

Introdução

A remuneração é um dos pilares do contrato de trabalho. A primeira questão a ser compreendida é que remuneração e salário são conceitos distintos. A preocupação encontrada na CLT é garantir ao trabalhador uma percepção monetária equivalente a sua prestação de serviço e suficiente para viver com dignidade. Daí decorrem alguns institutos como o salário mínimo e os pagamentos referentes ao período noturno, por exemplo.

Conceitos

Remuneração é um gênero que engloba as espécies salário e gorjeta. Dessa forma, teremos a seguinte equação:

$$\text{REMUNERAÇÃO} = \text{SALÁRIO} + \text{GORJETA}$$

Nesse sentido, importante a leitura do art. 457 da Consolidação das Leis de Trabalho, que apresenta a definição de remuneração:

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 a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Destarte, possível concluir que a remuneração e o salário podem acabar sendo numericamente idênticos, mas é certo que se tratam de conceitos distintos. Assim, o **salário** é o valor pago pelo

empregador ao empregado como **contraprestação pelo serviço**. A relação de trabalho é evidentemente contratual, as duas partes devem ter direitos e obrigações. Dessa forma, é direito do empregador, o serviço prestado mediante o pagamento do salário, enquanto o empregado tem o direito de receber um salário mediante a prestação do serviço.

Ante o exposto, possível concluir que **a remuneração nunca será composta exclusivamente por gorjetas**. Ela **é provida por terceiros**, não pelo empregador. Por isto, como apontado anteriormente, é plenamente possível que a remuneração seja composta exclusivamente pelo salário. Importa observar que a gorjeta pode ser livremente dada por um terceiro, como ocorre com a caixinha nos bares e lojas, ou pode ser imprópria, como aquelas estipuladas e fixadas nas contas de restaurantes.

Gueltas

As **gueltas** têm natureza jurídica similar a das gorjetas: não se confundem com o salário e são **provenientes de terceiros**. A diferença é que a gorjeta é proveniente do consumidor final do trabalho e a **guelta advém dos fornecedores**. A título de exemplo, imagine um bar que vende diversas marcas de cerveja. Uma delas decide, mediante autorização do empregador, pagar certo valor diretamente aos funcionários para que eles incentivem os consumidores a escolhê-la.