

# 3. SALÁRIO

## 3.1 RECEBIMENTO DO SALÁRIO

No comércio o pagamento de salários ocorre de várias formas. Alguns empregadores fazem o depósito em conta corrente e fornecem o comprovante de pagamento discriminando as verbas pagas e os descontos efetuados, com maiores ou menores detalhes, a depender de cada empresa. Outros pagam em cheque com contra-recibo<sup>10</sup>.

A lei permite o pagamento do salário até o quinto dia útil, do mês subsequente ao trabalhado<sup>11</sup>. O sábado, para esse efeito, deve ser considerado como dia útil. Caso a empresa atrase o pagamento, os salários deverão ser corrigidos por juros de mora, de acordo com a lei ou convenção coletiva<sup>12</sup>, além de multa administrativa a que a empresa está sujeita<sup>13</sup>.

### 3.1.1 VERBAS QUE COMPÕEM O SALÁRIO

Tecnicamente, nem todas as verbas que constam da folha de pagamento são salário. Assim, quando o empregador ressarcir os gastos realizados pelo empregado para executar o seu trabalho, esse valor pago é considerado uma ajuda de custo, e não salário. Exemplo disso é o auxílio creche. Também não é considera-

---

10 Neste caso a empresa deve garantir ao trabalhador tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, cfe. entendimento do TST, precedente nº 117 e TRT/SC, precedentes nºs 35.3 e 35.4. Se o prazo final para ao pagamento cair *no sábado*, o empregador *deverá* fazê-lo na sexta-feira, mas isto depende de *negociação* com o mesmo, pois a lei nada prevê.

11. Art. 459 da CLT.

12. Lei 8.177/91, Art. 39

13. Lei 7.855/89 – Art. 4º.

do salário o pagamento de indenizações, por exemplo, indenização adicional<sup>14</sup>, multa pelo atraso da rescisão etc. Nesse caso o que temos é uma indenização e não salário. Além disso, os benefícios da previdência social - como auxílio doença - não são salário.

Todas as parcelas salariais devem ser consideradas para cálculo de férias, décimo terceiro salário, hora extra, FGTS etc. O vale transporte, por exemplo, não sendo salário, não entra no cálculo das horas extras. Já as comissões sim.

Veremos cada uma das verbas que compõem o salário dos comerciários, como são calculadas e quem a elas têm direito.

### **3.2 ORDENADO OU SALÁRIO BASE**

Ordenado é aquela parcela da folha de pagamento que normalmente costumamos chamar de salário. Ele não pode ser inferior ao salário normativo ou piso salarial fixado nas convenções ou acordos coletivos assinados pelo sindicato ou Federação<sup>15</sup>, para uma jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 semanais. O piso, portanto, é o ordenado mínimo que um comerciário pode receber, cumpridas as normas da convenção vigente.

### **3.3 SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL**

As convenções ou acordos coletivos assinados pelos sindicatos ou Federação dos Trabalhadores no Comércio estabelecem o valor do salário normativo, negociado em cada uma das datas-base existentes na categoria. O salário normativo é o valor mínimo que deve ser pago a um comerciário. Algumas convenções estabelecem valores diferentes conforme o tempo de serviço ou a função exercida, como faxineiros, office-boy, zeladores,

---

14. Art. 9º da Lei 7.238/84.

15. O Art. 7º, inciso V, da Constituição Federal assegura: *piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.*

boca de caixa, empacotadores etc. Para saber os valores correspondentes à sua cidade ou região procure o seu sindicato.

### **3.4 SALÁRIO DO COMISSIONISTA**

O salário do comissionista corresponde a uma porcentagem sobre as vendas, que varia de empresa para empresa e, também, conforme os produtos vendidos e/ou serviços prestados. Os empresários não aceitam negociar e estabelecer um percentual mínimo para as comissões. O ideal é que haja um percentual mínimo para cada linha de produto, evitando assim tanta disparidade entre as comissões pagas.

