

- I. APRESENTAÇÃO
- II. PROGRAMA DO CURSO
- III. SISTEMÁTICA DO CURSO
- IV. TRABALHOS DE GRUPO
- V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

I. APRESENTAÇÃO

O Departamento de Direito da Universidade de Brasília realizou um curso de especialização, em nível de pós-graduação, em Direito do Trabalho, sobre o tema "SALÁRIO", do qual participaram trinta e três bacharéis em Direito. A iniciativa e a experiência posta em prática pelo Departamento merecem os aplausos daqueles que se interessam pelo Direito Laboral.

A Subsecretaria de Edições Técnicas, tomando conhecimento daquele evento, determinou que dele participássemos com o objetivo de carrear para a *Revista de Informação Legislativa* as conclusões e ensinamentos daquele curso, razão pela qual toma o presente trabalho caráter de relatório de nossa participação, que no caso foi feita sempre em grupo.

As aulas foram ministradas pelos professores: HUGO GUEIROS BERNARDES; HILDEBRANDO BISAGLIA; CARLOS COQUEIJO COSTA; LAURO ALVARES DA SILVA CAMPOS e MOZART VICTOR RUSOMANO, cabendo a este último a orientação e coordenação do curso.

Cabe-nos fazer especial referência, ao lado das brilhantes atuações dos professores, à propriedade da escolha do tema objeto do curso, face à importância social, econômica e jurídica de que se reveste o salário.

Social, porque a totalidade da população, direta ou indiretamente, dele depende, constituindo-se em causa principal de periódicas crises sociais nas mais diversas partes do mundo.

Estando o salário diretamente relacionado com a estabilidade econômica, razão pela qual dispensam os governos tanta atenção à política

salarial, cresce ele em importância no setor econômico, pois o aumento ou o decréscimo desordenado dos salários redundaria em problemas econômicos desastrosos, como, por exemplo, a inflação e a deflação.

Quanto à importância jurídica do salário, havemos de considerar que a maioria das normas trabalhistas a ele se reporta, além do fato de juristas e legisladores constantemente dele se ocuparem, com a finalidade de aproximá-lo, cada vez mais, do salário justo. Por outro lado, as reclamações junto à Justiça do Trabalho, na quase totalidade, baseiam-se na falta de pagamento dos salários, ou deles decorrem. É, assim, no nosso entender, a base do Direito do Trabalho.

No período de 4 a 6 de junho de 1972, Brasília foi brindada com a "Jornada Latinoamericana de Derecho del Trabajo e Seguridad Social", cujas Mesas-Redondas tiveram lugar no "Auditório Dois Candangos", da Universidade de Brasília.

Tendo em vista que naquele conclave seriam ventilados assuntos constantes do programa do curso de especialização, o comparecimento dos alunos foi considerado como presença às aulas, proporcionando-nos, com a medida, ouvir as brilhantes palestras proferidas por eminentes juslaboralistas da América do Sul, tais como: JOSÉ MONTENEGRO BACA, do Peru; HUGO HECTOR BARBAGELATA, do Uruguai; ALFREDO J. RUPRECHT, da Argentina; e os brasileiros: MOZART VICTOR RUSSOMANO; HILDEBRANDO BISAGLIA; CARLOS COQUELHO COSTA; CARLOS ALBERTO BARATA SILVA; LUIZ ROBERTO DE REZENDE PUECH; HUGO GUEIROS BERNARDES; RENATO MACHADO e SEBASTIÃO MACHADO FILHO.

II. PROGRAMA DO CURSO

O Departamento de Direito, por ocasião da inscrição dos alunos, distribuiu o programa do curso, que, como veremos, continha uma parte introdutória, enfocando as noções gerais sobre salário; outra, dispendo sobre a política salarial e suas implicações; a terceira parte foi dedicada à composição do salário; e a última, tratando dos modos de proteção.

Eis a íntegra:

PROGRAMA

Introdução

I — Aspectos econômicos, sociais e jurídicos do salário. Conceito e natureza jurídica. Características. Terminologia.

II — Salário e comutatividade da relação de emprego. Fontes do direito ao salário. O salário no direito internacional. Prescrição e salário.

Política salarial

III — Salário justo. Socialização do salário. Salário real e salário nominal.

IV — Salário-mínimo e salário profissional. Negociação coletiva e dissídio coletivo. Salário da mulher, do menor, do aprendiz.

V — Diretrizes da política salarial no Brasil: salário real médio, resíduo inflacionário, adicional de produtividade, atualização do salário-base, correção de distorções.

Composição do salário

VI — Formas de salário. Salário-utilidade. Utilidades funcionais.

VII — Salário fixo, comissões, gratificações, prêmios, abonos.

VIII — Salário indireto. Gorjetas. Diárias de viagem e ajudas de custo.

IX — Participação nos lucros. 13º salário. Salário-família, salário-educação.

X — Adicionais de transferência, de horas extraordinárias, de trabalho noturno, de função, de insalubridade, de periculosidade.

Proteção do salário

XI — Isonomia salarial. Equiparação. Quadro de carreira.

XII — Irrenunciabilidade. Inalterabilidade: irredutibilidade, transação, força maior e prejuízos.

XIII — Intangibilidade. Retenção, compensação. Cessão. Crédito salarial: privilégios.

XIV — Moeda do pagamento. Modos de pagamento. Lugar do pagamento. Prova do pagamento.

XV — Época do pagamento. Mora salarial. Correção monetária. Juros. Dobra salarial.

III. SISTEMÁTICA DO CURSO

A finalidade primordial do curso, segundo nos foi transmitido pelo professor Hugo Gueiros Bernardes, que diretamente auxiliou o professor Mozart Victor Russomano na coordenação, era a de fazer com que bacharéis em Direito se interessassem pelo estudo científico do Direito do Trabalho; a de habituar as mentes ao raciocínio e estudo das pesquisas, visando a encontrar soluções para os problemas de natureza trabalhista.

Havemos de considerar, em primeiro plano, que, em se tratando de um curso em nível de pós-graduação, não poderiam os seus responsáveis deixar de dispensar maior parte do seu tempo às pesquisas e trabalhos sobre os temas constantes do programa, o que, quase sempre, se processava pela forma de trabalho em grupo.

Na primeira aula, o professor fazia uma exposição da matéria, ocasião em que se considerava desaconselhável a intervenção por parte dos alunos. Entretanto, nas oportunidades em que tal hipótese ocorreu, foi sempre recebida de maneira atenciosa por parte do expositor.

Os três dias subsequentes eram dedicados à pesquisa e à elaboração dos trabalhos em grupo, sendo o último dia da semana destinado aos debates sobre os trabalhos, cujo tema correspondia ao ventilado na aula expositiva.

A respeito da realização dos trabalhos em grupo, parece-nos ter sido a forma adotada, tendo em vista a vantagem de diminuir a tarefa dos professores na revisão dos trabalhos. Ocorre, porém, que aquela forma acarreta uma série de inconvenientes, sendo que o principal deles se relaciona com a aferição do aproveitamento, que se torna bastante difícil, principalmente quando, por ocasião do término do curso, as menções ou notas são dadas em caráter individual.

Por outro lado, pelas mais variadas razões, na elaboração das tarefas do grupo, observa-se, invariavelmente, uma abstenção média de cinquenta por cento dos componentes do grupo.

IV. TRABALHOS DE GRUPO

Feitas as considerações iniciais a respeito do funcionamento do curso, passamos à parte que poderá, de alguma forma, interessar aos estudiosos do Direito do Trabalho, tendo em vista que neste item fornecemos os temas propostos para a realização dos trabalhos de grupo, algumas soluções por eles encontradas e, em determinados casos, as conclusões.

TEMÁRIO PARA O TRABALHO DE GRUPOS E DE CLASSE

(Unidades I e II do Programa do Curso)

1. Promover o levantamento de casos em que o pagamento ao empregado não tem correspondência objetiva com a prestação de trabalho; e analisá-los.

