do **art. 457** da **CLT** estabelece que não se inclua nos salários a ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

O **§ 2º** do **art. 458** da **CLT** dispõe que não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- ✓ vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- ✓ educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- ✓ transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- ✓ assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- ✓ seguros de vida e de acidentes pessoais;
- ✓ previdência privada

Discriminação das Verbas

Ao efetuar o pagamento da remuneração ao empregado, o empregador deverá discriminar todas as verbas que a compõem, tais como, salário, horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, etc.

Vale frisar que, o entendimento majoritário versa no sentido que é vedado o chamado salário compressivo, ou seja, aquele que engloba vários direitos legais ou contratuais do empregado.

Nesse sentido, manifestou-se o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Súmula nº 91 do TST.

Salário Compressivo

Salário compressivo é aquele que compreende, no valor ajustado entre as partes, várias parcelas devidas ao empregado como, por exemplo, horas extras, repouso semanal remunerado, adicionais etc.

Como exemplo citamos o caso do empregado que é contratado com um Salário de R\$ 950,00 sendo que neste já está compreendido uma gratificação.

Lembrando que este tipo de ajuste não é admitido na doutrina e na jurisprudência, pois não permite a comprovação destacada das verbas componentes da remuneração que estejam sendo pagas ao empregado, sendo nulo tal ajuste, são consideradas como não pagas às parcelas que porventura se encontrem implícitas no salário.

Súmula 91 do TST – Salário Compressivo.

“Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. (Súmula aprovada pela Resolução Administrativa n. 69, DJU 26/09/1978).”

Horas Extras

Em regra, a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, 44 semanais e 220 horas mensais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior.

Todavia, havendo necessidade, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Nesta hipótese, a remuneração do serviço extraordinário será superior, no mínimo, em 50% à do normal.

Lembrando que, poderá existir contrato, acordo ou convenção coletiva, disciplinado percentual superior a 50% para o pagamento da hora extraordinária. Nesta hipótese, caberá ao empregador aplicar tal regra.

Supressão das Horas Extras

Quando se solicita a um empregado que deixe de fazer horas extras, fica a dúvida se é devido ou não a incorporação dessas horas extras ao salário ou deixar simplesmente de pagar essas horas.

Essa dúvida persistiu por muito tempo, até que a Justiça do Trabalho definiu o assunto, dispondo que a supressão acaba implicando no pagamento de indenização ao empregado.

O TST - Tribunal Superior do Trabalho através da **Súmula nº 291** determina que a supressão pelo empregador, do serviço suplementar prestado **com habitualidade** durante pelo menos um ano assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano, ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

O Enunciado nº 291 é uma revisão do Enunciado nº 76 que dispunha:

“O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de dois anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais”.

Isso significa dizer que, no lugar de incorporarmos as horas extras ao salário do empregado, por ocasião de sua supressão, o trabalhador irá receber uma indenização única e o seu salário volta a ter o valor equivalente ao número de horas normais trabalhadas no mês.

Definição de Habitualidade

Para fins de supressão das horas extras, a habitualidade não pode ser vista pelo lado que somente existe se houver a repetição diária. Os doutrinadores entendem que habitual é aquilo que se faz por costume, de modo freqüente. O uso freqüente é apenas o uso duradouro, não só o uso diário.

O que caracteriza o hábito é a freqüência com que se repete, de forma uniforme, não a repetição diária.

Uso do BIP

A Jornada de Trabalho é o período em que o empregado fica à disposição do empregador para dar cumprimento às tarefas que lhe são atribuídas por força de seu contrato de trabalho.

De acordo com o **Art.7º, inciso XIII da Constituição Federal/88**, a jornada de trabalho não excederá de 8 horas diárias e 44 horas semanais, desde que não seja expressamente fixado outro limite.

Quando essa jornada diária ou semanal ultrapassa o limite determinado pela legislação ou no contrato de trabalho, e denominado este período de hora extraordinária.

Jornada de Sobreaviso

Existem algumas atividades em que o empregado no término de sua jornada de trabalho fique no chamado regime de sobreaviso, ficando no aguardo de uma chamada para executar determinado serviço.

A chamada desses funcionários para o trabalho normalmente se dá na maioria das vezes por meio do aparelho de bip,

Em decorrência da utilização do bip pelo empregado, surgiram algumas dúvidas se o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador deve ser ou não remunerado.

A jurisprudência não é pacífica sobre o assunto, mas existe uma predominância dispondo que aos portadores do bip, aplica-se o mesmo preceito aplicado ao ferroviário, isso quer dizer que o período em que o empregado fica aguardando ordem do empregador fora do local de trabalho deve ser remunerado à base de 1/3 do salário normal.

Adicional Noturno

O empregado que trabalhar no período noturno, compreendido entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, fará jus ao adicional de 20% sobre o salário-hora diurno para o empregado urbano conforme estabelece o **art. 73 da CLT**.

O **art. 7º parágrafo único da Lei nº 5.889/73** determina que para o empregado rural o adicional de 25%.

Observa-se também que para a categoria dos advogados conforme art.20 § 3º da Lei nº 8.906/94 o adicional é de 25%.

Nos horários mistos que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se as horas de trabalho noturno, ou seja, a hora de 52 min. e 30 segundos (§4º do art. 73 da CLT) para período noturno.

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula TST nº 60).

