II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos possitivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correição parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TEORIA GERAL DO SALÁRIO – ASPECTOS PROPEDÊUTICOS E POLÊMICAS LEGISLATIVAS

GENERAL THEORY OF SALARY - PROPEDEUTICAL AND LEGISLATIVE POLICY ASPECTS

Mercio Hideyoshi Sato [1]
Fernando Ribeiro Pereira [2]
Priscilla Coelho Cruz Sato [3]

Resumo

A cláusula de maior importância do contrato de emprego sob a ótica do trabalhador é a relativa ao seu salário. Embora possa parecer dispositivo contratual de baixa complexidade, ficando restrito à estipulação de determinado valor, esse item da relação empregatícia envolve diversas classificações. Além disso, trata-se de verba de natureza alimentar. Por essa razão, o legislador procurou blindar o montante salarial por meio de garantias de proteção. Diante da pandemia do Covid-19, com consequente crise financeira generalizada, a verba salarial passou a sofrer ataques, aumentando a importância para o estudo do salário e referidas garantias

Palavras-chave: Salário, Classificações, Garantia e proteção, Pandemia, Crise financeira

Abstract/Resumen/Résumé

The most important clause in the employment contract from the perspective of the worker is that of his salary. Although it may seem a low complexity contractual device, being restricted to the stipulation of a certain amount, this item of the employment relationship involves several classifications. In addition, it is a food budget. For this reason, the legislator sought to shield the salary amount by means of protection guarantees. Faced with the Covid-19 pandemic, with a consequent generalized financial crisis, the wage budget started to suffer attacks, increasing the importance for the study of wages and referred guarantees.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Salary, Classifications, Warranty and protection, Pandemic, Financial crisis

---

[1] Juiz titular do TRT15, doutorando e mestre pela Faculdade Autônoma de Direito(2018), especialização pela Faculdade de Direito Prof. Damásio de Jesus(2006) e pela e Universidade Anhanguera (2018).

[2] Pós-graduado pela Unicamp (2018) e pós-graduando pela USP pós-graduação pelo Centro Universitário Newton Paiva e pela -FDSM, graduado em Direito. Analista judiciário TRT15

[3] advogada, pos-graduanda em direito do trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por intuito estudar o conceito, a classificação e regras de proteção conferidas ao salário e também algumas recentes alterações legislativas.

Tomaremos como ponto de partida a obra do professor José Martins Catharino denominada Tratado Jurídico do Salário, cuja edição foi publicada em 1951. O clássico não foi reeditado, atualizado ou aumentado, havendo a publicação, em 1994, de uma versão fac-similada, pela editora LTr. E, apesar de a obra ser antiga, o salário, suas características e natureza jurídica não mudaram.

Sob a ótica do trabalhador, o salário é o principal objetivo na relação jurídica de emprego. É com ele que o trabalhador buscará o seu sustento e, muitas vezes, o de sua família. Por isso, o salário tem caráter alimentar, tendo proteção legislativa em relação aos créditos de outra natureza.

Embora a obrigação de pagar salário possa parecer, à primeira vista, ato jurídico sem grandes complexidades, ao aprofundar os estudos a respeito desse tema, observam-se peculiaridades que ganham relevância, principalmente quando o momento político brasileiro é de ataque ao vínculo de trabalho com registro em carteira. Em época de pandemia, poderia o empregador reduzir o valor salarial ao seu bel-prazer? É tema que será enfrentado nesse artigo científico.

Para alcançar esse desiderato, o estudo compreenderá o exame do conceito de salário, suas características gerais, os tipos de salário, a proteção salarial conferida pela legislação brasileira. Ao final, serão analisadas as alterações legislativas recentes dessa época de pandemia.

