



SALÁRIO É SINÔNIMO DE REMUNERAÇÃO?

Entenda as diferenças entre os termos que constam na folha de pagamento dos trabalhadores

Mensalmente, os termos “remuneração” e “salário” repercutem de forma diversa na folha de pagamento. Por isso, diferenciá-los é essencial para compreender os impactos econômicos que eles geram na renda mensal. De forma simplificada, salário pode ser entendido como a contraprestação paga pelo empregador em razão do contrato de trabalho firmado com o empregado. Nesse aspecto, convém informar que existem diferentes tipos de salário que, contudo, não serão esgotados no presente artigo.

Dentre esses tipos, em primeiro lugar, há o salário mínimo, que é aquele garantido constitucionalmente e que deve ser fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de

atender às necessidades vitais básicas do empregado e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, entre outros; anualmente atualizado, visando preservar o poder aquisitivo do empregado.

Há também o salário-base, que é aquele acordado entre empregado e empregador, e especificado no contrato de trabalho do empregado. Ele obrigatoriamente deve ser igual ou superior ao valor do salário mínimo atualizado, sem acréscimos ou suplementos, quando a jornada do empregado for de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Quando a jornada for inferior, o valor estipulado deve observar a proporcionalidade. Em suma, **o salário-base é o valor**

definido para o cargo que o empregado for ocupar. Assim pode ser que ele esteja estipulado como salário mínimo ou que seja estipulado em valor superior.

Outrossim os conceitos de salário “bruto” e “líquido”, apesar de não estarem presentes nas denominações de salário na doutrina trabalhista, são frequentemente fonte de confusões entre empregados e empregadores, razão pela qual se mostra necessário diferenciá-los. Nesse sentido, **salário bruto** é, essencialmente, o montante devido ao trabalhador ante de descontos obrigatórios de benefícios e impostos. Enquanto isso, salário-líquido é o montante restante das deduções feitas no salário bruto.

Nesse ponto, é importante destacar que devem ser observadas as disposições coletivas de cada categoria, considerando que os empregados e empregadores estão vinculados a seguirem suas disposições. Assim, tem-se que, periodicamente, são feitas convenções e acordos coletivos de trabalho nos quais são estabelecidos um conjunto de normas trabalhistas de acordo com o segmento da empresa e do sindicato. Normalmente, esses acordos e convenções dispõem o piso salarial de cada função, bem como os percentuais de reajuste salarial que devem operar sobre cada cargo e que se sobrepõem às normas federais, desde que não sejam desrespeitadas as suas disposições. Logo, se a convenção coletiva de trabalho determina salário acima do valor do salário mínimo, o empregado deve receber o salário estipulado na convenção.

Feita a apresentação de alguns dos inúmeros tipos de salários existentes, necessário se mostra a conceituação de remuneração. Em vista disso, **remuneração é aquela parcela que, além do salário, contempla todos os valores que o empregado recebeu em função do seu trabalho.** Sendo assim, todo “salário” está incluso na remuneração, porém nem todo o valor discriminado como remuneração é salário. Em outros termos, ela é a soma do salário com as contraprestações e benefícios recebidos pelo empregado, incluindo as comissões, gratificações, adicionais e gorjetas, sendo esta última as importâncias dadas espontaneamente pelo cliente ao empregado.

Com efeito, existem também tipos de remuneração que são: a remuneração funcional, variável e por habilidade. A remuneração funcional é aquela estabelecida de acordo com o Plano de Cargos e Salários da empresa, em que são pré-estabelecidas não apenas as funções de cada cargo, os

níveis hierárquicos e seus respectivos salários, mas também os critérios para a promoção hierárquica na empresa; e, para cada cargo, estão discriminadas as parcelas que compõem a remuneração.

Enquanto isso, a remuneração por habilidade é estabelecida de acordo com a qualificação e com os conhecimentos que possui aquele profissional. Dessa forma, as formações, cursos e habilidades que acumulam aquele profissional vão influenciar diretamente em seu percentual remuneratório. Já a remuneração variável está condicionada pela produção do empregado. Ou seja, de acordo com os resultados que o empregado obteve no exercício de sua função, ele auferirá maior percentual remuneratório. Esse é o caso, por exemplo, das comissões, em que a remuneração varia pela produção e resultado.

Por fim, com relação ao tema, existem algumas verbas que, mesmo sendo pagas habitualmente, não integram a remuneração do empregado. São elas os abonos, prêmios, ajuda de custo, diárias para viagem, entre outras que são fornecidas pelo empregador, para que seja possível a realização do trabalho, não importando em nenhum benefício ou ganho pessoal para o empregado.

Dessa forma, esclarecidos os conceitos de salário e remuneração, observa-se que **não se tratam de sinônimos.** Por isso, é importante para ambas as partes da relação de emprego terem o conhecimento do que se trata cada um desses termos e de como é feito o cálculo do pagamento devido ao empregado, visando evitar o recebimento de valores de forma equivocada, considerando que a repercussão do salário e da remuneração diferem. Isso porque as verbas devidas ao obreiro terão como base de cálculo a remuneração ou o salário.

MARCELO SOARES

Advogado, sócio-fundador da Araujo Soares & Cruz Advogados Associados, professor universitário e para concursos públicos. Palestrante, pós-graduado em Direito do Trabalho e Direito Civil pela PUC Minas. Na Exclusive, dissertará sobre temas variados do direito.

