

COORDENAÇÃO:

DIOGO ESTEVES PEREIRA

MAXIMILIANO CARVALHO

AUTORES:

DANUSA MALFATTI

MAXIMILIANO CARVALHO

Teses Defensivas

DIREITO DO TRABALHO - EMPREGADO

3ª Edição

Revista e atualizada

2026

 **EDITORA**
*Jus***PODIVM**

www.editorajuspodivm.com.br

Remuneração e verbas rescisórias

4.1. SALÁRIO E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

4.1.1. Conceito de Salário

TESE 1: Integração das comissões habituais ao salário para todos os efeitos legais.

Ideia Central:

As comissões pagas com habitualidade ao empregado possuem natureza salarial e, portanto, devem integrar o salário para o cálculo de outras verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Mesmo que o contrato de trabalho estabeleça um salário fixo, as comissões regulares complementam a remuneração do trabalhador.

Jurisprudência:

COMISSÕES POR VENDAS DE SEGUROS E CAPITALIZAÇÃO. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA. O Tribunal Regional concluiu que a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à categoria profissional do autor exclui as comissões por vendas da base de cálculo da gratificação de função. A CCT assim dispõe: “O valor da gratificação de função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento) [...] sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustado nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas”. Nos termos do artigo 457, § 1º, da CLT, integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões pagas pelo empregador. A Súmula nº 93 do TST estabelece que

as comissões recebidas por bancários integram sua remuneração. Não há na convenção coletiva previsão expressa excluindo as comissões por vendas da base de cálculo da gratificação de função. Assim, deve prevalecer a jurisprudência firmada nesta Corte no sentido de reconhecer o direito do empregado à integração das comissões por vendas na base de cálculo da gratificação de função. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.¹

COMISSÕES E PRÊMIO PRODUTIVIDADE. INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES AO PRÊMIO PRODUTIVIDADE. NATUREZA JURÍDICA. ART. 457, § 2º, DA CLT. O prêmio produtividade pago com habitualidade, possui natureza salarial até 11/11/2017, quando passou a vigor a Lei n. 13.467/2017, que deu nova redação ao § 2º do art. 457 da CLT, prevendo que o prêmio não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário. As comissões, por serem uma das formas de remuneração da força de trabalho do empregado, sempre possuem natureza salarial e o fato de a empresa passar a pagar as comissões juntamente com o prêmio assiduidade e sob a mesma rubrica não altera essa natureza, que permanece salarial antes e após a incorporação. Recurso da Ré a que se nega provimento.²

RECURSO ORDINÁRIO. COMISSÕES PAGAS “POR FORA” DOS CONTRACHEQUES. NATUREZA SALARIAL. INTEGRAÇÃO NAS VERBAS SALARIAIS. Comprovado pelo reclamante o pagamento das comissões “por fora” dos contracheques e não tendo a reclamada se desincumbido do ônus de provar que esses valores eram pagos de forma eventual, é devida a integração das comissões pagas extrafolha, assim como o pagamento dos reflexos daí decorrentes. Recurso da reclamada a que se nega provimento no ponto.³

TESE 2: O bônus pago com habitualidade possui natureza salarial e integra a remuneração.

Ideia Central:

Apesar de o bônus ser, em regra, uma parcela de natureza indenizatória ou uma liberalidade do empregador, quando pago de forma constante e ha-

1. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST. RR: 00105559620155030178, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 03/05/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 05/05/2023.
2. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. TRT23. ROT: 00001800620215230037, Relator: WILLIAM GUILHERME CORREIA RIBEIRO, 2ª Turma.
3. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. TRT6. Processo: ROT - 0001207-45.2019.5.06.0141, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 06/10/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 08/10/2021.

bitual, perde essa característica e passa a ter natureza salarial. Isso significa que o bônus habitual deve ser considerado parte do salário para o cálculo de outras verbas trabalhistas.

