

SALÁRIO UTILIDADE

CONCEITO

- O salário utilidade consiste no pagamento feito pelo empregador ao empregado através do fornecimento de bens de valor econômico – não moeda corrente no país -, em virtude da prestação de serviços. Também chamado de “**salário in natura**”.
- O **artigo 458 da CLT** aponta todos os requisitos a serem observados para a configuração das utilidades enquanto parte integrante do salário contratual do trabalhador.

REQUISITOS DO SALÁRIO UTILIDADE

- **1) Habitualidade do fornecimento:** o fornecimento das utilidades representará salário desde que seja prestada em caráter habitual e não esporádico (eventual), vez que este último não gera obrigação contratual ao empregador.
- **2) Caráter contraprestativo do fornecimento:** se faz necessário a presença do caráter retributivo, voltado, unicamente, para acrescer as vantagens contraprestativas ofertadas ao trabalhador. É desse requisito que se originou a fórmula elaborada pela doutrina para identificação das utilidades em partes integrantes ou não do salário: ***“somente terá natureza salarial a utilidade fornecida pelo trabalho e não para o trabalho”***.

Dessa forma, não integrará o salário obreiro as utilidades fornecidas pelo empregador destinadas a realização do trabalho, empregadas como meio de aperfeiçoar a prestação laboral. Nesse quadro, enquadram-se todas as utilidades previstas no **artigo 458, § 2º, inciso I, da CLT**.

REQUISITOS DO SALÁRIO UTILIDADE

- **3) Gratuidade:** na hipótese da utilidade ser cobrada pelo empregador do obreiro, descaracterizada estará sua natureza salarial. Segundo entendimento jurisprudencial, *“a natureza salarial da utilidade pressupõe o fornecimento habitual e gratuito pelo empregador”*.
- **4) Fornecimento por força do contrato ou do costume.** A obrigação de pagar salário-utilidade pode resultar de acordo expresso entre empregado e empregador ou de ajuste tácito oriundo do costume atinente à empresa ou à atividade profissional empreendida. No primeiro caso, o cumprimento da condição contratual pactuada pode ser exigido pelo empregado, desde o início da relação de emprego, resultando a habitualidade da própria execução do contrato; no segundo caso, só se tem configurado o ajuste tácito se, habitualmente, for a utilidade fornecida ao empregado.

VALOR DAS UTILIDADES

- No que se refere ao **valor das utilidades**, dispõe o § 1º do artigo 458 da CLT: *“Os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82)”*.
- **Súmula nº 258 do TST** - A jurisprudência tem considerado como valor justo e razoável aquele que se respalda no real preço de mercado. Para a apuração do valor de cada utilidade de natureza salarial, na prática, faz-se necessário a constatação do preço real de mercado, que poderá ser obtido mediante o custo médio do bem ou serviço na região da prestação do serviço.
- O valor pago em utilidades não pode alcançar 70% do salário, para a hipótese do empregado receber como salário total, apenas o concernente ao salário mínimo legal (**Artigo 82 da CLT**).
- **Artigo 458, § 3º , da CLT**: No que diz respeito a habitação, o empregador poderá descontar do salário do empregado o percentual de 20% do salário mínimo, enquanto que na alimentação, poderá ser descontado o percentual de 25%, também, do salário mínimo (artigo 9º, Lei 5.889/73). Cabe a ressalva, aqui, da Súmula nº 258 do TST. Sendo o salário do empregado superior ao salário mínimo, o desconto deve ser feito com base no salário contratual obreiro.

LIMITES DAS UTILIDADES

- **1ª Vedação:** As utilidades são bens econômicos a serem usufruídos pelo empregado, razão pela qual, veda a CLT, expressamente, seu fornecimento por meio de bebidas alcoólicas ou drogas nocivas – Artigo 458, parte final, da CLT.

Nesse sentido, **Súmula nº 367, item II, do TST:** *“II – O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde (ex- OJ nº 24 – inserida em 29.03.1996)”*.

- **2ª Vedação:** Diz respeito a habitação coletiva, pelo fornecimento de moradia para mais de uma família, em uma mesma residência – **Artigo 458, § 4º, da CLT:** *“Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.”*
- **3ª Vedação:** São vedados os *“turck system”*, *“sistema pelo qual o empregador paga ao empregado em mercadorias ou vales trocáveis por estas, em estabelecimento de sua propriedade, por si gerido ou por representante seu, ou de terceiro dono, embora controlado pelo próprio empregador”*. - **Artigo 462, §§ 2º, 3º e 4º, da CLT.**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

CONCEITO

- Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregado
- A título de conceituação, cumpre mencionar que a doutrina e a jurisprudência procuram chamar o colega comparado de “**paradigma ou espelho**” e, o trabalhador interessado na equiparação de “**equiparando**”.
- A figura da “Equiparação salarial” encontra fundamento jurídico no **Princípio da Isonomia ou Igualdade**, que está consagrado pelos artigos 5º, caput e inciso I, e 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII da CF e artigos 5º, 460 e 461 da CLT e Súmulas do TST.

