

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO DO VALE DO
ITAJAÍ**

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

OS PREJUÍZOS DO SALÁRIO EXTRA FOLHA PARA O EMPREGADO

Júlia Gabriela de Abreu

Ituporanga - SC

2023

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO DO VALE DO
ITAJAÍ**

JÚLIA GABRIELA DE ABREU

OS PREJUÍZOS DO SALÁRIO EXTRA FOLHA PARA O EMPREGADO

Monografia apresentada como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Centro
Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do
Itajaí - UNIDAVI

Orientador(a): Professora Dra. Fabrisia Franzoi

Ituporanga/SC

2023

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada “OS PREJUÍZOS DO SALÁRIO EXTRA FOLHA PARA O EMPREGADO”, elaborada pela acadêmica JÚLIA GABRIELA ABREU, foi considerada

() APROVADA

() REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota _____.

Ituporanga/SC, 22 de outubro de 2023.

Professora. M.^a Vanessa Cristina Bauer
Coordenadora do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: _____

Membro: _____

Membro: _____

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Ituporanga/SC, 22 de outubro de 2023.

JÚLIA GABRIELA ABREU
Acadêmica

“Procure sabedoria e aprenda a escrever os capítulos mais importantes de sua história nos momentos mais difíceis da sua vida”.

Augusto Cury

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela minha vida e por ter me ajudado a passar por todos os obstáculos encontrados no decorrer do curso.

Agradeço também pelas pessoas que cruzaram meu caminho ao longo desta trajetória, tornando minha vida acadêmica mais leve, foram 05 anos dividindo todas as noites com vocês, para sempre serão lembrados, obrigada!

A minha mãe, Deise, bem como, à minha irmã, Érica, meus avós e demais familiares, por nunca desacreditarem de mim, da minha luta e dos meus sonhos, por serem meus alicerces, pois sem vocês este trabalho e muitos dos meus sonhos não se realizariam. Obrigada por acreditarem em mim, eu amo vocês!

Ao meu noivo, Bruno, por me acompanhar e permanecer junto em toda minha caminhada. Agradeço pelo incentivo, por estar junto comigo, por sempre me auxiliar, me acalmar, por todo seu amor. Você foi essencial para tornar meu sonho possível. Te amo!

Aos professores do curso de direito da UNIDAVI, que fizeram seus papéis profissionais de forma excepcional.

A minha orientadora, a professora Dra. Fabrisia Franzoi, por sua contribuição no desenvolvimento desta pesquisa, por me auxiliar em tudo para tornar esse trabalho possível, por compartilhar comigo seu conhecimento, e por estar sempre à disposição.

Não irei esquecer. Obrigada pelo carinho, atenção, e paciência, sem você este trabalho jamais seria alcançado. Muito obrigada!

RESUMO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 reconhece o trabalho como um dos principais pilares da República e garante aos trabalhadores o direito ao recebimento integral de seu salário, com o devido pagamento dos encargos tributários e trabalhistas incidentes sobre o mesmo. A preservação da dignidade humana e a garantia de um salário integral, com todos os seus reflexos e contribuições não são apenas incumbências do Estado, nas fiscalizações, mas, principalmente, dos empregadores. Muitos colaboradores não conseguem entender sua folha de pagamento, por falta de compreensão no assunto, gerando dúvidas a respeito do salário pago extra folha, questionamentos e até desconfiança. O gestor tem a obrigação de explicar ao empregado tudo que diz respeito à folha de pagamento, de maneira mais clara e objetiva possível. A legislação prevê a responsabilidade do empregador, bem como medidas a serem tomadas para regularização da folha de pagamento, nos casos do salário que não integra o contracheque. O método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso foi o indutivo. O método de procedimento foi o monográfico. O levantamento de dados foi feito através da técnica da pesquisa bibliográfica e documental. O ramo de estudo foi na área do Direito do Trabalho. Entre os resultados obtidos, através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, é importante destacar que os trabalhadores que recebem seu pagamento por fora têm direito a pedir a regularização, pois terão prejuízos na área cível, previdenciária e trabalhista, tais como: benefícios previdenciários pagos a menor, bem como prejuízos nos valores depositados a título de FGTS e diminuição do valor de seguro-desemprego, que porventura tenha direito, margem menor para fazer prova para instituições financeiras para fins de serviços bancários. Além disso, o empregador pode ser responsabilizado na esfera criminal, tributária e civil, gerando a obrigação de indenizar o trabalhador afetado e o Estado, pela sonegação tributária ocorrida. Ademais, ficou demonstrado que existem medidas que podem e devem ser adotadas pelo empregador a fim de evitar o acometimento dos seus empregados serem prejudicados.

Palavras-chave: encargos trabalhistas; salário extra folha; sonegação.

ABSTRACT

The 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil recognizes work as one of the main pillars of the Republic, and guarantees workers the right to receive their salary in full, with due payment of tax and labor charges levied on it. The preservation of human dignity and the guarantee of a full salary, with all its consequences and contributions, are not only the responsibility of the State, in inspections, but, mainly, of employers. Many employees are unable to understand their payroll, due to a lack of understanding on the subject, generating doubts about the salary paid extra payroll, questions and even distrust. The manager has the obligation to explain everything related to the payroll in the clearest and most objective way possible. In this sense, this work seeks to demonstrate that the legislation provides for the employer's responsibility, as well as measures to be taken to regularize the payroll in cases of salary that is not included in the paycheck. The approach method to be used in preparing this course work was inductive. The procedure method was monographic. Data collection was carried out using the technique of bibliographic and documentary research. The field of study was in the area of Labor Law. Among the results obtained, through bibliographical and jurisprudential research, it is important to highlight that workers who receive their payment outside the box have the right to request regularization, as they will suffer losses in the social security and labor areas, such as: social security benefits paid underpayment, as well as such as losses in the amounts deposited as FGTS and a decrease in the amount of unemployment insurance to which you may be entitled. Furthermore, the employer may be held liable in criminal, tax and civil terms, generating the obligation to compensate the affected worker and the State for the tax evasion that occurred. Furthermore, it has been demonstrated that there are measures that can and should be adopted by the employer in order to prevent their employees from being harmed.

Palavras-chave: labor benefits; extra salary; evasion.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLP	Consolidação da Legislação Previdenciária
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GRF	Guia de recolhimento do FGTS
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRPF	Imposto de Renda da Pessoa Física
N.	Número
P.	Página
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	13
ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.1. CONCEITOS ESSENCIAIS	13
1.2. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO	17
1.3. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS	18
1.4. O PAPEL DA CLT NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	22
1.5. ESPÉCIES DE SALÁRIO	24
CAPÍTULO 2	28
PREJUÍZOS DO PAGAMENTO DE SALÁRIO EXTRA FOLHA AO EMPREGADO	28
2.1. ANOTAÇÃO INCORRETA NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL E AS SANÇÕES PARA O EMPREGADOR	28
2.2. NÃO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS	33
2.3. CONTRIBUIÇÃO MENOR PARA O FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO	38
2.4. CONSEQUÊNCIAS EM UM SUPOSTO ACIDENTE DE TRABALHO	42
CAPÍTULO 3	46
DAS MEDIDAS A SEREM TOMADAS PARA REGULARIZAÇÃO DO SALÁRIO	46
3.1. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	4651
3.3. O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE O ASSUNTO	52
3.4. DA REGULARIZAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	61

INTRODUÇÃO

O objeto do presente trabalho de curso é o estudo do pagamento de salário extra folha pelos empregadores a seus empregados, com seus prejuízos e responsabilidades.

O seu objetivo institucional é a produção do Trabalho de Curso como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral é investigar os prejuízos e responsabilidades quando o empregado recebe parte do salário por fora da folha de pagamento.