Jurisprudência:

BÔNUS. INTEGRAÇÃO SALARIAL. REFLEXOS. A reclamante foi admitida na reclamada quando já vigente a Lei n. 13.467/2017, que trouxe modificações expressivas no artigo 457 da CLT, em especial no par.2º que reconhece a natureza indenizatória da parcela paga à título de bônus. Contudo, ao alegar fato impeditivo do direito da autora, atraiu para si o ônus da prova, ônus do qual não se desincumbiu, uma vez que não produziu qualquer prova documental ou testemunhal acerca dos pagamentos dos valores pagos à título de bônus, aptos a comprovar o caráter indenizatório da parcela. Assim sendo, correta a sentença que reconheceu a natureza salarial dos valores variáveis, na forma do par.1º do artigo 457 da CLT e deferiu o pedido de reflexos nas demais verbas. Sentença mantida.⁴

NATUREZA JURÍDICA DO BÔNUS ANUAL PAGO AOS EMPREGADOS. Não tendo sido instituída com natureza indenizatória, prevalece a regra geral de retribuição ao trabalho e a natureza salarial da verba paga de forma anual, por liberalidade da empresa. Integração devida.⁵

RECURSO ORDINÁRIO. Recurso da reclamada. **PARCELA PAGA DE FORMA HABITUAL. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. DEVIDAS REPERCUSSÕES NAS DEMAIS VERBAS TRABALHISTAS.** Habitual é a parcela que se repete metade ou mais da metade de um período. A reclamada admite, em defesa, que o “bônus” era pago em virtude do trabalho realizado pela reclamante e a prova testemunhal comprovou a tese autoral de pagamento da parcela em comento. Ora, vigora no Direito do Trabalho a regra geral de que toda verba paga pelo trabalho prestado tem natureza jurídica de salário, devendo, desta forma, integrar a remuneração para todos os fins. Em razão disso e da habitualidade, pouco importa se a empregadora pagava referida parcela em virtude ou não do seu contrato com a tomadora de serviços. Face às razões expostas, não havendo nos autos quaisquer fatos de exclusão da natureza salarial da rubrica em tela - como adesão ao PAT e/ou norma coletiva - rejeito o pedido recursal e tenho por imperiosa a manutenção da r. sentença

4. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. TRT-2 10011912420225020386, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, 11ª Turma.

5. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. TRT-4 - ROT: 00201686020205040333, Data de Julgamento: 05/06/2022, 3ª Turma.

que determinou a integração da parcela ao salário e repercussão nas demais verbas. Recurso ordinário improvido.⁶

TESE 3: As gorjetas habituais integram a remuneração do empregado.

Ideia Central:

As gorjetas, embora pagas por terceiros (clientes), quando recebidas com habitualidade pelo empregado, possuem natureza salarial por força de lei e jurisprudência. Essa integração ao salário reflete o reconhecimento de que as gorjetas complementam a renda do trabalhador e devem ser consideradas para o cálculo de outras verbas trabalhistas.

Jurisprudência:

GORJETAS. INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO. Os valores correspondentes às gorjetas incluídos nas notas de serviços ou oferecidos espontaneamente pelos clientes integram a remuneração para efeito de repercussões, consoante entendimento sedimentado pelo C. TST, através da Súmula nº 354.⁷

GORJETAS. INTEGRAÇÃO. Comprovado o recebimento de gorjetas, ainda que de forma espontânea, devida a integração destas à remuneração da parte autora (aplicação da Súmula 354 do C. TST).⁸

GORJETAS. INTEGRAÇÃO. REMUNERAÇÃO. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, para efeito de cálculo das férias mais um terço, gratificações natalinas e FGTS mais 40%. Inteligência e aplicação do art. 458, da CLT e da Súmula nº 354, do TST.⁹

TESE 4: O salário pago “por fora” (sem registro formal) deve ser integrado à remuneração para todos os fins.

Ideia Central:

A prática de pagar parte do salário do empregado “por fora”, ou seja, sem o devido registro na folha de pagamento e nos recibos, é ilegal. O valor pago

6. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0101565-05.2016.5.01.0483, Relator: MARISE COSTA RODRIGUES, Data de Julgamento: 28/02/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: DEJT 2023-03-09.

7. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. TRT-2 - ROT: 10014887320215020060, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, 3ª Turma.

8. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-9 - ROT: 0000927-32.2018.5.09.0010, Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF, Data de Julgamento: 12/07/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/07/2022.

9. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3 - ROT: 00104509420215030183 MG, Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, Data de Julgamento: 07/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 12/07/2022.

dessa forma possui natureza salarial e deve ser integrado à remuneração para o cálculo correto de todas as verbas trabalhistas, previdenciárias e fiscais. A comprovação do pagamento “por fora” pode ser feita por diversos meios de prova.

Jurisprudência:

SALÁRIO EXTRA-FOLHA. INTEGRAÇÃO REMUNERATÓRIA PARA TODOS OS FINS. A contraprestação salarial pelo empregador, em face do trabalho realizado pelo empregado, deve ser considerada na sua inteireza para todos os fins de direito. Quando o empregador oculta, na informalidade, parte do salário efetivamente pago ao laborista, o expediente é uma forma de precarização das condições de trabalho, para baixar o custo da mão-de-obra, em prejuízo do trabalhador, o que, uma vez provado, impõe o restabelecimento do status legal devido, com o pagamento das diferenças pela integração sonogada.¹⁰

SALÁRIO EXTRA-FOLHA. COMPROVAÇÃO. INTEGRAÇÃO DEVIDA. A análise dos extratos bancários em cotejo com os demonstrativos de pagamentos evidencia que o habitual pagamento de valores em nome das reclamadas que não constavam dos recibos de pagamento, comprovando-se, portanto, a existência de pagamento salarial “por fora” (extrafolha). Recurso ordinário do reclamante a que se dá parcial provimento.¹¹

PAGAMENTO DE SALÁRIO EXTRA-FOLHA. REFLEXOS. COMPROVAÇÃO. Para a prova do pagamento de salário extrafolha não é necessária demonstração inequívoca, mas devem ser levados em consideração também os indícios e presunções, por ser geralmente pago com aplicação de métodos escusos. Existindo prova de que durante o contrato de emprego houve o pagamento de parcela salarial extrafolha, deve ser mantida a sentença em que foi reconhecida essa prática. Recurso da ré a que se nega provimento.¹²

TESE 5: O fornecimento habitual de utilidades (salário in natura) integra o salário para todos os efeitos legais.

Ideia Central:

Quando o empregador fornece habitualmente ao empregado, além do pagamento em dinheiro, utilidades como moradia, alimentação, vestuário

10. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3 - ROT: 00106341220205030013 MG, Relator: Vicente de Paula M. Junior, Data de Julgamento: 31/08/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: 01/09/2022.

11. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. TRT-2 10002054720215020502 SP, Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 17/03/2022.

12. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. TRT-12 - ROT: 00018900420165120050, Relator: WANDERLEY GODOY JUNIOR, 1ª Câmara.

ou outras prestações “in natura”, estas podem configurar salário “in natura” ou “utilidade”. Se fornecidas como contraprestação pelo trabalho, integram o salário para todos os efeitos legais, salvo se a utilidade for indispensável para a realização do trabalho.

Jurisprudência:

SALÁRIO IN NATURA. INTEGRAÇÃO. Ante a ausência de outras provas demonstrando que a alimentação não era fornecida por força do contrato de trabalho, tem-se que o fornecimento habitual e gratuito de alimentação ao empregado caracteriza salário utilidade, conforme disposto no artigo 458 da CLT, fazendo jus a reclamante a sua integração, para todos os efeitos legais.¹³

SALÁRIO IN NATURA. TRABALHADOR RURAL. ALIMENTAÇÃO E MORADIA. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. No caso dos autos, muito embora o fornecimento de alimentação e moradia tenha se mostrado essencial à prestação dos serviços pelo reclamante, tendo em vista a localidade da empregadora em área rural, o réu não logrou êxito em comprovar a formalização de um contrato escrito entre as partes com o fito de descaracterizar a natureza salarial das utilidades fornecidas pelo empregador, deixando de cumprir as exigências formais contidas no § 5º do artigo 9º da Lei 5.889/73, razão pela qual deve ser mantida a sentença que reconheceu a sua natureza salarial. Apelo patronal não provido.¹⁴

