

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PAULA SOUZA**  
**Etec TEREZA APARECIDA CARDOSO NUNES DE OLIVEIRA**  
**Curso Técnico em Serviços Jurídicos**

**Any Caroline da Silva**

**Elaine Cristina Moreira de Matos**

**Graziely Ramires de Almeida**

**Jean Pimentel Soares de Oliveira**

**João Pedro Pereira dos Santos**

**Leandro Henrique Gonçalves Dantas**

**Mayara Nicole Santos Souza**

**A DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO E SUAS  
REPERCUSSÕES**

**São Paulo**

**2023**

**Any Caroline da Silva**

**Elaine Cristina Moreira de Matos**

**Graziely Ramires de Almeida**

**Jean Pimentel Soares de Oliveira**

**João Pedro Pereira dos Santos**

**Leandro Henrique Gonçalves Dantas**

**Mayara Nicole Santos Souza**

**A DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO E SUAS  
REPERCUSSÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Serviços Jurídicos da ETEC Tereza Ap. C. Nunes de Oliveira, orientado pela Professora Erica Alexandra Padilha, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Serviços Jurídicos.

**São Paulo**

**2023**

## BANCA EXAMINADORA

DATA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

RESULTADO: \_\_\_\_\_

ORIENTADORA:

\_\_\_\_\_

PROF.: \_\_\_\_\_

COORDENADOR PEDAGÓGICO

\_\_\_\_\_

PROF.: \_\_\_\_\_

COORDENADOR DE ÁREA

\_\_\_\_\_

PROF.: \_\_\_\_\_

CONVIDADO

\_\_\_\_\_

PROF.: \_\_\_\_\_

CONVIDADO

\_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradecemos a Deus, pelo seu amor e pela sua misericórdia derramada em nossas vidas, bem como por iluminar nossas mentes nos momentos mais difíceis, dando-nos força e coragem para continuarmos no caminho.

Também a instituição de ensino, Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira, a diretora, coordenadores, administradores e todos os colaboradores que foram essenciais para a criação do curso.

Aos professores do curso de Serviços Jurídicos que através de seus ensinamentos permitiram que pudéssemos estar concluindo este trabalho.

E principalmente, agradecemos nossa orientadora, professora Erica Alexandra Padilha, pelo incentivo, paciência e dedicação nas orientações desse trabalho de conclusão de curso (TCC).

Aos nossos familiares, amigos e todos que acreditaram e ajudaram de maneira direta e indireta, nos incentivando durante toda nossa jornada.

## RESUMO

Na virada do século XIX, a regulamentação dos direitos dos trabalhadores se fez necessária, pois é de conhecimento histórico que a exploração do trabalho durante a Revolução Industrial 1850, minou a qualidade de vida de todas as pessoas que se empenharam no trabalho industrial, amparadas por normas do Direito Humanos, que lastreou toda as normas protetivas aos direitos dos trabalhadores. As Leis Trabalhistas no Brasil, começaram a ser regulamentadas com a estruturação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada em 01° de maio de 1943, embora muitas leis dessa natureza tivessem sido publicadas anteriormente.

Este é o principal regime jurídico que rege a relação de trabalho no país, já que os trabalhadores privados são registrados por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) segue as diretrizes para Constituição Federal.

A CLT passou por diversas alterações desde sua publicação inicial, como por exemplo da mais recente, a Reforma Trabalhista em 2017 dada pela Lei 13.467/2017. Entretanto, alguns desses direitos são desconhecidos pelo empregador e empregado que é objeto da presente pesquisa.

**Palavras-chaves:** Salário; Remuneração; Direito trabalhista; Consolidação das Leis Trabalhista (CLT).

## **ABSTRACT**

At the turn of the 19th century, the regulation of workers' rights became necessary, as it is historical knowledge that the exploitation of labor during the Industrial Revolution of 1850 undermined the quality of life of all people who engaged in industrial work, supported by norms of Human Rights, which supported all norms protective of workers' rights. Labor Laws in Brazil began to be regulated with the structuring of the Consolidation of Labor Laws (CLT), approved on May 1, 1943, although many laws of this nature had been published previously.

This is the main legal regime that governs the employment relationship in the country, as private workers (CLT) are registered through the Work and Social Security Card (CTPS) following the guidelines of the Federal Constitution.

The CLT has undergone several changes since its initial publication, such as the Labor Reform in 2017. However, some of these rights are unknown to the employer and employee who are the subject of this research.

**Keywords:** Salary; Remuneration; Labor law; Consolidation of Labor Laws (CLT).

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1. HISTÓRIA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO</b> .....	10
<b>2. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO</b> .....	12
2.1 Regras que envolvem o pagamento do salário.....	14
2.2 Pagamentos não considerados salários .....	15
2.3 Tipos de salário .....	15
2.4 Distinção de salário e remuneração .....	16
2.5 Remuneração .....	18
2.6 Tipos de remuneração.....	18
<b>3. GRATIFICAÇÃO</b> .....	19
3.1 Tipos de gratificações .....	21
3.1.1 Gratificação por função de chefia (art. 62 da CLT) .....	21
3.1.2 Gratificação Natalina (13º salário).....	23
<b>4. GORJETA – HISTÓRIA</b> .....	24
4.1 Lei da Gorjeta (Lei 13.419/2017) .....	25
<b>5. COMISSÃO HISTÓRIA</b> .....	30
5.1 Lei Trabalhista e a CLT no Brasil.....	30
5.2 Lei da Comissão (Lei 12.592/2012) .....	31
5.3 Cálculo das Comissões .....	33
<b>6. AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS PARA VIAGENS</b> .....	34
6. 1. Ajuda de Custo .....	36
<b>7. VALE TRANSPORTE</b> .....	36
<b>8. ABONO</b> .....	38
8.1 Programa de Integração Social – PIS.....	39
8.2 Programa de Formação do Servidor Público – PASEP .....	39

8.3 Extinção – PIS e PASEP .....	40
<b>9. CONHECIMENTO PUBLICO SOBRE OS TEMAS .....</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>



## INTRODUÇÃO

No decorrer da história do Brasil, pode-se perceber que o Direito do Trabalho está continuamente evoluindo, desenvolvendo e aprimorando não somente as relações de emprego (empregador e empregado), mas também nas relações trabalhistas jurídicas. Este ramo do Direito visa prevenir a exploração do trabalho humano pelo capital e melhorar as condições de vida dos trabalhadores. Logo, o Direito do Trabalho e tem como função tentar tornar a relação empregado/empregador justa e em “igualdade” para as ambos sem que uma não se submeta à tirania da outra, pois para o empregador esse vínculo se estabelece com o objetivo da realização das tarefas das empresas e por sua vez o empregado objetivo principalmente a remuneração (salário).

A presente pesquisa destina-se a descrição do conceito e do contexto histórico de salário e remuneração, seguido das repercussões nos valores recebidos pelo trabalhador como: gratificação, gorjeta, comissão, ajuda de custo, vale transporte, abono, foram pontos em destaque do presente estudo, além do questionário destinado ao público em geral.

A metodologia quali-quantitativa utilizada nesse aprendizado foram pesquisas documentais, bibliográficas, artigos científicos, sites, revistas especializadas e pesquisas de campo. Logo, esse estudo se propôs inicialmente a compor uma fonte de dados para pesquisa dos diversos usuários envolvidos, diretamente ou indiretamente em uma relação de vínculo empregatício, guiando-os para situações reais.

O principal objetivo é empregar a informação sobre direitos trabalhistas, e como pode repercutir na folha de pagamento e na rescisão do contrato de trabalho, sendo que algumas verbas podem integrar as férias e 13º salário, além de outros direitos. Desse modo, trazer a imediata informação ao departamento de Recursos Humanos e em especial para o trabalhador que poderia ser prejudicado sem a informação.

## 1. HISTÓRIA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Para melhor entendermos a criação da CLT foi importante para os trabalhadores brasileiro torna-se necessário fazer uma análise retrospectiva do direito do trabalho, ou mais especificamente, da legislação do trabalho dos períodos que antecederam a chegada de Vargas ao poder. (CARMO,2013).

O Brasil nasce em 1.500 aos olhos da Europa, a partir deste descobrimento por Portugal, começou a implementar uma política de povoamento se não fizesse isto poderia ser conquistada por outros povos, principalmente pela Espanha, Holanda e a França, que queria ampliar seus territórios.

A primeira experiência de colonização foi entregue porções de terra à burguesia europeia para povoá-la, mas não deu certo com o passar dos anos não se moldaram ao trabalho rude e isolado da colônia e preferiram voltar às suas origens, somente duas deram certo no Brasil a de São Vicente e a de Pernambuco.

Os trabalhadores operavam sob proteção dos donos da terra contra a adversidade do novo mundo, principalmente contra o ataque de índios selvagens.

Com experiência como na África a monocultura do plantio de cana-de-açúcar os portugueses não aceitaram o trabalho de plantio e de exploração da cana-de-açúcar então começaram a fazer uso da mão de obra escrava, tráfico de negros arrancados a força da mãe África e trazido para o Brasil.

A mão de obra escrava atravessa os séculos e vai perdurar, praticamente, até fim do Império do Brasil. Já nesta época existia um corpo de legislação que regulava o trabalho livre dos indivíduos, merecendo especial menção o contrato de prestação de serviços, primeiramente setor agrário e relação jurídica cidadinas.

A vinda da família imperial para o Brasil em 1808, veio incrementar profundamente o progresso da colônia principalmente em face da abertura dos portos às nações amigas, outra questão significativa para o incremento de nossa legislação foi a abolição da escravatura.

No período que medeia entre a abolição da escravatura e a revolução de 1930, já tinha trabalhadores aglomerados nas grandes cidades, onde a indústria absorvia essa mão de obra, mas as péssimas condições de trabalho e higiene fizeram eclodir a primeira revolta operária de greve abriram país a fora e todas tinham como mote

reivindicações de melhores salários, melhores condições de trabalho, regulamentação do trabalho das mulheres e do menor e luta de uma jornada de trabalho mais digna.

Em 1890 a 1930 muitas leis foram votadas, mas, na prática, era comum o descumprimento não só da lei trabalhista como também acordos coletivos que eram celebrados entre patrões e empregados.