É assegurado ao comissionista o direito de receber, no mínimo, o salário normativo. As comissões integram o salário para todos os efeitos legais<sup>16</sup>, incidindo sobre o cálculo das horas extras, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, feriados, aviso prévio, verbas rescisórias, FGTS e INSS.

### **3.5 PAGAMENTO DE PRÊMIOS**

Algumas empresas pagam a comissão na forma de prêmios. O valor do prêmio é definido pela empresa e geralmente varia de acordo com o volume de vendas. A diferença em relação à comissão é que o empregado recebe o salário normativo mais o prêmio previsto na tabela. A adoção deste sistema, em substituição ao de comissões, tem sido desvantajosa para os comerciários, pois os prêmios previstos estão muito abaixo do que o comerciário receberia pelo sistema de comissões

### **3.6 SALÁRIO POR FORA**

É muito comum no comércio o pagamento “por fora”. Ou

---

16. Art. 457 da CLT - Parágrafo 1º: *Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.*

seja, a empresa registra o trabalhador por um salário inferior ao que efetivamente paga no fim do mês. As empresas pagam o salário base em folha e as comissões por fora. Isto é absolutamente ilegal. Ao proceder desta forma a empresa está usando caixa “2” e está deixando de recolher os impostos e encargos trabalhistas, podendo ser autuada pela fiscalização.

No que tange diretamente ao trabalhador - que aceita o pagamento “por fora” para garantir o emprego -, a empresa está deixando de recolher o FGTS, o INSS e o PIS. As empresas que adotam este tipo ilegal de pagamento também não consideram o valor pago “por fora” no cálculo do 13º, das horas-extras, das férias, do descanso semanal remunerado e nas verbas rescisórias. Isso é duplamente ilegal.

O trabalhador deve reivindicar que o seu salário seja integralmente registrado em carteira e que a empresa recolha o FGTS, o INSS e o PIS. Caso não tenha sucesso - por imposição da empresa -, deve se prevenir anotando diariamente as vendas realizadas, o número das notas fiscais (se possível) e o total vendido no mês. Se o pagamento do valor pago “por fora” for em cheque, deve tirar uma cópia e depositá-lo em conta própria. Este controle é fundamental em uma ação judicial em defesa de seus direitos, que pode ser impetrada depois da rescisão do contrato de trabalho. Qualquer dúvida, procure o seu Sindicato.

### **3.7 ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

O adicional de hora extra é um aumento no valor da hora trabalhada além da jornada normal de trabalho que, para os comerciários é de oito horas diárias e 44 semanais. O adicional aparece na folha de pagamento incorporado às próprias horas-extras sob o título “horas-extras” ou “horas suplementares”.

Este adicional está previsto na Constituição Federal, que estabelece um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal<sup>17</sup>. As

---

17. Art. 7º da Constituição Federal, inciso XVI.

convenções, acordos e dissídios coletivos estabelecem percentuais iguais ou superiores a 50%. Confira o percentual válido para sua região com o seu Sindicato.

Estão previstos também nas convenções e acordos coletivos critérios de compensação de horas extras<sup>18</sup>. Por isso, antes de tudo, você deve se informar com seu Sindicato ou na Federação.

Muitas empresas não discriminam na folha de pagamento o número de horas correspondentes à quantia recebida sob o título horas-extras, com o claro objetivo de dificultar a conferência por parte do próprio comerciário. Denuncie ao seu sindicato.

### **3.7.1 COMO CALCULAR AS HORAS EXTRAS**

O cálculo do valor da hora-extra deve ser feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais, tais como ordenado, quebra de caixa, comissões, prêmios etc.. As empresas estão obrigadas também a pagar o repouso semanal remunerado, ou seja, o descanso sobre a soma das horas extras prestadas.

O cálculo é simples. Primeiro somam-se todas as verbas. Depois divide-se o total por 220<sup>19</sup> e se obtém o valor de uma hora de trabalho. Aí é só multiplicar o valor da hora trabalhada pelo percentual de hora-extra conquistado pelo seu sindicato. Por exemplo, se o adicional for de 50%, você multiplica por 1.5 e chega ao valor de uma hora-extra. Feito isto, multiplique o valor da hora extra pelo número de extras trabalhadas no mês para obter o valor que a empresa deve pagar.