2. Justificar doutrinariamente, nos casos acima, a persistência da *comutatividade*.

3. Formular, em seguida, um conceito de salário, com o mesmo sentido que se dá à remuneração no Direito brasileiro.

4. Confrontá-lo com o enunciado em outras legislações, assinalando eventuais diferenças.

5. Concluir quanto à possibilidade de um conceito de validade universal ou que pudesse ser recomendado para esse fim.

Podemos deduzir destes temas que a intenção final é a de se chegar a um conceito internacional de salário, pois as quatro primeiras questões nada mais são do que um roteiro com a finalidade de alcançar aquele objetivo.

Por este motivo, nas proposições e na conclusão que se seguem, fornecemos apenas os conceitos.

PROPOSIÇÕES

GRUPOS

I — Salário é a retribuição devida pelo empregador ao empregado, decorrente do que haja sido pactuado, de lei ou de decisão judicial, cujo suporte fático é a relação de trabalho vigente entre ambos, entendido como relação de trabalho o simples fato da cessão, pelo trabalhador, de sua força laboral.

II — Consideram-se salário todos os proventos obtidos pelo empregado em função do contrato de trabalho, pagos, direta ou indiretamente, total ou parcialmente, pelo empregador.

III — Salário é o pagamento devido pelo empregador ao empregado, decorrente do contrato de trabalho e de disposições legais.

IV — Salário é toda vantagem auferida pelo empregado, em virtude do contrato de trabalho, seja ela de natureza retributiva, mantenedora ou previdencial.

V — Salário é a contraprestação periódica devida pelo empregador a quem põe seu esforço pessoal à sua disposição em virtude do vínculo jurídico de emprego.

CONCLUSÃO

Atribuição de bens e serviços representativos de vantagem econômica, devida pelo empregador ao empregado, visando à proteção social do empregado e de sua família.

TEMÁRIO PARA O TRABALHO DE GRUPOS E DE CLASSE

(Unidades III, IV e V do Programa do Curso)

1. Comentar o art. 2º da Lei nº 5.451, de 12-06-68, esclarecendo o seu objetivo.

2. Fixada a taxa de reajustamento salarial na forma da legislação vigente, prevê, o critério adotado, o crescimento da taxa de inflação para o período subsequente de doze meses?

3. Qual o objetivo do “piso salarial” como sugerido na letra “d” do item XII do Prejulgado nº 38 do TST? Dizer de sua conveniência ou não e se atenta contra as normas restritivas da legislação vigente sobre reajustamento salarial.

Como os dois primeiros itens do questionário referem-se à atual política salarial e considerando que o art. 2º da Lei nº 5.451, de 12-06-68, dispositivo que não constava da norma anterior, veio corrigir uma falha existente no cálculo dos reajustamentos salariais, e levando-se em conta a importância de que se reveste o assunto, houvermos por bem elaborar alguns comentários a respeito daqueles temas.

Dispõem os arts. 1º e 2º da Lei nº 5.451, de 12-06-68:

“LEI Nº 5.451 — DE 12 DE JUNHO DE 1968

Dispõe sobre o reajustamento salarial.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Nos cálculos de reajustamentos salariais efetuados pelo Conselho Nacional de Política Salarial, pelo Departamento Nacional do Salário e nos processos de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, o novo salário será determinado

de modo a equivaler ao salário real médio dos últimos 24 (vinte e quatro) meses, com acréscimo de previsão para compensação da metade do resíduo inflacionário fixado pelo Conselho Monetário Nacional e de uma taxa fixada pelo Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, que traduza o aumento de produtividade no ano anterior, na forma da legislação vigente.

§ 1º O salário de cada um dos últimos 24 (vinte e quatro) meses, expresso no poder aquisitivo da moeda no mês do reajustamento, será calculado multiplicando-se o salário de cada mês pelo respectivo índice de correção salarial.

§ 2º O Poder Executivo fixará mensalmente os índices de correção salarial para reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data do término da vigência dos acordos coletivos de trabalho, ou de decisão da Justiça do Trabalho que tenha fixado valores salariais.

Art. 2º Na aplicação do critério definido no art. 1º, os salários decorrentes do reajustamento anterior serão substituídos pelos resultantes da adoção de uma taxa de resíduo inflacionário igual ao índice de vigência da taxa de resíduo utilizada.

Parágrafo único. O reajustamento salarial efetuado entre 1º de maio de 1968 e a data da publicação desta Lei será revisto para aplicação do disposto neste artigo."

Depreende-se do exposto que a segunda pergunta é respondida afirmativamente, em face do que dispõe o art. 1º da referida lei: "...com acréscimo de *previsão para compensação* da metade do resíduo inflacionário...". Ora, o acréscimo de metade do resíduo inflacionário visa a cobrir, exatamente, a inflação a ser verificada nos doze meses subsequentes ao reajustamento, razão pela qual se adota metade do resíduo, pois o seu todo corresponde a vinte e quatro meses.

Este dispositivo não constitui inovação, pois a legislação anterior sobre política salarial já dispunha a respeito, conforme se pode deduzir das normas abaixo:

"Decreto nº 57.627, de 13-01-66

.....
Art. 1º — A partir de 1º de janeiro de 1966, nos cálculos das taxas de reajustes salariais, feitos por solicitação da Justiça do Trabalho ou de entidades representativas de empregadores ou empregados, ou para a efetivação de reajustamentos salariais nas empresas ou entidades sujeitas às normas do Decreto nº 54.018, de 14 de julho de 1964, os órgãos referidos no art. 3º da Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, acrescentarão, ao índice resultante da reconstituição do salário real médio da empresa ou categoria nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores ao término da vigência do último acordo ou sentença norma-

tiva, metade do resíduo inflacionário previsto para os 12 (doze) meses subsequentes.

.....” e
 “Decreto-Lei nº 15, de 29-07-66

Art. 1º — Para o cálculo do índice a que se refere o art. 2º da Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 4.903, de 16 de dezembro de 1965, o Poder Executivo publicará, mensalmente, através de Decreto do Presidente da República, os índices para reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos vinte e quatro meses anteriores à data do término da vigência dos acordos coletivos de trabalho ou de decisão da Justiça do Trabalho que tenham fixado valores salariais.

Parágrafo único — Ao índice calculado nos termos do *caput* deste artigo, somente poderão ser adicionados o resíduo inflacionário considerado como compatível com a programação financeira, e informado pelo Conselho Monetário Nacional, nos termos do art. 1º do Decreto nº 57.627, de 13 de janeiro de 1966, e o percentual que traduza o aumento da produtividade nacional, no ano anterior, informado pelo Conselho Nacional de Economia, nos termos do § 1º do art. 2º da Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 4.903, de 16 de dezembro de 1965.”

O artigo 2º, contudo, foi criado visando a corrigir a deficiência observada por ocasião do cálculo dos reajustamentos, tendo em vista que o acréscimo para previsão de metade do resíduo inflacionário não correspondia à efetiva inflação verificada nos doze meses subsequentes. Necessária se fazia, portanto, uma revisão do salário calculado com base naquela taxa de resíduo, para que se procedesse a novo reajustamento.

A isto se propõe o artigo 2º da mencionada Lei nº 5.451/68, ao determinar a revisão dos salários calculados com a utilização de uma taxa que não corresponda à inflação. Assim sendo, decorridos os doze meses, por ocasião do novo reajustamento, o salário previsto para aquele período será revisto, sendo substituído por outro, que conterà um acréscimo equivalente à diferença entre a taxa de inflação devidamente constatada e aquela prevista pela revisão salarial antecedente.

Com referência à terceira parte do temário, considerando o teor pessoal que envolve as respostas, preferimos ocupar-nos, apenas, do objetivo da estipulação do piso salarial.