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. MORADIA. ALIMENTAÇÃO. SALÁRIO IN NATURA. Conforme disciplina o art. 458 da CLT, apenas compõem o salário ou possuem natureza salarial as parcelas concedidas para compensar os serviços prestados e não como meio de viabilizá-los. In casu, a concessão gratuita de moradia e alimentação não era essencial para o desempenho da função de jogador de futebol, até porque, mesmo que esses benefícios não fossem fornecidos, o recorrente ainda prestaria o seu trabalho, podendo ele próprio arcar com essas despesas. Desse modo, sendo as parcelas pagas com habitualidade, mensalmente, durante toda a contratualidade, caracterizado está o salário in natura. Recurso do reclamante conhecido e parcialmente provido.¹⁵

13. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. TRT-1 - RO: 01002887420215010451 RJ, Relator: MONICA BATISTA VIEIRA PUGLIA, Data de Julgamento: 12/04/2022, Terceira Turma, Data de Publicação: 30/04/2022.

14. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. TRT-23 - ROT: 00004070220205230111 MT, Relator: MARIA BEATRIZ THEODORO GOMES, 2ª Turma, Data de Publicação: 22/04/2022.

15. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. TRT-11 00001691520215110003, Relator: JOICILENE JERONIMO PORTELA, 2ª Turma.

4.1.2. Salário Compressivo

TESE 1: É nulo o salário compressivo, por dificultar a aferição do correto pagamento das verbas trabalhistas.

Ideia Central:

O salário compressivo, que engloba diversas parcelas salariais em um único montante, é considerado nulo pela jurisprudência trabalhista. Essa prática dificulta a verificação se o empregado recebeu corretamente por cada direito, como horas extras, adicionais noturnos ou de insalubridade, prejudicando a transparência e o cumprimento das obrigações legais pelo empregador.

Jurisprudência:

SALÁRIO COMPLESSIVO. IMPOSSIBILIDADE. É vedado o salário compressivo, ou seja, o pagamento sem que haja discriminação e detalhamento de cada uma das verbas recebidas pelo empregado. Assim, o empregador está obrigado a discriminar o salário básico, parcelas salariais e remuneratórias, além das verbas indenizatórias. Inteligência do entendimento enunciado na Súmula n.º 91 do C. TST. Provimento ao recurso obreiro.¹⁶

SALÁRIO COMPLESSIVO. NULIDADE. 1. Nos termos da Súmula 91, do TST, o salário compressivo é nulo, diante da impossibilidade de se identificar a parcela paga. 2. No caso, a ré quitava as comissões de forma diluída, sob diversas rubricas, inclusive indenizatórias, em evidente paga compressiva, vedada pelo ordenamento jurídico trabalhista. 3. Recurso ordinário conhecido e desprovido no aspecto.¹⁷

SALÁRIO COMPLESSIVO. PRINCÍPIO DA INFORMAÇÃO. SÚMULA 91, DO TST. O pagamento de salário deve ser realizado de forma clara e transparente, de tal modo que o empregado tenha condições de saber, com precisão, o que exatamente está recebendo - homenagem ao princípio da informação, consagrado no art. 5º, inciso XI, da Constituição. Portanto, vedou-se o pagamento de parcela fixa, ou percentagem, que englobadamente visa satisfazer vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. É esse o delineamento fixado pela Súmula 91, do C. TST.¹⁸

16. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. TRT-1 - RO: 01010120420165010015 RJ, Relator: ROBERTO NORRIS, Data de Julgamento: 30/04/2019, Quinta Turma, Data de Publicação: 11/05/2019.

17. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3 - RO: 00102029120175030176 MG, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Data de Julgamento: 16/03/2022, Quarta Turma, Data de Publicação: 16/03/2022.

18. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-9 - ROT: 00101006920165090004, Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF, Data de Julgamento: 24/07/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: 02/08/2019.

TESE 2: A inclusão de horas extras no salário fixo caracteriza salário comlessivo e é inválida.