Súmula TST nº 60 - Adicional Noturno. Integração no Salário e Prorrogação em Horário Diurno (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, de-vido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Histórico:

Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Redação original - RA 105/1974, DJ 24.10.1974

Nº 60 Adicional noturno

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Empresas de Trabalho essencialmente Noturno

Algumas empresas funcionam exclusivamente em horário noturno, considerando-se a natureza de suas atividades, como exemplo cita-se boates, e nestes casos, não haverá a obrigação do pagamento do adicional noturno, desde que a remuneração percebida pelo empregado seja superior ao montante do salário mínimo acrescido de 20% conforme estabelece o **§ 3º do art. 73 da CLT**

Transferência de Turno

A mudança de turno, de trabalho executado à noite, para o dia, importa na perda do adicional, conforme o disposto na **Súmula nº 265 do TST**.

Súmula TST nº 265 - Adicional Noturno - Alteração de Turno de Trabalho - Possibilidade de Supressão (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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

Histórico:

Redação original - Res. 13/1986, DJ 20.01.1987, 22, 23 e 26.01.1987

Nº 265 Adicional noturno – Alteração de turno de trabalho – Possibilidade de supressão.

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

Vigia – Direito ao Adicional Noturno

Conforme o disposto na **Súmula nº 140 do TST** é assegurado o adicional noturno ao vigia.

Súmula TST nº 140 - VIGIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional (ex-Prejulgado nº 12).

Histórico:

Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 140 É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional (ex-Prejulgado nº 12).

A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Portanto, se o empregado trabalha das 22 horas às 5 horas do dia seguinte, terá de efetivo trabalho 7 horas normais, mas o empregador deverá considerar, para efeito de pagamento, 8 horas, conforme demonstrado a seguir:

- Tempo efetivamente trabalhado: 420 minutos (7 horas x 60 minutos)

- Horas noturnas: 8 horas (420 minutos ÷ 52m 30seg)

Adicionais de Periculosidade

Os empregados que trabalham em contato permanente com inflamáveis, explosivos ou eletricidade, recebem um adicional de 30% sobre o salário contratual, não incidindo referido percentual sobre prêmios, gratificações e participação nos lucros e etc.

Observa-se que caso o empregado receba salário mais a gratificação de função o adicional de periculosidade será calculado somando-se os dois valores em razão de seu caráter de permanência, uma vez que o empregado fará jus à sua percepção enquanto mantido no cargo.

Atividade exercida em Postos de Gasolina

Com relação às atividades desenvolvidas com combustível, encontramos a **Súmula nº 39 do Tribunal Superior do Trabalho** e **212 do Supremo Tribunal Federal**, que orientam no sentido de ser devido adicional de Periculosidade aos empregados que operam bomba de gasolina, e ao que trabalham em posto de revenda de combustível.

Súmula do TST nº 39 - PERICULOSIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).

Histórico:

Redação original - RA 41/1973, DJ 14.06.1973

Súmula 212 do STF - Tem direito ao adicional de serviço perigoso o empregado de posto de revenda de combustível líquido.

Data de Aprovação - Sessão Plenária de 13/12/1963

Fonte de Publicação - Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 104.

Loja de Conveniência x Posto de Gasolina = Adicional de Periculosidade

São recorrentes as perguntas: Atendentes de lojas de conveniências têm direito ao recebimento de adicional de periculosidade? Se não têm direito, esse adicional pode ser suprimido? Pode continuar pagando, tão somente, aos atendentes mais antigos e deixar de fazê-lo em relação aos novos?

O **Anexo 02 da Norma Regulamentadora - NR-16** (Atividades e Operações Perigosas com inflamáveis) estabelece que:

“São consideradas atividades ou operações perigosas, conferindo aos trabalhadores que se dedicam a essas atividades ou operações, bem como aqueles que operam na área de risco adicional de 30 (trinta) por cento, as realizadas:”

(...) São consideradas áreas de risco:

q) abastecimento de inflamáveis - toda a área de operação, abrangendo, no mínimo, círculo com raio de 7,5 metros com centro no ponto de abastecimento, raio de 7,5 metros com centro na bomba de abastecimento da viatura e faixa de 7,5 metros de largura para ambos os lados da máquina “, observa-se que se estiver dentro desta área pré-estabelecida fará jus ao adicional de periculosidade.

Atividade exercida no setor de energia elétrica

Em se tratando de empregados que exercem atividades no setor de energia elétrica em condições de periculosidade o adicional de 30% será calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, conforme dispõe a **Súmula nº 191 do TST**.

Súmula do TST nº 191 - ADICIONAL PERICULOSIDADE - INCIDÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este

acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Histórico:

Redação original - Res. 13/1983, DJ 09.11.1983

Nº 191 O adicional de periculosidade

A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão por intermédio de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho conforme determina a Norma Regulamentadora NR16.

Horas Extras Horas Noturnas e Horas de Sobreaviso realizadas no mesmo ambiente de risco - Adicionais Concomitantes.

De acordo com a **Súmula nº 264 do TST**, o cálculo das horas extras e das horas noturnas feitas no mesmo ambiente de risco será calculado sobre o valor da hora normal acrescido do respectivo adicional de periculosidade.

Súmula do TST nº 264 – HORA SUPLEMENTAR – CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Histórico: Redação original - Res. 12/1986, DJ 31.10.1986, 03 e 04.11.1986

A **Orientação Jurisprudencial SDI-I nº 259** estabelece que:

Adicional Noturno. Base de cálculo. Adicional de periculosidade. Integração (Inserida em 27.09.2002)

“O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.”