A alínea “d” do item XII do Prejulgado nº 38 estabelece:

“XII — A sentença do Tribunal poderá corrigir distorções salariais verificadas no exame do respectivo processo para elevar ou reduzir o índice resultante dos cálculos de que trata o item VI. A correção tem por fim assegurar adequada hierarquia salarial na categoria profissional dissidente e, subsidiariamente,

no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social. Na aplicação deste princípio, o Tribunal poderá considerar, dentre outras, as seguintes situações:

-
- d) a conveniência de estipular um piso salarial para a categoria profissional, ou parte dela, hipótese em que, na vigência da sentença normativa, nenhum trabalhador poderá ser admitido nas respectivas empresas com salário inferior ao salário-mínimo regional, acrescido do percentual do reajustamento decretado, respeitadas as peculiaridades profissionais.”

Deduz-se do texto que o objetivo da estipulação de um *piso salarial* seria o de evitar demissões em massa, em decorrência da sentença normativa que determinar a revisão salarial, impedindo, com aquela medida, que as empresas admitissem empregados com salários mais baixos, fugindo, deste modo, ao cumprimento das normas oriundas do Tribunal Superior do Trabalho.

Visa o *piso salarial*, desta forma, à eficácia da sentença normativa, protegendo, conseqüentemente, o salário do empregado, não permitindo, com isso, o seu aviltamento.

Ainda sobre as unidades do programa referentes à política salarial, coube ao grupo do qual participamos a elaboração de mais dois trabalhos sobre os seguintes temas:

— O salário-mínimo, o salário-família, o salário-educação e o Plano de Integração Social, no regime legal brasileiro, e as normas dos itens I, II e V do art. 165 da Constituição de 1969. Pesquisar o lado positivo da legislação vigente sobre a matéria e seus reflexos no plano social e econômico brasileiro.

— Informar da constitucionalidade ou não na fixação do salário profissional pelas três formas de fixação. Exegese ao preceito constitucional específico e dizer da conveniência ou não de adoção do salário profissional.

Levando-se em conta que o trabalho apresentado pelo grupo foi muito extenso, por razão de ética, deixamos de apresentar o seu conteúdo. Cabe-nos informar, a respeito do salário-mínimo profissional fixado por via legislativa, que o mesmo poderia ser inconstitucional se, porventura, se referisse a servidores públicos e se implicasse em aumento de despesa, caso em que a iniciativa do projeto de lei deveria ser do Presidente da República.

Foi o seguinte o temário para os trabalhos correspondentes à unidade VI do programa do curso:

— Estudo crítico das desvantagens do salário por *unidade-tarefa*

— Salário indireto:

- a) sua admissibilidade ante a lei nacional;
b) concepção doutrinária de um salário indireto.

— Salário coletivo:

- a) casos práticos de salário coletivo;
- b) conflito a propósito do rateio entre os integrantes da equipe;
- c) conveniências e desvantagens do salário coletivo.

— Soluções para o problema do cálculo do valor das utilidades que compõem o salário-mínimo para os trabalhadores que recebem mais do que o mínimo legal e para o problema do cálculo do valor das utilidades não compreendidas no salário-mínimo.

— Critérios para distinção entre *utilidades funcionais e utilidades salariais*.

A respeito do item VII do programa, foram propostos sete trabalhos, sobre os quais apresentamos: os temas; as soluções dos grupos; as conclusões sobre gratificação.

TEMA 1

Uma gratificação paga em dois anos já é habitual? Como propõe conceituar a habitualidade, para o efeito de considerar *ajustada* uma gratificação?

Respostas

GRUPO I

Gratificação gerada pelo *uso* configura habitualidade, independentemente da *repetição*. Gratificação concedida como *liberalidade* perde esse caráter através de *diversos fatores*, dentre eles a habitualidade com papel relevante, mas que, por si só, nada prova. Dois anos, portanto, não são suficientes. Para caracterizar como ajustada uma gratificação, a habitualidade deve ser apreciada em conjunto com outros fatores (mesmo suporte fático, por exemplo), de modo a espelhar o *ânimo* do empregador em *obrigar-se*.

GRUPO II

O ajuste expresso se prova por qualquer meio admitido em direito; o ajuste tácito não se prova apenas pela *repetição* da concessão, sendo necessário o *ânimo de obrigar*.

GRUPO III

O problema está no ajuste tácito. Inexistindo *manifestação do empregador em contrário* e sendo a gratificação concedida como *contraprestação* a determinados serviços, passa a existir por ajuste tácito; deve também ser consagrada pelo *uso, costume ou praxe* da empresa.

GRUPO IV

De acordo com a melhor doutrina, gratificações existem que não perdem o seu caráter de *liberalidade* a despeito de se *repetirem* em anos seguidos; aí, é de suma importância a *identidade de causa*, de modo a se configurar a *uniformidade* do quantum, a *invariabilidade da época* e a *continuidade do pagamento*.

GRUPO V

Se é por ano, dois anos não bastariam para caracterizá-la. Só se deveria considerar *habitual* uma gratificação paga, com o mesmo *ânimo* e pela mesma *causa*, pelo menos três vezes seguidas.

TEMA 2

Pode uma empresa, para não pagar comissões por negócios aceitos, mas ainda não realizados, propor ao empregado *adiantamentos* "por conta de comissões", sujeitos a um acerto de contas semestral?

Respostas

GRUPO I

Não. *Aceito* o negócio, o prazo máximo para o pagamento da respectiva comissão é de 3 meses (Lei nº 3.207, art. 4º, parágrafo único). (1)

GRUPO II

Não. A regra é o pagamento das comissões mensalmente, mediante acordo entre as partes, poderá ser trimestral, e contar da aceitação do negócio.

GRUPO III

Não. O pagamento não pode exceder a um trimestre da aceitação do negócio. Excetua-se a hipótese do art. 5º da Lei nº 3.207/57, (2) de recebimento das comissões, nas vendas a prazo, *de acordo com a ordem de recebimento das mesmas*.

GRUPO IV

Não. O pagamento não pode exceder a um trimestre da aceitação do negócio. O empregado não deve correr o *risco* dos negócios *aceitos*.

GRUPO V

Não. O pagamento não pode exceder a um trimestre.

TEMA 3

As diárias de viagem pagas ao vendedor-viajante podem constituir salário?

Respostas

GRUPO I

Juridicamente, por não apresentarem o atributo da retributividade, diárias não constituem salário. Se o empregador pretende, sob o título de diárias de viagem, remunerar o empregado viajante, a CLT estatuiu que as *excedentes de 50%* seriam consideradas *salariais*. Após a Lei nº 1.999/53, (3) e de acordo com a jurisprudência, deve-se considerar salário o *total e não a parte excedente de 50%*.

GRUPO II

Só podem constituir salário as diárias de viagem que excedam de 50% do salário percebido pelo empregado. O anteprojeto de Lei nº 3.207 57 (1) pretendia, entretanto, uma distinção quanto à importância da diária no que se refere a sua destinação: *deveria integrar o salário a parte destinada a cobrir despesas pessoais, como alimentação e habitação.*

GRUPO III

Ante a lei positiva brasileira, as diárias de viagens pagas ao vendedor-viajante podem constituir salários quando superiores a 50% do seu salário. E normalmente o são: veja-se as “diárias corridas”, que possuem caráter salarial. A diária imprópria, acima de 50% do salário, visa a compensar o viajante pela obrigação de deslocar-se da sede da empresa, quando, então, assume o caráter de autêntico “Salário Complementar”.

GRUPO IV

Só a prestação de contas pode dar a medida do excesso, que constitui a diária imprópria. A presunção legal é a de que a diária será sempre salário quando exceda de 50% da remuneração percebida. A lei absurdamente manda integrar no salário, para todos os efeitos legais, despesas de viagem, não atentando, evidentemente, para o fato de não terem elas função alimentar.

GRUPO V

A solução dada pela legislação brasileira parece justa: só o excedente de 50% constitui salário.

TEMA 4

A “Verba de Representação” destinada a custear despesas em razão de cargo de confiança e no interesse da empresa constitui salário?