Logo em 1930 através de uma inteligente aliança política teve a revolução onde Vargas assumiu o direito de governar mesmo perdendo nas urnas o faz retornar, pelo golpe de estado. Vargas de imediato preocupa-se profundamente com a questão social, como alterar o cenário jurídico-trabalhista do País, porque o empresário desfrutavam da mesma liberdade jurídica e os empregados a custo de mão de obra totalmente subserviente, barata, abundante, sem condições de garantir ao pai de família e sua prole o pão de cada dia. Teria que convencer os empresários que melhoria das condições do trabalho era boa para todos, já que melhorando a condição de vida do trabalhador digno e bem remunerados, ajudaria de igual forma o capital, o empresariado, que passaria a colher fruto de um trabalho mais qualificado, e condições que criam direitos e deveres para as duas partes.

Foi assim que homens ilustres uniram-se ao sonho do Getúlio Vargas de romper com a situação degradante e de exploração do trabalho do cidadão livre, como o jurista Evaristo de Moraes, Lindolfo Collor, Joaquim Pimenta, Agripino Nazareth, Deodato Maia, entre outros.

A ideia da CLT foi obra do Ministro do trabalho, indústria e comércio Alexandre Marcondes de Moraes, nomeado em 02 de janeiro de 1942. No ocidente ficou muito famosa a base salarial ser pensado pelo sal.

Especificamente o salário vem da palavra Salarium do Latim, no Império Romano que deriva da palavra sal. O sal foi um produto muito apreciado pelos romanos porque ele tem algumas propriedades muito específicas, excelente para cicatrização, de feridas, conservação de alimentos e gosto dos alimentos. Foi considerado alimentos sagrados uma dádiva da deusa Salus a deusa da saúde. Daí surge a palavra salário exatamente porque os soldados romanos recebiam como pagamento muitas vezes, uma porção de sal. Depois o sal passa a ser uma base de cálculo para estabelecer o pagamento dos serviços prestados pelo trabalhador.

Muitos anos se passaram no Brasil na década de 30, inicia discussão sobre o salário-mínimo. Antes da promulgação da Consolidação das Lei do Trabalho ainda em 1940 mais precisamente no dia 01 de maio a vigorar no país o decreto Lei número 2.162 que fixou os valores do mínimo.

Três anos depois, em 1943. CLT definiu no artigo 76 o conceito da salário mínimo como a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todos os trabalhadores.

Remuneração: a remuneração faz parte de um gênero chamado retribuição pecuniária. Esta determinado o valor em dinheiro que é recebido pelos servidores públicos. Enquanto a remuneração é aplicada aos servidores estatutários. O subsídio se aplica aos agentes políticos.

Salário: trata-se do montante que um empregado de uma empresa recebe pelo serviço prestado pago diretamente pelo empregador.

## **2. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**

Salário corresponde a forma mais usual e mais antiga de pagamento a um trabalhador, diz-se que a palavra “salário” advém da época em que o pagamento era feito em pacotes de sal no império romano até o século 7 a.C., num tempo em que o papel moeda ainda não havia se firmado. (BATISTA, 2021).

O sal normalmente era considerado bem valioso, de difícil obtenção, quando comparado com outros víveres que se planta e colhe nos arredores das propriedades urbanas ou rurais. Muito embora a extração do sal tenha-se popularizado, assim como sua distribuição, permanece válido o sentido de contraprestação pelos serviços prestados mediante algum bem de valor intrínseco, outrora o sal, hoje em dia o dinheiro. Outrossim, o sal nos ajuda a lembrar que o salário também pode ser pago em mercadorias e outros bens em estado natural, que podem ser produtos, serviços ou mantimentos neste caos, fala-se em “salário utilidade”.

Em diversos idiomas, usam-se variações do termo retribuição, a fim de representar aquilo que é pago ao empregado pelos serviços prestados, o que imediatamente evoca uma questão cronológica: o trabalhador primeiro empreende sua energia, para depois, receber o pagamento devido. Uma retribuição pelos serviços

anteriormente prestados. A situação difere, portanto, de diversos outros sistemas jurídicos, como alguns tributos e algumas mensalidades escolares e associativas, em que o cidadão preliminarmente paga para, somente após, auferir o benefício, pode parecer uma diferença pequena, mas sua repercussão afeta todo o direito do trabalho.

Pelo estudo das funções básicas do trabalho na vida humana, conclui-se que o trabalho deve ser remunerado. Entretanto vivemos em uma ordem jurídica onde existe liberdade de trabalho. Desta maneira, cada um pode escolher o trabalho que melhor lhe aprouver. Primeira distinção que deve ser feita é a do trabalho com vínculo empregatício, ou emprego do trabalho realizado sem vínculo, ou ainda, trabalho autônomo e trabalho subordinado. Isto porque só recebe salário o trabalhador com vínculo de emprego. Começamos assim, fazendo a distinção entre trabalho autônomo e trabalho subordinado emprego para melhor nos situarmos e propriamente definirmos o salário.

O trabalho profissional é exercido dentro ou fora da relação de emprego. Sendo realizado dentro da relação empregatícia, será objeto do direito do trabalho com todas as garantias dele decorrente. Quando o trabalho for realizado fora da mesma relação não será primordialmente objeto do direito do trabalho e suas especificidades. O trabalho autônomo, por exemplo, tem a proteção de mera regulamentação do seu exercício profissional.

O trabalhador subordinado pode ser o empregado, pessoa física, que tem o seu trabalho consistindo na prestação de serviços não-eventuais a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Resta salientar que a subordinação é o elemento principal que caracteriza essa relação de emprego.

O trabalhador eventual não tem vínculo a uma determinada fonte de trabalho, não tendo o mesmo patrão ou empregador e sendo diversas as fontes pagadoras do trabalho que exerce de modo que não receberá salário, elemento típico da relação empregatícia. Outros trabalhadores sem vínculo empregatício que não receberão salários são os avulsos. Eles receberão simples remuneração das empresas que tomam os seus serviços através de seus respectivos sindicatos que os recrutarão para o trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula o assunto da remuneração do trabalhador empregado nos artigos 457 a 467 e lá define salário como

contraprestação do serviço efetuado pelo empregado no decorrer do mês, o salário tem como seus integrantes não só o valor fixo estipulado, mas também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para vigem e abonos pagos pelo empregador.

## **2.1 Regras que envolvem o pagamento do salário**

O salário será pago em dinheiro e também, para todos os efeitos legais, em prestações *in natura* que compreenderão alimentação, habitação, vestuário e outras à exceção de bebidas alcoólicas ou drogas nocivas que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado (CLT, art. 458).

O período estipulado de trabalho para o pagamento do salário não pode ser superior a um mês para todos os diferentes tipos de trabalho, com exceção de comissões, gratificações e percentagens. O dia no início do mês para pagamento do salário não deve ultrapassar o quinto dia útil subsequente ao vencido (CLT, art. 459 “caput” e § 1º).

Quando faltar estipulação de salário ou prova sobre a quantia ajustada, o empregado terá o direito a receber salário igual ao do seu colega que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviços iguais (CLT, art. 460).

Ponto de distinta importância expresso no art. 461 da CLT é o de assegurar igualdade salarial quando idêntica a função, a trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade. Proibida qualquer distinção no presente caso relativa a sexo, nacionalidade ou idade.

O pagamento do salário deve ser efetuado em moeda corrente do país, sob pena de ser considerado como não realizado (CLT, art. 463).

O empregado dará recibo para o seu patrão quando do pagamento do salário (CLT, art. 464). Outro ponto que deve ser mostrado é o de que o pagamento do salário deve ser efetuado no local de trabalho, em dia útil, dentro do horário de serviço ou logo após o seu encerramento (CLT, art. 465).

O pagamento das comissões só deve ser efetuado após serem concluídas as transações originárias das mesmas (CLT, art. 466).

Quando ocorrer rescisão do contrato de trabalho motivada pelo empregador ou pelo empregado, existindo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o empregador deverá pagar ao empregado à data de seu comparecimento ao tribunal trabalhista a parte incontroversa destes, sob pena de pagá-los em dobro (CLT, art. 467).

## **2.2 Pagamentos não considerados salários**

As ajudas de custo e as diárias para viagem que não sejam excedentes de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado não serão incluídas na definição de salário (CLT, art. 470). Os vestuários, equipamentos e demais acessórios fornecidos ao empregado para utilização no local de trabalho para o trabalho respectivo do empregado não são considerados como salário (CLT, art. 458 § 2º).

## **2.3 Tipos de salário**

O estudo do tema remete necessariamente à algumas distinções, como por exemplo o estudo aprofundado dos tipos de salários distinguidos por profissões e cargos, conforme detalhamento a seguir:

**Salário-mínimo**: É o salário estabelecido pelo governo federal como o mínimo valor que uma empresa deve pagar a um colaborador que cumpre 220 horas mensais de trabalho. Todos os anos o salário deve sofrer ajustes sendo considerado o custo de vida da população. Tendo previsão no art. 7º da CLT.

Em maio de 1984, pelo Decreto 89.589, o salário-mínimo foi unificado em nível nacional na tentativa de evitar distorções relacionadas à migração de mão de obra e ao estabelecimento das empresas.

No entanto, desde a sua introdução, o salário-mínimo tornou-se o resultado de um amplo debate político, isso porque seu valor impacta diretamente nas contas públicas, principalmente no que diz respeito à previdência.

Em 2000, constatou-se que, para cada aumento de 1 real do salário-mínimo, houve um aumento nos gastos do governo federal de 200 milhões de reais. Para aliviar a pressão sobre o aumento do salário-mínimo, uma Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 foi aprovada pelo Congresso Nacional no mesmo ano. Essa lei permitiu

aos estados criarem seus próprios pisos salariais, regulamentando o inciso V do art. 7º da Constituição Federal.

**Piso salarial:** É a média estabelecida por cada cargo e o considerado justo em detrimento das atividades a serem exercidas pelo colaborador. O piso salarial é definido por lei e também pelo senso comum. Existe um piso salarial para cada profissão.

**Salário Profissional:** É o salário-mínimo que pode ser oferecido para profissionais de determinadas áreas. Esse tipo de salário é estabelecido por um sindicato de classe e também por uma convenção coletiva.

