

Enio Carneiro Nepomuceno

Manual Prático para o Trabalho Legal na Construção Civil

Toda informação básica sobre o cumprimento da lei trabalhista e das Normas de Segurança do Trabalho em obras

Conforme a Constituição de 1988, Consolidação das Leis Trabalhistas, legislação trabalhista extravagante, normas infralegais do Ministério do Trabalho e Emprego e Normas Regulamentadoras em matéria de Saúde e Segurança do Trabalho.

2026

 EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

JORNADA DE TRABALHO

Vide CF, art. 7º, XIII, XIV, XVI e XXXIII; arts. 57 a 75-E, 224 a 226, 244, 294, 318, 372, 373, 381, 411, 413, 414, 432 e 511 da CLT; Súm. 24, 45, 55, 60, 61, 65, 85, 90, 102, 109, 112, 113, 117, 118, 119, 124, 132, 140, 172, 178, 179, 229, 239, 240, 257, 264, 265, 287, 291, 320, 338, 340, 347, 360, 366, 370, 376, 391, 428 e 431 do TST; OJs 17, 47, 60, 97, 127, 206, 213, 235, 274, 275, 323, 332, 358, 360, 379, 388, 393, 395, 396, 397, 403, 407 e 420 da SDI-TST.

Na indústria da construção civil, assim como em outros setores, a jornada de trabalho é regulada por um conjunto de disposições constitucionais e legais que visam garantir condições dignas e seguras para os trabalhadores.

As jornadas mais usuais são a de 8 horas diárias e 40 semanais, a jornada 12X36 e as jornadas por tempo parcial com trabalho de 26 horas ou 30 horas semanais.

Os canteiros de obras que contêm com mais de 20 empregados devem obrigatoriamente controlar e registrar as jornadas de seus empregados por meio de ponto manual, eletrônico ou mecânico, a critério do empregador.

Empresas que possuam acordos coletivos ou individuais formalizados nesse sentido podem usar o sistema de controle de ponto por exceção. Só se registram as horas extras praticadas e os demais horários corriqueiros são pré-assinalados.

É interessante ressaltar que pode haver prestação de horas extras na construção civil sempre limitadas ao máximo de 2 horas por dia a serem pagas, em regra, com adicional de 50% ou compensadas na forma da lei.

A seguir serão apresentados os principais dispositivos constitucionais e legais sobre o tema.

3.1. DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS DA JORNADA

- Limite da jornada, em regra, é de 8h diárias e 44h semanais. Facultada a compensação e a redução da jornada por acordo e convenção coletiva.
- Jornada normal de 6h para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.
- Adicional de, no mínimo, 50% do salário normal para horas extras.
- Proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso para menores de 18 anos.

3.2. CONCEITO E GENERALIDADES DA JORNADA

- CLT, art. 4º: período que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando as suas ordens (horas trabalhadas + horas à disposição). O **parágrafo 2º inserido pela reforma determina que não é tempo à disposição do empregador se o empregado permanece na empresa em busca de segurança, em função de intempéries e para atividades de descanso e lazer (inclusive troca de roupa quando não for obrigatório uso de uniforme).**
- Os intervalos, normalmente, não integram a jornada de trabalho.
- As pausas, tais como as dos datilógrafos etc., contam para a jornada.
- **O art. 59-A da CLT reconheceu a jornada 12 X 36 por acordo individual e coletivo. Consideram-se compensados feriados e domingos inseridos nesse tipo de jornada.**
- **Tempo *in itinere*: a nova redação do art. 58, parágrafo 2º, da CLT, determina que o tempo de deslocamento do empregado, mesmo em transporte fornecido pelo empregador, não é computado na jornada. Retirou-se a possibilidade de hora *in itinere*.**

3.3. REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A)

- **Dois modalidades:**
 - * **Até 30 horas semanais sem jornada com hora extraordinária.**
 - * **Até 26 horas semanais com possível acréscimo de 6 horas extras (horas extras podem ser compensadas na semana seguinte ou pagas com adicional na próxima folha de pagamento).**
 - * **A regra das férias agora é igual ao contrato de trabalho normal (pode converter férias em abono também).**

3.4. HORÁRIO DE TRABALHO

- É a fixação do início e fim da jornada.
- Deve ser registrado e constar em quadro exposto.
- Se a empresa tem horários diversos deve ser discriminado.
- Se a empresa tem mais de **20 empregados** deve manter controle de jornada.
- As variações de até 5 minutos, no início ou no fim da jornada, para maior ou para menor, até o limite de 10 minutos diários, não influenciam na jornada de trabalho. Se exceder, integra pelo total.
- Horário de trabalho pode ser diurno, noturno ou misto.
- Diurno (5 hrs às 22 hrs) / Noturno urbano (22 às 5 hrs).
- Prolongamento de jornada noturna computa como hora noturna.
- Se o empregado trabalha em várias empresas, soma a jornada de todas para verificar a jornada.