Respostas

GRUPO I

Normalmente, não; não é retributiva. Contudo, se tal verba for tão elevada que desfigure sua função complementar, assumindo, no conjunto do que é pago ao empregado, função essencial, paga em caráter permanente, periódico e fixo, adicionada ao salário-base, constitui salário. Cabe dizer que isto ocorre raramente, na vida prática.

GRUPO II

Por ser destinada a custear despesas efetuadas em razão do cargo de confiança e no interesse da empresa, achamos que ela não constitui salário; raciocínio diverso seria incompatível com o parágrafo único do art. 468. (2)

GRUPO III

Não. Ela visa, essencialmente, ao atendimento das denominadas "despesas sociais" da empresa — contribuições sindicais, organização de jantares, homenagens variadas etc. — e, portanto, tem caráter compensatório ou indenizatório e não salarial.

GRUPO IV

Não. Destituídas de caráter remuneratório, acham-se inegavelmente dotadas de puro sentido indenizatório. Pela sua natureza, é atribuição que não possui caráter alimentar, como o *salário-base* ao qual constitui *um suplemento*. Se o importe é tão elevado que desfigura sua *função suplementar* para assumir *função essencial, fixo e pago com a mesma periodicidade do salário-base, em salário se converte* (O. Gomes). Em face do art. 468 da CLT, ⁽⁶⁾ *se contratualmente avençada, embora não computável na remuneração, para os efeitos legais, não poderá ser unilateralmente suprimida.*

GRUPO V

Não pode. A não ser que seu *montante* seja de tal ordem que faça supor não se destinar simplesmente a *cobrir despesas* de representação, mas sim a *remunerar indiretamente* o empregado. Seria preciso examinar sempre o caso concreto.

TEMA 5

É possível admitir gratificações que, habituais ou não, possam ser consideradas como *não ajustadas*, deixando de incluir-se na composição do salário?

Respostas

GRUPO I

A habitualidade apenas não configura o ajuste tácito. Há que existir *uniformidade* (mesmo percentual ou mesma base de pagamento) e *periodicidade, entre outras circunstâncias* apreciáveis. Se uma gratificação, *habitual ou não*, apresenta em seu pagamento uma *variabilidade ao arbitrio da empresa*, é de ser considerada como *liberalidade*, isto é, como *não ajustada*. Para que se a considere salário, necessário se torna *provar o ajuste*.

GRUPO II

A intenção de se obrigar se infere *além da repetição*, por sua *determinação*, por sua *quantia fixa*, por seu *caráter geral* e por ser *continuada*. O que nasce como liberalidade não deixa de sê-lo pelo simples fato de repetir-se constantemente. Juridicamente é indemonstrável que a repetição constante de determinada prestação chegue a criar, por usucapião, o direito de exigi-la, como nos ensina o eminente Barassi.

GRUPO III

Não. Se a gratificação é "habitual" gera direitos e passa a ser considerada como *ajustada tacitamente*. Assim, nenhuma gratificação pode ser tida, ao mesmo tempo, como "habitual" e "não ajustada".

GRUPO IV

É a habitualidade que *determina* o ajuste tácito. Não é possível, pois, admitir-se gratificação habitual como não ajustada. Não sendo habitual a gratificação, aí sim, ela é considerada como não ajustada, pois a *eventualidade, no caso, traduz liberalidade*.

GRUPO V

Sim, dependendo sempre do caráter com que são pagas.

TEMA 6

Analisar os Prejulgados 17, 20, 25 e 32 (") e as Súmulas 2, 3, 14 e 34, também do TST, (') a ver se parecem conformes ao direito vigente, *idem* quanto às Súmulas 207, 209 e 459 do STF. (*)

Respostas

GRUPO I

1) O *Prejulgado 25* (") veio explicitar o óbvio. Entretanto, em face do seu texto, podem surgir distorções, pois a *liberalidade é a essência da gratificação* e não pode ser afastada do conjunto dos elementos apreciáveis: o *ajuste* há que ser provado e não a *liberalidade*, pois esta é inerente ao conceito de gratificação.

2) A *Súmula 14* (') é injusta. Se, na culpa recíproca, é devida indenização pela metade (art. 484, CLT), (") se a gratificação de Natal é *salário* (*Prejulgado 20*) (") e devida na rescisão de contrato de prazo determinado, na aposentadoria e no pedido de demissão, (*Súmulas 2, 3* (') e *Prejulgado 32*), (") não há como negá-la na rescisão por culpa recíproca, se apresenta *comutatividade objetiva* com o serviço efetivamente prestado.

GRUPO II

1) *Prejulgado 32*: (") Evolui o entendimento jurisprudencial no sentido de se pagar o 13º salário mesmo em caso de ocorrência de *justa causa* do art. 482 da CLT, (1º) em face de sua natureza *salarial*.

2) *Súmula 14*: (') As férias proporcionais deveriam ser divididas pela metade; a Súmula gera consequência penal somente para o empregado, estando em desacordo com o art. 484, (º) que procura apenas ambas as partes; o mesmo quanto ao 13º salário, cabendo acrescentar que a expressão "indenização" do art. 484, (") por ser abrangente, *envolve também a gratificação de Natal e as férias*.

3) *Súmula 207 e 459 (STF)*: (8) O intérprete, no caso, esqueceu-se do *critério subjetivo*, ficando com o meramente *objetivo*, da *habitualidade*, que achamos *insuficiente*.

4) *Súmula 201 (STF)*: (9) Em desacordo com *Súmula 27 do TST*. (11) Se a *Lei 605, de 05-01-49*, (12) não exclui expressamente os vendedores praticistas, não pode o intérprete *ampliar exceção ao preceito constitucional da remuneração dos dias de repouso obrigatório* (Sic).

GRUPO III

Não fez *objeção* a qualquer das *Súmulas* ou *Prejulgados* indicados neste tema.

GRUPO IV

Somente a *Súmula 14* (13) não parece, na opinião dos componentes do grupo, compatível com o direito vigente.

GRUPO V

Súmula 14: (13) Parece que a eliminação das férias proporcionais e da gratificação natalina não atende ao espírito da Lei, pois tanto uma como outra são devidas por mês de serviço. O art. 484 (9) da CLT apenas reduz a indenização à metade.

TEMA 7

Pode-se considerar incluída nas taxas de comissões a remuneração do repouso semanal?

Respostas

GRUPO I

Não respondeu.

GRUPO II

Não se pode considerar incluída nas taxas de comissões a remuneração do repouso semanal, por ter que ser paga nas mesmas bases que a recebem os demais empregados amparados pela Lei número 605/49. (14) *Propriamente*, deixamos para *debate* o disposto no *artigo 9º da Lei 3.207/57*, (15) que dá ao viajante um repouso especial.

GRUPO III

Pode-se afirmar, sem ofensa à Lei 605/49, (14) que a remuneração do *repouso semanal dos comissionistas está contida no salário-mínimo* que a lei garante a todos, *mas não nas comissões propriamente ditas*.

GRUPO IV

Não. A jurisprudência dominante conclui pela negativa. Os comissionistas terão direito ao recebimento da quantia relativa ao seu dia

de repouso, *calculada pela média das comissões* percebidas relativamente aos *dias úteis do período*.

GRUPO V

Não. A jurisprudência é tranqüila em assegurar o repouso a todos os empregados subordinados, inclusive os comissionistas. *A taxa é apenas o salário das horas trabalhadas. Como as demais formas de salário não incluem o repouso remunerado, o mesmo se dá com as taxas.*

A respeito do tema anterior (nº VII), surgiu, em conseqüência dos debates, o problema de como calcular o repouso semanal sobre as comissões. A solução por nós proposta assim pôde ser resumida: imaginemos que determinado empregado perceba de comissões, durante a semana, a quantia de Cr\$ 300,00; dividindo-se a importância por 6, correspondente aos dias de trabalho, ter-se-ia o equivalente ao repouso semanal, ou seja, Cr\$ 50,00.

Qualquer que seja a forma de pagamento (semanal, quinzenal ou mensal), ou mesmo ocorrendo feriados durante o período, adotar-se-ia o mesmo critério, ou seja, a divisão da importância percebida a título de comissões, pelo número de dias considerados úteis.