Horas de Sobreaviso x Adicional de Periculosidade

O período em que o empregado se encontrar de sobreaviso, não deverá ser remunerado com o adicional de periculosidade, pois durante estas não se expõe o empregado a situações de risco conforme determina a Súmula nº 132 - II do TST.

Súmula nº 132 do TST

“Adicional de Periculosidade - Integração (incorporadas as Orientações

Jurisprudenciais nº 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

...

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da "SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)"

...

Pagamento do Adicional proporcional e Percentual inferior a 30%.

O Tribunal Superior do Trabalho por intermédio **da Súmula nº 364** firmou o entendimento que a fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, **desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas.**

Súmula nº 364 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 5, 258 e 280 da SDI-1

"Adicional de Periculosidade - Exposição Eventual, Permanente e Intermitente

...

II-A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos. (ex-OJ nº 258 - Inserida em 27.09.2002)."

Integração ao Salário

A **Súmula 132 do TST** estabelece que o adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo da indenização e das horas extras. Sendo assim, o adicional pago com habitualidade integra o salário para o pagamento das férias, 13º salário, horas extras, repouso semanal remunerado, bem como as demais verbas que integram o salário.

Súmula nº 132 do TST

*"Adicional de Periculosidade - Integração (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)*

.....

Histórico:

Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 132 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 3).

Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Nº 132 O adicional-periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização (ex-Prejulgado nº 3).

Supressão do Adicional

O adicional de periculosidade somente é devido quando o trabalho é executado em local e condições perigosas. Assim, se o empregado deixa de trabalhar em local considerado de risco à sua saúde ou integridade física, a empresa não está obrigada a

continuar pagando-lhe o respectivo adicional, uma vez que tal direito está condicionado ao exercício de atividade perigosa.

Simultaneidade com Insalubridade

Caso o empregado exerça suas funções, simultaneamente, em ambiente perigoso e insalubre, o mesmo poderá optar pelo adicional de insalubridade, evidentemente quando o valor deste for superior ao de periculosidade.

Adicional de Insalubridade

A realização de trabalho exposto a agentes nocivos à saúde obriga o empregador ao pagamento do adicional de insalubridade, a fim de compensar os danos causados ao empregado, o adicional varia de acordo com a gravidade do agente a que o empregado está exposto.

O **art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT** declara que o citado adicional será de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, conforme o grau de insalubridade (mínimo, médio ou máximo), conforme quadro das atividades insalubres constante da **Norma Regulamentadora (NR) nº15**.

Com base nessa norma, o **Tribunal Superior do Trabalho**, por intermédio das **Súmulas 17 e 228**, consagrou o seguinte:

“Súmula 17 – O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional, será sobre este calculado.”

“Súmula 228 – O percentual de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o artigo 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas na Súmula nº 17.”

Contudo, o TST cancelou a **Súmula 17** e alterou a redação da **Súmula 228**, em razão da edição, pelo Supremo Tribunal Federal, da **Súmula Vinculante 4**, que veda a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado e torna, assim, inconstitucional o artigo 192 da CLT.

Com a modificação pelo TST, a redação da **Súmula 228** passa a ser a seguinte:

“A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.”

Incidência de mais de um fator

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será considerado apenas o de grau mais elevado, para efeito do acréscimo salarial, sendo vedado o pagamento cumulativo.

Acumulação com o Adicional de Periculosidade

A legislação não dá ao empregado o direito de usufruir concomitantemente do adicional de periculosidade e do adicional de insalubridade. Assim, caso o empregado exerça suas funções, simultaneamente, em ambiente perigoso e insalubre, o mesmo

poderá optar pelo adicional de insalubridade evidentemente, quando o valor deste for superior ao de periculosidade

Eliminação da Insalubridade

A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional, podendo a eliminação ou neutralização ocorrer:

- a) com a adoção de medidas de ordem geral, que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial, por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

Súmula do TST nº 80 - Insalubridade

“A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional. (RA 69/1978, DJ 26.09.1978)”

Entendimentos do TST

Através da **Súmula 289 TST**, firmou-se o entendimento que o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não exime o pagamento do adicional de insalubridade. Cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Súmula do TST nº 289 – INSALUBRIDADE – ADICIONAL - FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Histórico:

Redação original - Res. 22/1988, DJ 24, 25 e 28.03.1988

Nº 289 Insalubridade – Adicional – Fornecimento do aparelho de proteção – Efeito.

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Outra posição adotada pelo TST, por meio da **Súmula 248**, é de que a reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE- DIREITO ADQUIRIDO (manti-da) -

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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

Histórico:

Redação original - Res. 17/1985, DJ 13, 14 e 15.01.1986

Nº 248 Adicional de Insalubridade – Direito adquirido.

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

Assim, a legislação não admite o direito adquirido, pois se trata de salário condicionado à existência da insalubridade, admitindo a supressão do adicional no caso de desaparecimento do agente insalubre.

Adicional de Insalubridade x Horas Extras

O adicional de insalubridade, ainda que tenha natureza indenizatória, pois se destina a compensar determinado empregado por seu trabalho em condições insalubres, deve incidir sobre o cálculo de horas extras. Isto porque as horas extras são devidas pelo trabalho extraordinário naquele mesmo local insalubre.