Os objetivos específicos são: a) descrever os mais aplicados princípios do Direito do Trabalho e os tipos de salários existentes; b) discutir quais os prejuízos e responsabilidades na prática abusiva do empregador que paga o salário extra folha c) apresentar as medidas a serem tomadas pelo empregador em caso de pagamento de salário extra folha.

Na delimitação do tema levanta-se a seguinte hipótese: Quais os prejuízos do empregado que recebe parte do salário por fora da folha de pagamento?

Para o equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese: Supõe-se que o empregado que recebe parte do salário por fora da folha de pagamento será prejudicado nas áreas: previdenciária, trabalhista e civil.

O método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será o indutivo; o Método de procedimento será o monográfico. O levantamento de dados será feito através da técnica da pesquisa bibliográfica e documental.

O motivo que levou a escolha deste tema foi uma experiência vivida e as desvantagens do salário pago extra folha, o qual resultou em prejuízos tanto previdenciários, quanto depósitos de FGTS, além da dificuldade na realização de comprovação de renda para financiamento habitacional. Fato esse que motivou esta acadêmica a querer entender mais sobre o assunto.

Além disso, é necessário compreender que o pagamento de salário “maior” pago por fora da folha de pagamento trará prejuízos durante a relação de emprego e após o encerramento dela, pois o valor de eventual direito ao seguro-desemprego e benefícios previdenciários poderá ser menor.

Principia-se, no Capítulo 1, abordando-se a parte conceitual do Direito do

Trabalho, com os principais direitos dos empregados, bem como apresentando os principais princípios a serem aplicados na relação empregatícia, com um breve resumo sobre os tipos de salário e o grande papel da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT no panorama trabalhista.

O Capítulo 2 apresenta os prejuízos do pagamento de salário extra folha ou popularmente conhecido como salário “pago por fora”, como é frequente a anotação incorreta na carteira de trabalho e o que acarreta os grandes prejuízos.

O Capítulo 3 dedica-se a trazer sobre as obrigações e sanções ao empregador que efetuar o pagamento por fora do registrado bem como deve ser feita a regularização da folha de pagamento.

O presente Trabalho de Curso encerrar-se-á com as Considerações Finais nas quais serão apresentados pontos essenciais destacados dos estudos e das reflexões realizadas sobre as medidas a serem tomadas pelo empregador nos casos do salário extra folha e a consequência da não regularização de acordo com a Lei Trabalhista.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. CONCEITOS ESSENCIAIS

O Direito do Trabalho pode ser definido como o ramo dentro do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes, sendo responsável por assegurar melhores condições sociais.¹ Sendo regido por normas jurídicas, regras, princípios, buscam entender as relações empregatícias.²

É necessário trazer os ensinamentos do doutrinador Fagner Sandes quanto à expressão “trabalho” na antiguidade “A expressão “trabalho” decorre do latim *tripaliare*, que significa torturar, sendo, por sua vez, derivada do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura”.

³Assim, levando em consideração a história do Direito do Trabalho no Brasil, é possível perceber que até a abolição da escravatura, não havia condições dignas para o trabalhador, muito menos direitos.⁴

As relações de trabalho são um procedimento necessário do direito do trabalho, pois asseguram o cumprimento da relação jurídica básica que deu origem à sua criação, bem como o desenvolvimento de suas regras, princípios e institutos de trabalho.⁵

¹ GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho.**: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 21 fev. 2023. p. 18.

² RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho.** Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 20.

³ *Ibidem*

⁴ RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho.** Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023. p. 18.

⁵ GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho.**: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 21 fev. 2023. p. 22.

Dentro das atuais relações de trabalho existem várias modalidades, entretanto as relações empregatícias são estabelecidas por meio de requisitos dispostos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.⁶

No que se refere à figura jurídica do empregador, a CLT dispõe:

Art. 2º “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados⁷.

O empregador aparece como um sujeito que dá oportunidade de trabalho, assumindo os riscos da atividade desenvolvida e orientando o modo de execução das tarefas a que será elaborada pelo empregado. E por essa atividade realizada, o empregador oferecerá uma retribuição pecuniária denominada salário.⁸

Maurício Godinho Delgado considera que o empregador tem que:

ser pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que seja titular da empresa ou do estabelecimento, ou seja, não é a empresa que é empregador, mas a pessoa, tanto física quanto jurídica, que pode controlar uma empresa, ainda mais que poderemos ter a figura do empregador somente na pessoa física e que não se constituirá numa empresa, como no caso do empregador doméstico, por exemplo.⁹

Nota-se que a figura do empregador decorre do conceito de empregado, sempre que um trabalhador ofereça seu trabalho, nos moldes do que a CLT conceitua (com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), o tomador de seus serviços será empregador, independentemente de sua natureza jurídica (pessoa física, pessoa jurídica ou mesmo ente

⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 21 fev. 2023. p. 74.

⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p.151.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.p.89.

despersonalizado), seu tomador de serviços será então o empregador, sendo ele pessoa física ou jurídica.¹⁰

A outra figura jurídica é o empregado, sendo uma pessoa que presta serviços, dispõe a CLT em seu artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.¹¹

No contexto do contrato de emprego, o empregado diferente do empregador é a figura que representa o fornecimento do trabalho, prestação de serviços que deve ser elaborada pessoalmente, sem auxílio de terceiros, em caráter não eventual e sob direção alheia, em troca de salário.¹²

Trazendo os ensinamentos de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

[...] Cabe ressaltar que o empregado é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviços com subordinação (“dependência”), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviço “mediante salário”) e pessoalidade, sendo este último aspecto mencionado no art. 2º, caput, da CLT.¹³

Desse modo, o conceito mais completo de “empregado” é definido como qualquer pessoa física ou pessoas empregadas voluntariamente, implícita ou expressamente, para prestar serviços ao empregador não incidentalmente, na dependência e confiança em troca de salário.¹⁴

O empregado é a parte mais fraca na relação empregatícia, considerado o hipossuficiente. Tendo em vista que é o indivíduo que troca a prestação de serviços pelo salário para seu sustento.¹⁵

Nas palavras de Luciano Martinez

¹⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 21 fev. 2023. p. 198.

¹¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 09 mar. 2023, p. 119.

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**.: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 21 fev. 2023, p. 123.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 09 mar. 2023, p. 151.

¹⁵ BISPO, Gabriela Silva. **A (im)pertinência da figura do empregado hipossuficiente frente ao princípio da proteção ao trabalho**. Revista do CEPEJ, 2020. Disponível em <https://revista.cepej.com.br/index.php/rcepej/article/view/112/53>. Acesso em 09 mar. 2023, p. 9.

Diante da equivalência estabelecida entre “empregador” e “empresa”, o empregado estaria teoricamente mais protegido contra os abusos do seu contratante, uma vez que o liame seria firmado com o empreendimento e não com o empreendedor. O legislador, entretanto, cômico da existência de muitos outros contratantes que não poderiam ingressar nesse figurino empresarial, resolveu incluir no texto do art. 2º da CLT parágrafo indicativo da existência de “outros empregadores”, assim entendidos apenas “por equiparação”.¹⁶

O empregado sendo a parte mais fraca e carente prevalece-se de princípios e normas que visam protegê-lo. Sendo a parte mais humilde, alguns empregados desconhecem até mesmo suas folhas de pagamento, não sabem como funciona, como são calculadas e muitas vezes são enganados por falta de compreensão no assunto.¹⁷

A folha de pagamento é parte integrante da estrutura trabalhista dentro de uma empresa para fazer os pagamentos dos trabalhadores.¹⁸ A sua utilização é obrigatória e tem previsão legal na Lei nº 8.212/91 da CLP, assim como é vigente na CLT pela Lei nº 5.452/43.