Após os debates sobre a unidade, os grupos chegaram às seguintes conclusões sobre o tema "gratificação":

- 1 — A gratificação integra o salário *também* mediante ajuste tácito.
- 2 — Para a caracterização do ajuste *tácito*, a idéia de *habitualidade* é *necessária*, mas *não suficiente*.
- 3 — A habitualidade significa *uso constante* ou *reiteração*.
- 4 — Decorrência da habitualidade ou seu elemento essencial é a *presunção de ânimo de obrigar-se*.
- 5 — Assim, na prova do ajuste tácito, a habitualidade *faz presumir a intenção retributiva*.
- 6 — Mas a habitualidade, para ser idônea, pressupõe também *identidade de causa* nos diversos pagamentos feitos ao empregado, de modo que a *reiteração* seja *conseqüente*.
- 7 — A habitualidade *mais* a identidade de causa *provam*, portanto, o ajuste tácito, assumindo aspecto secundário a investigação de outros elementos que, ou se subsumem num destes dois conceitos, ou não são essenciais à referida prova, por lhes faltar caráter de generalidade. Tal é, por exemplo, o caso dos critérios de uniformidade e periodicidade, o primeiro de aplicação acidental e o segundo subsumido, quando existente, na idéia de habitualidade.

UNIDADE VIII

TRABALHOS E SOLUÇÕES

TEMA 1

Existe razão lógica, jurídica ou de interesse social a justificar a inclusão da gorjeta na composição do salário?

Respostas

GRUPO I

Sim. No *nascimento* do contrato, empregador e empregado a *consideram*, o primeiro para oferecer salário fixo menor, o segundo para estimar a retribuição real do seu trabalho. Além disso, não sendo salário, *fica prejudicado o empregado* na base de incidência de contribuição previdenciária, 13º salário, FGTS etc. Isto quanto à *gorjeta propriamente dita*, pois a gorjeta incluída na nota de despesa é obviamente salário (*gorjeta imprópria*).

GRUPO II

Sim. *Logicamente*, resulta de sua natureza retributiva (o empregador fixa salário mais baixo em consideração à gorjeta); é também *amparada pelo art. 457 da CLT*; (1º) do ponto de vista do *interesse social*, evita a *fraude* a direito essencial do contrato de trabalho, *serve de base para* contribuições previdenciárias, indenização de acidente, FGTS, PIS e outros aspectos do chamado salário social.

GRUPO III

Sim. Dada a sua natureza alimentar, *justifica-se* a sua inclusão no salário pelas três razões invocadas (lógica, jurídica e de interesse social). No direito positivo brasileiro, embora não integre o salário, é computável para fins de indenização, férias e *aviso prévio*.

GRUPO IV

Sim. A gorjeta cobrada como taxa de serviço é salário. A gorjeta espontânea também deve integrá-lo. Logicamente, porque o empregador fixa o salário tendo em vista a gorjeta habitual. Juridicamente, como proteção ao trabalho. Por interesse social, a proteção econômica do trabalhador e a dilatação do conceito de salário (pela idéia do salário social) o justificam.

GRUPO V

Houve divergência, que será relatada.

TEMA 2

A gorjeta deve ser amparada pelo Direito do Trabalho?

Respostas

GRUPO I

Sim. E deveria integrar o *salário*, no direito positivo brasileiro, feita a devida ressalva quanto ao salário-mínimo.

GRUPO II

Sim. Desde que não seja ocasional, nem ilícita, pois é elemento essencial do contrato de trabalho.

GRUPO III

Sim. Porque representa normalmente a maior parcela a garantir a subsistência do empregado e sua família.

GRUPO IV

Sim. Pois o trabalho é fato social — direito e dever — merecedor de proteção. Portanto, a gorjeta deve ser e é amparada pelas leis trabalhistas.

GRUPO V

Sim. A própria finalidade social do DT indica essa necessidade. Além disso, o empregado conta com a gorjeta para a subsistência da família.

TEMA 3

O empregador pode reservar-se parte da chamada "taxa de serviço" cobrada nas contas restaurantes e hotéis?

Respostas

GRUPO I

Não. A gorjeta imprópria é taxa cobrada *pelo serviço*; é salário e há de ser distribuído, em seu total, aos empregados. Constituiria apropriação indébita.

GRUPO II

Não. A finalidade da gorjeta, mesmo a compulsória, é *premiar o empregado* e não o empregador. O empregador tem a custódia e administração de fundo e o dever de distribuí-lo totalmente aos empregados.

GRUPO III

Não. Nem mesmo na hipótese de dano causado pelo empregado.

GRUPO IV

Não. Nos termos do § 3º do art. 457 da CLT (17) está compreendida na remuneração, sendo defeso ao empregador lançar mão mesmo apenas de parte dela.

GRUPO V

Não. Esta taxa, qualquer que seja sua denominação, segundo o costume e a lei, destina-se aos empregados, pertence a estes. O empregador é mero intermediário.

TEMA 4

O empregado pode ser compelido a comunicar o montante das gorjetas percebidas?

Respostas

GRUPO I

Sim. *Ante a recusa*, o patrão fica com duas alternativas: ou registra o valor pela estimativa ou aplica-lhe pena pelo não cumprimento de obrigação contratual. Ação cominatória não caberia na esfera trabalhista.

GRUPO II

Sim. Em face das obrigações e sanções a que está sujeito o empregador.

GRUPO III

Sim. Caso haja divergência ou recusa, o empregador pode recorrer à Justiça do Trabalho, através de ação declaratória, para arbitramento do valor médio das gorjetas.

GRUPO IV

Não. O art. 29, § 1º, da CLT (18) já determina a anotação da estimativa patronal na carteira de trabalho. É impossível ao empregado o controle preciso do montante das gorjetas percebidas.

GRUPO V

Houve divergência, que será relatada.

TEMA 5

A estimativa da gorjeta pode ser objeto de acordo individual?

Respostas

GRUPO I

Pode e *deve*. Esta é regra geral. Além de contratual, a estimativa pode ser convencional ou judicial. Inexistindo ajuste, pode ser

promovido dissídio individual ou coletivo, ou ação declaratória, para arbitramento; esta última poderá ser utilizada também para *atualizar* a estimativa.

GRUPO II

A estimativa da gorjeta *pode e deve* ser feita *compulsoriamente*, art. 29, § 1º, CLT. (18)

GRUPO III

Sim. É a regra geral.

GRUPO IV

Não. Já está determinada, no art. 29, § 1º (18) parte final, a anotação, pelo empregador, da *estimativa*, o que se justifica por ser praticamente impossível ao empregado o controle preciso do montante das gorjetas percebidas.

GRUPO V

Houve divergência, que será relatada.

TEMA 6

Que critérios deveriam presidir ao arbitramento da parcela de gorjeta, para os efeitos da rescisão do contrato de trabalho?

Respostas

GRUPO I

Estão traçados nos limites do art. 1.218 do Código Civil (19) e complementados pelo art. 460 da CLT. (20) Um critério mais objetivo, que é o utilizado pelo INPS, seria utilizar a *percentagem* de 10% sobre as notas de despesa dos hotéis e bares e aplicá-la sobre o montante da receita da "casa", considerando um *período razoável*.

GRUPO II

O judiciário deve levar em conta os arts. 460 e 461 da CLT (21) considerando a *categoria do estabelecimento* e de sua *clientela*. O objetivo é estabelecer o *real salário* do empregado.

GRUPO III

A estimativa deve representar a *média mensal* recebida pelo empregado. Não havendo acordo entre as partes, o arbitramento judicial deverá levar em conta o que percebe outro empregado da própria empresa, ou se não o houver, nas mesmas funções e em condições semelhantes, o que percebe o empregado de outra em-

presa. Enfim, o arbitramento deve ser presidido pelo princípio da isonomia (art. 153, § 1º, da Constituição). (22)

GRUPO IV

Aplica-se a regra geral do art. 477 (23) (maior remuneração), tomando-se por base a anotação ordenada no § 1º do art. 29. (24)

GRUPO V

Um critério que conjugasse:

- a) a *média de gorjetas* recebidas por empregados do mesmo nível situados na mesma localidade e que exercessem *funções semelhantes*;
- b) com o *salário estimado* para a contribuição de *Previdência Social*; e
- c) com o movimento normal da empresa.