Ideia Central:

É prática ilegal a inclusão de uma quantia fixa destinada a remunerar horas extras dentro do salário mensal do empregado. Essa modalidade de pagamento, conhecida como salário comlessivo, impede a correta apuração do número de horas extras efetivamente trabalhadas e o respectivo adicional, prejudicando o trabalhador.

Jurisprudência:

HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO. SALÁRIO COMPLESSIVO. NULIDADE. Admitindo o preposto do reclamado, fato confirmado também pelas testemunhas, que a remuneração era ajustada com “inclusão de horas extras”, correta a declaração de nulidade das práticas de pré-contratação de horas extras e pagamento de salário comlessivo nos termos da Súmula 91 do TST. Não altera esta conclusão a discriminação das parcelas nos contracheques envolvia mera formalidade, destoante do contrato-realidade.¹⁹

HORAS EXTRAS - PRÉ-CONTRATAÇÃO. A contratação de horas extras para o bancário no ato de sua admissão é nula e o correspondente salário remunera, apenas, a jornada normal, a teor da Súmula 199, I, do C. TST.²⁰

SALÁRIO COMPLESSIVO. HORAS EXTRAS DECORRENTES DO LABOR EM SOBREJORNADA E HORA EXTRA ADVINDA DA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. DIREITOS DISTINTOS. Se a parte ré admite o pagamento das horas extras propriamente ditas e daquelas decorrentes do descumprimento do intervalo juntas, caracteriza-se o salário comlessivo, procedimento vedado pelo ordenamento jurídico trabalhista. As parcelas não se confundem e o salário comlessivo é justamente aquele em que não há especificação das verbas pagas. Ao empregador, cabe a prova de todas as quantias efetivamente pagas aos seus empregados, devendo, para tanto, apresentar recibos com a discriminação de todas as verbas pagas e de seus respectivos valores (art. 464 da CLT).²¹

19. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. TRT-10 - ROT: 00004518220195100801, Relator: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO, Data de Julgamento: 04/05/2020, 1ª Turma - Desembargador Dorival Borges de Souza Neto.

20. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. TRT-5 - RO: 1746003520045050021 BA, Relator: RAYMUNDO PINTO, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 13/04/2007.

21. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3 - RO: 00105497120195030171 MG, Relator: Des. Gisele de Cassia VD Macedo, Data de Julgamento: 09/06/2020, Decima Turma, Data de Publicação: 15/06/2020. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 2670. Boletim: Não.

TESE 3: O pagamento complessivo do adicional de insalubridade ou periculosidade é ilegal.

Ideia Central:

A jurisprudência trabalhista não admite o pagamento englobado dos adicionais de insalubridade ou periculosidade no salário fixo. O empregador deve discriminar o valor referente a esses adicionais, calculados sobre o salário base ou o salário-mínimo, conforme o caso, para garantir a correta remuneração do empregado exposto a condições nocivas ou perigosas.

Jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS, ADICIONAL NOTURNO, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E ADICIONAL DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Nos termos da Súmula nº 91 do TST, é nula a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender, englobadamente, vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Todavia, a incorporação do pagamento do repouso semanal remunerado no salário, das horas extras, do adicional noturno e dos adicionais de insalubridade e periculosidade, estipulada mediante norma coletiva, não caracteriza salário complessivo, de modo a prestigiar a autonomia privada coletiva, prevista no art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso Ordinário conhecido e improvido.²²

SALÁRIO COMPLESSIVO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE. É vedado o salário complessivo, ou seja, o pagamento sem que haja discriminação e detalhamento de cada uma das verbas recebidas pelo empregado. Assim, o empregador está obrigado a discriminar o salário básico, parcelas salariais e remuneratórias, além das verbas indenizatórias. Inteligência do entendimento enunciado na Súmula n.º 91 do C. TST. Provimento parcial ao recurso obreiro. Não provimento ao recurso patronal.²³

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO DE SALÁRIO COMPLESSIVO. A prática de pagamento de salário complessivo, englobando

22. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. TRT-11 00022116820165110017, Relator: LAIRTO JOSE VELOSO, 2ª Turma.

23. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. TRT-1 - RO: 00115156220145010010 RJ, Relator: ROBERTO NORRIS, Data de Julgamento: 03/10/2017, Quinta Turma, Data de Publicação: 10/10/2017.

outras parcelas na remuneração sem qualquer discriminação é nula, conforme já pacificado pela Súmula nº 91 do TST.²⁴

TESE 4: A quitação geral constante do termo de rescisão do contrato de trabalho não impede o empregado de questionar judicialmente o salário complessivo praticado durante o contrato.

Ideia Central:

Mesmo que o empregado tenha dado quitação geral das verbas rescisórias no momento da rescisão contratual, isso não o impede de buscar na Justiça do Trabalho a declaração de nulidade do salário complessivo praticado durante o contrato e a consequente apuração e pagamento das diferenças salariais devidas. A quitação abrange apenas as verbas rescisórias especificadas no termo, e não as irregularidades ocorridas durante o pacto laboral.

Jurisprudência:

SALÁRIO COMPLESSIVO. NULIDADE. se os comprovantes de pagamento juntados pela Ré, para parte do período contratual, não trazem especificamente a quitação, em rubrica própria e em separado, dos valores relativos ao salário normal, horas extras, vale transporte e descontos devidos, tem-se que estes não foram pagos corretamente, a teor inclusive da Súmula 91 do C. TST, a qual veda a existência de salário complessivo.²⁵

SALÁRIO COMPLESSIVO. COMPENSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Inexistindo discriminação das parcelas supostamente pagas por meio de cheque em favor do reclamante, não há como considerar quitadas as verbas rescisórias, ante a proibição de salário complessivo, nos termos da Súmula 91 do TST. Inviável, portanto, a compensação de valores.²⁶

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. SALÁRIO COMPLESSIVO. NULIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. O salário complessivo é aquele que agrega parcela ao ganho básico, com a finalidade de remunerar outros institutos adicionais, sem que se possa verificar, com exatidão, se o pagamento cobre todos os direitos e suas naturais oscilações. Também é possível constatar a existência de salário complessivo, quando a formalidade inerente à

24. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. TRT-1 - RO: 00113362820155010032 RJ, Relator: ANGELO GALVAO ZAMORANO, Data de Julgamento: 05/12/2017, Sexta Turma, Data de Publicação: 24/02/2018.

25. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT-3 - RO: 00103783220165030006 MG, Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Data de Julgamento: 06/06/2018, Oitava Turma, Data de Publicação: 08/06/2018.

26. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. TRT18, ROT - 0010503-84.2020.5.18.0121, Rel. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA, 23/04/2021.

discriminação de parcelas é uma mera fachada para que se acoberte a prática ilegal adotada pelo empregador. Não detalhando o pagamento, pode o empregador, inclusive, ter que pagar duas vezes pela mesma quantia (art. 9º da CLT), a menos que demonstre, de forma clara, que as parcelas, de fato, foram auferidas pelo empregado. Recurso ordinário não provido.²⁷

4.1.3. Equiparação Salarial

TESE 1: A equiparação salarial é devida ainda que o paradigma tenha sido transferido para outra localidade, desde que o trabalho continue sendo de igual valor.

Ideia Central:

A transferência do empregado paradigma para outra localidade não impede, por si só, o reconhecimento da equiparação salarial. Se comprovado que, apesar da mudança geográfica, as funções exercidas pelo empregado e pelo paradigma continuam sendo de igual valor, com a mesma produtividade e perfeição técnica, a equiparação é devida.

