



# O SALÁRIO E SUAS REGRAS

Salário é aquilo que o empregado recebe diretamente de seu empregador, como pagamento dos serviços realizados.

Remuneração, gênero que inclui o salário, é tudo aquilo que o trabalhador recebe do patrão ou de terceiros, decorrentes da prestação de seu trabalho.

O salário tem caráter alimentar. Por essa razão a CLT, visando protegê-lo, estabeleceu diversas regras protetivas as quais de forma resumidas anotamos a seguir:

**INTEGRALIDADE** Significa que o salário há de ser pago integralmente, vedados descontos (salvos legais) como disposto no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, assim escrito:

“Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos legais ou de contrato coletivo”.

**IRREDUTIBILIDADE** É outra regra de proteção. A legislação trabalhista veda alteração do contrato de emprego, em prejuízo do trabalhador (presente ou futuro, direta ou indireta). Especialmente dos salários, que tem natureza alimentícia. A previsão está contida no artigo 468 da CLT, que tem esta redação:

“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o princípio da Irredutibilidade do salário foi alçado à proteção constitucional. (CF artigo 7º VI).

**IMPENHORABILIDADE** Também é regra de proteção dos salários. Estes em face de sua natureza alimentar são impenhoráveis, salvo para pagamento de outra pensão alimentar. A regra está escrita inciso IV do artigo 649 do Código de Processo Civil.

**OUTRAS REGRAS** são encontradas na Legislação Trabalhista, destacando-se:

- A que proíbe o pagamento integral “in natura” (CLT artigo 82 parágrafo único e 462 § 2º, 3º e 4º);
- A que determina o pagamento em dia útil, no local e horário de trabalho, ou imediatamente após o encerramento da jornada de trabalho (CLT artigo 465);
- A que determina o pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (CLT artigo 459, § 1º com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 7.855/89); e
- A que dispõe sobre o pagamento em dinheiro do salário (CLT artigo 464 465) regra amoldada à modernidade do pagamento em cheque (admitida através da Portaria 3.245/71 do Ministério do Trabalho).

## INDENIZAÇÃO ADICIONAL DA DATA-BASE

Essa indenização foi criada com a finalidade de proteger economicamente o empregado dispensado sem justa causa às vésperas de sua data-base, a qual não chegará a alcançar.

O dia primeiro de outubro de cada ano estabelece a data-base para a negociação coletiva da categoria dos empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas.

Dessa forma, o empregado da categoria dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme determinam o artigo 9º das Leis nº. 6.708, de 30/10/1979 e 7.238, de 29/10/1984. Sobre esse direito dos empregados o Enunciado TST nº. 182 prevê:

“O tempo de aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do artigo 9º da Lei nº. 6.708/79”.

Ratificando e esclarecendo ainda mais, o Enunciado TST nº. 314 determina:

“Ocorrendo à rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, observado o Enunciado 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nº. 6.708/79 e 7.238/84”.

Assim, toda rescisão de contrato de trabalho que ocorra no período de 02 (dois) a 31 (trinta e um) de agosto, deve consignar a indenização adicional das citadas leis, já que a projeção do aviso prévio, mesmo quando indenizado, ocorre dentro dos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, conforme determina a legislação.

# OS SALÁRIOS E AFINS SÃO IMPENHORÁVEIS

O inciso IV do artigo 649 do Código de Processo Civil estabelece que são impenhoráveis: “Os vencimentos, subsídios, saldos, salários, remunerações, proventos de aposentadorias, pensões, pecúlios, e montepios, as quantias recebidas de terceiros e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observando o disposto no parágrafo 3º deste artigo”.

Este inciso IV do artigo 649 do Código de Processo Civil, teve sua redação alterada pela Lei nº. 11.382, de 06/12/2006, no sentido de:

a. Ampliar e contemplar alguns casos de impenhorabilidade, como quantias recebidas por liberalidade de terceiros, ganhos do trabalhador autônomo e honorários de profissionais liberais;

b. Vetou-se o disposto no parágrafo 3º do artigo 649 do Código de Processo Civil do texto original que permitia, que a penhora pudesse se efetivar em até 40 do total recebido acima de 20 salários mínimos para as rendas previstas nas exceções do inciso IV do referido artigo 649. Ou seja, nas exceções previstas naquele inciso, continuam a prevalecer à impenhorabilidade absoluta, com exceção apenas para os casos de pagamento

de prestação alimentícia.