TEMA 7

A gorjeta, no direito brasileiro, deve ser *habitual* para integrar a remuneração?

Respostas

GRUPO I

Sim. Para que a gorjeta seja considerada *salarial*, não pode ter caráter de *eventualidade*. É essencial que o empregador se haja obrigado a dar ao empregado *oportunidade de ganho normal e continuado*, isto é, a concessão da gorjeta deve ser *usual* no ramo empresarial. A *habitualidade*, no caso, é oriunda da natureza do serviço.

GRUPO II

A *habitualidade* não nos parece ser o elemento integrador da gorjeta na remuneração (ou salário, como vimos entendendo). Para se saber se a gorjeta integra a remuneração, há que se indagar se ela é *usual e costumeira*. A *habitualidade* deve se refletir às profissões em que ela é *usual e costumeira*.

GRUPO III

Sim. As gorjetas só integram a remuneração nas profissões em que *habitualmente* são dadas, resultando, assim, do uso e costume.

GRUPO IV

Sim. As gorjetas só podem ser consideradas remuneratórias nas profissões em que *habitualmente* são dadas, como resultantes do uso e do costume. Havendo *liberalidade ocasional*, não há gorjeta.

GRUPO V

Sim. Pagamentos *eventuais* não integram a remuneração, de acordo com o Direito brasileiro. A gorjeta que integra a remuneração é aquela com a qual o empregado conta para *complementar sua remuneração*, e, portanto, só pode ser *habitual*.

TEMA 8

A gorjeta que integra a remuneração pode resultar da prestação de serviços não prevista no contrato de trabalho, embora realizada no horário de trabalho?

Respostas

GRUPO I

Sim. *Se não existir prejuízo* para a prestação de trabalho prevista no contrato de trabalho e se *não for proibida* pelo empregador. A hipótese lembrada pelo grupo ("boy" de hotel que presta serviços diversos aos clientes) levou-o a sustentar que a integração da gorjeta se justifica, no caso, porque tais serviços *beneficiam o patrão* e, se não houvesse a integração, haveria *locupletamento ilícito* deste.

GRUPO II

Não. Pois é benefício pecuniário de outras natureza, estranho ao contrato de trabalho. Alguns autores consideram que a inclusão da gorjeta na *nota* a descaracteriza como tal, porque lhe falta a *espontaneidade*.

GRUPO III

Sim. Desde que se revista do caráter de *habitualidade* e decorra da prestação de serviços que possam ser considerados interessantes ou de *interesse para o empregador*.

GRUPO IV

Sim. Se recebida com *pleno conhecimento do empregador*. Se a prestação de serviços é *desconhecida* pelo empregador, *não permitida* será *falta grave*.

GRUPO V

Não. A gorjeta, para integrar a remuneração, tem de ser dada em função da prestação do trabalho contratual.

Sobre as unidades de n^{os} IX a XIII, o curso não nos forneceu as soluções dos grupos e as conclusões, razão pela qual apresentamos apenas os temas propostos para a elaboração dos trabalhos.

UNIDADE IX

TEMAS PARA OS TRABALHOS DE GRUPO E DE CLASSE

1. Estudo crítico do Prejulgado nº 17, ⁽²⁵⁾ do Tribunal Superior do Trabalho, sobre a compensabilidade da "gratificação contratual" com o "décimo terceiro salário".
2. Cálculo do "décimo terceiro salário" e inclusão das horas extraordinárias nesse cálculo.
3. Vantagens e desvantagens da antecipação de pagamento do "décimo terceiro salário", na forma da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. ⁽²⁶⁾

UNIDADE X

1. O vigia tem direito a adicional noturno e à redução horária prevista para o trabalho realizado à noite?
2. Quando o serviço em *atividade insalubre* é intermitente, o adicional deve ser pago sobre a totalidade das horas ou dos dias trabalhados?
3. Há inconstitucionalidades no Decreto-Lei nº 389, de 26 de dezembro de 1969, ⁽²⁷⁾ sobre insalubridade e periculosidade? Caso afirmativo, quais?

UNIDADE XI

1. Equiparação entre empregados de cargos de confiança; entre horistas e tarefeiros; entre trabalhadores rurais; entre profissionais liberais; e entre artistas.
2. Havendo encampação ou fusão de empresas e ambas possuindo quadro de carreira, qual a situação dos empregados da empresa que foi absorvida em relação aos da empresa que absorveu, no que toca à posição funcional do quadro e aos salários respectivos.
3. Como se reparte o ônus da prova dos requisitos do art. 461 e seus parágrafos. ⁽²⁸⁾

UNIDADE XII

1. À luz do art. 467 da CLT ⁽²⁹⁾ aplica-se a dobra salarial se o fundamento da rescisão do contrato, pelo empregado, foi a mora salarial?
2. Idem, se houver revelia do empregador?
3. Idem, se não houve pedido expresso do empregado?
4. Idem, quando a rescisão for tida como resultante de culpa recíproca?

UNIDADE XIII

1. Que é compensação legal e compensação judicial? Exemplos concretos na CLT e na sentença normativa.

2. Pode admitir-se, no Direito do Trabalho, a retenção sobre dinheiro?
3. Se, no processo de reclamação trabalhista, o autor empregado não comparece à primeira audiência e o réu — empregador — está presente e alega a reconvenção, deve o Juiz do Trabalho aceitá-la e processá-la?

A última unidade do programa, sobre a qual se procedeu aos trabalhos de grupo, foi a de nº XIV, cujo tema foi assim redigido:

“Conseqüências do pagamento do salário não realizado em moeda corrente brasileira ou realizado em dia, local e momento impróprios (proibidos por lei).”

Sobre a questão cabe-nos esclarecer, quanto ao pagamento em moeda corrente brasileira, que o dispositivo do texto consolidado (art. 463), no nosso entender, visa a proteger o salário do empregado e não apenas a estimular a circulação da moeda nacional.

O mencionado art. 463 dispõe:

“Art. 463. A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do País.

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

Recentemente, o Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social baixou portaria permitindo o pagamento dos salários através da rede bancária, nos seguintes termos:

PORTARIA Nº 3.245, DE 28 DE JULHO DE 1971

O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e

Considerando haver a Egrégia Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal decidido, à unanimidade, que o pagamento de salários em cheque não contraria a lei federal. (Agravo de Instrumento nº 28.123);

Considerando que os artigos 463 e 465 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) objetivam não só proteger os interesses imediatos do trabalhador quando do pagamento de seus salários, mas, também, possibilitar-lhe a utilização de todo o seu tempo após o término do horário de trabalho, para o regresso à casa ou atividade desvinculada dos interesses empresariais;

Considerando que a Convenção nº 95, da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho

de 1967, em seu artigo 3º ⁽³²⁾ prevê que a autoridade competente poderá permitir o pagamento do salário em cheque, quando esse modo de pagamento for necessário em razão de circunstâncias especiais;

Considerando que a utilização de cheque constitui um dos imperativos da vida moderna, tanto assim que o Governo, através de leis recentes de proteção ao mesmo, dá-lhe o endosso de dinheiro e, conseqüentemente, pune os processos que visem desvirtuar essa modalidade de pagamento, resolve:

Art. 1º As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários através de conta bancária, aberta para esse fim, em nome de cada empregado e com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado.