Todas as empresas por lei, independentemente do seu porte econômico, devem elaborar mensalmente uma folha de pagamento das remunerações pagas, devidas ou creditadas a todos os seus empregados e prestadores de serviço.¹⁹

A empresa necessita suceder todos os pagamentos dos empregados até o quinto dia útil do mês, como manda o art. 459, § 1º da CLT § 1º, “Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido”.²⁰

A folha de pagamento não tem um padrão a ser seguido, apenas tem a obrigatoriedade de demonstrar o nome do empregado, seu cargo, valor bruto do salário, valor contribuição previdenciária, e o valor líquido do salário.

O empregador, além de descontar e recolher as contribuições sociais do empregado, é obrigado a contribuir sobre a folha de salários. As empresas ainda

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p. 151.

¹⁷ RIBEIRO, Joana Carolina Jacinto. **Estudo sobre a compensação da folha de pagamento**. Goiânia, 2014. Disponível em: <http://www.fanap.br/Repositorio/352.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023. p.11.

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ ALVES, Luís. Folha de pagamento. **Apostila prática de pagamento e encargos sociais**. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/pc/Downloads/Livro%20Folha%20de%20Pagamento.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2023. p.3.

²⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

têm que pagar alíquotas do salário para o INSS que são calculadas sobre a folha de pagamento, e também encargos sociais.²¹

O art. 463 da CLT determina que o pagamento de salários seja feito em moeda corrente do país, porém, com o avanço da tecnologia e a utilização das contas bancárias ²², a Portaria n. 3.281/84, aprovou o pagamento por meio de crédito em conta ou cheque, desde que a empresa seja localizada em bairro da cidade e com a prévia anuência do empregado.

Dessa forma, nota-se que dentro do direito do trabalho e das relações empregatícias, mesmo sendo de cunho obrigatório a discriminação de todo o salário, cálculo e desconto na folha de pagamento, muitas das vezes isso não acontece.

1.2. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO

O Direito do Trabalho busca trazer mais proteção ao trabalhador, parte essa economicamente mais indefesa. Sem essa proteção jurídica trabalhista, a relação entre o empregador e o trabalhador se mostra desigual.²³

Os direitos fundamentais de todos os trabalhadores estão na redação do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e são:

- a) Relação de trabalho protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- b) No caso de dispensa sem justa causa, é assegurado o direito ao seguro-desemprego e outras verbas indenizatórias;
- c) FGTS;
- d) Salário mínimo fixado em lei;
- e) Piso salarial proporcional à categoria de trabalho;
- f) Irredutibilidade salarial;
- g) Décimo terceiro salário;
- h) Adicional noturno;
- i) Horas extras;

²¹ DOS SANTOS, Breno Henrique Ferreira, **desoneração da folha de pagamento: Um Estudo de Caso sobre O Impacto Tributário dos Encargos Trabalhistas no Resultado Financeiro de uma Empresa do Segmento Calçadista**. LUZ – MG 2018. Disponível em: <http://200.229.206.180/bitstream/handle/123456789/45/TCC%20Breno%20Henrique%20F.%20dos%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 07 mar. 2023. p.33.

²² BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

²³ ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®): Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 21 fev. 2023.p.25.

- j) Repouso semanal remunerado;
- k) Licença maternidade e licença-paternidade;
- l) Gratificações para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.²⁴

Princípios são normas, positivadas ou não, que traduzem valores fundamentais refletidos no ordenamento jurídico.

Segundo Maurício Godinho Delgado, consiste principalmente na “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”.²⁵

Os fundamentos informam e motivam a criação e a produção das normas, assim como direcionam a interpretação das normas já existentes, e promovem a solução de casos não previstos pela legislação trabalhista.²⁶

Sobre o assunto, Rodriguez preceitua:

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.²⁷

O empregado contempla-se de direitos, alguns até mesmo desconhecidos e incógnitos, dentre eles cabe trazer detalhadamente alguns muito importantes.

Considerando o direito do trabalho como um ramo autônomo dentro do direito brasileiro, é compreensível que ele se rege por princípios próprios.²⁸

1.3. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

²⁴ RIBEIRO, Joana Carolina Jacinto, **estudo sobre a compreensão da folha de pagamento**, Goiânia, 2014. Disponível em: https://doc-10-0k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/jnhd4vevq3kuhap82t78psj32aqqpnvj/b5hb9orbh7tj4p8ipk7cls1vu18o9dil/1678215750000/gmail/12208606973700736216/ACFrOgCQn2XOA2Q72BZMcYPQ8vIRydquM1WtTU8kUR7PPfC6rcNwIwudy5oz9Qyjuo3GsVxHQ3b1nRRGHh9xfBljvFpvTvl8jGxAXLxJPzw5z8OwbkJAAJj_SSd6ACA=?print=true&nonce=pt0hfmnaru4fq&user=12208606973700736216&hash=5a1idrs2ivvfipc6guqvga2tjkb2s9is. Acesso em: 07 mar. 2023.

²⁵ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 52.

²⁶ OSÓRIO, Luiza Massia. **O princípio da proteção e a proibição de alterações contratuais lesivas ao empregado de acordo com o art. 468 da CLT e a súmula 51 do TST**. Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/36031/000817258.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 09 mar. 2023.p.10.

²⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª tiragem. São Paulo: LTR, 1994, p. 28.

²⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª tiragem. São Paulo: LTR, 1994, p. 24.

O primeiro e principal princípio que norteia as relações de trabalho é o princípio da proteção do trabalhador. Como um princípio tutelar, também chamado de princípio favorável ao trabalhador, busca utilizar a norma e a condição mais benéficas ao empregado, com o objetivo de compensar juridicamente sua condição de hipossuficiente.²⁹

O objetivo é evitar abusos por parte do empregador, garantindo assim a segurança do empregado, um direito irrenunciável e um princípio fundamental no Direito Trabalhista.

Para Carla Teresa Martins:

O princípio da proteção é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e às relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas.³⁰

É um dos pilares que busca tratar os trabalhadores de forma justa e equânime, sem discriminação.³¹ Sendo o mesmo muito utilizado e que mais beneficia o empregado nas demandas trabalhistas é aquele que visa garantir a segurança do trabalhador.

Já o princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado determina, de forma geral, que se duas ou mais normas puderem ser aplicadas ao mesmo tempo, dentro de uma questão trabalhista, deve-se escolher a mais vantajosa para o trabalhador independentemente de sua posição hierárquica, o qual “consiste na aplicação prioritária de uma norma fundamental que será sempre a mais favorável ao trabalhador, excetuando se disposições estatais imperativas ou de ordem pública”.³²

Vale ressaltar que em razão do art. 611-A e 620, da CLT, o qual dispõe que o negociado prevalece sobre o legislado, e acordo coletivo prevalece sobre convenção

²⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.26.

³⁰ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizada). P. 53.

³¹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.31.

³² AZEREDO, Maristela Paes de. **A súmula 294 do Tribunal Superior do Trabalho e sua incompatibilidade com a Constituição Federal, com os princípios constitucionais e com os fundamentos criadores do FGTS**. Julho de 2015. Disponível em: Acesso em: 04 jul./2023.

coletiva, logo deve ser observada a realidade fática.³³ O requisito principal de aplicação do princípio é a pluralidade de normas jurídicas vigentes e aplicáveis.

Outro princípio essencial quando se fala em pagamento de salário extra folha é o Princípio da Primazia da Realidade, que fala que o que importa em uma relação de trabalho são os acontecimentos reais, independentemente do que possa estar formalmente documentado.