**Salário base:** É o salário definido dentro do contrato de trabalho sem acréscimos ou valores adicionais. Esse salário é fixo e se torna vigente enquanto o contrato de trabalho estiver em andamento.

**Salário bruto:** É o salário fixo que é definido para o colaborador receber, mas antes de ser cobrada as taxas do Instituto Nacional do Seguro social (INSS) e imposto de renda.

**Salário líquido:** É o valor final recebido pelo colaborador após os descontos do INSS e imposto de renda. É o que de fato o funcionário vai receber no final do mês, de acordo com o estabelecido em contrato.

#### **2.4 Distinção de salário e remuneração**

Como já iniciada a diferença acima, a raiz da distinção reside no art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho. Apesar da linguagem sofrível, o art. 457 parece desenhar, de maneira geral, um conjunto maior, denominado remuneração, composto por dois conjuntos menores denominados salários e gorjetas.

Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Já a remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.



O art. 457 da CLT menciona que se compreende 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, as gratificações legais e as comissões, além dos adicionais devidos decorrentes da prestação de serviços como horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outros.

Assim, podemos afirmar que remuneração é gênero e salário é a espécie desse gênero. A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador e a palavra salário, para indicar os ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho.

As verbas consideradas como remuneração e que fazem base para cálculo de 13º salário, férias, rescisões, entre outras, são:

- Horas Extras;
- Adicional Noturno;
- Adicional de Periculosidade;
- Comissões;
- Gratificação;
- Quebra de Caixa;
- Gorjetas;

A Lei 13.467/2017 estabeleceu por meio da nova redação ao parágrafo 2º do art. 457 da CLT, que a partir de 11/11/2017, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado as parcelas abaixo:

- Abonos;
- Prêmios (assiduidade, triênio, anuênio, biênios, quinquênios);
- Ajuda de custos (qualquer valor);
- Abonos habituais Salário in Natura – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos, etc.).
- Diárias para viagem, ainda que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário recebido pelo empregado.

Observação: A ajuda de custo, valor superior a 50% do salário, foi considerada como remuneração somente durante a vigência da Medida Provisória n.808/2017 (14/11/2017 a 22/04/2018).

Assim sendo, podemos sugerir, sem pretensões maiores do que a facilitação do entendimento, o uso da seguinte fórmula de compreensão da harmonia entre a remuneração (conjunto maior), dos salários (conjunto menor, obrigatoriamente verificado em qualquer contrato de trabalho) e da gorjeta (conjunto menor, existente apenas em algumas profissões).

## 2.5 Remuneração

A remuneração é mais ampla que o salário e contempla todos os valores que o colaborador recebe em função do seu trabalho ao longo de determinado período. Ela é a soma de salário e benefícios extras, como adicional noturno, adicional de insalubridade, horas extras, comissões e outros, ou seja, a remuneração é o valor total que o colaborador irá receber pelo trabalho executado. É importante lembrar que todos os adicionais que ele tem a receber devem estar previstos em contrato de trabalho.

Vale destacar também que a remuneração não está necessariamente relacionada ao pagamento mensal, mas pode variar conforme a forma de trabalho acordada entre empregador e empregado: por tarefa, produção, carga horária, mensal, etc.

## 2.6 Tipos de remuneração

**Remuneração por habilidades:** É a remuneração feita de acordo com o que o colaborador faz dentro da empresa, isto é, ele recebe a partir do quanto demonstra ter conhecimento e habilidades. Sua remuneração é definida por suas hard skills.

**Remuneração funcional:** É o tipo de remuneração mais comum. A remuneração funcional é definida pelo plano de cargos da empresa e atua de acordo com cada função dentro do negócio. Nela, todas as responsabilidades e atividades a serem realizadas são pré-definidas.

**Remuneração variável:** Depende do desempenho do funcionário e da sua produtividade ao longo do mês. Na remuneração variável o dinheiro recebido equivale ao que foi feito pelo funcionário.

**Participação acionária:** É uma remuneração aderente ao stock option. Uma parte do Capital da empresa é colocada em aberto para aquisição pelos colaboradores, para que possam fazer parte da mesma e ganhar de acordo com os lucros recebidos e os resultados da empresa.

**Salário indireto:** São benefícios que complementam a remuneração do funcionário. Estes podem ser: vale transporte, plano de saúde, vale alimentação, entre outros.

**Comissões e premiações:** É um tipo de remuneração variável que depende também do colaborador. Nas comissões e premiações uma parte do lucro dos resultados obtidos pelo funcionário são destinados a ele mesmo. Assim como no caso de vendas extraordinárias.

**Remuneração por competências:** É variável e definida pelas competências de um determinado funcionário para desempenhar a sua função. Por exemplo, se é um requisito saber falar inglês, o colaborador que souber falar vai receber mais do que um que não sabe e desempenha o mesmo cargo.

### **3. GRATIFICAÇÃO**

A gratificação pode ser caracterizada como uma forma que visa o reconhecimento e valorização do empregado pelos seus esforços, em benefício monetário, através de pagamentos adicionais nos valores recebidos. Sendo assim, ela não decorre de pagamento devido ao trabalho em condições mais desafiadoras, e sim representa uma recompensa, um ato de apreciação, um gesto de agradecimento do empregador ao empregado pelo exercício de uma determinada função (cargo de confiança) ou tempo de prestação de serviço (JUNIOR, 2019).

Nascimento (2008), conceitua gratificação na seguinte maneira:

Em sua origem gratificação não tinha nenhuma vinculação com salário porque este tinha e tem por fim contraprestação ao trabalho, e gratificação tem por objetivo mostrar ao empregado o agradecimento do empregador pelo seu desempenho; daí as palavras gratificação e gratificar, esta derivando de ser grato. Gratificações são o montante de dinheiro concedido ao empregado através do empregador, a título de incentivo, pela dedicação e esforço de seus colaboradores (NASCIMENTO, 2008, p. 281).

Segundo Silva (2009), a concessão da gratificação se dá pela liberalidade, como ato de vontade do empregador ou “ajustada” a partir do ajuste do contrato de trabalho (expresso ou tácito), pelo acordo coletivo sindical ou tendo origem da própria legislação trabalhista, como exemplo a gratificação natalina, conhecida como 13º salário, prevista na Lei 4.090 de 1962 e a Lei 4.749 de 1965 e além de outras gratificações legais. Outro ponto importante sobre as gratificações é a legislação em vigor não estabelece limites máximos e mínimos a valores correspondentes a gratificação a ser paga aos empregados.

“Com a evolução do Direito do Trabalho, como escrevemos alhures, ampliou-se consideravelmente o conceito de salário, estabelecendo-se a tendência, de sentido universal, de integrar no complexo salarial todas as parcelas que o empregado perceber do empregador na execução do contrato de trabalho, desde que expressa ou tacitamente ajustadas. E, em consequência, as gratificações contratadas passaram a ser conceituadas salário, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência de inúmeros países. Mas já aí, a gratificação não possui aquele caráter de doação pura; se ajustada, é salário e não prêmio”. Toda dificuldade atinente à conceituação de determinada gratificação como salário consiste, portanto, na aferição, em cada caso, da existência ou não de um contrato pelo qual a empresa obriga-se a concedê-la em determinadas épocas e condições. Se existe essa obrigação, a gratificação é salário; caso contrário, representará uma liberalidade do empregador”. (SÜSSEKIND, 2010, p. 435).

Sendo assim, a natureza jurídica salarial, leva a gratificação legal, a ser inserida na base de cálculo de outras parcelas do contrato de trabalho, como as horas extras e o adicional noturno. O art. 457, § 1º, CLT demonstrou que as parcelas de natureza salarial, poderíamos chamar de salário base, como também gratificação ajustada, assim entendida como gratificação habitual, um acordo estabelecido entre as partes desde o início do contrato de trabalho.

“A legislação expressamente determina que a gratificação possui natureza salarial quando ajustada, ou seja, quando houver bilateralidade na sua estipulação (art. 457, § 1º, CLT). O ajuste pode ser tácito (habitualidade de pagamento) ou expresso (acordo entre as partes)”. (OLIVEIRA E DORNELES, 2013, p. 241-242).

Contudo, tendo sua natureza salarial incontestável, as gratificações ajustadas/legais possuem a necessidade de integrar-se nas demais parcelas trabalhistas, ou seja, tornam-se uma parte fundamental na composição da folha de pagamento do colaborador.

E como exemplo de gratificação incorporada ao salário pode ser observado nas hipóteses de um colaborador receber todos os meses, por longo período uma gratificação por “cumprir metas”. Imagine a hipótese desse colaborador ter um salário x, ao cumprimento das metas ele ganhará uma recompensa (gratificação), então na sua folha de pagamento irá compor o salário x acrescida do valor da gratificação.

### **3.1 Tipos de gratificações**

Os seguintes conteúdos demonstraram os principais e os mais comuns tipos de gratificações: Gratificação por função de chefia e Gratificação Natalina (13º).

#### **3.1.1 Gratificação por função de chefia (art. 62 da CLT)**

A gratificação a ser estudada é a gratificação de função, está inserida dentro da remuneração dos trabalhadores que de alguma maneira exercem a função de confiança estabelecida num contrato de trabalho. Todavia, para aprofundarmos sobre gratificação de função, trataremos rapidamente os principais pontos sobre cargo de confiança e sua definição.

A legislação trabalhista não possui especificamente uma definição concreta para o cargo de confiança, porém com a leitura do artigo 62 da CLT pode-se concluir, que o cargo de confiança é concedido ao empregado que possui atribuições de relevância e de importância, como por exemplo cargos de chefia, diretores e/ ou gerência que tem suas competências descritas e definidas: abrir e fechar a empresa, coordenar, controlar e planejar o desenvolvimento das atividades, tanto de admissão, tanto de demissão de outros colaboradores vinculados ao empregador, ou seja, têm poderes de delegar e fazer a gestão da empresa, representando o empregador.

Quando o empregado assume o cargo de confiança, sua jornada de trabalho não tem controle, assim esses colaboradores não têm o direito a hora extra e nem ao limite de 8 horas diários de serviço estabelecido na CLT, conforme o artigo 62, inciso II, entretanto, a remuneração destes deve estar incluída da gratificação de função, de igual ou superior ao salário base acrescido de 40% do seu valor.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)."