2. SALÁRIO. CONCEITO. CARACTERÍSTICAS GERAIS

Na obra de Catharino, é a apresentada a definição de salário de Bortolotto, como sendo: *"a retribuição é o complexo de emolumentos que o operário ou empregado recebe do dador de trabalho, como compensação de sua prestação, fornecida no interesse da empresa, da qual ele depende"*. (*Apud* CATHARINO, 1994, p. 89). Em sequência, Catharino define o salário como: *"contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal à disposição de outrem em virtude do vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído"* (1994, p. 90) e conceitua: "*a*

contraprestação ao trabalho executado em proveito do empregador; não se sujeitando aos riscos empresariais e não se exige que a empresa tenha lucros". (1994, p. 145) Segundo a obra:

> (...) o salário é a contraprestação devida ao empregado, podendo ser simplesmente contratual ou compulsório, contando sempre com caráter comutativo. É devido ao empregado por estar realmente trabalhando ou por estar à disposição do empregador, situação equiparada por lei à prestação efetiva de serviços. O salário resulta do contrato de trabalho, de uma estipulação consensual típica, na qual o empregador assume todos os efeitos obrigacionais correspondentes. (CATHARINO, 1994, p.105)

Como sabemos, para o reconhecimento do vínculo empregatício faz-se necessária a presença do requisito da onerosidade, segundo o qual o trabalhador deve almejar o recebimento de uma contraprestação de valor econômico em razão do serviço prestado. Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2008, p.56), "o fato de o trabalho ser prestado a título de benevolência, com intuito altruístico, de caráter religioso ou mesmo em decorrência de vínculo familiar poderia excluir a onerosidade e consequentemente afastar o reconhecimento do contrato de emprego".

Faz-se relevante destacar que o trabalho não é remunerado apenas em razão dos serviços executados, pois o tempo durante o qual o trabalhador permanece à disposição do empregador também deve ser remunerado pelo salário, conforme estabelece o artigo 4º da CLT.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.334) ao conceituar o salário acrescenta: "as percepções econômicas oriundas do período no qual o trabalhador permanece à disposição do empregador aguardando ordens e também em razão dos descansos remunerados".

Homero Batista Mateus da Silva (2009, p.8) destaca que "o salário é pago tanto para o empregado que produziu como para o que permaneceu na iminência de produzir aguardando ordens".

Períodos de não trabalho, como os que ocorrem durante as férias, feriados previstos em lei e o descanso semanal também devem ser remunerados pelo salário, muito embora não ocorra a prestação de serviços durante os períodos destinados ao descanso.

Por certo que os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador, motivo pelo qual se há exigência patronal para o uso de uma vestimenta mais complexa para a execução do trabalho, certamente que o tempo destinado a paramentação, que foge àquele uniforme padronizado normal, deve ser incluído na jornada de trabalho e consequentemente remunerado pelo salário.

Além disso, se por conta da atividade econômica ali desempenhada, há exigência para que o trabalho seja desempenhado dentro de um frigorífico por exemplo, o empregador deverá remunerar as pausas para recuperação térmica com salário, conforme art. 253 da CLT, ainda que durante tais períodos não exista trabalho propriamente sendo executado.

Retomando, o professor Catharino (1994, p.108) reconhece a legitimidade de a lei impor ao empregador a obrigação de pagar o salário do empregado em razão do exercício do seu direito ao repouso. No entanto, quanto à remuneração do empregado afastado para se desincumbir de um "munus" público, como servir de mesário nas eleições ou prestar depoimento como testemunha, entende o professor que o salário deveria ser pago pelo Estado, assim como ocorre quando o trabalhador deve cumprir os seus deveres militares.

Em havendo falta ao trabalho, ou seja, a não prestação dos serviços, é preciso examinar a causa de o empregado não ter se apresentado para que se possa concluir acerca da obrigação ou não do pagamento. O art. 473 da CLT traz um rol de hipóteses segundo o qual o trabalhador pode deixar de comparecer ao trabalho.

Se o empregado não vai trabalhar porque não quis, sem qualquer justificativa, o empregador por certo não precisará remunerá-lo e ainda poderá puni-lo disciplinarmente, sendo possível até mesmo, a depender da gravidade da falta, aplicar a punição máxima de rescindir o contrato por justa causa, conforme art. 482, e, da CLT.

Por outro lado, se o empregado não trabalha por culpa do empregador, seu salário deverá ser pago, sendo ainda facultado ao interessado denunciar o contrato e pleitear as indenizações, nos termos do art. 483, *d*, da CLT.

Uma das principais características do contrato de trabalho e o consequente direito ao recebimento dos salários é o caráter comutativo, consubstanciado na obrigação assumida pelo empregado de trabalhar, mas em contrapartida também existe a obrigação assumida pelo empregador de fornecer o trabalho.