Jurisprudência:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RESCISÃO DO CONTRATO DO PARADIGMA. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL DO AUTOR. INC. VI do art. 7º da CF. Apurada a diferença decorrente de equiparação salarial, impõe-se a manutenção da remuneração da parte autora com base na última remuneração auferida pelo paradigma antes de sua transferência para outra função ou desligamento da empresa. Com efeito, o princípio da irredutibilidade salarial (inc. VI do art. 7º da CF), garante ao empregado que o salário decorrente da equiparação não será diminuído, mantendo-se o mesmo patamar salarial após a equiparação. Outrossim, a apuração das diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial, deve observar, estritamente, o salário pago à reclamante e ao modelo durante o período em que reconhecida esta, e destes valores apurar-se as diferenças devidas. Após a data final, sobre o último salário equiparado, incidem os reajustes que, na contratualidade, foram deferidos à parte exequente, mas, que na época, incidiram sobre o salário pago e não sobre o salário devido. Recurso da exequente ao qual se dá provimento.²⁸

27. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. TRT6. Processo: ROT - 0000779-92.2021.5.06.0141, Redator: Fabio André de Farias, Data de julgamento: 14/12/2022, Segunda Turma, Data da assinatura: 14/12/2022.

28. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-9 - AP: 0000763-83.2021.5.09.0003, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Data de Julgamento: 27/01/2023, Seção Especializada, Data de Publicação: 14/02/2023.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REMUNERAÇÃO SUPERIOR DO PARADIGMA ANTERIOR À TRANSFERÊNCIA. Considerando que o empregado indicado paradigma já recebia remuneração superior àquela percebida pelo autor quando passou a desempenhar a mesma função deste e não pode ter o seu salário reduzido, são indevidas a equiparação salarial e o pagamento das diferenças postuladas.²⁹

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. INEXISTÊNCIA DE CONDIÇÃO PERSONALÍSSIMA DO PARADIGMA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 461 DA CLT. O remanejamento do paradigma para o setor da Reclamante, no interesse exclusivo do empregador, não obsta a equiparação salarial, não havendo que se falar em existência de vantagem personalíssima do paradigma, nos termos do item VI, da Súmula 6 do C. TST. Presentes os requisitos do art. 461, § 1º, da CLT, é de se manter a equiparação salarial. (Recurso desprovido).³⁰

TESE 2: É irrelevante a nomenclatura do cargo para fins de equiparação salarial, prevalecendo a identidade de funções.

Ideia Central:

A nomenclatura do cargo atribuída ao empregado não é o fator determinante para a análise da equiparação salarial. O que importa é a real identidade das funções desempenhadas pelo empregado e pelo paradigma, com equivalência de tarefas, responsabilidades e complexidade. A diferença na denominação do cargo não impede o reconhecimento do direito à equiparação.

Jurisprudência:

IDENTIDADE DE FUNÇÕES DEMONSTRADA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL RECONHECIDA. A testemunha ouvida a rogo do demandado disse que não havia diferença entre as atividades do reclamante e paradigma, exceto pelo valor da renda dos clientes, o que, por si só, não afasta a equiparação salarial postulada em juízo. Indigitado depoente esclareceu, ainda, que as diferentes metas eram estabelecidas de acordo com o volume e com o valor da carteira de cada gerente e não necessariamente pelo cargo (gerente van gogh I ou gerente van gogh II). Assim, restou incontroverso que autor e paradigma ocupavam o cargo de gerente. Logo, na distribuição do ônus da prova, ao reclamado competia demonstrar a diferença de funções, ônus do qual não se desvencilhou. O atendimento de clientes com rendas mensais

29. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. TRT-12 - ROT: 00005502520215120058, Relator: SANDRA SILVA DOS SANTOS, 1ª Câmara.

30. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. TRT-17 - RO: 00008663520165170006, Relator: SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES, Data de Julgamento: 06/09/2018, Data de Publicação: 17/09/2018.

diferentes não significa maior produtividade nem tampouco diferença nas funções. Da mesma forma, a nomenclatura dos cargos não afasta a pretensão inaugural. Desse modo, forçosa a reforma do julgado de origem para deferir a equiparação salarial postulada.³¹

ART. 461 DA CLT. SÚMULA 6, VIII, DO TST EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ÔNUS DA PROVA. O fato dos cargos terem nomenclatura diferenciada não acarreta necessariamente a distinção de funções, cabendo destaque ao conjunto das atribuições desempenhadas, conforme entendimento da Súmula 6, III, do TST. O ônus de provar a identidade de função é do reclamante e o de provar os fatos modificativos, extintivos ou impeditivos do direito à equiparação é do reclamado ante a orientação preconizada pela Súmula 6, VIII, do C.TST: “É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.” Não tendo sido comprovada a diferença nas funções desempenhadas pela parte reclamante e paradigmas, incide à espécie o disposto no art. 461, da CLT, no sentido de que “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”. Recurso ordinário da parte reclamante ao qual se dá provimento no particular.³²

TESE 3: A equiparação salarial é possível entre empregados de diferentes estabelecimentos da mesma empresa, desde que na mesma localidade.