De acordo com Silva (2009), para caracterização do cargo de confiança é obrigatório o preenchimento de dois requisitos, sendo o primeiro subjetivo, poderes de mando e gestão e o segundo objetivo, pagamento de gratificação de 40% sobre o salário.

Para Faria (2023), o surgimento da gratificação de função, deu-se pela prática trabalhista dentro das corporações em se atribuir essa parcela ao salário do empregado, a critério do empregador. Do ponto de vista técnico e jurídico, isso levou a um costume, dada pela repetição de determinadas ações comuns no cenário interno de diversas empresas.

A gratificação de função é um aumento salarial previsto em lei para a remuneração dos empregados que executam a função de cargo de confiança na empresa. Ocorre pela condição de maiores responsabilidades e maiores encargos assumidos perante o empregador. Se afastada essas condições não há de se falar em procedimento de pagamento.

"A gratificação de função se amolda a um adicional, de natureza salarial, pago pelo empregador em razão da maior responsabilidade atribuída ao empregado no desempenho de suas funções em relação àquelas originalmente contratadas. A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu art. 457, §1º, que a gratificação, por ser legal, integra o salário do empregado e, dessa forma, constitui base

de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários enquanto recebida pelo empregado”. (NAZARIO, 2023).

Contudo, a gratificação de função é um acréscimo igual ou superior a 40% do salário base pago ao empregado durante o exercício de sua função de confiança e de gestão. Enquanto o profissional estiver no cargo de confiança, a gratificação de função deverá integrar parte do salário do empregado salário como gratificação legal. Porém a gratificação de função pode ser suprimida pela liberalidade do empregador. (Silva, 2009).

A gratificação pode concernir, ainda, ao exercício de determinada função para a qual o empregado for designado. Neste caso, desde que se trate de função que justifique essa retribuição especial (cargos de confiança, de direção ou chefia, de secretário, etc.), ela será devida, como sobressalário, apenas enquanto o respectivo empregado permanecer no desempenho da correspondente função. (SÜSSEKIND, 2010, p. 437).

### **3.1.2 Gratificação Natalina (13° salário)**

A gratificação natalina, como popularmente conhecida como décimo terceiro (13°) salário, é uma remuneração integral de cada ano completo ou proporcional à quantidade de meses trabalhados dentre de uma mesma organização. O 13° salário é um direito previsto pela legislação trabalhista, sendo tanto para os trabalhadores urbanos, como os rurais e domésticos, que recebem a proporção de 1/12 avos da remuneração por mês trabalhado (WOSNIESKI, 2015).

A parcela nominada décimo terceiro salário é também conhecida como gratificação natalina, tendo sido criada por mera liberalidade pelos empregadores, que, imbuídos do espírito natalino e das festas de final de ano, distribuía valores aos empregados em tal época. Posteriormente, o legislador normatizou referida gratificação que passou a ser de pagamento obrigatório. (ZENNI e RAFAEL, 2006, p.67).

Segundo Brondi e Bermúdez (2007), a gratificação natalina é uma obrigação que deve ser paga ao empregado em duas parcelas, sendo que a primeira parcela deve ser equivalente à metade do salário do mês anterior, tanto para os funcionários diaristas, horistas e mensalistas. Contudo, o pagamento da primeira parcela tem que ser pago antes do mês de dezembro, como escrito no Decreto nº 57.155/95 art. 4° “entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo

empregado no mês anterior. ” No primeiro pagamento, não há nenhuma incidência de encargos no salário do funcionário, mas a empresa tem o dever de fazer o depósito do FGTS referente a essa parcela, que será recolhida junta com a guia de FGTS do mês de novembro, pois não há uma guia especificada para o mesmo.

Referente a segunda parcela do pagamento, o Decreto nº 57.155/95 art. 1º, o pagamento da gratificação será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tendo como base o tempo de serviço do empregado na empresa pelo ano vigente.

#### **4. GORJETA – HISTÓRIA**

A prática de gorjetas remonta a tempos antigos e não pode ser atribuída a um único criador ou origem. Gorjetas, também conhecidas como gratificações, consistem em dinheiro ou presentes dados a pessoas que prestam serviços, além do pagamento regular pelo serviço. O tratamento das gorjetas nas leis trabalhistas variou ao longo da história e de acordo com as diferentes culturas.

Na maioria dos casos, as gorjetas eram uma forma de reconhecimento e apreço pelo serviço prestado, e sua distribuição e valores eram frequentemente determinados informalmente, muitas vezes diretamente entre o cliente e o trabalhador. Antigamente, as gorjetas eram frequentemente oferecidas em dinheiro ou bens, como comida ou bebida.

No entanto, ao longo do tempo, as práticas de gorjeta evoluíram e se tornaram mais regulamentadas. No contexto da legislação trabalhista, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no Brasil, promulgada em 1943, não tratava explicitamente das gorjetas em sua redação original. Como resultado, a distribuição e regulamentação das gorjetas eram geralmente deixadas a acordos informais entre empregadores e empregados.

Foi somente em 2017 que a Lei da Gorjeta (Lei 13.419/2017) foi promulgada no Brasil para regulamentar a prática de gorjetas em estabelecimentos comerciais, como restaurantes, bares e hotéis. A legislação definiu regras para a distribuição das gorjetas, estabelecendo que o valor deve ser repassado integralmente aos empregados, proibindo seu rateio com pessoas não ligadas ao serviço. A lei também



exigiu transparência na prestação de contas aos clientes, garantindo que eles saibam como as gorjetas são distribuídas.

A introdução dessa lei teve o objetivo de assegurar que os trabalhadores que dependem das gorjetas tenham mais proteção e transparência em relação a esses ganhos adicionais. Antes disso, muitas vezes, as gorjetas eram usadas de maneira arbitrária pelos empregadores, o que gerava abusos.

Portanto, ao longo da história, as gorjetas passaram de uma prática informal e não regulamentada para um sistema mais formal e regulamentado, em que a legislação trabalhista desempenha um papel importante na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A legislação trabalhista no Brasil, incluindo a CLT, não abordava detalhadamente a questão das gorjetas antes da Lei 13.419/2017. A regulamentação posterior trouxe maior clareza e proteção aos trabalhadores que dependem dessas gratificações para complementar sua renda.

#### **4.1 Lei da Gorjeta (Lei 13.419/2017)**

A Lei da Gorjeta, em vigor desde 2017, regulamenta a prática de pagamento das gorjetas em estabelecimentos comerciais, como por exemplo restaurantes, bares e hotéis. Antes de sua promulgação, a distribuição de gorjetas era muitas vezes uma questão controversa, demonstrando assim que sujeita o trabalhador a abusos por parte dos empregadores. A lei trouxe mais transparência e regras claras sobre como deve ser o pagamento dessa verba e como deve ser tratada fiscalmente e tributariamente, notadamente nas folhas de pagamento de uma organização. Além da lei, outra forma de analisar o tema, se dá sobre o entendimento dos Tribunais Trabalhistas a respeito do tema, assim, a jurisprudência relacionada à Lei da Gorjeta se concentra em questões como:

- a) Rateio e destinação das gorjetas:** A lei mencionada estabelece que a gorjeta deve ser repassada integralmente aos empregados que lidam com os clientes que oferecem este tipo de “gratificação”, proibindo seu rateio com pessoas não ligadas a estes serviços. Já a jurisprudência tem se dedicado apenas a

determinar o que é considerado "gorjeta" e a identificar práticas que tentam burlar a lei, como por exemplo, imagine um restaurante que, em vez de repassar as gorjetas diretamente aos garçons, utiliza esse dinheiro para cobrir despesas gerais do estabelecimento, como o pagamento de contas de luz e água. Os garçons, que deveriam ser os beneficiários das gorjetas, não recebem diretamente os valores dados pelos clientes. Isso configura uma prática que tenta burlar a lei.

A jurisprudência, nesse caso, terá o papel de analisar se essa prática viola a Lei da Gorjeta ou se está em conformidade com seus princípios. Os tribunais podem considerar fatores como a transparência das operações do restaurante, a destinação efetiva das gorjetas e se os garçons estão sendo privados de valores que deveriam receber de acordo com a lei.

Esses casos podem resultar em decisões judiciais que obrigam o restaurante a repassar as gorjetas integralmente aos garçons, evitando assim que a empresa desvie esse dinheiro para outras finalidades. A jurisprudência, ao estabelecer precedentes em casos semelhantes, contribui para a interpretação e aplicação consistentes da lei, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que as práticas que tentam contornar a legislação sejam coibidas.

- b) Inclusão no salário e reflexos trabalhistas:** A jurisprudência também debate se as gorjetas devem ser incorporadas ao salário dos trabalhadores e quais os reflexos disso em questões trabalhistas, como férias, décimo terceiro e FGTS.

A discussão sobre a inclusão das gorjetas no salário dos trabalhadores e seus reflexos nas questões trabalhistas é um tema relevante e frequentemente debatido na jurisprudência relacionada à Lei da Gorjeta. Vamos continuar com uma aplicação prática para entender melhor essa questão:

**Aplicação Prática:** Suponhamos que um restaurante recebe gorjetas de seus clientes e, de acordo com a Lei da Gorjeta, repassa esses valores integralmente aos garçons que atenderam os clientes. No entanto, a empresa opta por não incluir as gorjetas no cálculo do salário dos garçons.

Nesse cenário, a jurisprudência poderá ser acionada pelos garçons para analisar se a decisão do restaurante de não incluir as gorjetas no salário está de

acordo com a lei. Os tribunais avaliarão se as gorjetas devem ser consideradas parte do salário, pois essa inclusão pode ter importantes reflexos nas questões trabalhistas, tais como:

- **Férias:** Se as gorjetas forem consideradas parte do salário, elas deverão ser incluídas no cálculo das férias dos garçons. Isso significa que o valor das férias será maior, uma vez que as gorjetas fazem parte da remuneração do trabalhador.
- **Décimo Terceiro:** Da mesma forma, se as gorjetas forem consideradas parte do salário, elas deverão ser incluídas no cálculo do décimo terceiro salário, proporcionando aos trabalhadores um pagamento adicional no final do ano.
- **FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço):** A inclusão das gorjetas no salário também pode afetar o cálculo e o depósito do FGTS, pois o valor do depósito mensal será maior se as gorjetas forem incorporadas ao salário.