Sendo uma expressão contrato-realidade para denominar tal princípio, caso o empregador pague ao empregado um valor diferente do registrado na carteira, ou o colaborador assine o ponto em horário contrário ao da jornada de trabalho. Essas situações demonstram que a realidade é diferente do que foi pactuado no contrato.³⁴

A aplicação da regra da primazia da realidade é evidente no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que define o contrato individual de trabalho como o acordo tácito ou expresso que caracteriza a relação de emprego.³⁵

Na prática trabalhista, é comum aplicar essa abordagem da primazia da realidade para evitar a ocultação da verdade, especialmente em relação ao vínculo empregatício.³⁶

Para Alice Monteiro de Barros:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica.³⁷

É importante também mencionar a Súmula 12 do TST, a qual estabelece que as anotações feitas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção '*juris et de jure*', mas apenas "*juris tantum*"³⁸. Em outras palavras, a anotação na carteira de trabalho gera presunção relativa.

³³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.31.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 11 ago. 2023.

³⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 mar. 2023. p.31

³⁷ Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTr, 2010. P. 186, 187, 264.

³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 112**. Disponível em https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-primazia-da-realidade/exclusive#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20%20chamado%20Princ%C3%ADpio%20da,que%20est%C3%A1%20formalizado%20no%20contrato.. Acesso em 30 abr. 2023.

Não se pode esquecer-se de apresentar o princípio do *in dubio pro operário*. Também conhecido como a regra da interpretação mais favorável ao empregado, informa que, se uma determinada regra permite duas ou mais interpretações, estará o intérprete vinculado à escolha daquela que se mostre mais benéfica ao trabalhador.³⁹

Dessa forma, quando se tem dúvidas quanto à interpretação da norma, o aplicador da Lei pode escolher entre as interpretações legais viáveis, sendo que a norma mais benéfica ao trabalhador deve ser aplicada.

Maurício Godinho Delgado considera que:

Havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica do *in dubio pro operario*.⁴⁰

Nesse contexto, a modificação do encargo probatório pode ser admitida em respeito à garantia do trabalhador quando o magistrado constatar que a prova apresentada pelo autor não é suficiente para a demonstração da verdade material.⁴¹

Tem-se também o Princípio da intangibilidade salarial. É o princípio segundo o qual não se admite o impedimento ou restrição à livre disposição do salário pelo empregado.⁴²

De acordo com a intangibilidade salarial (art. 462 da CLT), o empregado tem total liberdade para dispor do seu salário, sem qualquer impedimento ou restrição.

Sendo um princípio de natureza alimentar, o salário é fundamental para a subsistência do trabalhador, merecendo ampla proteção legal, sendo impenhorável, irrenunciável e irredutível.⁴³ (com exceção o desconto em função de adiantamentos realizados, por disposição legal ou de contrato coletivo 7º, VI, da CRFB).

Sendo então um conjunto de garantias legais que assegura a emissão do salário mínimo, protegendo de alterações contratuais que prejudiquem o empregado.

³⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.29.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 169-170.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.35.

⁴³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.35.

No âmbito do Direito do Trabalho, a manutenção do vínculo empregatício entre empregado e empregador é presumida pelo Princípio da Continuidade, que tem como objetivo a proteção do emprego. A regra geral é a contratação por tempo indeterminado, sendo os contratos por prazo determinado uma exceção.⁴⁴

Considerando que a pessoa necessita constantemente de trabalho para se sustentar, a intenção é manter essa fonte de renda, sem estabelecer um prazo determinado.⁴⁵

O artigo 448 é mais uma regulamentação importante para o princípio em questão, estabelecendo que a alteração na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não impacta nos contratos de trabalho dos funcionários correspondentes.⁴⁶

Por último, é válido ressaltar que esse princípio também foi atenuado pela Reforma Trabalhista de 2017.

1.4 O PAPEL DA CLT NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A vida dos trabalhadores já foi extremamente desafiadora devido às condições precárias nas quais trabalhavam e à completa ausência de regulamentações ou direitos assegurados a eles na época da escravidão, no qual o escravo não tinha nenhum tipo de proteção e era tratado como mero objeto.⁴⁷

O surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho foi um marco fundamental para a classe trabalhadora, representando um avanço significativo na garantia de direitos. todos esses regulamentos esparsos foram reunidos e finalmente padronizados, estabelecendo uma diretriz clara para a relação entre empregadores e empregados.⁴⁸

Entrando em vigor em 1943, foi o resultado das inúmeras leis e decretos que existiam de maneira dispersa do que se tem hoje.

⁴⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 mar. 2023. p.32.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 11 fev. 2023.

⁴⁷ OLIVEIRA, Leonardo Vidal. **Mudanças na legislação trabalhista. Um estudo comparativo após a Lei n. 13.467/2017 e a MP n. 808/2017**. Campina Grande, 2017. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15062/1/PDF%20-%20Leonardo%20Vidal%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023. p.14.

⁴⁸ *Ibidem*.

Para Carvalho:

O ano de 1930 foi um divisor de águas na história do país. A partir dessa data, houve aceleração das mudanças sociais e políticas, a história começou a andar mais rápido. Uma das primeiras medidas do governo revolucionário foi criar um Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A seguir, veio vastar legislação trabalhista e previdenciária, completada em 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho.⁴⁹

Este intervalo de tempo de 1930 a 1943 que Carvalho cita, foi um período conturbado de administração política, que transferiu inúmeros direitos para a classe trabalhadora⁵⁰, um exemplo disso foi a constituição de 1934 e com ela adquiriu-se direitos como:

salário-mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados [...], a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical [...] e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário”.⁵¹

A CLT é um instrumento essencial, garantiu às classes menos favorecidas proteção social assegurada pela nossa constituição federal, o que contribuiu e aprimorou de forma significativa em relação aos trabalhadores.⁵²

Nas relações trabalhistas seu papel é garantir direitos e estabelecer regras claras para a contratação e a demissão de trabalhadores, buscando proteger os interesses de ambas as partes e garantir a harmonia nas relações de trabalho, servindo para presidir a relação contratual entre empregador e empregado, estabelecendo direitos e deveres para as partes, bem como normas de procedimento e conduta.⁵³

⁴⁹ CARVALHO, Carlos Eduardo; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya. FGTS: **avaliação das propostas de reforma e extinção**. Texto para discussão, Rio de Janeiro, n. 671, set. 1999. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_ Acesso em: 04/07/2023. p.91.

⁵⁰ GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981. p.68-69.

⁵¹ *Ibidem*

⁵² OLIVEIRA, Leonardo Vidal. **Mudanças na legislação trabalhista. Um estudo comparativo após a Lei n. 13.467/2017 e a MP n. 808/2017**. Campina Grande, 2017. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15062/1/PDF%20-%20Leonardo%20Vidal%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023. p.14-15.

⁵³ FARIAS, Érica. **CLT completa 80 anos em 2023, em meio a embates por ampliação e retomada de direitos trabalhistas**. EPSJV/Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/clt-completa-80-anos-em-2023-em-meio-a-embates-por-ampliacao-e-retomada-de>. Acesso em 15 ago. 2023.

O ano de 2023 apresenta os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho, que reúne diversos direitos individuais e coletivos nas relações trabalhistas no Brasil.⁵⁴

A reforma trabalhista que ocorreu em 2017, (Lei 13.467) alterou mais de 100 artigos presentes na CLT, com a proposta de atualizar a legislação trabalhista que, segundo alguns setores governamentais, estava obsoleta, em virtude das mudanças na relação entre a classe trabalhadora e os empregadores,⁵⁵ novas formas de relações empregatícias estavam surgindo, a legislação trabalhista precisava de atualização.

A CLT representa, do ponto de vista técnico-jurídico, um código do trabalho completo, com uma organização consistente em seus títulos, capítulos e sessões normativas.⁵⁶ Foi de grande responsabilidade para a construção e progresso do direito do trabalho no país a sua promulgação.