As horas-extras compõem o salário para todos os efeitos legais. Assim devem ser consideradas para cálculo e pagamento das férias, 13º salário, descanso semanal remunerado (DSR), FGTS e verbas rescisórias. Caso sejam variáveis, deve ser computada a média das horas-extras trabalhadas durante o ano.

---

18. Sobre compensação de horas extras veja o capítulo sobre jornada de trabalho.

19. Para se chegar a 220, que representa o total de horas trabalhadas durante o mês, deve-se multiplicar a jornada semanal (44) pelo número de semanas do mês (5). Considera-se cinco semanas devido à incorporação do descanso remunerado.

### **3.7.2 HORA EXTRA DO COMISSIONISTA**

O comissionista tem direito a receber as horas-extras. São diversos os critérios de cálculo bem como os adicionais previstos nas Convenções Coletivas<sup>20</sup>. Por isso, você deve consultar o seu Sindicato para conferir se suas horas extras estão sendo pagas corretamente.

### **3.8 QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exercem a função de caixa ou assemelhada (tesoureiro, auxiliar de tesouraria, bilheteiro, cobrador, fiscal de caixa, conferente de caixa, etc.) têm direito ao quebra de caixa, correspondente a um percentual do salário normativo, negociado anualmente pelo sindicato. Este percentual varia de acordo com o previsto na convenção coletiva de cada sindicato. Não deixe de conferir o seu direito com o Sindicato.

#### **3.8.1 CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de valores em caixa deve ser realizada na presença do operador responsável dentro do turno de trabalho. Se a empresa impedir o acompanhamento, o empregado fica isento de responsabilidade por eventuais erros existentes<sup>21</sup>. O empregador não pode efetuar qualquer desconto - inclusive diferenças de caixa - sem o consentimento do empregado, salvo quando o desconto resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, acordo, dissídio ou convenção coletiva<sup>22</sup>.

### **3.9 ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho prestado à noite é mais penoso, maltrata o cor-

---

20. Como são muitas as Convenções existentes em Santa Catarina e diversas são as redações, você deve consultar o seu Sindicato.

21. Veja a convenção coletiva de seu Sindicato.

22. Art. 462 da CLT.

po de trabalhador noturno, que tem menos contato com a família, havendo maior desgaste físico e emocional. Por isso, a redução da hora noturna visa a tornar menos desgastante a jornada noturna.

O adicional noturno previsto na CLT é de 20% sobre a hora diurna<sup>23</sup>. As convenções e acordos coletivos assinados pelos sindicatos têm estipulado percentuais mais vantajosos para os comerciários. Informe-se com o seu Sindicato ou a Federação<sup>24</sup>.

A hora noturna corresponde a 52 minutos e 30 segundos, ou seja, sete horas trabalhadas no período noturno (assim consideradas as trabalhadas entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte) equivalem a 8, sem prejuízo do adicional<sup>25</sup>. Se o horário de trabalho for misto, parte no horário diurno e parte no noturno, as horas consideradas noturnas serão de 52 minutos e 30 segundos e remuneradas com o adicional noturno. É devido o adicional noturno, ainda que o empregado esteja sujeito a regime de revezamento, ou seja, trabalhe uma semana em período noturno e outra em diurno<sup>26</sup>. No caso de prorrogação, além do adicional noturno, o empregador deve pagar as horas extras. O adicional noturno é salário e deve ser considerado para o cálculo de férias, 13ºsalário, DSR, horas extras, FGTS e verbas rescisórias.

### 3.10 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

É uma espécie de gratificação paga tradicionalmente pelos empregadores na época do natal, razão pela qual é também conhecida por gratificação natalina. Somente a partir de 1962, após uma greve geral dos trabalhadores, o décimo terceiro salário passou a ser obrigatório por lei<sup>27</sup>.