Este entendimento foi consagrado pela nova redação da **Orientação Jurisprudencial 47 SBDI-1 do TST** que dispõe que a base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade.

OJ-SBDI1-47 - HORAS EXTRAS - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO (alterada) – Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008

A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade.

Histórico

Redação original – Inserida em 29.03.1996

...47. Hora extra. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. É o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade, este calculado sobre o salário-mínimo.

Autorização para o Trabalho Extraordinário

Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações na jornada de trabalho somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho, as quais procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho.

A licença poderá ser solicitada através da SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Através da **Súmula 349**, o TST esclarece que “a validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. (artigo 7º da Constituição Federal de 1988, artigo 60 da CLT)”.

SUM-349 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Histórico:

Redação original - Res. 60/1996, DJ 08, 09 e 10.07.1996

Nº 349 Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo co-letivo. Validade.

A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. (art. 7º, XIII, da Constituição da República; art. 60 da CLT)

Adicional de Insalubridade x Integração à Remuneração

O adicional de insalubridade, que é pago em caráter permanente, integra a remuneração do empregado para todos os efeitos, como por exemplo, no pagamento de férias, 13º Salário, bem como em rescisão de contrato de trabalho.

Adicional de Transferência

O **art.469 da CLT** dispõe que se considera transferência o deslocamento do empregado de um estabelecimento para outro, desde que se verifique a mudança de seu domicílio.

Em caso de necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, desde que haja o consentimento do trabalhador e que tal transferência não lhe acarrete prejuízo direto ou indireto, ficando o empregador obrigado a um pagamento suplementar mínimo de **25%** dos salários que o empregado perceber naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Tratando-se, porém, de transferência definitiva, não será devido o adicional.

Adicional de Tempo de Serviço

A legislação trabalhista não prevê qualquer adicional de tempo de serviço, sendo, via de regra, tal pagamento instituído pelo acordo ou convenção coletiva da categoria profissional, que visa complementar o salário do empregado que permanece por determinado período de tempo na empresa, com seu contrato de trabalho em vigor.

Enquadram-se nesta modalidade os anuênios, biênios, triênios, quinquênios, etc, ou seja, pagamentos efetuados em função do tempo de vigência do contrato de trabalho, do empregado na empresa.

Repouso Remunerado

Todo empregado, inclusive os rurais e domésticos, tem direito ao repouso remunerado, que consiste em um dia de descanso semanal de 24 horas consecutivas,

preferencialmente nos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, também nos feriados civis e religiosos.

É devido o pagamento do repouso semanal e dos feriados ocorridos na semana ao empregado que tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, não se acumulando a remuneração, no caso de o repouso semanal e o feriado recaírem no mesmo dia.

Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período de segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia do repouso.

Inaplicabilidade do Desconto do Repouso Remunerado

A jurisprudência trabalhista, em sua maioria, tem se manifestado quanto à inaplicabilidade do desconto do repouso remunerado ao quinzenalista ou mensalista, quando do não cumprimento integral da jornada de trabalho semanal, uma vez que a forma de pagamento, por quinzena ou por mês, já lhes assegura aquela parcela, ficando eles sujeitos, apenas, aos descontos referentes aos dias não trabalhados.

De acordo com o entendimento dos Tribunais do Trabalho, o desconto do repouso remunerado fica restrito ao horista, diarista ou semanalista, quando ele não cumprir integralmente a sua jornada de trabalho semanal.

Todavia, cabe ressaltar que esse assunto é polêmico, pois alguns doutrinadores entendem que o pagamento do repouso está condicionado à assiduidade do empregado, sem distinção quanto ao critério de cálculo e pagamento do salário.

Trabalho aos Domingos e Feriados

Em regra, o trabalho aos domingos e feriados não é permitido. Contudo, existem empresas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às suas atividades ou ao local onde se estabeleceram, são legalmente autorizadas a funcionar nesses dias.

A autorização para a realização de trabalho permanente, nos domingos e feriados civis e religiosos, é concedida às empresas que apresentarem, às autoridades regionais do trabalho, requerimento, nesse sentido, o qual deve ser acompanhado dos documentos a seguir discriminados:

- a) laudo técnico elaborado por Instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando as necessidades de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de 4 anos;
- b) acordo coletivo de trabalho ou anuência expressa de seus empregados, manifestada com a assistência da respectiva entidade sindical;
- c) escala de revezamento organizada de modo que, em um período máximo de 7 semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos de um domingo de folga.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego inspecionará a empresa requerente, e a autorização somente será concedida se não for constatada irregularidades quanto às normas de proteção, segurança e medicina do trabalho. As autorizações serão concedidas pelo prazo de 2 anos, renováveis por igual período.

Os pedidos de renovação devem ser formalizados 3 meses antes do término da autorização, observados os requisitos das letras “a”, “b” e “c” anteriores.

Relativamente à letra “c”, quando se tratar de mulheres, a escala deve ser organizada de tal modo que o descanso aos domingos ocorra a cada 15 dias.

Comércio Varejista

A **Lei 10.101/2000**, alterada pela **Lei 11.603/2007**, autorizou que o comércio em geral trabalhe aos domingos e feriados, desde que observada à legislação municipal.

O referido ato determina que o repouso semanal remunerado deva coincidir, pelo menos, uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva. Desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho, também será permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral.

No caso do trabalho aos domingos, em se tratando de comércio em geral, deve ser organizada uma escala de revezamento ou folga mensalmente organizada, a fim de que, pelo menos em um período máximo de 3 semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga.