A jurisprudência tem o papel de analisar se a Lei da Gorjeta exige a inclusão das gorjetas no salário dos trabalhadores e, caso positivo, determinar os reflexos dessas gorjetas em outros benefícios trabalhistas.

Essa discussão é relevante para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, uma vez que a inclusão das gorjetas no salário pode resultar em benefícios financeiros significativos para os empregados. A jurisprudência contribui para esclarecer essas questões e estabelecer precedentes que orientam decisões judiciais futuras sobre o assunto.

1. **Transparência e prestação de contas:** A Lei da Gorjeta exige que os estabelecimentos informem de forma clara aos clientes como a gorjeta será distribuída entre os trabalhadores. A jurisprudência por sua vez, tem se ocupado em avaliar se as empresas cumprem essa obrigação, pois como mencionado acima, pode trazer prejuízos aos trabalhadores.

A exigência de transparência e prestação de contas estabelecida pela Lei da Gorjeta é fundamental para garantir que os clientes saibam como suas contribuições serão distribuídas entre os trabalhadores do estabelecimento. A falta de transparência nesse processo pode prejudicar os trabalhadores de diversas maneiras, e a jurisprudência desempenha um papel importante na avaliação do cumprimento dessa

obrigação. Vamos analisar como a falta de transparência pode prejudicar os trabalhadores:

- **Desvio de recursos:** Quando os estabelecimentos não são transparentes na forma como as gorjetas são distribuídas, há um risco de que esses valores sejam desviados para outros fins, em vez de serem repassados integralmente aos trabalhadores que atenderam os clientes. Isso resultaria em prejuízos financeiros diretos para os trabalhadores, que perderiam parte da renda esperada.
- **Falta de reconhecimento do trabalho:** A falta de transparência na distribuição das gorjetas pode levar os trabalhadores a não receberem o reconhecimento adequado pelo seu serviço. Se os clientes não têm informações claras sobre como suas gorjetas serão distribuídas, eles podem ficar desmotivados a dar gorjetas, acreditando que seu gesto não terá o efeito desejado de recompensar os funcionários que prestaram um bom serviço.
- **Falta de controle sobre a remuneração:** A transparência na distribuição das gorjetas permite que os trabalhadores tenham controle sobre sua remuneração. Se eles não sabem como as gorjetas são divididas, podem não ser capazes de tomar decisões informadas sobre seu emprego ou sua carreira. A falta de controle sobre a remuneração pode levar a situações de exploração.

A jurisprudência, ao avaliar se as empresas estão cumprindo a obrigação de transparência e prestação de contas, busca garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e que as empresas não prejudiquem seus funcionários por meio de práticas não transparentes. Os tribunais podem determinar a necessidade de prestação de contas adequada, punir práticas que violem a transparência e garantir que as gorjetas sejam repassadas integralmente aos trabalhadores, conforme previsto na lei. Isso assegura que os trabalhadores recebam justamente as gratificações que lhes são devidas, evitando prejuízos decorrentes da falta de transparência na distribuição de gorjetas.

**2. Fiscalização e multas:** A fiscalização do cumprimento da lei também tem gerado decisões judiciais, especialmente em casos de empresas que não seguem as regras estabelecidas. Multas e penalidades são discutidas na jurisprudência.

De acordo com a Lei da Gorjeta (Lei 13.419/2017), os estabelecimentos que não seguem as regras estabelecidas para a cobrança de gorjeta e sua distribuição aos trabalhadores estão sujeitos a penalidades, incluindo multas. A jurisprudência, neste contexto, desempenha um papel importante na interpretação e aplicação dessas penalidades. Aqui estão algumas formas de como a jurisprudência lida com essa questão:

- **Ações de fiscalização e denúncias:** A fiscalização do cumprimento da Lei da Gorjeta pode ser realizada por órgãos do governo, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Quando ocorrem infrações, os trabalhadores ou outras partes interessadas podem denunciar as irregularidades, o que pode levar a investigações e ações judiciais.
- **Determinação de multas:** Em casos em que a lei é violada, os tribunais podem determinar a aplicação de multas às empresas que não estejam cumprindo suas obrigações legais, como a falta de transparência na distribuição das gorjetas ou o não repasse integral dos valores aos trabalhadores. A jurisprudência ajuda a estabelecer critérios para a definição do valor das multas, levando em consideração a gravidade da infração.
- **Responsabilidade dos empregadores:** A jurisprudência também pode avaliar a responsabilidade dos empregadores na infração da lei. Isso envolve determinar se os empregadores agiram de má-fé ou se foram negligentes na aplicação da lei. Em casos de infrações recorrentes, a jurisprudência pode agravar as penalidades aplicadas.
- **Precedentes e orientações:** A jurisprudência estabelece precedentes e orientações para casos futuros, o que ajuda a criar padrões de aplicação da lei.

Isso proporciona previsibilidade e consistência nas decisões judiciais em questões relacionadas à Lei da Gorjeta.

## 5. COMISSÃO HISTÓRIA

A prática de pagamento de comissões remonta a tempos antigos e não pode ser atribuída a um único criador ou origem. Comissões, na maioria das vezes, referem-se a uma forma de pagamento adicional a trabalhadores, frequentemente com base em vendas ou serviços prestados. A regulamentação e o tratamento das comissões na legislação trabalhista variam amplamente de país para país e ao longo do tempo.

**Origens Antigas:** A prática de pagar comissões a trabalhadores tem raízes antigas em várias culturas. Por exemplo, na Roma Antiga, havia registros de vendedores que recebiam comissões com base nas vendas realizadas. Comissões também eram comuns no comércio marítimo e no comércio de bens.

**Idade Média e Renascença:** Durante a Idade Média e o Renascimento, as comissões continuaram a ser usadas, especialmente em atividades comerciais e artísticas. Artistas e comerciantes frequentemente recebiam comissões por obras de arte vendidas ou por serviços prestados.

**Desenvolvimento Comercial:** Com o desenvolvimento do comércio internacional, a prática de pagamento de comissões a agentes comerciais tornou-se comum. Esses agentes atuavam como intermediários entre compradores e vendedores e recebiam comissões com base nas transações realizadas.

### 5.1 Lei Trabalhista e a CLT no Brasil

Antes da CLT, as relações trabalhistas eram menos regulamentadas, o que deixava espaço para práticas desiguais e, em alguns casos, abusos por parte dos empregadores.

A CLT trouxe uma série de regulamentações trabalhistas, incluindo aquelas relacionadas ao pagamento de comissões. Ela estabeleceu diretrizes sobre como as comissões devem ser tratadas, como devem ser calculadas e como devem ser consideradas na remuneração dos trabalhadores.

Posteriormente, em 2011, foi criada a Lei 12.592/2012, conhecida como "Lei da Comissão", que regulamentou especificamente o regime de trabalho de

representantes comerciais autônomos e estabeleceu diretrizes sobre como as comissões devem ser tratadas nesse contexto.

Portanto, ao longo da história, as comissões evoluíram de práticas comerciais antiquadas para formas mais regulamentadas de remuneração, especialmente no contexto das relações de trabalho. A CLT no Brasil desempenhou um papel importante na regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores em relação às comissões e outros aspectos do emprego.

## 5.2 Lei da Comissão (Lei 12.592/2012)

A Lei da Comissão trata do regime de trabalho de profissionais que recebem remuneração baseada em comissões como por exemplo: corretores de imóveis e vendedores. Antes de sua promulgação, havia muita ambiguidade sobre como calcular e pagar as comissões devidas aos trabalhadores.

- **Direitos trabalhistas:** A jurisprudência também debate se os trabalhadores que recebem comissões têm direito a repercussão dessa verba nos demais benefícios trabalhistas, como férias, décimo terceiro e outros direitos previstos na legislação trabalhista.

A jurisprudência tem desempenhado um papel fundamental na discussão sobre os direitos trabalhistas dos profissionais que recebem remuneração baseada em comissões. A questão da repercussão dessas comissões em outros benefícios trabalhistas, como férias, décimo terceiro e outros direitos previstos na legislação trabalhista, tem sido objeto de análise e deliberação pelos tribunais do trabalho. No Brasil, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) é uma das instâncias onde essas discussões ocorrem.

A repercussão das comissões em benefícios trabalhistas é uma questão complexa e variável, dependendo das circunstâncias e dos acordos entre empregadores e empregados. Alguns pontos que a jurisprudência tem discutido incluem:

- **Incorporação ao Salário:** A jurisprudência frequentemente avalia se as comissões devem ser incorporadas ao salário dos trabalhadores. Isso pode ter implicações diretas nos benefícios trabalhistas, como o décimo terceiro e as

férias, uma vez que o cálculo desses benefícios pode depender do valor do salário.

- **Média das Comissões:** Em alguns casos, a jurisprudência considera a média das comissões recebidas pelos trabalhadores ao longo de um período para calcular os benefícios trabalhistas. Isso é especialmente relevante quando as comissões variam substancialmente de mês a mês.
- **Reflexos nas Verbas Rescisórias:** A jurisprudência também analisa se as comissões devem ser incluídas no cálculo de verbas rescisórias, como o aviso prévio, o FGTS e a multa de 40% sobre o FGTS em caso de rescisão do contrato de trabalho.
- **Acordos Coletivos:** Acordos Coletivos e Convenções Coletivas podem estabelecer regras específicas sobre a repercussão das comissões em benefícios trabalhistas. A jurisprudência pode considerar esses acordos ao tomar decisões sobre casos individuais.
- **Princípio da Inalterabilidade Prejudicial:** A jurisprudência também leva em consideração o princípio da inalterabilidade prejudicial, que estabelece que os direitos trabalhistas não podem ser reduzidos de maneira prejudicial ao trabalhador, mesmo por meio de acordos individuais ou coletivos.

É importante ressaltar que as decisões judiciais podem variar de caso para caso, dependendo das circunstâncias específicas e das leis vigentes. Portanto, a jurisprudência desempenha um papel crucial na interpretação e aplicação das leis trabalhistas, garantindo que os trabalhadores recebam os benefícios apropriados em conformidade com a forma como são remunerados, seja por comissões ou outros meios. Os tribunais, incluindo os TRTs, estabelecem precedentes e orientações que auxiliam na uniformidade das decisões em casos semelhantes.