Parágrafo único. As condições de funcionamento do sistema previsto neste artigo serão estipuladas em convênio entre a empresa e o estabelecimento de crédito, de modo a que o empregado possa utilizar a importância depositada de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 459 e no artigo 465 da Consolidação das Leis do Trabalho. ⁽³³⁾

Art. 2º Os pagamentos efetuados na forma do artigo 1º obrigam o empregador a proporcionar ao empregado:

- a) horário que permita o desconto do cheque, imediatamente após sua emissão;
- b) condições que evitem qualquer prejuízo, inclusive em consequência de pagamento de transporte;
- c) condição que impeça qualquer atraso no recebimento do salário.

Art. 3º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. — *Júlio Barata*.

D.O. de 4-8-71, pág. 6.140

Também a jurisprudência vem admitindo o pagamento dos salários por meio dos cheques. O modo mais apropriado, entretanto, seria, no nosso entender, o depósito em conta bancária, aberta em nome do empregado, pois se evitariam todas as inconveniências do cheque, como, por exemplo, a insuficiência de fundos; incorreções e rasuras no preenchimento; defeito de assinatura; e tantas outras que pode acarretar aquela forma de pagamento.

V.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pôde constatar da exposição que fizemos, o programa do curso foi bastante extenso, o que exigiu um trabalho intensivo não só por parte dos alunos, mas, principalmente, dos professores e responsáveis pela iniciativa.

Per este motivo e em se tratando de um curso de especialização, aquele programa houve de ser dividido, cabendo aos professores os temas de conformidade com o quadro que fornecemos a seguir:

PROFESSOR	—	TEMA
Lauro Alvares da Silva Campos	—	Aspectos econômicos.
Hugo Gueiros Bernardes	—	I, II, VII e VIII
Ministro Hildebrando Bisaglia	—	III, IV e V
Ministro Mozart Victor Russemano	—	VI, IX, X, XIV e XV
Ministro Carlos Coqueijo Costa	—	XI, XII e XIII

Concluídos os trabalhos do curso, submetemo-nos a uma prova final, cujo objetivo foi o de permitir aos responsáveis aquilatar o aproveitamento individual dos alunos, ao que foram adicionados os trabalhos de grupo e a efetiva participação nos debates.

O índice de aprovação reflete a brilhante atuação dos professores, pois, dos trinta e três participantes, houve sete desistências e apenas quatro reprovações.

Desejamos, agora, ao encerrarmos o presente trabalho, expressar nossos agradecimentos: aos mestres, pela dedicação e ensinamentos, e àquele Departamento de Direito, por nos ter proporcionado a oportunidade de participar de tão importante curso.

NOTAS

(1) LEI Nº 3.207 -- DE 18 DE JULHO DE 1957

Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas.

Art. 1.º As atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas serão reguladas pelos preceitos desta Lei, sem prejuízo das normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho -- Decreto-Lei nº 5.452, de 1.º de maio de 1943, no que lhes for aplicável.

Art. 2.º O empregado vendedor terá direito à comissão avençada sobre as vendas que realizar. No caso de lhe ter sido reservada expressamente, com exclusividade, uma zona de trabalho, terá esse direito sobre as vendas ali realizadas diretamente pela empresa ou por um preposto desta.

§ 1.º A zona de trabalho do empregado vendedor poderá ser ampliada ou restringida de acordo com a necessidade da empresa, respeitados os dispositivos desta Lei quanto à irredutibilidade da remuneração.

§ 2.º Sempre que, por conveniência da empresa empregadora, for o empregado viajante transferido da zona de trabalho, com redução de vantagens, ser-lhe-á assegurado como mínimo de remuneração um salário correspondente à média dos 12 (doze) últimos meses, anteriores à transferência.

Art. 3.º A transação será considerada aceita se o empregador não a recusar por escrito, dentro de 10 (dez) dias, contados da data da proposta. Tratando-se de transação a ser concluída com comerciante ou empresa estabelecida noutro Estado ou no estrangeiro, o prazo para aceitação ou recusa da proposta de venda será de 90 (noventa) dias, podendo, ainda, ser prorrogado por tempo determinado, mediante comunicação escrita feita ao empregado.

Art. 4.º O pagamento de comissões e percentagens deverá ser feito mensalmente, expedindo a empresa, no fim de cada mês, a conta respectiva com as cópias das faturas correspondentes aos negócios concluídos.

Parágrafo único. Ressalva-se às partes interessadas fixar outra época para o pagamento de comissões e percentagens, o que, no entanto, não poderá exceder a um trimestre, contado da aceitação do negócio, sendo sempre obrigatória a expedição, pela empresa, da conta referida neste artigo.

Art. 5.º Nas transações em que a empresa se obrigar por prestações sucessivas, o pagamento das comissões e percentagens será exigível de acordo com a ordem de recebimento das mesmas.

Art. 6.º A cessação das relações de trabalho ou a execução voluntária do negócio pelo empregador não prejudicará a percepção das comissões e percentagens devidas.

Art. 7.º Verificada a insolvência do comprador, cabe ao empregador o direito de estornar a comissão que houver pago.

Art. 8.º Quando for prestado serviço de inspeção e fiscalização pelo empregado-vendedor, ficará a empresa vendedora obrigada ao pagamento adicional de 1/10 (um décimo) da remuneração atribuída ao mesmo.

Art. 9.º O empregado-vendedor viajante não poderá permanecer em viagem por tempo superior a 6 (seis) meses consecutivos. Em seguida a cada viagem haverá um intervalo para descanso, calculado na base de 3 (três) dias por mês da viagem realizada, não podendo, porém, ultrapassar o limite de 15 (quinze) dias.

Art. 10. Caracterizada a relação de emprego, aplicam-se os preceitos desta Lei a quantos exercerem funções iguais, semelhantes ou equivalentes aos empregados-viajantes, embora sob outras designações.

Art. 11. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. — *Juscelino Kubitschek — Parisfal Barroso.*

DO de 22-7-57

(2) Vide nota anterior.

(3) LEI Nº 1.999 — DE 1º DE OUTUBRO DE 1953

Modifica o art. 457 e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943
(Consolidação das Leis do Trabalho).

Art. 1º O art. 457 e seus parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passam a ter a seguinte redação:

"Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado".

Art. 2º A presente Lei não poderá dar motivo à redução ou alteração de salário ou de abono já pago e nem será causa para restituição de contribuições recolhidas às instituições de previdência social.

Art. 3º São revogados os Decretos-Leis n.ºs 3.813, de 10 de novembro de 1941, e 4.356, de 4 de junho de 1942, e demais disposições em contrário.

DO de 07-10-53

Vide também nota (16).

(4) Vide nota (1).

(5) Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 468):

"Art. 468. 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.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança."

(6) Prejulgados 17, 20, 25 e 32 do Tribunal Superior do Trabalho:

PREJULGADO Nº 17/66

"É compensável a gratificação de Natal com a da Lei nº 4.090, de 1962."

Sessão de 15-6-1966 — DJ 4-7-66. — 24-8-66.

PREJULGADO Nº 20/66

PROCESSO Nº TST-E-6.585/64

"É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização."

Sessão de 20-07-66 — DJ 26-7-66 — 12-10-66.

PREJULGADO Nº 25-67

"O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito."

Sessão de 21-6-67 — DJ 3-7-67.

PREJULGADO Nº 32-67

"A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 1962, é devida na resolução contratual de iniciativa do empregado."

(Aprovado em 6 de dezembro de 1967 — Diário Oficial da Guanabara, de 12 de dezembro de 1967).

(7) Súmulas n.ºs 2, 3, 14 e 34, do Tribunal Superior do Trabalho:

2) É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090, de 1962) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

3) É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

14) Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da C.L.T.), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.

34) A gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

(8) Súmulas do Supremo Tribunal Federal n.ºs 207, 209 e 459:

"207 — As gratificações habituais, inclusive a de Natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

209 — O salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido, unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.

459 — No cálculo da indenização por despedida injusta, incluem-se os adicionais ou gratificações que, pela habitualidade, se tenham incorporado ao salário."

(9) **Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 484):**

"Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização a que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade."

(10) **Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 482):**

"Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional."

(11) **Súmula nº 27, do Tribunal Superior do Trabalho:**

"É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista."