3.5. EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO ART. 63

- Empregados que exercem atividades incompatíveis com a fixação de horários com anotação na carteira.
- Gerentes e pessoas que exercem cargos de gestão (diretoria, chefia etc.) com acréscimo de 40% no salário por motivo da função.
- **Empregados em teletrabalho.**
- Não há pagamento da hora extra, nem adicional noturno.
- Não há direito aos intervalos legais.

Vale lembrar – HE

- O adicional de horas extras é de, no mínimo, 50%. No entanto, existe a denominada hora extra 100% obrigatória a ser paga em dias trabalhados em feriados e DSR.
- Em regra, o menor de 18 anos não pode prestar jornada com horas extras. No entanto, em dois casos específicos, a legislação autoriza o menor a prestar horas extras. O primeiro caso é o do acordo de compensação. O segundo caso é o das HE por motivo de força maior e provada imprescindibilidade do menor (no máximo 4 horas por dia).
- HE em atividade insalubre só com autorização (**ressalvada previsão em norma coletiva**).
- **A prestação de HE habitual foi autorizada pelo art. 59-B da CLT.**

3.7. INTERVALOS

Vide arts. 66 a 72, 382 a 386, 396, 412 e 413 da CLT; Súm. 27, 110, 113, 118, 146, 172, 346, 351, 438 e 446 do TST; OJs 178, 394 e 410 da SDI-TST.

Intrajornadas (art. 71)	<ul style="list-style-type: none"> - É a suspensão destinada ao repouso e alimentação. - Jornada superior a 6h o intervalo deve ser de, no mínimo, 1 hora, e, no máximo, 2h. Pode ser ampliado de 2h por negociação coletiva. - O intervalo intrajornada pode ser reduzido por negociação coletiva (art. 611-A). Existe a possibilidade de, por portaria do Ministério do Trabalho, ser estipulado intervalo de 30 minutos para locais dotados de refeitório. - No contrato rural, o intervalo é de 1h, conforme costume local. - A não concessão implica em infração e gera direito ao pagamento de adicional de 50% sobre o período não concedido ou reduzido. Não é verba salarial e não gera FGTS (art. 71, § 4º). - Concessão de intervalo não previsto (liberalidade) integra a jornada, inclusive para fins de horas extras. - As pausas, como as de mecanógrafos (10min/90min), digitadores (10min/50min) e câmaras frigoríficas (20min/2h40min), não são intervalos e integram a jornada de trabalho.
Interjornadas	<ul style="list-style-type: none"> - Período de 11h que deve ser concedido entre a saída do trabalhador em um dia e o seu ingresso no outro dia. - Para preservar as 11h deve ser desconsiderado o DSR. - É suspensão do contrato.

3.8. FERIADOS E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (LEI Nº 605/49)

- São interrupções no contrato de trabalho.
- Requisitos para concessão: assiduidade e pontualidade. Caso o empregado falte ou se atrase ao longo da semana perde o direito ao RSR (perde a remuneração, não o descanso).
- O RSR deve ser concedido preferencialmente aos domingos (urbanos, rurais e domésticos).
- O trabalho aos domingos requer autorização específica em lei. Nos casos de força maior ou realização de serviço inadiável requer autorização prévia do ME. Portarias 604/2019 e 19.809/2020, ambas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, liberam praticamente todas as atividades para o trabalho aos domingos independente de autorização (inclusive construção civil). Deve haver especial atenção ao tema no que diz respeito aos acordos coletivos em vigor.
- Para trabalhadores que laborem aos domingos, o RSR deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada 3 domingos no setor do comércio em geral e 7 domingos para demais atividades.
- Trabalhador não pode trabalhar nem por mais de 6 dias seguidos nem por mais de 2 domingos sucessivos.
- Caso não seja concedido o RSR ocorre infração administrativa e o trabalhador deve receber o dia trabalhado em dobro.
- As HE integram o cálculo do RSR.
- A insalubridade e periculosidade já remuneram o RSR.
- O empregado que recebe por comissão, o avulso e o doméstico têm direito ao RSR e feriados.