1.5 ESPÉCIES DE SALÁRIO

A palavra “salário” deriva da origem grega “*hals*” e do latim sal, *salis*, de que derivou *salarium*.⁵⁷ O salário possui um papel essencial no suprimento das necessidades básicas do empregado e de sua família.⁵⁸

É a retribuição paga ao empregado como valor fixo mensal pelo serviço prestado.⁵⁹ Esse salário básico pelo art. 82 da CLT é: “Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona”⁶⁰. Isso significa que o salário pode ser pago

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ MENEZES, Fernando Kaio Nunes; FERNANDES, Sabrina Tayná Marcelino; SOARES, Glauber Alves Diniz. **A reforma trabalhista: Os retrocessos gerados pela Lei 13.467/2017 e sua inconstitucionalidade no que tange o tempo à disposição do empregador**. Rio Grande do Norte, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/22463/1/TCC%20vers%C3%A3o%20final.pdf>. Acesso em: 04. jul. 2023. p.8.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural**. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008, p.6.

⁵⁷ LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br>. Acesso em: 07 ago. 2023. p .223.

⁵⁸ RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 ago. 2023. p. 288.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

em forma de benefícios, desde que a parte em dinheiro corresponda a pelo menos 30% do total.

Essa retribuição ao empregado tem caráter essencial, recíproco e sucessivo. Essencial porque é necessário para a existência de um contrato de trabalho, é obrigação onerosa. Recíproco porque depende tanto do empregado quanto do empregador, pois um presta seus serviços, o outro paga uma quantia equivalente. E sucessivo porque é concedido com base em uma relação duradoura ao longo do tempo.⁶¹

Existem diferentes tipos de salário, como salário mínimo, salário base ou bruto, salário líquido, salário profissional e piso da categoria.

No Brasil, o ex-presidente Getúlio Vargas foi um marco no que diz respeito aos direitos trabalhistas, dentre eles o salário mínimo.⁶² Em 2023, o salário mínimo no Brasil é de R\$1.320,00 pelas 220 horas trabalhadas no mês.

Para Maurício Godinho Delgado:

O salário mínimo expressa a fixação pela ordem jurídica de um patamar salarial imperativo assegurado ao trabalhador em sua inserção contratual empregatícia - noutras palavras, o grau que o ínfimo que o salário pode, nominalmente, atingir no mercado de trabalho.⁶³

A Constituição Federal também deu ênfase que o salário mínimo tem caráter alimentício trazendo em seu artigo 7º, IV que:

Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim,⁶⁴

Nesse sentido, é relevante trazer que o salário mínimo vigente está longe de cumprir seu propósito constitucional, ao não ser capaz de atender satisfatoriamente

⁶¹ *Ibidem*.

⁶² MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. **O DIREITO FUNDAMENTAL AO SALÁRIO DIGNO. Uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MunizMK_1.pdf. Acesso em: 07 ago. 2023. p.31.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Salário: teoria e prática**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002, p. 15.

⁶⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 ago. 2023.

às demandas elementares do trabalhador e de sua família ⁶⁵, conforme estipulado no artigo 7º, inciso IV da Constituição de 1988.

No entanto, estabelece-se como uma exigência mínima a ser cumprida pelo empregador.

O salário base, conhecido também como salário bruto, é o alicerce econômico no qual todas as deduções trabalhistas são construídas a cada mês. É como a base sólida sobre a qual as leis se apoiam para estabelecer a remuneração mensal.⁶⁶ Mostra-se como um verdadeiro guia para a empresa, que em cima desse valor faz os cálculos de INSS, FGTS, etc.⁶⁷

O valor bruto é uma quantia imutável, que não leva em consideração descontos, adicionais ou quaisquer fatores extras que possam interferir. Ele é o pilar central de todos os cálculos trabalhistas.⁶⁸

O salário líquido é aquele que realmente o empregado recebe. É o montante que se mantém intacto após todos os descontos terem sido efetuados,⁶⁹ como INSS, benefícios, imposto de renda, sendo o valor final da remuneração mensal, após o cálculo da subtração do salário bruto.

Já o salário profissional é o montante mínimo que os trabalhadores de uma determinada categoria profissional podem receber. Esse valor é regulamentado pelos sindicatos representativos de cada classe.

Para melhor entendimento, os ensinamentos Martins:

O salário profissional não se confunde com o salário mínimo, pois esse é geral, para qualquer trabalhador, enquanto salário profissional se refere ao salário de certa profissão ou categoria de trabalhadores. O salário mínimo visa a atender às necessidades básicas do trabalhador, enquanto salário profissional também tem esse objetivo, mas em relação à profissão. [...] Piso salarial diz respeito ao fato de que um empregado integra certa categoria e,

⁶⁵ MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. **O DIREITO FUNDAMENTAL AO SALÁRIO DIGNO**. Uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MunizMK_1.pdf. Acesso em: 07 ago. 2023. p.31.

⁶⁶ PONTOTEL, Redator. **Salário base**: veja o que compõe, como calcular e principais dúvidas. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-base/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20base%20nada%20mais,dedu%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas%20previstas%20em%20lei>. Acesso em: 08 ago. 2023.

⁶⁷ PONTOTEL, Redator. **Salário base**: veja o que compõe, como calcular e principais dúvidas. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-base/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20base%20nada%20mais,dedu%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas%20previstas%20em%20lei>. Acesso em: 08 ago. 2023.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ BORGES, CLÁUDIA. **Valor líquido e valor bruto**: Qual a diferença? Entenda!. 2023. Disponível em: <https://www.mobills.com.br/blog/educacao-financeira/valor-liquido-e-valor-bruto/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20valor%20l%C3%ADquido%20do%20sal%C3%A1rio%3F,m%C3%AAs%20para%20pagar%20as%20contas..> Acesso em: 09 ago. 2023.

por isso, deve recebê-lo. Há necessidade de se verificar, ao mesmo tempo, a extensão e a complexidade do trabalho e não só uma das duas.⁷⁰

Dessa forma, é como se o salário profissional fosse um mínimo pré estabelecido pelo empregado que desfruta de estatuto próprio.

Se assemelhando ao salário profissional, tem-se o piso salarial, que é o “mínimo” pago a um grupo profissional diversificado dentro de um setor econômico específico, é normalmente estabelecido na data em que a categoria se reúne, através de uma decisão legal ou acordo coletivo e tem abrangência regional.⁷¹

A definição do piso salarial deriva de uma série de fatores, desde a localização geográfica até as políticas internas das empresas. Isso ocorre porque o valor do piso por categoria pode ser estabelecido tanto por leis federais e estaduais, quanto por acordos coletivos entre sindicatos e empregadores, com aplicação em diferentes regiões,⁷² sempre vindo com valor maior que o salário mínimo.

Após essas explicações, é necessário apresentar os prejuízos do pagamento de salário extra folha ou popularmente conhecido como salário “pago por fora”, como é frequente a anotação incorreta na carteira de trabalho e o que acarreta os grandes prejuízos.

⁷⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2014. p.355.

⁷¹ ALVES, Luís. **Folha de pagamento. Apostila prática de pagamento e encargos sociais**. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/pc/Downloads/Livro%20Folha%20de%20Pagamento.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2023. p.3.

⁷² HERINGER, Roselene Beatriz. Santa Cruz do Sul, 2022. **TRABALHO E PISO SALARIAL: DIGNIDADE E ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO**. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/3404/1/Roselene%20Beatriz%20Heringer.pdf>. Acesso em 09 ago. 2023. p. 33.