Por fim, o professor Catharino (1994, p.112) destaca hipóteses, segundo as quais a falta dos serviços a executar decorre de uma paralisação geral, curta, prolongada ou definitiva, da atividade do empregador. Tal motivo coletivo pode resultar de ato intencional da empresa "lock out" ou de ação voluntária dos empregados "greve". Há também duas causas que impedem a prestação dos serviços, quais sejam, o "factum principis" e a força maior (1994,

p.115). Em item abaixo, esse assunto será retomado, notadamente por conta da situação de pandemia enfrentada pelo Brasil.

Antes disso, revela-se importante para os fins do presente estudo fixarmos a teoria do salário. Para tanto, seguirá a classificação do salário. Discorreremos acerca de garantias protetivas do salário para, ao final, destacar situações geradas pela pandemia do Covid-19, em especial, criação da medida provisória 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020 que em larga medida, em razão da situação de excepcionalidade vivida, acabou minimizando o sofrimento dos trabalhadores.

3. CLASSIFICAÇÃO GERAL

O professor Catharino (1994, p.150) apresenta a seguinte classificação geral, diferenciando o salário quanto: *i. à natureza jurídica da estipulação*; *ii. à origem de sua fixação*; *iii. ao modo de aferição*; e iv. *à natureza do pagamento*.

a) Quanto à natureza jurídica da estipulação

Em relação à natureza, o salário pode ser: i) característico ou ii) compatível. A forma **característica** é a comum, sendo contraprestativa pelo tempo da execução dos serviços, não se sujeitando a qualquer outra condição (CATHARINO, 1994, p.145).

Por outro lado, a modalidade **compatível** admite outras formas de remuneração mais afetas a outras espécies de trabalho, tais como, as comissões típicas do trabalho autônomo e a participação nos lucros e resultados relacionada aos contratos de sociedade. (CATHARINO, 1994, p.146)

No que se refere à participação nos lucros ou resultados, o art. 7º, XI, da CF/88 estabelece que a parcela deve ser desvinculada da remuneração, sendo pacífico atualmente na jurisprudência o entendimento de que a sua natureza não é salarial, desde que se trate de genuína PLR e não parcelas periódicas sem qualquer relação com os lucros e resultados do empregador. Com isso, ainda que a verba seja nominada PLR pelo empregador que assim o faz constar dos holerites, caso não guarde qualquer relação com o instituto, será considerada salário e sofrerá as repercussões.

Outro conceito que podemos fixar no presente momento é o de que o contrato de trabalho é a causa que gera a remuneração, sendo a retribuição o efeito principal do contrato de

trabalho. A forma da estipulação salarial, seja ela por comissões, produção, peças ou tarefas, pode até deixar o contrato de emprego menos nítido, mas não o faz perecer, necessariamente.

Exemplificando, o fato de o trabalhador prestar os seus serviços por meio de plataformas digitais, tais como, a *uber* ou *ifood* e receber a sua remuneração por meio de comissões pelas viagens ou entregas realizadas não afasta necessariamente o contrato de emprego. O vínculo empregatício pode até não ser reconhecido, mas por outros motivos, em razão da falta de preenchimento de outros requisitos, tais como, a subordinação, a pessoalidade ou a pessoalidade, mas não será por causa da forma escolhida para a remuneração.

b) Quanto à origem de sua fixação

O salário pode ser fixado de forma: a) espontânea ou b) imperativa. (CATHARINO, 1994, p.147)

A **espontânea** pode ser: i) unilateral ou ii) bilateral. A primeira é a oferecida pelo empregador, sendo aplaudida e aceita pelo empregado. Na segunda, há negociação. Em regra, o empregador oferece a vaga de emprego, estipula o salário e o trabalhador simplesmente aceita. Mas também é possível, e não é raro, a negociação acerca do salário, havendo pelo empregador, ciente das atribuições daquele trabalhador específico, uma proposta negociável que pode ser elevada a depender de inúmeras situações que atendam o interesse dos envolvidos.

A **imperativa** sobrepõe-se à vontade das partes, podendo ser: i) convencional, ii) legal ou iii) judicial.

A **convencional** decorre da vontade manifestada por meio dos órgãos associativos, sendo os sindicatos, a rigor, garantidores do direito fundamental do trabalhador ao piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do seu trabalho, tal como, estabelece o art. 7º, V, da CF/88.