As infrações às normas mencionadas anteriormente sujeitará a empresa à multa que varia de R\$ 40,25 a R\$ 4.025,33.

Casos Excepcionais

Além das empresas legalmente autorizadas, excepcionalmente, será admitido o trabalho em dia de repouso nos seguintes casos:

- a) quando ocorrer motivo de força maior, devendo a empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional do trabalho, no prazo de 10 dias;
- b) quando, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo aparente, a empresa obtiver da autoridade regional do trabalho autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 dias.

Nos dias de repouso, em que for permitido o trabalho, não é permitida a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Remuneração x Trabalho domingos e feriados

Nos serviços em que for permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias é pago em dobro.

A empresa pode se eximir do pagamento em dobro, desde que conceda ao empregado outro dia de folga na semana.

A **Súmula 146 TST** – Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento que o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Súmula do TST - 146 TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Histórico:

Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982 Nº 146 O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo (ex-

Prejulgado nº 18).

Portanto, ocorrendo o trabalho em dia de repouso, sem que haja uma folga compensatória, o empregado deverá receber o valor de 2 dias de salário, sem considerar o dia que já está incluído no salário.

Exemplificando, se o empregado recebe R\$ 1.200,00 por mês de salário, e veio a trabalhar no domingo, sem uma folga compensatória, ele terá o repouso pago da seguinte forma:
R\$ 1.200,00 ÷ 30 = R\$ 40,00
R\$ 40,00 x 2 = R\$ 80,00
Remuneração devida no mês: R\$ 1.280,00 [R\$ 1.200,00 + R\$ 80,00 (remuneração do trabalho no domingo)]

Escala de Revezamento

As empresas legalmente autorizadas a funcionar no domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, devem elaborar uma escala de revezamento ou folga, mensalmente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização, a fim de que, pelo menos, em um período máximo de 7 semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga.

Nos casos em que o feriado recaia no domingo, não haverá mudança na escala, já que o empregado terá direito somente a uma folga para descanso na semana, pois os repouso recaíram no mesmo dia.

Entretanto, este entendimento não é pacífico, já que há corrente que defende como sendo dia útil o domingo trabalhado, e se o feriado recai neste dia, deve ser pago em dobro.

Como já se comentou determinadas empresas, por exigência do serviço, são obrigadas a funcionar em domingos, portanto, as mesmas sempre têm que ter empregados trabalhando, o que impossibilita que todos folguem sempre aos domingos.

Para sanar este problema, as empresas elaboram para os homens uma escala de revezamento ou folga mensalmente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização, a fim de que, pelo menos em um período máximo de 7 semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga.

No caso de trabalho da mulher, deve ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Repouso Remunerado x Parcelas Pagas Habitualmente

As horas extras, os adicionais, os prêmios, assim como qualquer outra parcela salarial, quando pagos com habitualidade, integram o valor do repouso remunerado.

Entretanto, segundo a **Súmula 225 do TST**, não repercutem no cálculo do valor do repouso remunerado as gratificações de produtividade e por tempo de serviço pagas mensalmente.

Segundo entendimento do TST, através da **Súmula 354 do TST**, as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, não servem de base de cálculo para o repouso semanal remunerado.

Cálculo da Remuneração do Repouso Remunerado

Assim, existem empregados cujas remunerações são pagas por hora, semana, quinzena, mês, tarefa ou peça ou, ainda, comissões, dentre outras modalidades. Portanto, para cada um desses assalariados, o cálculo da remuneração do repouso semanal é efetuado de forma diferente.

- **Semanalistas, Diaristas e Horistas** - Para os que trabalham por hora, por dia ou por semana, basta que se apure, aritmeticamente, quanto ganha o empregado por dia. O repouso corresponderá, neste caso, há um dia normal de trabalho, incluídas as horas extras ou qualquer outra parcela salarial, quando pagas com habitualidade.

- **Mensalistas e Quinzenalistas** - Os mensalistas e quinzenalistas já têm assegurado, no salário convencionado, o valor do repouso remunerado.

Todavia, na hipótese de realização de horas extras habitualmente, estas devem ser consideradas no cálculo do repouso.

Neste caso, a integração das horas extras no repouso se dará com base na semana normal de trabalho, sendo a mesma apurada na base de 1/6 da jornada extraordinária, acrescida do respectivo adicional.

Exemplificando, o empregado que tenha recebido um total de R\$ 600,00 de horas extras, já incluído o adicional, receberá a título de repouso remunerado o seguinte:
– R\$ 600,00 x 1/6 = R\$ 100,00

Cabe ressaltar que a posição adotada no exemplo acima não é unânime. Há fiscais do trabalho que entendem que o repouso da hora extra deve ser apurado, considerando-se o número de dias trabalhados no mês e o número de descansos.

Assim, se o empregado recebeu R\$ 600,00 de horas extras no mês de abril/2010, já incluído o adicional, receberá, a título de repouso remunerado sobre as referidas horas, o seguinte:

– R\$ 600,00 ÷ 24 (número de dias trabalhados) = R\$ 25,00

– R\$ 25,00 x 6 dias (domingos e feriado) = R\$ 150,00

Neste caso, o repouso semanal resultou em R\$ 150,00.

Cabe à empresa adotar o procedimento que lhe pareça mais justo, já que a legislação não disciplina o assunto.