Ideia Central:

A equiparação salarial não se restringe aos empregados que trabalham no mesmo estabelecimento. Se comprovado que empregados de diferentes estabelecimentos da mesma empresa, situados na mesma localidade (mesmo município ou região metropolitana), exercem funções idênticas, com igual produtividade e perfeição técnica, a equiparação é devida.

Jurisprudência:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CONTRATO DE DEZEMBRO/2016 A JANEIRO/2018. ART. 461 DA CLT. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA. DIFERENÇA ENTRE O PORTE DAS AGÊNCIAS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. Restou demonstrado que autora e paradigma faziam as mesmas atividades no exercício da função de gerente de geral de

31. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. TRT-2 - ROT: 10016430220165020012 SP, Relator: VALDIR FLORINDO, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 05/05/2021.

32. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-9 - ROT: 00019602420125090089, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Data de Julgamento: 28/07/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 10/08/2022.

agência, em agências distintas, classificadas em portes diferentes. À época dos fatos discutidos, o art. 461 da CLT exigia apenas que os trabalhadores prestassem serviços na mesma localidade, entendendo-se como tal o mesmo município ou municípios distintos pertencentes à mesma região metropolitana (Súmula 06, X, do C. TST). A reclamante e os paradigmas laboraram em Curitiba em todo o período imprescrito. Logo, o labor em agências distintas não impede a equiparação salarial. Do mesmo modo, a diferença de porte entre as agências não é suficiente para afastar o direito à equiparação salarial, tendo em conta que não havia distinção nas atividades desempenhadas nas agências de portes diversos. Portanto, neste caso, a diferença de faturamento entre as agências não é suficiente pra afastar o direito à equiparação salarial. O réu não demonstrou a existência de fatos extintivos, impeditivos ou modificativos do direito postulado, não se evidenciando diferença de perfeição técnica ou produtividade no exercício das atribuições. O mero exercício anterior do cargo de gerente de agência pelo paradigma não demonstra maior produtividade ou perfeição técnica. Faz jus a reclamante à equiparação salarial com o paradigma indicado. A condenação deve ser limitada até 11/11/2017, porque autora e paradigma trabalhavam em estabelecimentos distintos. De acordo com a nova redação do art. 461 da CLT, conferida pela Lei 13.467/2017, passou a ser necessário que a parte autora e o paradigma trabalhem no “mesmo estabelecimento empresarial”, o que não é a hipótese dos autos. Recurso da autora a que se dá parcial provimento.³³

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. BRADESCO. MESMA LOCALIDADE. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. PRODUTIVIDADE EQUIVALENTE. Com relação ao ônus da prova, cumpre ao autor fazer prova da identidade funcional e da simultaneidade na prestação de serviços, de acordo com o artigo 818 da CLT. Ao réu compete provar as diferenças de produtividade, de perfeição técnica e de tempo de serviço, consoante se extrai do inciso VIII da Súmula nº 6 do TST. Quanto à localidade, o item X da súmula 06, TST, esclarece que o conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. No caso dos autos, os município em que trabalharam paradigma e paragonado fazem parte da mesma região metropolitana. Da análise da prova oral, verificou-se a existência de labor em mesma função, sem diferenciação técnica ou de produtividade, o que configura o direito ao reconhecimento da equiparação salarial.³⁴

33. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-9 - ROT: 00006300720185090016, Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL, Data de Julgamento: 11/08/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/08/2021.

34. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-9 - ROT: 00003290320215090001, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 02/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 13/03/2023.