A **legal** restringe a vontade do empregador, embora tivesse sido por ele aceita quando admitiu o empregado. A hipótese mais específica de previsão legal é o salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Superada a fase inflacionária, a lei, salvo algumas categorias como a dos servidores públicos, não fixa salários. Mas ainda temos alguns exemplos vigentes, como a Lei 7.394, de 29.10.1985, que garante a remuneração de dois salários mínimos aos técnicos em radiologia. A Lei 3.999/1961 prevê o salário de três salários mínimos aos médicos e cirurgiões dentistas para

uma jornada de 4h de trabalho. A Lei 4.950-A/1966 fixa em seis salários mínimos a remuneração dos engenheiros, arquitetos, químicos, veterinários e agrônomos.

Por fim, há a **judicial** que pode ser supletiva ou equitativa.

A fixação do valor do salário em Juízo deveria ser excepcional, pois se o salário é uma das principais cláusulas do contrato de emprego, por qual motivo seria necessário que o Juiz do Trabalhado interferisse nessa questão.

Contudo, não podemos esquecer que o contrato de trabalho também ocorre em sua modalidade tácita, não sendo rara essa forma de celebração, principalmente no âmbito rural ou doméstico, no qual o trabalhador é admitido e o empregador vai passando o serviço, mas a remuneração vai ficando para depois. Quando se percebe, já se passaram meses, às vezes anos, sem que o salário fosse adequadamente pago.

Por certo que essa relação jurídica será posteriormente discutida em um processo trabalhista e o Juiz do Trabalho, de forma supletiva, deverá estabelecer o valor salarial, nos termos do art. 460 da CLT.

Tratando dessa hipótese, podemos pensar no exemplo de uma beata que deu início à prestação dos serviços de forma voluntária a uma instituição de caridade, mas de uma hora para outra passou a ser explorada também em atividades comerciais. Ao pleitear o vínculo empregatício em Juízo, o magistrado, reconhecendo preenchidos os requisitos do vínculo de emprego, deverá arbitrar o valor do salário não pactuado pelas partes. Outro exemplo seria a hipótese de falsos cooperados ou autônomos que podem alcançar o reconhecimento do vínculo empregatício em Juízo.

O Juiz também atua na fixação do salário na hipótese de reconhecer que determinada utilidade possui natureza salarial, nessas hipóteses será necessário o arbitramento do valor dessa parcela *in natura* para que se apure os respectivos reflexos nas demais verbas remuneratórias, tais como, férias, décimo terceiro salário, depósitos ao FGTS.

A forma **equitativa** vem prevista no art. 461 da CLT, segundo a qual em sendo preenchidos os requisitos para a equiparação, o trabalhador terá direito às diferenças salariais.

c) Quanto ao modo de aferição

Em relação ao modo de aferição, a mais comum é por unidade de tempo, mas também existe a por unidade de obra que nada mais é do que o salário por produção.

Segundo Catharino (1994, p. 151), a remuneração do salário por **unidade de tempo** é a mais característica e leva em conta a duração do trabalho por unidades temporais, podendo ser por hora, dia, quinzena ou mês. Conforme a CLT, art. 459, o período máximo para o pagamento do salário é de um mês, salvo comissões, percentagens e gratificações que podem ser estipuladas por período superior.

Essa forma de remuneração é preferida nos trabalhos mais intelectualizados em funções administrativas, onde não se consegue mensurar objetivamente o resultado produzido e a necessidade de perfeição sobrepõe-se ao volume.

As conveniências da unidade temporal são várias, sendo possível destacar a previsibilidade salarial; o trabalhador não se apressa inutilmente; evita-se o perigo excessivo do desgaste de energias; há mais solidariedade na produção; favorecimento da coordenação das atividades; há mais tranquilidade ao assalariado e simplificação da folha de pagamento.

Por outro lado, observam-se os seguintes inconvenientes: a diminuição do estímulo do empregado que relaxa o ritmo do seu rendimento; exige gastos por parte do empregador para a fiscalização do trabalho executado; e não se consegue distinguir de modo objetivo e automático o trabalhador mais produtivo do menos diligente.

No que se refere à remuneração por **unidade de obra**, a variação é contínua; o que importa é a produtividade; o pagamento ocorre de acordo com o que o operário realiza; e o tempo gasto possui importância secundária.