*“O salário é fonte de subsistência para a pessoa que recebe, inclusive para a sua família. Tem relação direta com a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental insculpido no artigo 1º, II da Constituição Federal e norteador de todo o sistema jurídico. Este é o motivo pelo qual o artigo 649, III da C.P.C. estabelece a impenhorabilidade absoluta dos salários auferidos pelos trabalhadores”.*

(Proc. Nº. 00548-1994-011.04.00.0 - Rel. Juíza Dra. Maria Luiza Malmann - 4ª. Região)

## NÃO INCIDÊNCIA DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Segundo a jurisprudência pacificada no egrégio Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na Súmula 371, a projeção do contrato de trabalho para o futuro, decorrente da concessão de aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, aos salários, reflexos e verbas rescisórias.

Sendo importante ressaltar que o efeito da projeção do tempo de serviço não desvirtua a natureza jurídica indenizatória do aviso prévio indenizado.

No entanto, o Regulamento da Previdência Social Decreto nº. 3.048/99, n seu artigo 214, § 9º V, f, determina que não integram o salário-de-contribuição às importâncias recebidas a título de aviso prévio indenizado.

Contudo, com a finalidade de elucidar, passamos a observar que o inciso I, do § 9º, do artigo 28 da Lei 8212/91, define como salário-de-contribuição às importâncias recebidas pelo empregado alusivas à retribuição do trabalho, decorrente de serviços prestados e/ou pelo tempo à disposição do empregador, não incluindo a importância referente ao aviso prévio indenizado.

## PATRÃO QUE JOGOU CARIMBO EM EMPREGADA PAGARÁ DANO MORAL



A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento apresentado por Vitória Cartório do Registro Civil da 1ª Zona e Tabelionato (Cartório Sarlo). Com isso, está mantida a condenação imposta ao cartório pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo) quanto ao pagamento de indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a uma funcionária agredida por um superior que arremessou carimbos em sua direção.

Segundo ela, era costume do gerente ter atitudes “ásperas e grosseiras” com os empregados. No dia do episódio gerador da ação trabalhista, o gerente constatou excesso de tinta no carimbo, ao manchar um cheque de R\$ 15,55 (quinze reais e cinquenta e cinco centavos). Em seguida, atirou dois carimbos grandes, de madeira, em sua direção, atingindo-a no braço e no rosto, além de xingá-la com palavras de baixo calão, Laudo

médico diagnosticou contusão no pulso da trabalhadora, que ingressou com ação na 6ª Vara do Trabalho de Vitória.

O juiz de primeiro grau acolheu o pedido da empregada, concedendo-lhe indenização por dano material e moral, pois ela teve gastos com exames de raio X, ataduras e consultas. O juiz considerou que “restou provado que o gerente, em comportamento fora do normal e alterado, expôs a figura da empregada perante a opinião pública”, gerando-lhe o direito à indenização por dano moral. A defesa do cartório recorreu ao TRT/ES, alegando que o chefe apenas tentou jogar sobre a mesa da empregada os carimbos, acertando-lhe acidentalmente.

O Regional manteve a decisão da Vara do Trabalho e confirmou que o gerente abusou de seu poder diretivo com o “lançamento de carimbos em direção ao corpo da empregada, caracterizando verdadeira agressão, **principalmente pelo fato de que não era comum o arremesso aéreo de carimbos**”.

# CARTEIRA DE TRABALHO NÃO PODE CONTER ANOTAÇÕES QUE DISCRIMINAM O TRABALHADOR

Portaria editada pelo Ministério do Trabalho proíbe anotações na Carteira de Trabalho que possam causar dano ao trabalhador como referência à raça, cor e orientação sexual.