Repouso Remunerado x Comissionistas

Não há disposição expressa na legislação quanto à forma de cálculo do repouso remunerado dos empregados cuja remuneração seja paga, exclusivamente, à base de comissões.

Entretanto, o entendimento majoritário emanado dos tribunais trabalhistas é no sentido de que, não havendo disposição expressa na legislação, a remuneração do repouso

do comissionista deve ser calculada, dividindo-se o total dos rendimentos da semana pelo número de dias de trabalho efetivo.

Exemplificando, um empregado cujo pagamento seja feito apenas à base de comissões e que recebeu um total de comissões de R\$ 2.280,00 em um mês com quatro domingos e dois feriados, tendo sido obtido o valor dos repouso semanais mediante divisão do valor das comissões por 24 dias efetivamente trabalhados, cujo resultado foi multiplicado pelo número de dias relativos aos domingos e feriado, como demonstrado a seguir:

- valor das comissões: R\$ 2.280,00
- valor de um repouso remunerado: $R\$ 2.280,00 \div 24 \text{ dias} = R\$ 95,00$
- valor do repouso remunerado do mês: $R\$ 95,00 \times 6 \text{ dias} = R\$ 570,00$

Caso o empregado percebesse salário fixo, além das comissões, o valor destas e o do repouso remunerado seriam acrescidos à parte fixa de sua remuneração, visto que, no que se refere à parte fixa, o repouso remunerado já se acha incluído no valor pago, não havendo necessidade de cálculo destacado.

Repouso Remunerado x Integração ao Salário

A remuneração dos dias de repouso obrigatório, tanto a do repouso semanal como a correspondente aos feriados, integra o salário do empregado para todos os efeitos legais.

Descontos Permitidos na Folha de Pagamento

Ao empregador não é permitido efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos salariais (vales pagos na metade do mês), de dispositivo de lei ou de contrato coletivo.

Eventuais descontos, somente serão permitidos através de expressa autorização do empregado, e desde que não cause prejuízo ao trabalhador.

O **art. 462 da CLT** estabelece que ao empregador seja vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, o **§ 1º** do artigo mencionado dispõe que em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

A **Súmula nº 342** do Tribunal Superior do Trabalho determina:

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

Com base no exposto a seguir se comentará sobre os descontos permitidos por lei ou convenção coletiva

Adiantamentos - Os adiantamentos são aqueles efetuados em dinheiro ao empregado, para serem descontados do salário.

Como adiantamento, temos também os chamados "Vales" que os empregados comumente fazem junto à empresa, para satisfazer suas necessidades mais urgentes.

A legislação não estabelece limite do adiantamento, portanto o empregador poderá limitá-lo, o que é aconselhável, pois se for adiantado todo o salário antes do prazo de vencimento do mesmo, não será possível efetuar os demais descontos que porventura existam.

Descontos Previstos em Lei - Os descontos resultantes de dispositivos de lei são aqueles determinados por lei, como por exemplo, a contribuição sindical, a contribuição previdenciária e o imposto de renda.

Estes descontos são compulsórios, não dependendo da vontade do empregado e não trazendo necessariamente benefícios para ele, diferentemente de outros descontos previstos em lei, que para serem realizados precisam de autorização do empregado ou que ele se beneficie em relação ao mesmo.

Vale Transporte - O vale-transporte foi instituído pela **Lei nº 7.418/85**, regulamentada pelo Decreto nº 92.180/85, revogado pelo de nº 95.247/87, consiste em benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva, em despesa de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, por intermédio do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos.

Entende-se por deslocamento a soma dos segmentos que compõe a viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Quando instituído a concessão do benefício era facultativa, tornando-se obrigatória com a Lei nº 7.619 de outubro de 1987.

São beneficiários do vale-transporte os trabalhadores em geral, tais como:

- ✓ os empregados, assim definidos no art.3º da CLT;
- ✓ os empregados domésticos, assim definidos pela Lei nº 5.859/72;
- ✓ os trabalhadores de empresas de trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019/74;
- ✓ os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho, percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador;
- ✓ os empregados do subempreiteiro, em relação a este e ao empreiteiro principal, nos termos do art.455 da CLT; e
- ✓ os atletas profissionais de que trata a Lei nº 6.354/76.

O vale-transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de até 6% de seu salário, cujo desconto será proporcional à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho que favoreça o beneficiário.

Despesa Inferior a 6% do Salário Básico - Caso a despesa com o deslocamento do beneficiário seja inferior a 6% do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento.

Base de Cálculo - A base de cálculo para determinação da parcela a cargo do beneficiário será:

I - o salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e

II - o montante recebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa, serviço feito ou quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes.

Substituição por Dinheiro - É vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, salvo, na hipótese de falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

Incidência sobre o Vale-Transporte - Sobre a parcela correspondente ao vale-transporte concedido nos termos da legislação em vigor não incide INSS, FGTS e IRRF.

Alimentação / Cesta Básica - O empregador está legalmente autorizado a descontar do salário do empregado a parcela referente à alimentação fornecida. Este também é um caso em que o desconto somente pode ser feito, se houver a concessão do benefício.

Quando a alimentação é fornecida como salário utilidade, deverá atender aos fins a que se destinam e o desconto será de até 20% do salário contratual do empregado, vale lembrar que o desconto não pode ser superior ao custo real da alimentação.