Equiparação por Identidade

- Denominada pelos doutrinadores como “a verdadeira equiparação”, a equiparação por identidade encontra-se definida no **artigo 461, caput, da CLT**, que dispõe:

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

- Pela leitura do mencionado dispositivo legal, verifica-se, expressamente, **o enaltecimento do princípio da isonomia salarial** (*a todo trabalho de igual valor, igual salário*).

Equiparação por Identidade – Requisitos:

- **1 – Identidade de Funções:** os trabalhadores comparados deverão exercer o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos.
- **2 – Trabalho de Igual Valor:** se verifica através da identidade quantitativa e qualitativa inerente a prestação de serviço.

Artigo 461, § 1º da CLT – 03 Regras:

- Igual produtividade e mesma perfeição técnica
- Empregados cuja diferença de tempo não seja superior a 02 (dois) anos
- Simultaneidade

- **3 – Identidade de empregadores:** só poderão ser equiparados empregados que laborem para um mesmo empregador, em razão dos contratos com empresas diversas não se comunicarem.
- **4 – Identidade de Localidade:** deve-se levar em consideração as circunstâncias de os trabalhadores comparados realizarem seus trabalhos para um mesmo empregador, em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma localidade.
- **LEITURA OBRIGATÓRIA DA SÚMULA 6 DO TST.**

Equiparação por Identidade – Hipóteses que impedem o direito a equiparação

- **Artigo 461, §§ 2º a 4º da CLT:**
- **1 – Existência de Quadro de Carreira:** configura-se como um plano de cargos e salários implantados pelo empregador, com previsão de promoções alternadas aos empregados, por antigüidade e merecimento. Para que o quadro de carreiras seja suficientemente capaz de afastar a aplicação da equiparação salarial, 02 (dois) requisitos devem ser observados:
 - 1º) **Sistemática de promoções alternadas por merecimento e por antigüidade (§ 3º do artigo 461 da CLT).**
 - 2º) **Homologação pela autoridade administrativa competente (Súmula 06, item I, do TST).** Na tentativa de se evitar abusos pelas empresas na adoção do quadro de carreiras, exige-se a homologação de tal mecanismo pelo Ministério do Trabalho.
- **2 – Paradigma Readaptado.** Estabelece o artigo 461, § 4º, da CLT que estando o paradigma em processo de readaptação funcional, impossível sua equiparação.

Os motivos da legislação são de ordem nitidamente social, já que a referida exceção tem como objetivo proteger o empregado readaptado, a quem é garantido o direito de integrar-se novamente à vida social e econômica, continuando a prestar serviços à empregadora, em novas atividades e tarefas compatíveis com suas condições físicas e mentais, sem qualquer redução salarial, por perceber os mesmos salários que eram pagos antes do infortúnio sofrido.

ADICIONAIS DE REMUNERAÇÃO

CONCEITO

- O salário, no contrato de trabalho, cumpre o papel de retribuição econômica paga ao obreiro pelo empregador em virtude da existência do contrato empregatício. Os adicionais, como parcelas salariais suplementares, também, obviamente, cumprem este papel, mas o fazem guardando importante especificidade. São os adicionais que permitem ressaltar e valorizar, economicamente, na retribuição salarial, certas circunstâncias especiais relacionadas à prestação do trabalho pelo empregado.
- Os adicionais salariais, portanto, configuram-se como parcelas salariais suplementares pagas ao empregado, que tem como causa o trabalho realizado em condições mais gravosas vivenciadas pelo obreiro no contexto da relação de emprego.
- Os adicionais consistem em uma **modalidade de salário-condição**. Seu pagamento está diretamente relacionado com circunstâncias de trabalho tipificadas mais gravosas, razão pela qual não se mantém vinculado, pura e simplesmente, ao contrato de trabalho. Assim, os adicionais podem sofrer reduções ou até mesmo ser suprimidos, caso desapareçam as circunstâncias que o ensejaram, implicando, portanto, em limitações a aplicação dos princípios da intangibilidade e irredutibilidade concernentes a todas as demais parcelas de natureza salarial.