- **Contratos e acordos:** A Lei da Comissão em seu Artigo 2º, permite a negociação de direitos relacionados à comissão entre empregadores e empregados. O texto desse artigo da lei destaca que "O regime de trabalho de representantes comerciais, admitida a contratação a termo, com previsão expressa do montante da comissão, poderá ser alterado, por acordo escrito entre as partes, observadas as disposições legais mínimas, mediante a fixação de novo percentual, desde que não resulte, para o representante comercial,



prejuízo ao valor total da comissão já auferida". Artigo 2º da Lei da Comissão permite a negociação de alterações no regime de trabalho de representantes comerciais, desde que haja acordo escrito entre as partes, e desde que as alterações não resultem em prejuízo ao valor total da comissão já auferida pelo representante comercial. Esse artigo reconhece a importância da negociação entre as partes envolvidas, desde que sejam respeitados os direitos mínimos estabelecidos pela legislação.

### 5.3 Cálculo das Comissões

Na prática, o cálculo das comissões é frequentemente objeto de discussões e negociações entre empregadores e empregados. Muitos profissionais da área de recursos humanos e responsáveis pelas folhas de pagamento defendem que o cálculo das comissões deve ser feito de várias maneiras, dependendo das práticas e acordos estabelecidos entre as partes:

**Porcentagem das Vendas:** Um método comum para calcular comissões é atribuir uma porcentagem fixa sobre o valor total das vendas realizadas. Por exemplo, um vendedor pode receber uma comissão de 5% sobre o valor de cada venda concluída. Esse é um método simples e direto de cálculo.

**Tabela de Progressão:** Em alguns casos, a comissão pode ser calculada com base em uma tabela de progressão, na qual a porcentagem de comissão aumenta à medida que o vendedor atinge metas específicas de vendas. Quanto mais o vendedor vende, maior a porcentagem de comissão.

**Valor Fixo por Venda:** Em vez de usar uma porcentagem, as empresas podem optar por pagar um valor fixo por venda concluída. Isso proporciona uma remuneração previsível para o vendedor.

**Comissão por Unidade Vendida:** Em alguns setores, as comissões são calculadas com base na quantidade de unidades ou produtos vendidos, em vez do valor monetário. Isso é comum em indústrias onde os produtos têm preços variados.

**Comissões Diferenciadas:** As comissões podem variar com base no tipo de produto ou serviço vendido. Por exemplo, um vendedor pode receber uma comissão maior para a venda de produtos de maior margem de lucro.

É importante destacar que, em muitos casos, o cálculo das comissões é formalizado por meio de contratos de trabalho ou acordos coletivos, que estabelecem regras específicas para a remuneração dos trabalhadores com base em comissões.

Portanto, a forma exata de cálculo pode variar amplamente de acordo com a indústria, o empregador e os acordos vigentes.

Além disso, é fundamental que o cálculo das comissões esteja em conformidade com a legislação trabalhista local e que seja transparente, de modo que os trabalhadores compreendam como suas comissões são calculadas e pagas. A Lei da Comissão estabelece algumas diretrizes gerais, mas muitos detalhes podem ser definidos pelos próprios acordos entre as partes.

A jurisprudência relacionada à Lei da Comissão envolve principalmente o cálculo e pagamento das comissões, assim, os tribunais têm tido a responsabilidade de definir como calcular as comissões devidas aos trabalhadores nos casos em que são questionados, garantindo que os valores sejam justos e condizentes com os princípios de Direito do Trabalho, que busca a justiça e equilíbrio das relações trabalhistas.

Essa pesquisa buscou trazer as discussões legais e jurisprudenciais relacionada à Lei da Gorjeta e à Lei da Comissão no Brasil. Observou-se que os tribunais buscam garantir o cumprimento das normas estabelecidas por essas leis, protegendo os direitos dos trabalhadores e promovendo a transparência e a justiça nas relações de trabalho em que esses regimes são aplicados. As decisões judiciais desempenham um papel crucial na interpretação e aplicação dessas leis e na resolução de disputas entre empregadores e empregados.

## **6. AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS PARA VIAGENS**

Viagem corporativa se trata de quando um colaborador se desloca do local de trabalho habitual para representar a empresa. Assim sendo os direitos do trabalhador que está se transporta seguem valendo regularmente. É considerado viagem a trabalho, visitar clientes, visitar filiais de empresas, participar de treinamentos externos, realizar reuniões fora do local de trabalho, entre outros.

Dentre as viagens corporativas são consideradas visitas a clientes, filiais de outras empresas, treinamentos externos, reuniões fora do local habitual de trabalho nesse caso só valem se forem trabalhos remotos, trabalho Home Office não se encaixam nos termos e entre outros.

Os direitos do trabalhador valem normalmente mesmo fora do contrato CLT, contratos MEI, também se encaixam, pois, a lei vale para empresas. Nessas situações são direitos do colaborador intervalos, horário de almoço, despesas da viagem como alimentação, local de dormir, sobreaviso e entre outros como seguro de acidentes e periculosidade que são pouco mencionados, mas também valem. “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” – Art. 2º da CLT. O empregador precisa assumir todas as despesas do funcionário como em lei.

Nessas viagens que são disponibilizadas pelas empresas o reembolso de despesas e as diárias são obrigatórias por lei, os pagamentos são comprovados com notas fiscais ou qualquer tipo de documentação que comprove necessidade que se encaixam nos termos da lei, são obrigatórios os comprovantes. Atualmente as empresas utilizam o modelo que se chama StrategyBox que se trata de cartões pré-pagos disponibilizados nessas viagens a trabalho, para facilitar as comprovações dos gastos e despesas é dado ao trabalhador um valor específico e ele poderá utilizar para suas necessidades.

Essas viagens podem ser prolongadas pelo tempo que for necessário para alcançarem os objetivos estipulados, seja pela empresa ou pelo funcionário. Sendo assim ele fica em sobreaviso à disposição da empresa mesmo não estando em expediente, tem de estar a prontidão para atuar, esse tempo em que fica à disposição é de no máximo 24h por dia. “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo à disposição especial expressamente consignada” (art. 4º do CLT).

O colaborador precisa estar a prontidão em todos os momentos da viagem, mas quando houver deverá estar de prontidão.

Dentro desse contrato as horas extras são disponibilizadas quando a sua jornada de trabalho é ultrapassada. Sendo assim o funcionário que trabalha 8 horas por dia totaliza 40 horas semanais e é pago quando o valor é extrapolado. Quando ocorre essa diferença é feito o pagamento de 50% sobre os valores das horas trabalhadas, tendo exceção de fins de semanas e feriados.

### **6. 1. Ajuda de Custo**

O trabalhador em regime CLT recebe uma ajuda de custo para cobrir quaisquer despesas que tem relação com o trabalho, como manutenção de carros da empresa, linha telefônica, internet, energia elétrica/água e qualquer coisa relacionada aos custos de empresa.

O trabalhador em Home Office também tem direito ajuda de custo para reembolsar qualquer tipo despesas advinda do trabalho em sua própria residência. Sendo elas, conta de internet, refeição, entre outros (Lei 5341/20).

O reembolso de despesas como citado anteriormente não pode ser confundido com ajuda de custo pois a mesma, ajuda de custo não precisa de comprovações com documentos e para ser recompensada e é necessário anteriormente ter sido retirado do bolso do colaborador, são também utilizados os cartões corporativos chamados de “StrategyBox” pois facilitam o controle.

O valor de ajuda de custo não pode ser cobrado juntamente com as demais obrigações trabalhistas como décimo terceiro, aviso prévio e afins, pois não possui natureza salarial é paga em única parcela, não tendo limite de valor.

## **7. VALE TRANSPORTE**

É um benefício do empregador concedido ao empregado, e ele não tem natureza salarial, desde que siga as legislações vigentes, e não incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, como também não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

O vale transporte, também conhecido como “VT”, é um benefício garantido pela lei trabalhista destinado a custear o deslocamento do colaborador de sua casa até seu local de trabalho, e vice-versa. Ele é conhecido para todos os trabalhadores seletivos, sejam domésticos, temporários.

Além disso, a legislação determina que o pagamento de vale-transporte não deve ser considerado como parte de remuneração do trabalhador. A legislação também determina que valor seja pago antecipadamente ao funcionário.

O vale transporte foi instituído pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que, em sua redação original, estabelecia como facultativa a concessão do benefício. Não obstante, após quase dois anos, com o advento da Lei nº 7.619, em 30 de setembro de 1987, tornou-se obrigatório aos empregadores custear o transporte residência-trabalho-residência de seus empregados.

Com a obrigatoriedade do fornecimento do vale transporte, que permanece vigente até a presente data, o empregador participa dos gastos dos empregados com deslocamento por meio de ajuda de custo equivalente à parcela que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico.

O Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987 foi revogado pelo Decreto nº 10.854, de novembro de 2021.

Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do VT, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-los.

A legislação trabalhista estabelece, através da Lei 7.418/85, que o vale-transporte concedido no que se refere à contribuição do empregador:

Embora a legislação estabeleça que o fornecimento do VT não possui natureza salarial e nem constitui remuneração para base de cálculo de INSS, FGTS ou IRPF, é vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, salvo se houver falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte (dos fornecedores), necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema.

Quanto à contribuição do empregador, o vale-transporte: (Artigo 111 do Decreto nº 10.854/2021).

I - Não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;

II - Não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS;

III - Não é considerado para fins de pagamento da gratificação de Natal a que se refere o Capítulo XI; e

IV - Não configura rendimento tributável do beneficiário.

É utilizável em todas as formas de transporte público coletivo urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual de caráter urbano, estabelecidas na forma prevista na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, operado diretamente pelo Poder Público ou por empresa por ele delegada, em linhas regulares e com tarifas estabelecidas pela autoridade competente (Artigo 108 do nº 10.854/2021).