O Ministério do Trabalho e Emprego editou no dia 28 de março de 2007 a Portaria nº. 41, que disciplina o registro e a anotação de Trabalho e Previdência Social de empregados.

De acordo com a Portaria, ficam proibidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) que desabonam e discriminam o trabalhador, como por exemplo, referência a sexo ou orientação sexual; estado civil; origem; raça; cor; idade; situação familiar; desempenho profissional ou comportamento, entre outras.

As anotações devem ser feitas sem abreviaturas, sendo possível ao final de cada registro, eventuais emendas que se façam necessárias para sanar dúvidas que possam existir.

Ainda segundo a Portaria, estão proibidas na admissão ou manutenção do emprego a exigência de que o trabalhador apresente certidão negativa de reclamação trabalhista, testes, exames, perícias, laudos, atestado ou declaração de esterilização ou de gravidez. Esses documentos passaram a ser considerados discriminatórios ou impeditivos para contratação e manutenção do contrato de trabalho.

## O QUE DEVE SER ANOTADO

Na Carteira de Trabalho devem constar apenas informações como o nome completo do trabalhador, data de nascimento, filiação, nacionalidade, naturalidade, data de admissão, número do PIS ou PASEP, cargo e função, remuneração, jornada de trabalho e doenças profissionais, quando houver. O registro deve estar atualizado e obedecer à numeração seqüencial por estabelecimento.

# SALÁRIO: PAGAMENTO EM CHEQUE



Os artigos 418 da CLT e a Portaria nº. 3.281/84, do Ministério do Trabalho, permitem que as empresas localizadas no perímetro urbano da cidade, paguem seus empregados com cheque da empresa, desde que estas assegurem ao empregado:

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

Em se tratando de empregado analfabeto o pagamento deve ser obrigatoriamente em dinheiro, mediante sua impressão digital e a rogo.

## ELES SÃO GRANDES. SÃO GRANDES PORQUE?

### EXEMPLOS DE COMPROMISSO SOCIAL COM O TRABALHADOR

Exemplo de comprometimento com o bem estar e a produtividade de seus funcionários, as redes hoteleiras Accor e Bristol, donos das bandeiras Ibis e Novotel, adotaram um plano de benefícios que vão além das cláusulas estabelecidas em acordos coletivos.

A empresa oferece assistência médica da Unimed, sem qualquer custo aos empregados. E mais: através de convênio os trabalhadores tem um desconto de 50% na compra de produtos farmacêuticos.

O café da manhã é outro atrativo que o grupo disponibiliza gratuitamente. E para o aniversariante a empresa presenteia o felizardo com um belo almoço ou jantar, com direito a acompanhante. Para fechar o plano com chave de ouro, o grupo Accor adotou a PPR Participação no Programa de Resultados, por meio do qual os funcionários são premiados com 80% de seus salários assim que atingirem as metas estimadas no programa.

# O RISCO DO NEGÓCIO É DO EMPREGADOR

Tem chegado a este sindicato reclamações de empregados alegando que foram despedidos verbalmente, isto é, sem o aviso prévio como determina a lei.

Simplesmente, o patrão manda o empregado para casa recomendando que não precisa mais voltar para trabalhar, porque ele patrão, não tem dinheiro para pagar os salários e as verbas rescisórias.

O risco do negócio é do empregador, não pode ser partilhado ou transferido para o empregado.

Se o patrão não tem dinheiro para pagar salários, verbas rescisórias e demais direitos do empregado fica configurado a quebra do contrato mantido entre a empresa e o empregado.

Nesse caso, cabe a rescisão indireta do contrato motivada pelo empregador, já que este não cumpriu a cláusula referente ao

pagamento dos salários, fonte de subsistência do empregado, inclusive de sua família.

A rescisão indireta obriga o empregador a pagar os devidos salários, acrescidos da multa do artigo 477 da CLT e demais verbas rescisórias como aviso prévio, honorários advocatícios e despesas judiciais, se necessário à ação reclusória na justiça.





# INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº. 01, DE 07 DE NOVEMBRO DE 1989

Dispõe o prazo para o pagamento do salário.

O Secretário de Relação do Trabalho, no uso de suas atribuições legais e, considerando que o pagamento mensal dos salários deve ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do § 1º do artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº. 7.855, de 24 de outubro de 1989;

Considerando que o pagamento dos salários deve ser efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, conforme o artigo 465 da CLT;

Considerando o disposto na Portaria Ministerial nº. 3.281, de 07 de dezembro de 1984 (DOU de 12-12-84) e;

Considerando que sábado é dia útil,  
Resolve:

Para efeito de orientação quanto ao prazo para o pagamento dos salários as Delegacias Regionais do Trabalho deverão observar o seguinte:

- I. Na contagem dos dias será incluído o sábado, excluindo-se o domingo e o feriado, inclusive o municipal;
- II. Quando o empregador uti lizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar a disposição do empregado, o mais tardar, até o quinto dia útil;
- III. Quando o pagamento for efetuado através de cheque, deve ser assegurado ao empregado:
  - a. Horário que permita o desconto imediato do cheque;
  - b. Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo.
- IV. O pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado, até o quinto dia após o vencimento;
- V. Constatada a inobservância das disposições contidas nesta instrução caberá ao Fiscal do Trabalho a lavratura de auto infração conforme a Emenda nº. 0363, que passa a ter a seguinte redação, mantida a Emenda nº. 0364:

“Emenda 0363 Não efetuar o pagamento mensal dos salários até o quinto dia útil subsequente ao vencido (§ 1º do artigo 459 da CLT)”.

# QUANTO VALE UM GARÇOM ARRUMADINHO

Ao escolherem um restaurante, os paulistas levam mais em conta o aspecto dos funcionários do estabelecimento do que a qualidade da própria comida. A conclusão é de uma pesquisa da Unicamp sobre os hábitos de quem costuma comer fora.



O que é mais importante para os clientes

# O INFORMATIVO EM SUA CASA

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO**

**O SALÁRIO E SUAS REGRAS**

Salário é aquilo que o empregado recebe diretamente de seu empregador, como pagamento de seu trabalho realizado.

Remuneração, gênero que inclui o salário, é todo aquilo que o empregado recebe do patrão em virtude de seu trabalho.

O salário tem caráter alimentar. Para sua fixação, a CLT, visando protegê-lo, estabelece diversas regras protetivas ao qual de forma resumida apresenta-se a seguir:

**INTEGRALIDADE** Significa que o salário há de ser pago integralmente, vedado o desconto de valores em legatos como disposto no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, assim escrito: "Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando o resultar de adiantamentos, de dispositivos legais ou de contratos coletivos".

**IRETRIBUTIVIDADE** É a regra de proteção. A legislação trabalhista veda alteração do contrato de emprego, em prejuízo do trabalhador (presente ou futuro, direto ou indireto). Especialmente dos salários, que tem natureza alimentar. A previdência contida no artigo 468 da CLT que tem esta redação: "Nos contratos individuais de trabalho há de ficar a abolição das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem dano ao interessado, prevista no empregado, sob pena de nulidade de cláusula infringente desta garantia".

CLT e o artigo de Constituição Federal de 1988, o princípio da irredutibilidade do salário foi alçado à proteção constitucional (CF artigo 7º, VI).

**IMPENHORABILIDADE** Também é regra de proteção dos salários. Estes em face de sua natureza alimentar são impenhoráveis, salvo para pagamento de outro precatório alimentar. Averga está escrita inciso IV do artigo 649 do Código de Processo Civil.

**OUTRAS REGRAS** são encontradas na Legislação Trabalhista, destacando-se:

- a. A que proíbe o pagamento integral "in natura" (CLT artigo 82 parágrafo único e 462 § 2º, 3º e 4º).
- b. A que determina o pagamento em dia útil, no local de trabalho, ou imediatamente após o encerramento da jornada de trabalho (CLT artigo 465).
- c. A que determina o pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (CLT artigo 459, § 1º com a redação que lhe foi dada pela Lei nº. 7.853/89).
- d. A que dispõe sobre o pagamento em dinheiro do salário (CLT artigo 464 e 465) e a modalidade de pagamento em cheque (admitida através da Portaria 1.245/71 do Ministério do Trabalho).