23. Art. 73 da CLT.

24. Há decisão do TST (Precedente n. 90) assegurando um adicional noturno de 60% sobre o valor da hora normal e precedentes do TRT/SC estabelecendo um percentual também de até 60%.

25. Art. 73 da CLT, parágrafos 1º e 2º.

26. Súmula 130 do TST: *O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, II, da Constituição de 18.09.46.* Ver também súmula 213 do STF.

27. Lei 4.090 de 13 de julho de 1962, atualizada pela Lei 4.749, de 12 de agosto de 1965.

O décimo terceiro salário tem que ser pago 50% até 30 de novembro e 50% até o dia 20 de dezembro de cada ano, e corresponde a 1/12 da remuneração (salário-fixo, média das comissões e das horas extras etc.) por mês de serviço no respectivo ano. Considera-se mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

### **3.10.1 ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO**

Se o empregado tirar férias entre os meses de fevereiro e novembro, a empresa é obrigada a adiantar 50% do 13º salário, desde que o empregado faça a solicitação, por escrito, até o final de janeiro de cada ano<sup>28</sup>, ou no prazo estabelecido através de acordo, convenção ou dissídio coletivo. O referido adiantamento tomará por base o salário recebido pelo empregado no mês imediatamente anterior ao do adiantamento. Não esqueça de fazer sua solicitação, por escrito, no mês de janeiro.

A Constituição Federal assegura o pagamento do décimo terceiro também aos aposentados.

### **3.10.2 DÉCIMO TERCEIRO DOS COMISSIONISTAS**

As comissões devem ser consideradas no cálculo do 13º do comissionista. A forma de cálculo varia de um para outro Sindicato, conforme o estabelecido pela convenção coletiva. Algumas tomam por base o valor médio recebido nos últimos 12 meses ou a média proporcional aos meses trabalhados, cujos valores devem ser corrigidos mês a mês, pelo índice oficial de inflação<sup>29</sup>. Outras usam como base de cálculo a média das comissões dos últimos três meses ou pelo maior salário. Por isso, você deve informar-se com o seu Sindicato.

---

28. Esse direito está garantido na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965, e Decreto nº 57155 de 03 de novembro de 1965.

29. Art. 142 - parágrafo 3º da CLT: Quando o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos doze meses que precederem a concessão das férias.

### 3.11 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

É assegurado a todos os trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e feriados civis e religiosos<sup>30</sup>. A remuneração do repouso semanal é equivalente ao valor do dia trabalhado, inclusive a média das horas extras.

Os comissionistas também têm direito ao repouso semanal remunerado<sup>31</sup>. O cálculo deve ser feito da seguinte forma: some-se a comissão do mês e divide-se pelos dias trabalhados. Dessa forma temos o valor de um dia de trabalho, que deve ser multiplicado pelo total de domingos e feriados no mês.

### 3.12 VALE TRANSPORTE

O vale transporte foi conquistado em 1985. Anualmente o empregado informa à empresa o seu endereço e os meios de transporte coletivos necessários para se deslocar de sua casa até o local de trabalho. A empresa será obrigada a custear as despesas com transporte que ultrapassem 6% do salário básico, ou seja, o salário fixo mais comissões, DSR sobre comissões e gratificações, não sendo incluídos na base de cálculo, horas extras, adicional noturno e outras verbas<sup>32</sup>.

A empresa fornece o valor total das conduções em vale-transporte até o quinto dia útil do mês. No dia do pagamento ela fará o desconto, mas o empregador arcará com o valor que exceder 6% do salário do trabalhador<sup>33</sup>. O Vale Transporte é utilizado para ir e vir de casa para o trabalho, incluindo o horário de almoço, caso seja necessário. O empregador só será isento de conceder vale transporte em horário de almoço, se fornecer gratuitamente refeição ou ticket alimentação. Sobre este último, consulte seu Sindicato.

30. Este direito está assegurado na Constituição – Art. 7º, inciso XV, e na Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949.

31. Enunciado 027 do TST: *É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista.*

32. Conforme artigo 12, inciso II do Decreto 95.247/87.

33. Lei 7.418 de 16.12.85 e decreto 95.247/87.