Portanto, só poderá ser efetuado o pagamento em dinheiro se o empregado tiver efetuado, por conta própria e por insuficiência de estoque do fornecedor, a despesa para seu deslocamento, situação está em que o empregado poderá ser ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente. Dessa forma, há óbice legal específico, que impede o pagamento de vale transporte em dinheiro, mesmo se este estivesse amparado em norma coletiva, porquanto as leis trabalhistas configuram patamar mínimo de regras e direitos, que não pode ser amplamente alterado/tolhido por negociações coletivas.

## **8. ABONO**

O abono salarial é um benefício anual que chega ao valor de um salário mínimo vigente na data do pagamento e é garantido aos trabalhadores que recebem em média até o dobro do salário mínimo mensal de empregadores pagadores do Programa de Integração Social (PIS) ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). Também é requisitado ter sido remunerado por pelo menos 30 dias no ano base e estar inscrito no Fundo de Participação do PIS-PASEP ou no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) há pelo menos 5 anos.

De acordo com o Art. 457, §2º da CLT 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, ou seja, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo.

O Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Servidor Público (PASEP) foram instituídos durante a ditadura militar. Por meio das leis complementares nº7 e nº8 de 1970.

Desde então, após diversos ajustes esses programas chegaram ao funcionamento que conhecemos hoje.

O valor desse benefício pode chegar até um salário mínimo e é considerado uma inclusão social atualmente.

O PIS e PASEP são dois dos mais importantes programas de contribuição social do Brasil. Foram criados para financiar benefícios a empregados e outros programas de seguridade social do país.

### **8.1 Programa de Integração Social – PIS**

O Programa de Integração Social (PIS) é um benefício trabalhista criado pelo Governo Brasileiro em 1970 pela Lei Complementar Número Sete. Com o objetivo de integração ao trabalhador no desenvolvimento das empresas e da economia brasileira. O Programa é destinado aos trabalhadores de regime privado, que recebem o benefício de forma anual paga pelas empresas em que trabalham. Já a versão “pública” do benefício, aquela destinada aos servidores, é chamada de Programa de Formação do Servidor público (PASEP).

O objetivo do programa PIS desde o início era prestar assistência financeira aos empregadores que haviam sido demitidos sem justa causa. De Início o programa era financiado pelos empregadores, que deveriam contribuir com 0,5% do salário mensal de seus funcionários para o fundo do PIS. Posteriormente, o programa foi ampliado para incluir outros benefícios aos funcionários, como aposentadoria, doença, licença-maternidade.

### **8.2 Programa de Formação do Servidor Público – PASEP**

Como o PIS, também foi criado na década de 70, porém pela Lei Complementar Número Oito e ambos foram pensados com o propósito de gerar uma poupança individual para os trabalhadores. Na prática, o PASEP é uma contribuição social recolhida mensalmente pela União, pelos Estados, pelos Municípios e pelas 35 Empresas Públicas e de Economia Mista. É destinado hoje em dia a custear benefícios a trabalhadores de menor renda. Embora esteja associado ao Abono Salarial, o PASEP, é na verdade, similar ao PIS. Ou seja, não é reduzido o salário do trabalhador.

### **8.3 Extinção – PIS e PASEP**

Em decorrência da Medida Provisória 946/20 (07/04/2020), o Fundo PIS/PASEP foi extinto, e seu patrimônio, transferido para o FGTS, mas foram mantidas as contas individuais. No caso dos trabalhadores que morreram, o saldo pode ser retirado pelos herdeiros comprovados. De acordo com a Caixa, os valores podem ser movimentados pelo aplicativo FGTS.

## **9. CONHECIMENTO PUBLICO SOBRE OS TEMAS**

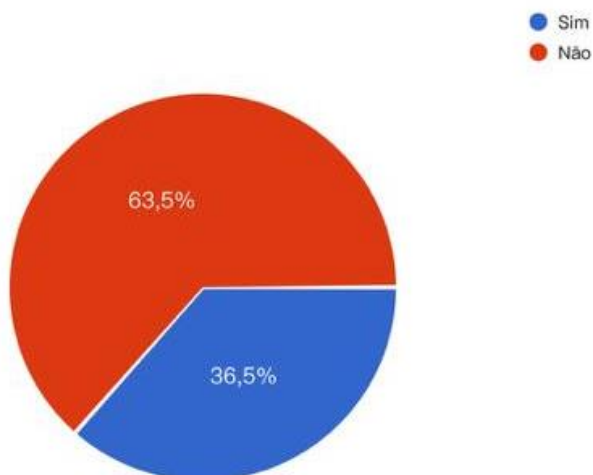
Como o principal objetivo desta pesquisa é a divulgação dos temas abordados, buscou-se saber da população em geral os seus conhecimentos sobre os temas aqui abordados através de formulário livremente distribuído às pessoas. Com isso pode-se obter um levantamento quantitativo sobre o conhecimento das pessoas sobre as situações apontadas.

As perguntas foram direcionadas com a apresentação dos conceitos básicos sobre cada tema. Tendo sido feito um levantamento com 85 respostas obtidas com a distribuição do questionário.

Na questão 01: você tem conhecimento que o valor que recebe por fora do holerite prejudica todos os seus direitos trabalhistas?



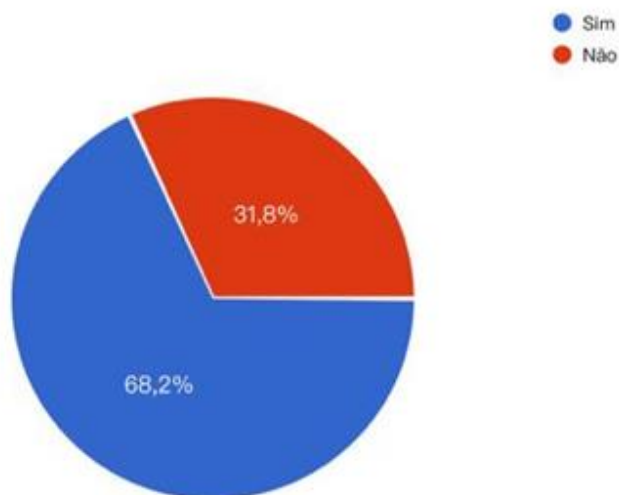
### Gráfico – Questão 01



**Fonte:** Os autores, 2023.

Ao analisar o gráfico, pode se perceber que 63,5% das respostas, disseram que desconhecem sobre o fato de que os valores recebidos por fora do holerite que implica em prejuízo aos direitos trabalhistas a serem recebidos. Entretanto, 36,5% afirmam possuir o conhecimento que recebe.

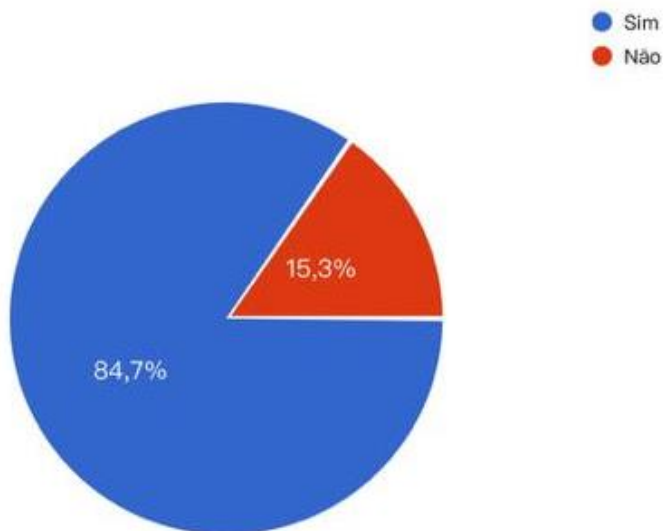
Questão 02: Folha de Pagamento “holerite” é um documento de obrigatoriedade da empresa, sendo que nelas deve conter a relação de informações da remuneração do funcionário. Você consegue identificar e calcular se na sua folha de pagamento os valores lançados estão corretos?

**Gráfico – Questão 02**

**Fonte:** Os autores, 2023.

Nesse caso, 68.2% dos voluntários que responderam ao questionário tem a habilidade para analisar seu comprovante de salário e de calcular seus direitos quando preciso e necessário.

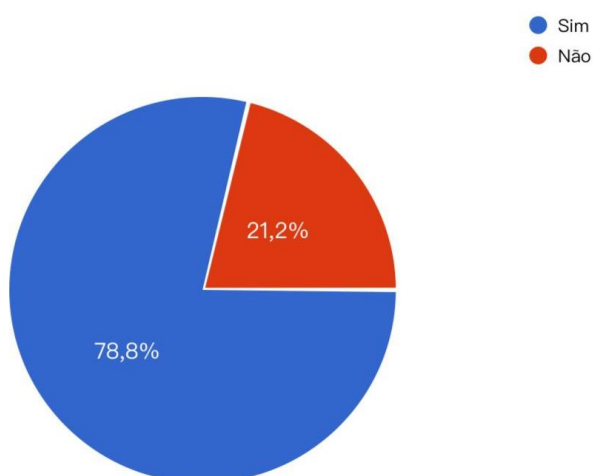
Questão 03: O Vale Transporte foi instituído pela Lei 7.418/85 (Revogada) que é destinado a custear o descolamento do colaborador de sua residência até o local de trabalho. Você tem o conhecimento, que o vale transporte é um benefício garantido pela Lei trabalhista ao trabalhador mesmo que more próximo do local de trabalho?

**Gráfico – Questão 03**

Fonte: Os autores, 2023.

Vemos no terceiro gráfico sobre o vale transporte sendo 84,7% dizendo sim que a Lei trabalhista garante ao trabalhador mesmo que more próximo ao local de trabalho tem o direito e 15,3% não obtém essa informação.

Questão 04: Você tem conhecimento que o seu salário pode ser modificado por gratificações, prêmios e outros tipos de verbas?

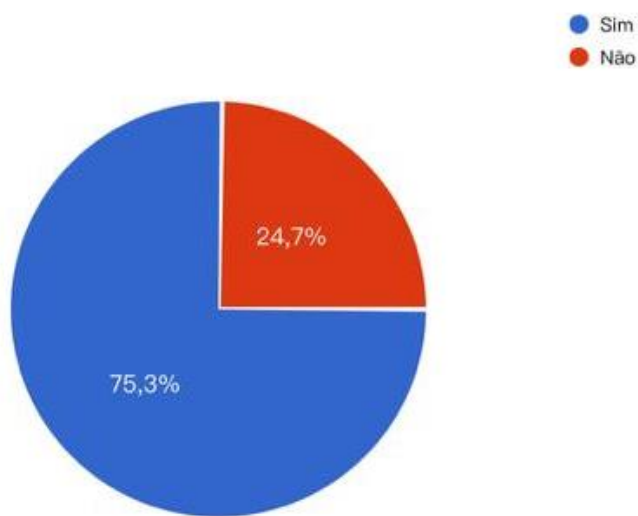
**Gráfico – Questão 04**

Fonte: Os autores, 2023.