ESPÉCIES

- **1) Adicionais salariais legais:** são aqueles adicionais previstos e disciplinados por lei. Ilustrativamente, têm-se os seguintes adicionais: de insalubridade (artigo 192, CLT), de periculosidade (artigo 193, § 1º, CLT), de penosidade (artigo 7º, inciso XXIII, CF), de transferência (artigo 469, § 3º, CLT), noturno (artigo 73, caput, CLT), de horas extras (artigo 7º, XIII, CF).
- **2) Adicionais salariais convencionais:** são aqueles oriundos dos instrumentos de negociação coletiva ou dissídio coletivo, ou ainda, da vontade unilateral do empregador ou bilateral das partes contratuais. Como exemplos dessa modalidade, têm-se: os adicionais de fronteira (devido ao empregado que presta serviço em regiões longínquas do país) e os adicionais de campo (devido ao empregado que presta serviço em canteiros de obras, fora da sede da empresa).

GRATIFICAÇÃO NATALINA

CONCEITO

- O 13º salário consiste na parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em caráter de gratificação legal, no importe da remuneração devida em dezembro de cada ano ou no último mês contratual, caso rompido antecipadamente a dezembro o pacto.
- A referida verba adveio de uma gratificação ajustada, espontaneamente paga por alguns empregadores a seus empregados, tornando-se, posteriormente, compulsória e inerente a todos os trabalhadores, por força da Lei 4.090/62. Enquanto espécie de gratificação ajustada, o 13º salário, por força do § 1º do artigo 457, da CLT, constitui-se como uma verba de natureza salarial, integrando o salário contratual obreiro para a produção de todos os efeitos legais.
- Artigo 7º, inciso VIII, da CF. Leis 4.090/62 e 4.749/65 (por força do Decreto nº 57.155/65).

Do pagamento do 13º salário

- O pagamento da gratificação natalina será efetuado pelo empregador até o dia **20 de dezembro de cada ano**, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso (artigo 1º, do decreto Lei 57.155/65).
- A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço prestado do ano correspondente. Importante frisar que, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral (parágrafo único do artigo 1º do decreto 57.155/65).
- A base de cálculo do 13º salário, em consonância com o que dispõe o artigo 1º da Lei, é o valor da remuneração devida em dezembro (ou mês da rescisão), devendo incluir-se, portanto, todas as verbas integrantes do salário obreiro, além dos adicionais e todas as **gorjetas** percebidas habitualmente pelo empregado. Nesse sentido, **Súmula nº 354 do TST**.
- **Súmula nº 45 do TST** combinado com o artigo 5º do decreto nº 57.155/65 : o **serviço suplementar** também compõe a base de cálculo do 13º salário.

Do parcelamento do pagamento do 13º salário

- Quanto ao parcelamento do 13º salário, este **poderá ser dividido em 02 (duas) parcelas**, sendo a primeira paga a título de adiantamento, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, e a segunda, paga a título de complementação até o dia 20 (vinte) de dezembro do corrente ano.
- A parcela de adiantamento deverá corresponder a metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior. Ente suas características, convém ressaltar: 1) O empregador não está obrigado a conceder adiantamento do 13º salário a todos os seus empregados no mês (§ 3º, do artigo 3º, do decreto 57.155/65); porém, caso o empregado requeira o respectivo adiantamento juntamente com suas férias, deverá o empregador, obrigatoriamente, efetuar o seu pagamento (artigo 4º, do decreto 57.155/65); 2) Nos casos em que o empregado for admitido no curso do ano, ou durante este, não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses, o adiantamento corresponderá a metade de 1/12 (um doze avos) da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias (§ 4º, do artigo 3º, do decreto nº 57.155/65).
- A parcela de complementação deverá ser paga em dezembro, até o dia 20 (vinte), correspondendo a outra metade da gratificação natalina, com base no salário referente este último mês. Essa parcela recebe o nome de “complementação”, pois o salário do empregado, no mês de dezembro, poderá sofrer um reajuste, razão pela qual, nessa hipótese, tal parcela será utilizada para complementar a diferença salarial.

Da extinção do contrato de trabalho antes do mês de dezembro

- A gratificação natalina é devida com base na remuneração de dezembro. No entanto, para as hipóteses de demissão do empregado, sem justa causa, computa-se para cálculo a remuneração do último mês laborado pelo obreiro, podendo o empregador efetuar a compensação do adiantamento da gratificação, se a extinção tiver ocorrido antes do mês de dezembro e a gratificação proporcional devida for inferior à importância adiantada (artigo 7º do decreto 57.155/65).
- Na hipótese de despedida por justa causa (artigo 482 da CLT), o empregador não estará obrigado a pagar a gratificação de Natal correspondente aos meses trabalhados, em virtude do próprio empregado ter dado ensejo a sua demissão pela prática de ato faltoso.
- Em se tratando de culpa recíproca, importante observar a regra constante da **Súmula nº 14 do TST**: *“Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais”*.