**INDENIZAÇÃO ADICIONAL DA DATA-BASE**

Essa indenização foi criada com a finalidade de proteger economicamente o empregado dispensado sem culpa antes do término do contrato, a qual não obteve o alíquotar.

O dia previsto em contrato de trabalho, seu envelope e data base para a respectiva categoria da empresa do empregador: dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas.

Dessa forma, o empregado da categoria dispensado, sem justa causa, no período de 90 (noventa) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a 90 (noventa) salários mensais, conforme o artigo 479 da CLT e o artigo 6º, inciso I, da Lei nº. 6.708, de 30/10/1979 e 7.238, de 20/10/1964. Sobre esse direito dos empregados é Enunciado TST nº. 142, prevendo:

"O tempo de serviço previsto, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização prevista no artigo 479 da Lei nº. 6.708/79".

Ratificando e esclarecendo ainda o artigo 479 do TST nº. 142, determina:

"Quando a indenização constar de período de 90 (noventa) dias, que antecede a data-base, o empregado é Enunciado 142 do TST, o pagamento do envelope decorrente da indenização não afeta o direito à indenização decorrente prevista na Lei nº. 6.708/79 e 7.238/64".

Assim, toda rescisão de contrato de trabalho que ocorrer no período de 90 (noventa) dias, antes e em face do prazo, deve constar, para a indenização adicional do citado artigo, § 1º, que o período de serviço previsto, mesmo quando indenizado, ocorre dentro do prazo que antecede a data-base da categoria, conforme determina a legislação.

Se pertences à categoria dos empregados de hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, e tens interesse de receber este informativo, gratuitamente em sua casa, cadastre-se no sindicato à Rua 120, nº. 136, sala 02 no Centro em Itapema, ou pelo telefone (47) 3368-2499, ou ainda pelo email [sindehoteis@terra.com.br](mailto:sindehoteis@terra.com.br).

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO**

**Diretoria**  
Valécio de Amorim - Presidente  
Rogério de Vasconcelos - Vice-presidente  
Eliseu Luis Casanova - Secretário  
Richard Couto dos Santos - Tesoureiro  
Valdeci Galisthi - Diretor Técnico  
Adulton Pedro Cota - Diretor Social

**Conselho Fiscal**  
João Braulio Luciano  
Omar de Oliveira  
Carlos David dos Santos  
Valdemar Gromoski

**Endereço**  
**Itapema:** Rua 120, nº 136 sala 02 - CEP 88220-000 Itapema/SC  
Fone/Fax: (47) 3368/2499  
3368-1052  
E-mail: [sindehoteis@terra.com.br](mailto:sindehoteis@terra.com.br)

**Bombinhas:** Av. Leopoldo Zarlino - Ed. Raio de Sol - sala 17 - Bombas  
Fone: (47) 3369-0366

**Coordenadores do Informativo**  
Jorge de Olivei ra  
Roberto A. Vasconcelos

# HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho de empregados com quatro meses ou mais de serviços prestados a empresa, deverão ser agendadas com pelo menos 07 (sete) dias de antecedência, através do telefone (47) 3368-2499.

As homologações e assistência sindical serão feitas conforme orientação a seguir:

ITAPEMA	
Sede, sita à Rua 120, nº 136, Edifício Estrela Azul, sala 02, centro.	
Dias	Horários
Segunda-feira	14:00 às 17:00
Quarta-feira	14:00 às 17:00
Sexta-feira	14:00 às 17:00

BOMBINHAS	
Sub-sede, sita à Avenida Leopoldo Zarlino, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas.	
Dias	Horários
Terça-feira	09:00 às 12:00
Quarta-feira	09:00 às 12:00
Quinta-feira	09:00 às 12:00