FÉRIAS

Vide arts. 129 a 153 e 453 da CLT; Súm. 7, 46, 81, 89, 138, 149, 171, 261 e 328 do TST.

Trata-se de típica interrupção do contrato de trabalho prevista na Constituição e é direito de todos os trabalhadores da construção civil.

O trabalhador adquire o direito de gozar 30 dias de descanso remunerados após cumprir os 12 primeiros meses de trabalho.

As férias devem ser concedidas dentro do período concessivo (até 1 ano depois de adquiridas), avisadas com 30 dias de antecedência e pagas 2 dias antes do seu início com o valor do salário do empregado acrescido de 1/3 a mais.

Vejamos os principais detalhes sobre as férias:

4.1. FINALIDADES, AMPARO LEGAL E PRINCÍPIOS NORTEADORES

- Férias é dispositivo de saúde e segurança que cumpre as finalidades de proporcionar repouso, recuperação da capacidade laboral, além de proporcionar convívio social do trabalhador com seus familiares.
- Trata-se de direito irrenunciável ligado à saúde e segurança do trabalhador.
- O instituto é regulado pelo art. 7º, XVII, da CF, pela CLT (arts. 129 ao 152) e pela Convenção 132 da OIT de 1999.
- As férias são regidas pelos **princípios** da anualidade, irrenunciabilidade, remunerabilidade, continuidade e proporcionalidade.

4.2. PERÍODO AQUISITIVO

- Após 12 meses de trabalho, o empregado adquire o direito de gozar um período de férias (arts. 129 e 130 da CLT).
- Para a contagem do período aquisitivo conta-se o 1º dia do contrato e desconsidera-se o último.
- Feriados e DSR integram normalmente o período aquisitivo.

4.3. DURAÇÃO DAS FÉRIAS

- A duração normal das férias dos trabalhadores urbanos, domésticos, rurais e avulsos é de, no mínimo, 30 dias.
- Os dias de férias são proporcionais à assiduidade do trabalhador durante o período aquisitivo. Vedado o desconto direto (1 por 1) de faltas nos dias de férias.

A redução das férias por motivo de faltas durante o período aquisitivo obedecerá a proporção estabelecida pelo art. 130 da CLT:

- * Até 5 faltas não justificadas → 30 dias de férias.
 - * De 6 a 14 faltas não justificadas → 24 dias de férias.
 - * De 15 a 23 faltas não justificadas → 18 dias de férias.
 - * De 24 a 32 faltas não justificadas → 12 dias de férias.
 - * Acima de 32 faltas não justificadas → Sem direito às férias.
- Não são consideradas faltas para fins de redução das férias:
- * Eventuais atrasos e saídas antecipadas durante a jornada.
 - * Faltas permitidas pelo rol do art. 473 da CLT.
 - * Licença-maternidade e aborto, auxílio-doença (doença acidentário) menor que 6 meses.
 - * Tempo de serviço militar, se há retorno até 90 dias após a baixa das forças armadas.
 - * Faltas abonadas e dias sem serviço.
 - * Suspensão para Inquérito administrativo.
- Para os contratos de trabalho em regime de tempo parcial, a regra é a mesma para as faltas.**

4.4. A PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS

Há afastamentos que implicam na perda das férias.

- Deixar o emprego e não ser readmitido em até 60 dias (prejudica o período aquisitivo).
- Licença remunerada superior a 30 dias (não se refere ao benefício do INSS e sim à licença contratual).
- Passar mais de 30 dias recebendo sem trabalhar (paralisação da empresa comunicada com antecedência de 15 dias ao ME).
- Receber auxílio-doença e doença acidentário por mais de 6 meses dentro do mesmo período aquisitivo.

4.5. PERÍODO CONCESSIVO

Dos arts. 134 ao 138 da CLT.