No caso de a empresa manter o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o desconto poderá ser de até 20% do custo da alimentação.

Habitação - Quando o empregador fornecer habitação ao empregado, o desconto poderá ser de até 25% do salário contratual.

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 ocupantes.

Outros Descontos - Além dos descontos relacionados anteriormente, também serão objetos de desconto:

- ✓ Falta não justificada ao serviço;
- ✓ Prejuízo causado pela rescisão antecipada de contrato por prazo determinado, sem cláusula de rescisão antecipada, que não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições;
- ✓ A falta do aviso prévio por parte do empregado;
- ✓ Importância proveniente de dívida ou responsabilidade contraída pelos empregados junto à Seguridade Social, relativa a benefícios pagos indevidamente.

Pensão Alimentícia - A legislação do trabalho não prevê o desconto no salário para pagamento de pensão alimentícia. A pensão alimentícia é prestada por uma pessoa, como encargo ou como obrigação para alimentação de outra, tendo que ser cumprida de forma espontânea ou por imposição judicial, firmada em sentença proferida em ação competente. Apesar de a pensão alimentícia estar fora do âmbito da Justiça do Trabalho, o desconto do salário para seu pagamento deve ser realizado, pois se trata de decisão judicial.

Assim, a empresa, independentemente do que prevê a legislação do trabalho, está obrigada a descontar do salário do empregado a pensão alimentícia. O percentual de desconto será o previsto no termo judicial, determinado pelo juiz, em ofício endereçado à empresa.

Nota:

O desconto da pensão não modifica a base de cálculo do salário para o desconto da contribuição previdenciária e sindical.

Quanto ao IR/Fonte, o valor da pensão poderá ser abatido para apuração da base de cálculo.

Contribuição Sindical - A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá na importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

Desse modo, os empregadores deverão descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

Assistência Médica - O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento de que os descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, são possíveis sem ofensa à legislação, salvo se ficar comprovada a existência de coação ou de outro defeito que vicié o ato jurídico.

Dano Causado pelo Empregado - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que essa possibilidade tenha sido ajustada no contrato de trabalho ou na ocorrência de dolo do empregado.

Assim, se o empregado acidentalmente destrói uma máquina, e não há previsão no seu contrato de trabalho que os danos poderão ser descontados, a empresa deverá arcar com o prejuízo, não podendo efetuar o desconto. Do contrário, se houver previsão, o empregador poderá descontar o valor da máquina.

Já na hipótese de ter havido a intenção de o empregado em destruir a máquina, ou até mesmo de não evitar a destruição, tendo consciência de que poderia fazê-lo, o desconto poderá ser realizado pelo empregador.

Uniforme - A jurisprudência é pacífica em determinar que cabe à empresa o custo do uniforme, quando ele for de uso obrigatório. Portanto, o desconto não pode ser efetuado.

Caso o uniforme não seja de uso obrigatório, o desconto poderá ser efetuado, se houver a concordância do empregado e se for para seu benefício.

Empréstimos, Financiamentos e Arrendamento Mercantil - Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT podem autorizar, de forma irrevogável e irretratável, o desconto em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos.

A soma dos descontos de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil não poderá exceder a 30% da remuneração disponível.

Considera-se remuneração disponível a parcela remanescente da remuneração básica após a dedução das consignações compulsórias, assim entendidas as efetuadas a título de contribuição para a Previdência Social oficial, pensão alimentícia judicial, imposto sobre rendimentos do trabalho, decisão judicial ou administrativa, mensalidade e contribuição em favor de entidades sindicais, outros descontos compulsórios instituídos por lei ou decorrentes de contrato de trabalho.

Considera-se remuneração básica a soma das parcelas pagas ou creditadas mensalmente em dinheiro ao empregado, excluídas as diárias, ajuda de custo, adicional pela prestação de serviço extraordinário, gratificação natalina, adicional de férias, etc.

Descontos previstos em Acordos e/ou Convenção Coletiva - Os acordos e convenções coletivas, desde que não contrariem a lei, têm força normativa, e devem ser cumpridos.

Portanto, os descontos previstos nos mesmos poderão ser efetuados da remuneração do empregado.

Como exemplo, podemos citar decisões da Justiça do Trabalho, que permitem o desconto do salário se houver previsão em acordo ou convenção coletiva.

“É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo” (Orientação Jurisprudencial 251 do TST). Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – 5ª Turma – “Recurso de Revista 426.756 – Relª Minª Glória Regina Ferreira Melo – DJ-U de 9-8-2002).”

“A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, XXVI, assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, conferindo, assim, primazia à negociação coletiva das condições de trabalho entre as partes. Desta forma, se as partes acordam a legalidade dos descontos salariais do frentista, por cheques devolvidos, quando inobservados as exigências para recebimento dos títulos citados, não existe ilicitude a ser declarada. Nesse sentido a Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI1/TST. Aplicação do Enunciado nº 333/TST. Recurso de Revista obreiro não conhecido. (TST-4ª Turma – Recurso de Revista 467.586 – Rel. Minª Anélia Li Chum – DJ-U de 21-6-2002)”

Contribuição ao INSS - A contribuição do empregado e do trabalhador avulso é calculada de acordo com a tabela vigente aplicando a alíquota de 8%, 9% ou 11%

A contribuição a cargo da empresa destinada à Seguridade Social é de:

- ✓ 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.
- ✓ 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços;
- ✓ 1% , 2% ou 3% do total das remunerações pagas ou creditadas no decorrer do mês aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente de riscos ambientais do trabalho (RAT).