CAPÍTULO 2

PREJUÍZOS DO PAGAMENTO DE SALÁRIO EXTRA FOLHA AO EMPREGADO

2.1. ANOTAÇÃO INCORRETA NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL E AS SANÇÕES PARA O EMPREGADOR

Conforme já estudado, o direito dos trabalhadores envolve aspectos fundamentais, como o recebimento do salário adequado e na conformidade com a legislação vigente, bem como a proteção contra práticas abusivas ou ilegais por parte dos empregadores.

Nesse sentido, a Carteira de Trabalho e Previdência Social desempenha um papel fundamental ao registrar as informações do contrato de trabalho, como a data de admissão, a remuneração e a carga horária.

A CTPS foi instituída pelo Decreto n. 21.175/1932 e regulamentada pelo Decreto n. 22.035/1932, sendo o documento considerado obrigatório para todo trabalhador. De acordo com a legislação brasileira, salário é a contraprestação recebida pelo empregado pelo seu trabalho, nas situações que caracterizam vínculo de emprego.⁷³

É evidente que os custos trabalhistas e tributários sobre a folha de pagamento no Brasil trazem um importante impacto para a atividade empresarial e para a própria economia⁷⁴.

Por conta da estimativa do funcionário custar o dobro ao patrão, a alta carga tributária presente na folha de pagamento é o principal argumento dos empresários para excluírem da base de cálculo dos encargos sociais parte do salário do empregado.⁷⁵

O empregador é responsável por arcar com todos esses custos, o que afeta diretamente a capacidade de investimento da empresa. É válido ressaltar que nem

⁷³ KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. Salvador, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/8447/1/IVAN%20KERTZMAN%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em 10 mar. 2023. p.29-30.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ BARACAT, Eduardo Milléo. **Salário "por fora" e crime de contra a ordem tributária**. Enamat, 2013. Disponível em http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2013/02/TD10_EduardoMilleoBaracat_9_SALARIOPORFORAECRIMECONTRAAORDEMTRIBUTARIA.pdf. Acesso em 09 mar. 2023. p.4.

todos esses custos são destinados ao Governo, muitos deles são encargos que beneficiam o próprio colaborador.

A prática de remunerar por fora é uma prática comum entre os empregadores brasileiros, muitas vezes com a própria concordância do empregado. O objetivo é evitar a incidência de encargos sociais sobre parte da remuneração do empregado.⁷⁶

Porém, o não pagamento dos encargos sociais traz vantagens somente para o empregador, que diminui o custo da mão de obra e, por conseguinte, aumenta o lucro.⁷⁷

Isso sem adentrar no prejuízo aos cofres públicos, pelos tributos não recolhidos o que interfere em grande proporção na seguridade social.

A quitação da dívida com juros e correção monetária é a única consequência para o empregador que paga o salário “por fora”, caso a ilicitude seja descoberta.⁷⁸

Na maioria das vezes, o salário pago por fora ao empregado pode parecer vantajoso, pelo funcionário também não precisar pagar tanto imposto de renda, mas pelo contrário, existem muitos malefícios, não devendo o empregado aceitar receber por fora.⁷⁹

Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

§ 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.

[...]

§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

Art. 29-A. O empregador que infringir o disposto no **caput** e no § 1º do art. 29 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

⁷⁶ BARACAT, Eduardo Milléo. **A criminalização do salário "por fora" e o papel do juiz do trabalho**. Enamat, Paraná, 2013. Disponível em: https://doc-04-0k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/jnhd4vevq3kuhap82t78psj32aqopnvj/n1fs4df375i7ta7aq2rq66appg9f63iu/1678202325000/gmail/12208606973700736216/ACFrOgBe9_WYwYTFsHZFMXS_5voQbsFc3eA2JIAK5M1up4Mazi003Y47FEgzz5JP6T5G0fs9eFXAvd0BVIZc hLZkuw7smRqLfrx7TnU8YqsxR9gomORq-prbINL-Dkq=?print=true&nonce=kbmu08rh3j1mi&user=12208606973700736216&hash=hr0vl8i80sklkdj3b6bd3637j4h3pmbn. Acesso em 07 mar. 2023. p. 1-2.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ *Ibidem*.

§ 1º No caso de microempresa ou de empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado.

Será abordado nos próximos subtítulos, especificamente cada área que o empregado é prejudicado com o salário pago por fora, e o prejuízo que o mesmo terá posteriormente, até o fim de sua vida empregatícia, e em sua futura aposentadoria. Não só a prejuízos durante a vida empregatícia, mas também os tributos deixados de recolher sob o contratado geram fraude na transferência da empresa.⁸⁰

Para esse caso, o parágrafo único, art. 448-A, da CLT, estabelece que “A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência”.⁸¹

A manipulação da anotação do contrato de trabalho na CTPS e a dissimulação do pagamento de salários por fora dos contracheques também configuram o delito de violação de direito garantido pela legislação trabalhista.⁸²

A Lei nº 8.137/90 estabelece que o empregador está praticando um delito contra a ordem tributária, o que pode resultar em multa e pena de reclusão.

Art. 1º Constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo, ou contribuição social e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:
I - omitir informação, ou prestar declaração falsa às autoridades fazendárias;
[...]
Pena - reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.
[...].⁸³

O empregador não apenas exclui o salário da base de cálculo das obrigações sociais, mas também de parcelas devidas ao empregado, como o repouso semanal remunerado e as férias, INSS e FGTS.⁸⁴

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

⁸² FILHO, Georgenor de Sousa Franco, **Ações constitucionais trabalhistas**. Belém, Editora Auger, 14 de fevereiro de 2022. Disponível em:

https://www.ipcom.org.br/files/ugd/b862e6_043fe800806c4faa941ede402998fb35.pdf#page=54. Acesso em: 07 mar. 2023. p.36.

⁸³ BRASIL. Lei n. 8.137, de 27 de dezembro de 1990. **Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm. Acesso em: 05. jul. 2023.

⁸⁴ MARACAT, Eduardo Milléo. **A criminalização do salário "por fora" e o papel do juiz do trabalho** Enamat, Paraná, 2013. Disponível em: https://doc-04-0k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/jnhd4vevq3kuhap82t78psj32agopnvi/n1fs4df375i7ta7aq2rq66appg9f63iu/1678202325000/gmail/12208606973700736216/ACFrOgB_e9_WYwYTFsHZFMXS_5voQbsFc3eA2JIAK5M1up4Mazi0O3Y47FEgzz5JP6T5G0fs9eFXAvd0BVIZc

Essa sonegação fiscal deixou de ser simplesmente um ilícito administrativo para se transformar em crime.

O pagamento de salário extrafolha ou por fora trata-se de prática voltada para a sonegação fiscal, que obstaculiza o direito à prova documental dos salários, prevista no artigo 464 da CLT. Dá-se, assim, especial valor à prova oral e aos indícios que levam à prática do ato ilícito, sendo suficiente o convencimento formado no espírito do julgador. Aplica-se, na espécie, o princípio da imediação, bem como o da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual deve o operador do direito pesquisar sempre a prática entre os sujeitos da relação de trabalho efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes.⁸⁵

Na mesma linha de pensamento, a ocultação de remuneração traz consigo ilegalidades como caracterizar falsificação de documentos públicos e sonegação de contribuição previdenciária, com previsão no Código Penal:

Art. 299 - Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante:

Art. 337-A. Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

II – deixar de lançar mensalmente nos títulos próprios da contabilidade da empresa as quantias descontadas dos segurados ou as devidas pelo empregador ou pelo tomador de serviços; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

III – omitir, total ou parcialmente, receitas ou lucros auferidos, remunerações pagas ou creditadas e demais fatos geradores de contribuições sociais previdenciárias: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)⁸⁶

No mesmo sentido:

EMENTA: DIREITO PENAL.FALSIDADE IDEOLÓGICA. ARTIGO 299 DO CP. INSERÇÃO DE DADOS FALSOS EM CONTRATO DE TRABALHO E GFIPS. AUTORIA E DOLO. 1. **A inserção de informações sabidamente inverídicas em contrato de trabalho e GFIPs configura o crime de falsidade ideológica previsto no artigo 299 do Código Penal.** 2. As provas apresentadas não permitem afirmar, com a certeza que exige o juízo

[hLZkuw7smRqLfrx7TnU8YqsxR9gomORg-prbINL-Dkg=?print=true&nonce=kbmu08rh3j1mi&user=12208606973700736216&hash=hr0vl8i80skldj3b6bd3637j4h3pmbn](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 09 mar. 2023. p.65.