- Fechado o período aquisitivo, o empregador tem 12 meses para conceder as férias ao trabalhador.
- Data da concessão é escolhida pelo empregador segundo a sua conveniência.
- Não concessão de férias no período concessivo é infração administrativa passível de autuação. Além disso, o empregador deve pagar as férias em dobro.
- Em regra, as férias não devem ser fracionadas.
- **Em caso de concordância, o empregado pode fracionar as férias em 3 partes. Um não pode ser menor que 14 dias e os outros não podem ser menores que 5 dias (art. 134, § 1º).**
- **Com a revogação do parágrafo 2º do art. 134 da CLT, não há mais vedação de que menores de 18 anos e maiores de 50 tenham férias fracionadas.**
- Designação das férias:
 - * As férias devem ser avisadas por escrito, mediante firma do empregado, com antecedência mínima de 30 dias.
 - * Deve haver anotação na CTPS e na ficha de registro do empregado.
 - * As férias não podem iniciar em sábados, domingos ou feriados.
 - * Depois de comunicado, as férias só podem ser alteradas por necessidade imperiosa e mediante ressarcimento de eventuais prejuízos.
 - * Durante as férias, o trabalhador está proibido de trabalhar para outro empregador. Salvo contrato regulamentar previamente firmado.
- Designações especiais:
 - * Membros da mesma família têm direito de fazer coincidir as férias se desejarem, salvo se resultar em prejuízo ao empregador.
 - * Estudante menor de 18 anos tem direito de coincidir férias do trabalho com as escolares.

4.6. FÉRIAS COLETIVAS

- Pode abranger todos os funcionários de determinada empresa ou apenas determinados estabelecimentos e setores.
- Pode ser ato unilateral do empregador ou pode ser mediante negociação coletiva.
- O fracionamento das férias coletivas é permitido. Neste caso, não é necessário o motivo excepcional. O fracionamento é em, no máximo, duas partes, e ambas devem ter mais de 10 dias.
- A empresa deve comunicar as férias coletivas com antecedência de 15 dias ao MTE. O aviso deve também ser remetido ao sindicato dos trabalhadores e ser fixado na empresa em local visível.
- Empregados que tenham menos de 12 meses na empresa também gozam as férias coletivas (proporcionalmente).
- A anotação das férias coletivas na CTPS pode ser feita por meio mecânico em empresas com mais de 300 empregados. No entanto, cada empregado deve receber o pagamento e dar quitação individual.

4.7. PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Art. 7º, XVII, da CF e art. 142 da CLT

- Deve ocorrer até 2 dias antes do início de seu gozo. O trabalhador recebe salário idêntico ao que é pago aos demais trabalhadores, acrescido de 1/3 do valor (sobre salário+adicionais).
- O 1/3 constitucional é devido nas férias gozadas, indenizadas, integrais ou proporcionais. Nas férias pagas em dobro o 1/3 const. é dobrado também.
- O pagamento das férias tem natureza salarial. Apenas as não gozadas e pagas em dobro têm caráter indenizatório.
- Cálculo de férias (Salário e adicionais):
 - * Salário por hora – calcula-se sobre a média das horas trabalhadas durante o período aquisitivo, usando como referência o salário da data da concessão.
 - * Salário por peça ou por tarefa – calcula-se sobre a média da produção obtida durante o período aquisitivo, usando como referência o valor da peça/tarefa da data da concessão.
 - * Salário pago por porcentagem, comissão ou vantagem – leva em conta a média do que foi pago ao trabalhador nos 12 meses que antecederam as férias.
- Salário utilidade integra a remuneração das férias. Se o valor não está anotado na CTPS é calculado pelo valor estimado da utilidade. Se o empregador mantém a utilidade nas férias paga só o 1/3 constitucional em pecúnia.
- Demais adicionais integram normalmente o valor das férias. Se no momento das férias o trabalhador não recebe mais o adicional, faz jus a receber proporcionalmente ao tempo em que foi recebido no período aquisitivo.

4.8. ABONO DE FÉRIAS

- A lei permite converter 1/3 das férias, incluindo o terço constitucional, em pecúnia. Pode haver abono de parcela inferior a 1/3.
- Para tal o trabalhador deve requerer ao empregador com antecedência de 15 dias antes do encerramento de seu período aquisitivo.
- Caso solicitado no prazo, o empregador tem a obrigação de conceder o abono.
- A exemplo do pagamento das férias, o abono deve ser pago até 2 dias antes do trabalhador gozá-las.
- ABONO **NÃO TEM** NATUREZA SALARIAL para fins trabalhistas e de FGTS. Valores que sejam indevidamente considerados abono e superem 1/3 das férias passam a ter natureza salarial.
- **Trabalhador por tempo parcial pode converter férias em abono.**
- O abono nas férias coletivas deve ser acertado por instrumento coletivo.

4.9. FÉRIAS NA EXTINÇÃO DO CONTRATO

- Extinto o contrato, o trabalhador tem direito a receber em dinheiro as férias adquiridas e não gozadas. Caso o contrato se encerre antes do período concessivo, paga-se pelo valor normal; se já foi ultrapassado o concessivo a indenização é em dobro.