Prefere-se tal forma de remuneração quando é possível medir, pesar ou cortar a produção; o maior rendimento prevalece sobra a qualidade da produção dividida e padronizada; a mão de obra contribui bastante para determinação do custo do produto; trabalho manual, com pequeno coeficiente de intelectualização e de transformação da matéria prima em obras manufaturadas, mecanicamente ou não.

As conveniências são o aumento da produção, a diminuição da necessidade de uma fiscalização intensiva, distingue-se naturalmente os bons dos maus trabalhadores, torna-se mais preciso o cálculo de cada produto e da produção em geral.

As inconveniências são várias: induz o operário a produzir mais do que normalmente seria capaz, prejudicando a sua saúde; determina a baixa do nível da qualidade da produção; dificulta a determinação do salário; pode ocorrer em certos casos, oscilações na remuneração por motivos alheios à vontade e à capacidade do operário.

d) Quanto à natureza do pagamento

Por fim, partindo para a última classificação, o pagamento pode ser feito em dinheiro, sendo essa a regra geral, exigindo a CLT que o pagamento seja realizado em moeda corrente, reputando não efetuado o pagamento em moeda estrangeira (art. 463, parágrafo único).

O salário também pode ser pago em utilidades, "in natura", sendo tal modalidade mais usual em tempos primitivos, período em que a moeda ainda não era um denominador comum de valores.

Em atividades mais simples, menos industrializadas, nas quais há o convívio estreito entre o patrão e o empregado, por exemplo, no trabalho marítimo onde era preciso sustentar a tripulação, no trabalho rural onde o empregado era também um aparceirado do dono da terra e no trabalho doméstico onde as atividades eram desempenhadas no recesso do lar.

A caracterização da utilidade como salário, pode ocorrer de estipulação tácita ou expressa, podendo a gratuidade da prestação em natureza ser anulada pela consensualidade onerosa. A interpretação da obrigação é relevante para saber se a retirada brusca da utilidade poderia ser considerada uma redução salarial ou uma alteração lesiva do contrato de trabalho.

Vale a regra segundo a qual, toda vez que a utilidade seja necessária e indispensável **para** determinada prestação de trabalho subordinado, ela **não será considerada salário**. Por outro lado, será considerada salário a utilidade fornecida **pelo** serviço prestado, sendo **típica contraprestação**.

O art. 506 da CLT permite o salário in natura em atividades agrícolas, no limite de 1/3 do salário do empregado, mas o produto fornecido deve ser de boa qualidade e preço baixo, sob pena de fraude ao salário, não pode haver transação leonina.

O pagamento do salário integralmente em utilidades não é permitido, pois é preciso preservar a liberdade do empregado em dispor do seu salário. O limite de 30% em dinheiro correspondente ao salário mínimo deve ser garantido.

As principais utilidades são habitação, alimentação, transporte e vestuário. O imóvel fornecido a título gratuito, por mera liberalidade, não será salário, assim como se for fornecido para o serviço. Um exemplo típico é a habitação fornecida ao porteiro ou zelador de prédio. Se for a título oneroso, haverá a coexistência de dois contratos, o de locação com o contrato de trabalho. Para que o desconto possa ocorrer, o imóvel deve estar em adequadas condições sanitárias e contar com "habite-se". Em havendo a rescisão do contrato, o trabalhador deve

deixar o imóvel, caso não o faça estará sujeito às incidências da legislação comum da locação, podendo até mesmo ser despejado.

A alimentação deve ser de boa qualidade, em quantidade bastante e a preço razoável. A Lei 6.321/76 estabelece que em havendo adesão ao PAT, não há natureza salarial.

Em relação ao transporte, em regra não é considerado salário, porque as despesas de deslocamento correm por conta do empregado e se a empresa fornece o faz para o serviço. Pode ser considerada ajuda de custo ou diárias para que o trabalhador faça frente às despesas.

No que se refere ao vestuário, é raro a empresa fornecer roupas além do uniforme e ainda que sejam boas vestimentas, contam com caráter híbrido. Segundo o professor Catharino (1994, p.180), poderia ser a remuneração *in natura* quando graças ao fornecimento, o empregado deixa de gastar parte do seu salário em moeda para adquiri-lo e quando o trabalhador pode usar as vestes fora do ambiente de trabalho.