⁸⁵BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT- RO 000538-97.2013.5.03.0007**; 3º Turma. Rel^a Des^a Taísa Maria Macena de Lima; DJEMG 07/04/2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1112519935>. Acesso em 06 jul. 2023.

⁸⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 09 mar 2023.

criminal, que os réus foram responsáveis pela ocultação da remuneração dos empregados da empresa, razão pela qual a absolvição é medida que se impõe.⁸⁷

Porém, é de extrema importância trazer divergências nos entendimentos sobre a sentença trabalhista ser ou não suficiente para a justiça federal condenar o empregador por crime de sonegação fiscal. Veja-se:

EMENTA: PENAL E PROCESSUAL. SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ART. 337- A, III, DO CP. CRÉDITO CONSTITUÍDO EM SENTENÇA TRABALHISTA. INSUFICIÊNCIA. ATIPICIDADE RECONHECIDA DE OFÍCIO. ABSOLVIÇÃO. RECURSO PREJUDICADO. Embora a sentença trabalhista seja apta a reconhecer a existência do crédito tributário, a teor do disposto no art. 114, VIII, da CF/88, a sua constituição definitiva para fins de imputação penal somente ocorre com o devido lançamento, apurado por meio do competente procedimento administrativo-fiscal. Atipicidade reconhecida de ofício. Absolvição.⁸⁸

EMENTA: PROCESSO PENAL. SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ART. 337-A DO CÓDIGO PENAL. CRÉDITOS FISCAIS DECORRENTES DE SENTENÇA TRABALHISTA. DOCUMENTO HÁBIL A ALICERÇAR A DENÚNCIA. MATERIALIDADE DEMONSTRADA. SV N. 24 DO STF ATENDIDA. 1. Há vários modos de constituição do crédito tributário além do lançamento. 2. A CF prevê que a Justiça do Trabalho executará os créditos tributários decorrentes das sentenças que proferir, sendo, nesses casos, desnecessário o lançamento pela autoridade fiscal. 3. A sentença trabalhista satisfaz a condição objetiva de punibilidade a que se refere a Súmula Vinculante n. 24 do STF.⁸⁹

A súmula 62 do STJ estabelece ser de competência estadual para julgar o crime de falsificação de documento público “Compete à Justiça Estadual processar e julgar o crime de falsa anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, atribuída à empresa privada”.⁹⁰

Dos votos, entende-se ser uma ofensa a um bem jurídico de direito privado, não havendo lesão a bens, serviços ou interesses da União a invocar a competência

⁸⁷ BRASIL. Tribunal Regional Federal. **TRF4, ACR 5002944-53.2016.4.04.7121**. 8º Turma. Relator Leandro Paulsen. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=arguicao_inconstitucionalidade_listar. Acesso em: 05 jul. 2023.

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **TRF4, ACR 5000558-93.2019.4.04.7202**. 7º Turma, Relatora SALISE MONTEIRO SANCHOTENE, juntado aos autos em 12/02/2020). Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/809522131/inteiro-teor-809522604>. Acesso em 03 jul. 2023.

⁸⁹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **ENUL 5005669-66.2016.4.04.7201**. 4º Seção Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 07/06/2017) Disponível em https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=arguicao_inconstitucionalidade_listar. Acesso em 03 jul. 2023.

⁹⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 62**. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/sumstj/author/proofGalleyFile/5256/5381#:~:text=S%C3%9AMULAN.62,%3A%20CF%2F1988%2Cart>. Acesso em: 05. jul. 2023.

da Justiça Federal (art. 109, I da CF/88).⁹¹ Entretanto para obtenção de benefício previdenciário junto à Autarquia Previdenciária (INSS), a competência seria da Justiça Federal.

Sem dúvida, a sonegação de impostos impede que o Estado obtenha recursos importantes para melhorar as condições de vida da população e investimentos no desenvolvimento socioeconômico.⁹²

O Estado precisa das arrecadações para se tornar mais forte e suportar os efeitos da economia global, sobretudo o desemprego estrutural e suas consequências sociais.⁹³

Logo, tornou-se um bem jurídico tutelado penalmente, tendo sanções mais rigorosas à empresa.

2.2. NÃO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS

Em 1943, com a aprovação do Decreto-Lei n. 5.452, o Ministério do Trabalho, elaborou a consolidação e também ordenou o primeiro projeto de consolidação das Leis de Previdência Social.⁹⁴

Sendo então um conjunto de direitos e regras que buscam dar ao trabalhador e sua família amparo e apoio ao final da vida laborativa por meio de um benefício, cujo conceito e destinação estão definidos no artigo 194 da CF/88.⁹⁵

⁹¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05. jul. 2023.

⁹² BARACAT, Eduardo Milléo. **SALÁRIO "POR FORA" E CRIME DE CONTRA A ORDEM TRIBUTÁRIA**. Enamat, 2013. Disponível em https://doc-04-0k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/jnhd4vevq3kuhap82t78psj32a qopnvj/ggapsu64m5ecsfllqfhlomk4j371t7dba/1678402725000/gmail/12208606973700736216/ACFrOg BmKmARNMyGVnZ1lvCcC6kRvqQqdU8TXBqJhwv_Jq7QzJc8O_tztUuE3JeeSt_7s3OnVrp2SytJl0Fu nmlQpfWzkbqcjUmflY_n4feT6L-EOrBjasTjtzgM_2A=?print=true&nonce=big61mqdsjru&user=12208606973700736216&hash=qpo79qssp89uqibseco2deutd6tui45p. Acesso em 10 mar. 2023. p.12.

⁹³ BARACAT, Eduardo Milléo. **SALÁRIO "POR FORA" E CRIME DE CONTRA A ORDEM TRIBUTÁRIA**. Enamat, 2013. Disponível em https://doc-04-0k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/jnhd4vevq3kuhap82t78psj32a qopnvj/ggapsu64m5ecsfllqfhlomk4j371t7dba/1678402725000/gmail/12208606973700736216/ACFrOg BmKmARNMyGVnZ1lvCcC6kRvqQqdU8TXBqJhwv_Jq7QzJc8O_tztUuE3JeeSt_7s3OnVrp2SytJl0Fu nmlQpfWzkbqcjUmflY_n4feT6L-EOrBjasTjtzgM_2A=?print=true&nonce=big61mqdsjru&user=12208606973700736216&hash=qpo79qssp89uqibseco2deutd6tui45p. Acesso em 10 mar. 2023. p.24.

⁹⁴ LEITÃO, André S. **Instituto Nacional do Seguro Social: Técnico INSS: Nível Médio**. Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553601653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601653/>. Acesso em: 01 maio 2023. p.163.

⁹⁵ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 jul.. 2023.