Abaixo temos o 4º gráfico, de acordo com as respostas, 78,8% dos entrevistados têm o conhecimento que o salário pode ser modificado por gratificações e 21,2% não tem esse conhecimento.

Questão 05: Você sabe o que é Abono salarial (PIS)?

**Gráfico – Questão 05**



**Fonte:** Os autores, 2023.

Finalizando, 75,3% tem o conhecimento do que é abono salarial (PIS) e 24,7% não possui o conhecimento.

## CONCLUSÃO

Ao longo da evolução dos direitos de natureza trabalhista, o empregado sofreu as mais terríveis formas de sofrimento no que se refere ao trabalho e da condição de prestação de serviço, sendo desenvolvido, ao longo da evolução histórica do Direito do Trabalho, a proteções ao trabalhador, representadas por leis. A Revolução Industrial trouxe grande contribuição ao Direito do Trabalho, pois foi após esta que, os trabalhadores foram se organizando e fazendo com que o Estado começasse a intervir nas relações trabalhistas, bem como o reconhecimento de sindicatos como entidades legais.

A Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) foi criada para reger os vínculos empregatícios entre o empregador e o empregado, dando diretrizes sobre suas obrigações, deveres e direitos, tornando a relação entre ambos mais harmônica, onde cada um tem definido suas responsabilidades.

Para atender à proposta presente nos objetivos do trabalho, o estudo se baseou em uma pesquisa exploratória, bibliográfica de natureza qualitativa, através da participação da população. O presente estudo evidenciou e explicou as diferenças entre salário e remuneração e os principais direitos estabelecidos.

A remuneração é a somatória do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como por exemplo as horas extras e adicional noturno, ou seja, ela constitui um custo-benefício, porém necessário para atingir os objetivos, e pelo ponto de vista do empregador constituem uma forma de recompensa que auxilia para a satisfação básica, pessoal e profissional.

O salário é parte que os empregadores retribuem pelas atividades prestadas aos empregados, a parte líquida em que recebe, pelas unidades de tempo, mão-de-obra ou por tarefa realizada

Os autores deixam em aberto o tema abordado para que haja novas pesquisas relacionadas a esse estudo, e assim, possam dar continuidade tanto com as propostas que foram citadas, mas também outras que possam existir.

## REFERÊNCIAS

BARBIERI, Fabiana. **Do vale transporte pago em dinheiro**. 2023. Disponível em [https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/do\\_vale\\_transporte\\_pago\\_em\\_dinheiro.pdf](https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/do_vale_transporte_pago_em_dinheiro.pdf)>. Acesso em 26/09/2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, 1988.

BRASIL. **Lei de Diretrizes das Leis do Trabalho. Lei Nº 9.394, de 1 de maio de 1946**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 22/10/2023.

BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado: Direito Individual do Trabalho**. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/capitulo-1-o-salario-parte-2-o-livro-da-remuneracao-direito-do-trabalho-aplicado-direito-individual-do-trabalho/1394706900>. Acesso em 17/09/2023.

BOMFIM, Vólia; PINHEIRO, Iuri; LIMA, Fabrício. **CLT Organizada: Consolidação das Leis do Trabalho**. 11. ed. Local: Método, 2023.

CARMO, Júlio. **Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica**. 2013. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/4263354/0/Setenta+anos+da+CLT,%20uma+retr+ospectiva+hist%C3%B3rica>. Acesso em 20/09/2023.

CATUCCI, Anaísa. **Cotas PIS/Pasep: termina o prazo para saque do dinheiro 'esquecido'; saiba como consultar saldo se você perdeu**. 2023. Disponível em <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/08/07/cotas-pispasep-termina-o-prazo-para-saque-do-dinheiro-esquecido-saiba-como-consultar-saldo-se-voce-perdeu.ghtml>. Acesso em 25/09/2023.

FARIA, Rafaela. **Desafios e perspectivas da incorporação de gratificação de função após a reforma trabalhista**. 2023. Disponível em [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/33756/1/2023\\_RafaelaCortesFaria\\_tcc.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/33756/1/2023_RafaelaCortesFaria_tcc.pdf). Acesso em 18/09/2023.

GRANDCHA, Leonardo. **O que diz a CLT sobre reembolso de despesas? Saiba como criar e gerenciar suas próprias políticas internas!** 2023. Disponível em <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-diz-a-clt-sobre-reembolso-de-despesas-saiba-como-criar-e-gerenciar-suas-proprias-politicas-internas/>. Acesso em 17/11/2023.

GUDIM,, Yanick. **Quais são os direitos de quem viaja a trabalho? Tudo sobre o tema.** 2023. Disponível em <https://blog.flashapp.com.br/viagem-a-trabalho-direitos>. Acesso em 19/09/23.

\_\_\_\_\_. **O que é Duty of Care para viagens corporativas e como impacta a sua empresa?** 2023. Disponível em <https://blog.flashapp.com.br/duty-of-care>. Acesso em 25/09/23.

\_\_\_\_\_. **Tudo sobre o reembolso de despesas para funcionários na CLT.** 2023. Disponível em <https://blog.flashapp.com.br/reembolso-de-despesas-na-clt>. Acesso em 22/09/23.

GUIA TRABALHISTA, **Comissão e percentagem.** 2018. Disponível em [https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/comissoes\\_percentagens.htm](https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/comissoes_percentagens.htm). Acesso em 17/10/2023.

JUNIOR, Joel. **A possibilidade de incorporação de verbas de gratificação de função após o advento da Lei da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017).** 2019. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/199917/001100832.pdf?sequence=1>. Acesso em 18/09/2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.

\_\_\_\_\_. **Salário: conceito e proteção** – 1. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

NAZARIO, César. **Gratificação de função e sua aplicação no contrato de trabalho.** 2013. Disponível em <https://www.acinh.com.br/noticia/gratificacao-de-funcao-e-sua-aplicacao-no-contrato-de-trabalho>. Acesso em 18/09/2023.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho** – 2. Ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OMIE. **O que é abono salarial**. 2023. Disponível em <https://blog.omie.com.br/o-que-e-abono-salarial/>. Acesso em 25/09/2023.

REIS, Tiago. **FGTS: entenda como funciona este benefício trabalhista**. 2018.

Disponível em

<https://www.sunoo.com.br/artigos/fgts/#:~:text=O%20Fundo%20de%20Garantia%20do,ser%20sacada%20em%20situa%C3%A7%C3%B5es%20espec%C3%ADficas.>

Acesso em 25/10/2023.

SABOIA, Monica. **O que é ajuda de custo? Definição contábil, tipos mais comuns e benefícios fiscais para a empresa**. 2023. Disponível em

[https://eurocontabil.com.br/ajuda-de-](https://eurocontabil.com.br/ajuda-de-custo/#:~:text=Ajuda%20de%20custo%20%C3%A9%20uma,em%20eventos%2C%20viagens%2C%20etc.)

[custo/#:~:text=Ajuda%20de%20custo%20%C3%A9%20uma,em%20eventos%2C%20viagens%2C%20etc.](https://eurocontabil.com.br/ajuda-de-custo/#:~:text=Ajuda%20de%20custo%20%C3%A9%20uma,em%20eventos%2C%20viagens%2C%20etc.) Acesso em 22/09/23.

SANTANDER. **Tudo o que você precisa saber sobre PIS/PASEP**. Disponível em <https://www.santander.com.br/blog/pis-pasep-o-que-e.> Acesso em 25/10/2023.

SILVA, Ademar. **Gratificação Natalina, você sabe o que é?** 2022. Disponível em

[https://makrosystem.com.br/blog/gratificacao-natalina-confira-tudo-](https://makrosystem.com.br/blog/gratificacao-natalina-confira-tudo-sobre/#:~:text=O%2013%C2%BA%20Sal%C3%A1rio%20.)

[sobre/#:~:text=O%2013%C2%BA%20Sal%C3%A1rio%20.](https://makrosystem.com.br/blog/gratificacao-natalina-confira-tudo-sobre/#:~:text=O%2013%C2%BA%20Sal%C3%A1rio%20.) Acesso em 02/10/2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** – 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cargos de confiança e suas**

**singularidades: jornada, transferência e remuneração**. 2019. Disponível em

[https://www.tst.jus.br/cargo-de-](https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca/#:~:text=O%20ocupante%20de%20cargo%20de,que%20a%20empresa%20lhe%20confere.)

[confianca/#:~:text=O%20ocupante%20de%20cargo%20de,que%20a%20empresa%20lhe%20confere.](https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca/#:~:text=O%20ocupante%20de%20cargo%20de,que%20a%20empresa%20lhe%20confere.) Acesso em 23/09/2023.

TRILHANTE. **Verbas que Não Integram Remuneração**. 2023. Disponível em

[https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-e-salario/aula/verbas-que-nao-integram-](https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-e-salario/aula/verbas-que-nao-integram-remuneracao/#:~:text=457%2C%20%C2%A72%C2%BA%20da%20CLT,de%20incid%C3%Aancia%20de%20qualquer%20encargo.)

[remuneracao/#:~:text=457%2C%20%C2%A72%C2%BA%20da%20CLT,de%20incid%C3%Aancia%20de%20qualquer%20encargo.](https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-e-salario/aula/verbas-que-nao-integram-remuneracao/#:~:text=457%2C%20%C2%A72%C2%BA%20da%20CLT,de%20incid%C3%Aancia%20de%20qualquer%20encargo.) Acesso em 29/11/2023.



VASCONCELOS, Waliane. **Elaboração de um plano de cargos e salários para uma microempresa de automação industrial no estado da Paraíba.** 2015.

Disponível em

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/1440/1/WLTV171016.pdf>.

Acesso em 02/10/2023.

