

## SISTEMA DE GARANTIAS SALARIAIS

- **INTRODUÇÃO:**

A Ordem jurtrabalhista estabelece um sistema largo de proteção ao conjunto de parcelas devidas ao trabalhador no contexto da relação de emprego, materializando-se, principalmente, em torno das parcelas salariais, tendo em vista seu caráter alimentar.

### - Critérios Legais de Pagamento Salariais:

A ordem jurídica estabelece para empregador critérios objetivos concernentes ao pagamento do salário.

- a) Tempo de pagamento;
- b) Lugar de pagamento;
- c) Meios de pagamento;

a) Tempo de pagamento:

- No contexto do tempo de pagamento, primeiramente deve-se observar o prazo máximo de **periodicidade mensal** para o pagamento do salário.(Art. 459 CLT)

Art. 459 – CLT - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Comissões, Porcentagens -

Art. 466 – CLT - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

Ainda referente ao tempo, concernente ao prazo máximo para pagamento da parcela salarial mensal, o parágrafo primeiro do artigo 459 da CLT, determina que tal pagamento deve ser realizado até o 5º dia útil do mês seguinte ao mês de referencia do salário.

Art. 459 (...)

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido.

A legislação trabalhista entende como dia útil, excluindo os dias de repouso semanal remunerado e feriados, mas incluindo os sábados, mesmo nos casos de não funcionamento da empresa por rotina empresarial. (Súmula 113 do TST)

Obs: Posicionamento não uniforme!

Referente o momento de efetuar o pagamento dos salários, a CLT estipula que este deverá ser quitado dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste. (Art. 465 CLT)

Art. 465 – CLT - O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, **DENTRO DO HORÁRIO DO SERVIÇO OU IMEDIATAMENTE APÓS O ENCERRAMENTO DESTES**, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

b) Lugar de pagamento:

O pagamento bancário simplificou a questão do lugar de pagamento, BEM COMO, o recibo do pagamento, desde que o depósito seja realizado em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. (Art. 464 CLT § 1º CLT)

Art. 464 – CLT - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

c) Meios de pagamento;

No tema concernente aos meios hábeis à concretização do pagamento, a regra fundamental estatuiu que o salário tem de ser pago em moeda nacional, compreendida esta como a expressão monetária oficial e corrente no País (Art. 463 CLT).

Art. 463 – CLT - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

É absolutamente nulo pagamento do salário mediante carta de créditos, cupons e outros institutos similares, com fulcro no parágrafo único do artigo 463.

Art. 463 CLT - Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

**Critérios Legais de Pagamento Salariais:**

- Intangibilidade Salarial:

Em regra a ordem jurídica trabalhista veda descontos empresariais no salário do obreiro.  
Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Exceção a regra –

1. Descontos de adiantamentos realizados pelo empregador –

Art. 462 – CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, **salvo quando este resultar de adiantamentos**, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Descontos previstos em Lei–

Art. 462 – CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de **dispositivos de lei ou de contrato coletivo**.

2. Descontos previstos em Lei:

Há inúmeros descontos previstos na legislação, como: descontos previdenciários, imposto de renda retido na fonte, contribuição assistencial por Convenção ou Acordo coletivo, pensão alimentícia condenada em juízo, vale-transporte, etc...

3. Danos causados pelo empregado:

Art. 462 – CLT - (...)

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Há a possibilidade de descontos salariais sempre que o empregado causar um dano ao seu empregador, **DESDE QUE**, o desconto tenha previsão no contrato de trabalho, ou seja comprovado o dolo do empregado.

- **Antidiscriminatória Salarial:**

A legislação trabalhista protege que não se pode observar nenhum critério de discriminação, quanto o pagamento salarial.

Art. 3º - CF - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:



**UNICEPLAC**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A lei infraconstitucional posicionou-se da mesma forma em seu artigo 5º da CLT:

Art. 5º - CLT - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

- **Direito a equiparação salarial:**

Art. 461- CLT - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

(...)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

**Prof. Eduardo Carvalho**  
**Direito do Trabalho I**