Conforme aprendemos com a fixação do conceito de salário, os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador, motivo pelo qual as ferramentas necessárias ao desempenho da atividade devem ser suportadas pela empresa.

Por conta disso, celular, notebook, veículo fornecido ao vendedor, cursos de treinamento, ainda que possam ser aproveitados pelo trabalhador em atividades outras que não o trabalho em si, são consideradas ferramentas de trabalho e não contam com a natureza salarial.

O Tribunal Superior do Trabalho adota a tese da indispensabilidade do utensílio (Súmula 367), como forma de definir o que é ferramenta indispensável e o que é salário clandestino, material dispensável, caprichoso e que serve apenas para complementar a renda, sem nenhum propósito.

4. GARANTIAS SALARIAIS E ENFRENTAMENTO DA CALAMIDADE PÚBLICA

Como já foi sustentado neste artigo, o salário é o principal item da relação de emprego, sob a ótica do empregado. Possui natureza alimentar e é prestigiado pela legislação protecionista por meio de inúmeras garantias.

Uma delas é a irredutibilidade salarial. Não é possível a redução de seu valor nominal. A irredutibilidade salarial abarca inclusive a redução indireta do salário (ou seja, por meio de

diminuição de jornada ou serviço). Referida garantia ainda prevê a correção automática do salário, bem como a previsão de patamar salarial mínimo imperativo (por meio de salário mínimo nacional, legal ou convencional). Segundo ensina Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 861):

> O direito a irrenunciabilidade dos salários e se funda não só no princípio tutelar do trabalhador, pois sua subsistência depende do pagamento do salário, como também na força obrigatória dos contratos – *pacta sunt servanda*, Onde qualquer modificação que prejudique o trabalhador é nula de pleno direito – artigo 468, da CLT.

Outra garantia protetiva do salário é denominada de intangibilidade salarial. Por meio dessa garantia, protege-se o salário do trabalhador da pretensão do empregador de efetuar descontos indevidos. Cabe salientar que alguns descontos são possíveis, desde que haja previsão legal (imposto de renda, INSS, prestação alimentícia etc), adiantamentos salariais, previsão convencional ou mesmo no caso de danos causados pelo trabalhador por conduta dolosa ou culposa (desde que haja previsão contratual).

Além dessas duas garantias protetivas, o salário ainda é considerado indisponível, ou seja, não pode ser objeto de renúncia ou transação lesiva ao trabalhador no decorrer da relação empregatícia.

Tema que ganhou relevância em época de pandemia pela qual o Brasil vem passando é a respeito da suposta ocorrência de força maior e *factum principis*, bem como da possibilidade de redução salarial. Passa-se ao exame dessas figuras.

a) Alteração – força maior e *factum principis*

O valor do salário inicialmente estipulado pode sofrer algumas modificações ao longo da vigência da relação de emprego. No entanto, considerando as características do Direito do Trabalho e seus fundamentais princípios consistentes na proteção e na irrenunciabilidade, não se poderia cogitar da redução salarial de forma unilateral. Ou, se realmente necessário, exigir-se-ia muita cautela e comprovação dos prejuízos em Juízo, sendo tal possibilidade prevista na CLT, art. 503.

O professor Catharino esclarece que a força maior conta com acepção restrita, devendo produzir a suspensão coletiva dos serviços ou provocar abalo na estrutura da empresa. (1994, p.115). E não poderia ser diferente, não pode ser qualquer imprevisão ou insucesso empresarial que poderia ser considerado o motivo da força maior apto a justificar a diminuição dos salários. Note-se que os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador.

A força maior prevista no art. 501 da CLT relaciona-se a todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para o qual ele não concorreu, direta ou indiretamente. O artigo 503 da CLT, a seu turno, prevê a redução geral dos salários em até 25%, na hipótese de força maior ou o empregador tiver prejuízos devidamente comprovados.