Cap. 4 - FÉRIAS

- As férias adquiridas e não gozadas serão pagas com base nos valores da data da rescisão (Súmula 328, TST) e em qualquer tipo de rescisão (Súmula 7, TST).
- Se tem férias com aquisitivo incompleto recebe o valor proporcionalmente. Tem direito a 1/12 do valor das férias pra cada mês, ou fração de mês superior a 14 dias, que tenha trabalhado em período aquisitivo (demissão por justa causa perde as proporcionais).
- Paga-se tudo junto com as verbas rescisórias.

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Vide CF art. 7º, IV, V, VI, VII, VIII, X, XI, XXX, XXXI e XXXIV; arts. 76 a 83, 117 a 126, 144, 192 a 195, 235-G, 320 a 322, 457 a 467 da CLT; Súm. 10, 13, 14, 27, 45, 60, 80, 91, 101, 115, 124, 132, 139, 148, 152, 172, 191, 202, 203, 225, 226, 241, 247, 248, 253, 258, 264, 265, 318, 340, 342, 347, 354, 358, 367, 370, 372, 381, 451 e 460 do TST; OJs 71 da SDI-TST e 18, 25 e 26 do TST; Súm Vinc. 4, 6 e 16 do STF.

Salário é a contraprestação pecuniária paga ao trabalhador pelo empregador. Em regra, deve ser pago em dinheiro, admitindo-se o pagamento em utilidades (outros bens úteis) em condições legalmente limitadas.

Remuneração é um conceito mais amplo que engloba o salário acrescido de gorjetas.

- Salário total = salário-base + sobre salário.
- Salário fixo (base ou básico) é o contratualmente estipulado que nunca será inferior ao mínimo legal.
- Piso salarial é o salário estipulado por negociação coletiva ou por sentença (salário normativo). Abrange a categoria profissional para a qual foi estipulado.
- Salário profissional é o salário-mínimo que é estipulado (legalmente ou por acordo) para determinadas

profissões. Embora seja comumente confundido com piso salarial são conceitos distintos.

- Sobre salário é a parcela de natureza salarial que é paga ao empregado. O salário total (salário fixo mais sobre salário) deve ser pago ao trabalhador com no mínimo 30% de seu valor em pecúnia.

- **Art. 457 da CLT:**

- * **Remuneração é salário mais gorjeta. Caput.**
- * **Integra o salário a importância fixa, as gratificações legais e as comissões pagas (§ 1º).**
- * **Ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado em dinheiro), diárias, prêmios e abonos não integram o salário, não repercutem no FGTS nem INSS e não incorporam ao contrato, mesmo que habitualmente pagas (§ 2º).**
- * **Gorjeta é espontaneamente dada pelo cliente, bem como a cobrada pelo empregador para distribuição (§ 3º).**
- * **Prêmio é a liberalidade paga em função de desempenho superior ao ordinário (§ 4º).**
- * **Com a reforma trabalhista foram revogados os §§ 5º ao 11 do art. 457.**

5.1. PARCELAS SALARIAIS

<p>COMISSÕES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gênero cujas espécies são a percentagem, a comissão por unidade ou por valor fixo. - Em qualquer caso será sempre garantido o salário-mínimo ao trabalhador. - A comissão é devida depois do negócio aceito pelo empregador. - Em negócio a prazo, a comissão é devida depois de liquidada a parcela. - A regra é o pagamento mensal. Admite-se, no entanto, o pagamento até por trimestre. - A insolvência do comprador (não é a inadimplência) obriga o comissionado a devolver a comissão. - Comissionista tem direito ao RSR e horas extras se tem horário controlado. 	
<p>GRATIFICAÇÕES - Legais e contratuais</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pagas a título de prêmio podem ser estipuladas de modo tácito ou expresso. - Pagas habitualmente integram o salário, salvo para fins de RSR. - As gratificações semestrais não têm natureza salarial. 	
<p>ADICIONAIS</p>	<p>Noturno</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 20% para urbanos. - Hora noturna urbana das 22 às 05 hrs (cada 52 min 30 seg de trabalho correspondem a 1 hora). - Pago com habitualidade integra o salário e sempre deve computar para o cálculo das HE. - Supressão de horas noturnas é aceitável e não é considerada prejudicial. - Continuação de jornada inicialmente noturna é paga como noturna.