No caso de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização, agentes autônomos de seguros privados e de crédito e entidades de previdência privada abertas e fechadas, além das contribuições referidas acima, é devida a contribuição adicional de 2,5 % sobre a base de cálculo definida na legislação.

Outras Entidades - Além dos encargos declarados anteriormente, as empresas e equiparadas também estão obrigadas a efetuar, a seu cargo, o recolhimento destinado a outras entidades (terceiros), como por exemplo, INCRA, SENAR, SESC, SESCOOP, entre outros.

A alíquota será fixada de acordo com o enquadramento do Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), que deverá ser realizado pela própria empresa levando em consideração a atividade desenvolvida.

Assim, cada empresa fica responsável por identificar sua atividade e realizar o enquadramento conforme o código FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social).

Contribuição para FGTS – GFIP - A lei nº 9.528/97 introduziu a obrigatoriedade de apresentação da **Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP**.

Desde a competência janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS, conforme estabelece a lei nº 8.036/90 e legislação posterior, bem como às contribuições e/ou informações à Previdência Social, conforme disposto nas leis nº 8.212/91 e 8.213/91 e legislação posterior, estão obrigadas ao cumprimento desta obrigação.

Deverão ser informados os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e valor a ser recolhido ao FGTS.

A empresa está obrigada à entrega da GFIP ainda que não haja recolhimento para o FGTS, caso em que esta GFIP será declaratória, contendo todas as informações cadastrais e financeiras de interesse da Previdência Social.

Alíquota de recolhimento - A alíquota de recolhimento é de 8% do salário pago ou devido ao trabalhador. No caso de contrato de trabalho firmado nos termos da Lei n.º 11.180/05 (Contrato de Aprendizagem), o percentual é reduzido para 2%. O FGTS não é descontado do salário, é obrigação do empregador.

Cálculo do Imposto de Renda - Rendimentos tributados com base na tabela progressiva - De acordo com a natureza do rendimento pago a pessoa física beneficiária, este poderá ficar sujeito à incidência do Imposto de Renda na fonte, mediante aplicação da tabela progressiva, que atualmente apresenta as seguintes alíquotas, 7,5% a 27,5%.

Isenção e não incidência - Estão isentos do Imposto de Renda na fonte os seguintes rendimentos recebidos por trabalhadores assalariados ou a eles equiparados:

- ✓ alimentação, transporte e uniformes ou vestimentas especiais de trabalho, fornecidos gratuitamente pelo empregador a seus empregados, ou a diferença entre o preço cobrado e o valor de mercado;
- ✓ as diárias destinadas, exclusivamente, ao pagamento de despesas de alimentação e pousada, por serviço eventual realizado em município deferente do da sede de trabalho;
- ✓ as indenizações por acidentes de trabalho;
- ✓ a indenização e o aviso-prévio pagos por despedida ou rescisão de contratos de trabalho, até o limite garantido por lei;
- ✓ as contribuições pagas pelos empregadores relativas a programas de previdência privada em favor de seus empregados e dirigentes;
- ✓ as contribuições empresariais a Plano de Poupança e Investimento-PAIT;
- ✓ ajuda de custo destinada a atender às despesas com transporte, frete e locomoção do beneficiado e seus familiares, em caso de remoção de um município para outro, sujeita à comprovação posterior pelo contribuinte;
- ✓ salário família;
- ✓ seguro-desemprego, auxílio-natalidade, auxílio-doença, auxílio funeral e auxílio-acidente, quando pagos pela previdência oficial da União, dos Estados do Distrito Federal e dos Municípios e pelas entidades de previdência privada;

Base de cálculo do rendimento - Deduções permitidas

Dependentes - Com a constituição de 1988 deixou de existir a figura do cabeça-de-casal, pois o art. 5º, I, da CF estabelece que homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações.

Assim, a dedução dos dependentes comuns do casal pode ser efetuada tanto pelo homem como pela mulher. Entretanto, cada cônjuge somente poderá deduzir seus dependentes, sendo vedada a dedução concomitante de um mesmo dependente. A

pessoa física deverá informar à fonte pagadora seus dependentes, para fins de determinação da base de cálculo do imposto e, no caso dependente comum a declaração deverá ser firmada por ambos os cônjuges.

Essa dedução pode ser efetuada tanto na apuração da base de cálculo do imposto sobre rendimentos do trabalho assalariado como sobre rendimentos do trabalho sem vínculo empregatício.

Previdência Social - Para fins de determinação da base de cálculo do Imposto de Renda na fonte é permitida a dedução das contribuições:

- ✓ para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

Pensão alimentícia - As importâncias pagas pelas pessoas físicas a título de pensão alimentícia, em face das normas do Direito de Família, em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente, inclusive os alimentos provisionais, podem ser deduzidas na determinação da base de cálculo do Imposto de Renda na fonte.

Essa dedução é admitida, inclusive na determinação da base de cálculo do Imposto de Renda na fonte incidente sobre outros rendimentos sujeitos à tributação mediante aplicação da tabela progressiva, tais como rendimentos do trabalho não assalariado, aluguéis e royalties e outros.

A partir do mês em que iniciar a dedução da pensão, ficará proibida a dedução do valor relativo à dependente para a mesma pessoa e o valor da dedução não utilizado no mês do pagamento poderá ser nos meses subsequentes.