(12) **LEI Nº 605 — DE 5 DE JANEIRO DE 1949**

Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta Lei, incluem-se os trabalhadores rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º O regime desta Lei será extensivo aqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, neste caso, consistirá no acréscimo de um sexto (1/6) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta Lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos Estados e dos Municípios, ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime do funcionalismo público.

Art. 5º Esta Lei não se aplica às seguintes pessoas:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestam serviço de natureza não-econômica à pessoa ou a família no âmbito residencial destas;

b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios, e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta Lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada, mediante atestado de médico da empresa, ou por ela designado e pago, e na falta deste, de médico da instituição de previdência social a que esteja filiado o empregado, de médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço de repartição federal, estadual ou municipal incumbida de assuntos de higiene e saúde, ou, não existindo estes na localidade em que trabalhar o empregado, de médico de sua escolha.

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 7.º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, não computadas as horas suplementares;

b) para os que trabalham por hora à de sua jornada normal de trabalho, excluídas as horas complementares;

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao ciente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas sejam efetuados na base do número de dias de mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Art. 8º Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos artigos 6º e 7º desta Lei.

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir para fiel execução desta Lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

Art. 11. São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a sete.

Art. 12. Salvo no que entende com as instituições públicas referidas no artigo 4º, as infrações ao disposto nesta Lei serão punidas segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 13. Serão originariamente competentes, para a imposição das multas de que trata a presente Lei, os Delegados Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e Territórios, o Diretor da Divisão de Fiscalização do Departamento do Trabalho, no Distrito Federal, e, nos Estados, onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 14. A fiscalização da execução da presente Lei, o processo de autuação dos seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 15. A presente Lei entrará em vigor na data da sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário. — EURICO G. DUTRA — Adroaldo Mesquita da Costa — Sylvio de Noronha — Canrobert P. da Costa — Raul Fernandes — Corrêa e Castro — Clóvis Pestana — Daniel de Carvalho — Clemente Mariani — Honório Monteiro — Armando Trompowsky.

DO de 14-1-49

(13) Vide nota (7).

(14) Vide nota (12).

(15) Vide nota (1).

(16) — Consolidação das Leis do Trabalho (art. 457):

"Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados."

(17) Vide nota anterior.

- (18) *Consolidação das Leis do Trabalho* (art. 29, § 1º):
 "Art. 29. A Carteira Profissional será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado à empresa que o admitir, a qual terá o prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificadamente a data de admissão, a remuneração e condições especiais se houver, sob as penas cominadas neste Capítulo.
 § 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta."
- (19) *Código Civil* (artigo 1.218):
 "Art. 1.218. Não se tendo estipulado nem chegando a acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade."
- (20) *Consolidação das Leis do Trabalho* (art. 460):
 "Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante."
- (21) *Consolidação das Leis do Trabalho*:
 (art. 460 — vide nota anterior)
 "Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem distinção de sexo, 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 não for superior a dois anos.
 § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.
 § 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional."
- (22) *Emenda Constitucional* n.º 1, de 17-10-69 (art. 153, § 1º):
 "Art. 153. A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade. Nos termos seguintes:
 § 1º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Será punido pela lei o preconceito de raça."
- (23) *Consolidação das Leis do Trabalho* (art. 477):
 "Art. 477. É assegurado a todo empregado não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração a que tenha percebido na mesma empresa."
- (24) Vide nota (18).
 (25) Vide nota (6).
 (26) LEI N.º 4.749 — DE 12 DE AGOSTO DE 1965
Dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962.
 Art. 1º A gratificação salarial instituída pela Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 29 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.
 Parágrafo único. (Vetado).
 Art. 2º Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.
 § 1º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.
 § 2º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.
 Art. 3º Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento de que trata o art. 1º desta Lei, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado com a gratificação devida nos termos do art. 3º da Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962, e se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado.
 Art. 4º As contribuições devidas aos Institutos de Aposentadoria e Pensões, que incidem sobre a gratificação salarial referida nesta Lei, ficam sujeitas ao limite estabelecido na legislação de Previdência Social.
 Art. 5º Aplica-se, no corrente ano, a regra estatuída no art. 2º desta Lei, podendo o empregado usar da faculdade estatuída no seu § 2º no curso dos primeiros trinta dias de vigência desta Lei.
 Art. 6º O Poder Executivo, no prazo de trinta dias, adaptará o Regulamento aprovado pelo Decreto n.º 1.881, de 14 de dezembro de 1962, aos preceitos desta Lei.
 Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário. — *H. Castello Branco*, Presidente da República. — *Arnaldo Sussekind*.

DO de 13-8-66

(27) DECRETO-LEI Nº 389, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1968

Dispõe sobre a verificação judicial de insalubridade e periculosidade, e dá outras providências.

Art. 1º Argüida, em juízo, insalubridade ou periculosidade de atividades ou operações ligadas à execução do trabalho, proceder-se-á a perícia técnica para os efeitos do disposto no artigo 209 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no artigo 2º da Lei nº 2.573, de 15 de agosto de 1955.

Art. 2º A caracterização e a classificação da periculosidade e da insalubridade, segundo as normas e os quadros elaborados pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, serão feitas por médico ou engenheiro devidamente habilitados em questões de higiene e segurança do trabalho, designados por autoridade judiciária.

Art. 3º Os feitos pecuniários, inclusive adicionais, decorrentes do trabalho nas condições da insalubridade ou da periculosidade atestadas serão devidos a contar da data do ajuizamento da reclamação.

§ 1º Enquanto não se verificar haverem sido eliminadas as suas causas, o exercício de atividades ou operações insalubres assegura a percepção de adicionais, respectivamente de 40%, 20% e 10%, do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

§ 2º O adicional para a prestação de serviço em contato permanente com inflamáveis em condições de periculosidade é o previsto na Lei nº 2.573, de 15 de agosto de 1957.

Art. 4º Os princípios estatuidos neste Decreto-lei aplicam-se aos procedimentos judiciais, cujas sentenças ainda não tenham sido executadas.

Art. 5º O disposto neste Decreto-Lei não obriga a restituição de importância que até à data de sua promulgação tenham sido pagas a trabalhadores com fundamento em critérios de verificação e classificação diversos dos ora fixados.

Art. 6º Este Decreto-Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 5.431, de 3 de maio de 1968. — *A. Costa e Silva*, Presidente da República — *Jarbas G. Passarinho*.

DO de 27-12-68. Republicado no DO de 22-1-69

(28) Vide nota (21)

(29) Consolidação das Leis do Trabalho (art. 467):

"Art. 467. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, motivada pelo empregador ou pelo empregado e havendo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o primeiro é obrigado a pagar a este, à data do seu comparecimento ao tribunal de trabalho, a parte incontroversa dos mesmos salários, sob pena de ser, quanto a essa parte, condenado a pagá-la em dobro."

(30) Consolidação das Leis do Trabalho (art. 463):

"Art. 463. A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do País. Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito."

(31) Consolidação das Leis do Trabalho:
(art. 463 — vide nota anterior)

"Art. 463. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste."

(32) Conferência Internacional do Trabalho (Convenção nº 95 — Artigo 3º):

ARTIGO 3º

1. Os salários pagáveis em espécie serão pagos exclusivamente em moeda de curso legal, o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bônus, cupons ou sob toda e qualquer outra forma que suponha representar a moeda de curso legal, será proibida.

2. A autoridade competente poderá permitir ou prescrever o pagamento do salário em cheque contra um banco ou em cheque ou vale postal, quando esse modo de pagamento for de prática corrente ou necessário em razão de circunstâncias especiais, quando uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral o determinar ou quando, apesar de tais disposições, o trabalhador interessado consentir."

(33) Consolidação das Leis do Trabalho:

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

Parágrafo único. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o décimo dia do mês subsequente ao vencido. Quando houver sido estipulado por quinzena ou semana deve ser efetuado até o quinto dia útil."

Vide também nota (31).