ADICIONAIS	Hora extra	<ul style="list-style-type: none"> - Pago ao trabalhador que faz jornada maior que a legal ou contratualmente prevista. - Pago com acréscimo de, no mínimo, 50%. - Feriados e domingos trabalhados são pagos com acréscimo de 100%. - Pago habitualmente integra o salário. - Pode ser suprimido a qualquer tempo. Caso tenha sido prestada por período superior a 1 ano, a supressão gera indenização para o trabalhador (1 mês de HE por ano prestado).
	Insalubridade	<ul style="list-style-type: none"> - Pago aos trabalhadores expostos a riscos físicos, químicos ou biológicos em níveis que lhes possam prejudicar a saúde. - Pago em três níveis: mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%), calculados com base nos patamares da NR 15 e incidindo sobre o salário-mínimo (decisão do STF). - Enquanto pago integra o salário e entra para base de cálculo das HE.
	Periculosidade	<ul style="list-style-type: none"> - Devido aos trabalhadores que operam com explosivos, combustíveis, sistemas elétricos, vigilantes, motoboys e radiação desde que presente o risco de morte. - Pago no valor de 30% sobre o salário base do empregado. - Integra o salário e entra para cálculo do adicional noturno e HE. - Pago para quem se expõe habitualmente ao risco. Exposição eventual e remota não faz jus. - Pode haver redução do percentual por negociação coletiva.
	Transferência	<ul style="list-style-type: none"> - Adicional de 25% pago ao trabalhador transferido de sede provisória e involuntariamente.
ABONOS	- São antecipações salariais que depois são descontadas do trabalhador.	
PRÊMIOS	- Liberalidade paga por desempenho extraordinário. Não integram o salário (art. 457, § 2º, CLT)	

5.2. UTILIDADES (PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL E NÃO SALARIAL)

<ul style="list-style-type: none"> - O fornecimento de alimentação, vestuário, moradia e outras prestações que não sejam álcool e drogas, efetuado habitualmente e com gratuidade configura, via de regra, a situação de salário utilidade. - Normalmente usa-se o critério da finalidade para estabelecer o cunho salarial de item fornecido ao trabalhador. Se é para o trabalho não é utilidade, se é pelo trabalho sim. - Alimentação fornecida em regra é utilidade. Vale-refeição é utilidade. Alimentação pelo PAT não é utilidade.

- **NÃO** é verba salarial:

- * Equipamento de trabalho, vestimentas, acessórios e EPI.
- * Seguro de vida.
- * **Plano de saúde e odontológico, medicamentos, óculos, próteses, despesas hospitalares e outros similares (próprio, terceirizado, por reembolso).**
- * Educação e material didático.
- * Previdência privada.
- * Vale-transporte.
- * Moradia e infraestrutura para família e para o trabalhador rural, se previsto em contrato.
- * Habitação, eletricidade e transporte indispensáveis para o exercício do trabalho.
- * Diárias, ajuda de custo, abono de férias e gorjetas.

- **GORJETA**, verba *sui generis*:

- * Não é salário, mas integra a remuneração.
- * Traz reflexos para o cálculo das férias e 13º salário.
- * Não repercute no RSR, no aviso prévio e nem para os cálculos de adicionais.
- * **Gorjeta é espontaneamente dada pelo cliente, bem como a cobrada pelo empregador para distribuição. Parágrafo 3º do art. 457 da CLT.**
- * **A reforma trabalhista revogou os parágrafos 5º a 11 do art. 457 da CLT que regulavam a gorjeta.**
- * Computável para depósitos no FGTS e para a CS ao INSS.

5.3. PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO SALARIAL E DESCONTOS

A Constituição e a CLT protegem o salário vedando a sua retenção (Vide ADO 82 STF: determina prazo para tipificar crime de retenção dolosa de salário), diminuição, supressão e a realização de descontos, salvo se autorizados por lei, pelo próprio trabalhador ou fruto de adiantamentos salariais.

Iredutibilidade	Por expressa vedação constitucional, é vedada a redução salarial, salvo em excepcionais casos de defesa dos interesses dos trabalhadores e preservação do emprego, por meio de negociações coletivas.
Periodicidade	- O salário pode ser pago diariamente, por semana, quinzena e com periodicidade máxima mensal. - As exceções são os pagamentos para os que recebem por comissão, que podem ser estabelecidos até trimestralmente. As gratificações (prêmios) podem ser bimestrais e mensais (semestrais não são salário).