Contudo, em razão do núcleo principiológico humanístico e social inserido como um dos eixos principais da Constituição da República de 1988, a alteração de uma das principais cláusulas do contrato de emprego necessariamente deve vir acompanhada da ampliação da representação econômica da retribuição, pois assim haveria respeito aos princípios humanísticos e sociais contidos na Constituição, tais como: a dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego, bem-estar individual e social, justiça social, submissão da propriedade privada à sua função socioambiental, princípio da não discriminação, igualdade em sentido material e vedação ao retrocesso social. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.31)

Além do mais, o art. 7º, VI, da CF/88 é claro ao estabelecer o princípio da irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Nesse caso, não haveria sequer dúvidas gramaticais acerca da interpretação, pois está claro: *convenção ou acordo coletivo*, sendo necessária a negociação sindical autorizadora da redução.

Segundo Amauri Mascaro (2011, p. 350), o art. 503 da CLT que permitia a redução salarial por ato unilateral do empregador não é compatível com o art. 7º, VI, da CF/88, pois conforme já destacado somente por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho que se admite a redução dos salários, sendo imprescindível a presença dos sindicatos, art. 8º, VI, da CF/88.

Assim, diante da pandemia do COVID-19, caso houvesse reclamação trabalhista ajuizada pelo trabalhador, questionando a redução salarial pelo empregador, a possibilidade de sucesso na tese patronal de configuração de força maior seria bem reduzida, mormente porque o respectivo sindicato profissional deveria participar do ato que reduziu o referido salário, conforme previsão constitucional.

O *factum principis* ocorreria quando a falta do trabalho resultasse de ato do Estado, oriundo da soberania estatal, conforme art. 486 da CLT. Por relevante, descreve-se o *caput* do referido artigo:

> No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Tal acontecimento, conforme Catharino (1994, p. 116), independe da vontade dos contratantes, sendo a cessação do trabalho originada em razão de ato da autoridade pública.

Voltando ao tema da pandemia do Covid-19, a interrupção das atividades empresariais pela municipalidade ou pelo governo estadual, postura essa adotada para fazer frente à pandemia, não pode gerar a responsabilidade estatal. Note-se que o ato administrativo que determinou o fechamento de algumas atividades não é discricionário, trata-se de questão de saúde pública, do direito à vida e sem ela não estaríamos sequer discutindo e pensando o Direito do Trabalho.

b) Medida Provisória n. 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020

A teoria do professor Catharino veio à tona atualmente por conta do estado de calamidade decretado no Brasil até 31.12.2020, conforme o Decreto Legislativo n. 6 de 20.3.2020, em face da emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus. Para fazer frente à situação, o governo publicou a Medida provisória n. 936/2020, atualmente convertida na Lei 14.020/2020. Houve a permissão, excepcionalmente durante o período da pandemia, para a redução parcial da jornada de trabalho e consequentemente do salário, havendo hipóteses em que foi possível até mesmo a suspensão do contrato de emprego.

Diante do sistema de proteção salarial previsto no ordenamento jurídico, seria possível a redução salarial prevista na referida lei?

O Brasil jamais passou por uma crise na área da saúde pública de tamanha envergadura. Paralisaram-se as atividades empresariais, os serviços públicos, ficando na ativa somente as atividades essenciais. De certo modo, houve instauração de pânico, medo, aflição junto à população. Mas foram medidas necessárias, a fim de se evitar um mal maior. Ocorre que todas essas medidas tiveram (e ainda tem) seu custo: crise financeira generalizada.

Muitos empresários empregavam um, dois ou três empregados. Eram pequenos empreendedores. De tão pequenos, muitos ganhavam o lucro de hoje para pagamento de contas de amanhã. Trabalhavam no limite do possível.

Com uma semana de paralisação, a situação econômica dessas empresas já era precária; um mês sem vendas/prestação de serviços, pavor empresarial total. Se para o empregador a situação era complicada, imagine para o trabalhador. Essa situação de pavor é multiplicada por dois ou três.

Sim, o salário goza de garantias de proteção. Poderia a Lei 14.020/2020 reduzir os salários? Cada caso é um caso, mas analisando o ordenamento jurídico como um todo, sim, seria possível.

O Estado de Calamidade Pública é um momento de exceção. A pandemia do Covid-19 não é história criada por partido político de "esquerda" ou de "direita". Ela é real e ainda impõe medo. As medidas governamentais de combate a esse vírus foram e ainda são necessárias.

Ocorre que, se por um prisma, as pessoas morrem pelos efeitos maléficos do vírus, sob outra ótica, pode-se concluir que pessoas também morrem pela falta de recursos (há morte pela pobreza extrema, por não possuir dinheiro para medicamentos etc). E, nesse aspecto, para amenizar os efeitos financeiros negativos, os ganhos salariais precisam ser mantidos.

Trata-se de um momento em que a solidariedade deve sobressair. Todos juntos, atuantes, enfrentando essa crise sanitária. A sociedade brasileira deve efetivamente ser uma sociedade fraterna (preâmbulo da CF-88). A busca pela sociedade livre, justa e solidária é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, CF-88).

Na Lei 14.020/2020, busca-se a instituição de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Há previsão de redução de salário com redução proporcional de jornada. Todavia, há previsão de pagamento de benefício governamental, a fim de complementar o salário reduzido. Podem existir casos em que o montante (salário + benefício) não corresponda ao montante salarial anteriormente recebido. Mas, como foi dito, para preservação do emprego, é necessária a ajuda de todos. Cabe salientar que a grande maioria dos trabalhadores recebe salário de baixo valor (piso salarial) e, nesses casos, o valor salarial, em geral, seria mantido no antigo patamar. Haveria um prejuízo maior para os trabalhadores que auferissem salário superior.

Além disso, referida lei instituiu pequena garantia provisória para os casos de redução salarial (artigo 10). É uma benesse pequena para compensar eventual perda salarial.

É evidente: o julgador trabalhista deve ficar atento para evitar que excessos empresariais de má-fé não prevaleçam. É sabido que, nesse mundo capitalista, há muitos empresários que buscam o lucro desmedido, pouco importando se o prejudicado será o trabalhador, o Estado ou a sociedade. Excluída essa possibilidade de má-fé, nesse momento de exceção (efetiva exceção e somente para esse momento), a garantia do emprego (para a manutenção da renda e consequente preservação da vida) confere legitimidade e importância a Lei 14.020/2020.

5. CONCLUSÃO

O salário como uma das principais cláusulas do contrato de emprego conta com elevadas regras de proteção alçadas à garantia do patamar civilizatório mínimo estabelecido na Constituição Federal.

Ao admitir o trabalhador, a empresa assume todos os riscos e obrigações inerentes ao contrato de trabalho, sendo a obrigação de pagar os salários o mínimo que se espera de uma relação de emprego, pois ao despender a sua força de trabalho, o trabalhador deve receber a sua contraprestação.

Os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador, mas em uma situação como a vivida, de verdadeira excepcionalidade, consubstanciada em um estado de calamidade pública, é preciso vislumbrar a situação do dador de trabalho que por conta de Decretos Municipais permaneceu impedido de funcionar e, portanto, não tem como pagar os salários.

Considerar como *factum principis*, atribuindo aos entes da Administração Pública Direta, a responsabilidade pelo pagamento dos salários ou das rescisões, certamente não é a melhor solução, pois o ato administrativo que determinou o fechamento de algumas atividade não é discricionário, trata-se de questão de saúde pública, do direito à vida e sem ela não estaríamos sequer discutindo e pensando o Direito do Trabalho.

A força maior trabalhista, diferente da excludente de responsabilidade civilista na qual cada um dos envolvidos fica com seu prejuízo e pronto, merece um olhar mais cauteloso, notadamente, porque uma vez despendida a força de trabalho, ela não mais retorna, cabendo apenas a contraprestação salarial como forma de compensação do labor.

No caso da Lei 14.020/2020, a União assumiu o pagamento dos benefícios emergenciais aos trabalhadores prejudicados com a redução da jornada e consequente

minoração dos seus salários. Evidentemente que a análise do tema deve ser feita caso a caso. Todavia, excluídos os excessos de má-fé, juridicamente é possível se sustentar a aplicação dessa lei, mesmo diante do complexo de garantias protetivas ao salário. Nesse momento de dificuldades financeiras geradas pela pandemia do Covid-19, a busca de uma sociedade livre, justa e solidária deve ser efetiva e a sociedade fraterna deve sobressair, prevalecendo o mandamento constitucional.

IV. Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª ed. Método, 2018.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Edição fac-similada – São Paulo: LTr, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista**. 2ª ed. – São Paulo, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: A Relação de Emprego.** Vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

PLÁ Rodriguez, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** Edição fac-similada – São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado.** Vol. 5: livro da remuneração. 18ª ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.