Nas palavras de Cleonice Witt:

Referente ao cálculo da contribuição previdenciária, trata-se de uma obrigação no caso dos trabalhadores com registro na carteira e facultativa no caso dos trabalhadores informais. A contribuição previdenciária, apesar de ser de responsabilidade do empregado, é calculada e recolhida pelo empregador e descontada no salário do empregado. O cálculo leva em consideração o salário do empregado (denominado de salário de contribuição), que será adequado às “faixas de alíquotas para contribuição”.⁹⁶

O desconto do INSS é uma alíquota calculada sobre o salário do trabalhador como uma contribuição com a previdência, possibilitando a futura aposentadoria, todo esse cálculo é feito exclusivamente pela empresa empregadora.⁹⁷

Disciplinada no artigo 30, inciso I, letra "a" da lei 8.212/91, cita:

"Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:
I - a empresa é obrigada a:
a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração; [...]"⁹⁸

No caso das empresas, a base de cálculo é o montante total da sua folha de pagamentos, ou seja, o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas aos trabalhadores que lhe prestaram serviços.⁹⁹

Dessa forma, o que não constar dos valores pagos no contra cheque não são contabilizados para fins previdenciários, gerando automaticamente uma redução nos gastos para a empresa, pois quanto maior o salário, maior será a contribuição dos encargos.¹⁰⁰

Além das obrigações sociais recolhidas pelo governo sobre a folha de pagamentos, diversos itens que compõem a remuneração do trabalhador entram no

⁹⁶ WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo A.; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de; et al. **Contabilidade da Folha de Pagamento**. Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901688/>. Acesso em: 01 maio 2023. p.180.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ BRASIL, **Organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 22 maio 2023.

⁹⁹ WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo A.; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de; et al. **Contabilidade da Folha de Pagamento**. Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901688/>. Acesso em: 01 maio 2023. p.181.

¹⁰⁰ *Ibidem*.

cômputo dos tributos, o que pode resultar em uma carga tributária superior a 102%.¹⁰¹

Essas alíquotas descontadas variam de acordo com o salário do empregado, entre 7,5% a 14% do salário previsto na CTPS, de acordo com o Ministério do Trabalho e da Previdência.

Salário de Contribuição	Alíquota
Até R\$1320,00	7,5 %
R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9 %
R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14%

Fonte: Ministério do trabalho e da previdência 2023 (Brasil, 2023)¹⁰²

Quando se fala em custo total do trabalho, e essa porcentagem de encargos que o empregador tem que pagar, o Brasil ocupa uma posição elevada no ranking mundial.¹⁰³ O crime de sonegação é essa não integração do salário “por fora” na base de cálculo da contribuição ao INSS.

Segue abaixo um trecho de um artigo sobre salário "por fora" na revista "Trabalho Necessário", escrito por Carolina Araújo de Carvalho:

O salário pago "por fora" não entra na base de cálculo das contribuições sociais, como o FGTS e o INSS, prejudicando o trabalhador que, no futuro, pode ter problemas para receber esses direitos. Além disso, essa prática é considerada ilegal e pode gerar consequências negativas para a empresa, como multas e processos trabalhistas.¹⁰⁴

O Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região do Estado de Minas Gerais tem decisão reconhecendo a indenização por salário pago por fora, com a responsabilização do empregador em pagar a diferença dos valores não contribuídos de maneira correta ao INSS.

¹⁰¹ LUPI, Carlos. **Sistema de informações para acompanhamento das negociações coletivas no Brasil**. Dieese, 2006. Acesso em: 01 maio 2023. p.9.

¹⁰² BRASIL. **Tabela de incidência de INSS**. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/confira-a-nova-tabela-de-contribuicao-para-a-previdencia>. Acesso em 21 abr. 2023.

¹⁰³ BRASIL. **Tabela de incidência de INSS**. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/confira-a-nova-tabela-de-contribuicao-para-a-previdencia>. Acesso em 21 abr. 2023.

¹⁰⁴ CARVALHO, Carolina Araújo de. **O salário "por fora" e suas consequências para o trabalhador e a empresa**. Trabalho Necessário, v. 2, n. 1, p. 13-24, 2020.

(TRT-3 - RO: 00100276920215030043 MG 0010027-69.2021.5.03.0043, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Data de Julgamento: 08/06/2021, Décima Turma, Data de Publicação: 11/06/2021.)

SALÁRIO "POR FORA". CONFIGURAÇÃO. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA IMEDIAÇÃO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA. **O pagamento de salário extrafolha ou "por fora" trata-se de prática voltada para a sonegação fiscal,** que obstaculiza o direito à prova documental dos salários, prevista no artigo 464 da CLT. Dá-se, assim, especial valor à prova oral e aos indícios que levam à prática do ato ilícito. Aplica-se, na espécie, o princípio da imediação, bem como o da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual deve o operador do Direito pesquisar sempre a prática entre os sujeitos da relação de trabalho efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes. (grifos nossos)¹⁰⁵

Já é de entendimento dos tribunais também, que em caso salário extra folha tem-se a possibilidade de revisão de aposentadoria, devido a valores que devem ser corrigidos, conforme julgados abaixo.

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. REVISÃO DE BENEFÍCIO. PARCELAS RECONHECIDAS EM RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS. **O êxito do segurado em anterior reclamatória trabalhista, com relação ao reconhecimento de parcelas salariais, atribui no direito de postular a revisão dos salários-de-contribuição componentes do período de cálculo do benefício, ainda que a Autarquia Previdenciária não tenha participado da relação processual. A reclamatória trabalhista é pressuposto sine qua non para o pedido de revisão da aposentadoria na hipótese do pedido ser baseado na alteração dos salários de contribuição.** Nesses casos, o Superior Tribunal de Justiça vem se manifestando no sentido de que o prazo de decadência do direito à revisão do ato de concessão do benefício flui a partir do trânsito em julgado da sentença trabalhista [...].¹⁰⁶

Também, o julgamento do Tribunal Regional Federal da 4ª Região:

EMENTA: PROCESSUAL CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA ESPECIAL. REVISÃO. RETIFICAÇÃO DOS SALÁRIOS-DE-CONTRIBUIÇÃO. PRÉVIA SENTENÇA TRABALHISTA. DESNECESSIDADE. EXIGÊNCIA DE PROVA MATERIAL. 1. **É possível pleitear diretamente a revisão de benefício previdenciário pela retificação dos salários-de-contribuição, sem que antes se tenha obtido o reconhecimento das verbas remuneratórias extras na seara trabalhista.** 2. Conforme dispõe o art. 29-A da Lei 8.213/1991, o pedido de

¹⁰⁵BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. TRT-3- RO: 00100276920215030043, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Data de Julgamento: 08/06/2021, Décima Turma, Data de Publicação: 11/06/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/modelos-pecas/modelo-rt-cozinha/1322454353>. Acesso em 22 maio 2023.

¹⁰⁶BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. TRF4 5001276-21.2018.4.04.7204, 9ª Turma, Relator João Batista Lazzari. Juntado aos autos em 14/12/2018. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=arguicao_inconstitucionalidade_listar. Acesso em: 06 jul. 2023.

retificação das informações do CNIS acerca de remunerações deve estar calcado em documentos comprobatórios dos dados divergentes.¹⁰⁷

Nos dias atuais, a desoneração não é mais um argumento convincente, já que a arrecadação previdenciária total e patronal tem apresentado aumento anual, de acordo com dados do Ministério da Previdência Social.¹⁰⁸

A súmula 264 do Tribunal Superior do Trabalho também explica que:

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.¹⁰⁹

Dessa forma, quando se tenta burlar o sistema tributário, é passível de uma indenização pedindo pela reintegração dos valores.

Sobre o assunto, às considerações de Ivan Kertzman:

A conclusão sobre o impacto dos tributos sobre a folha de pagamentos no mercado de trabalho supõe, implicitamente, que a incidência do tributo recai totalmente sobre o empregador, que enfrenta um custo salarial mais elevado que o determinado pelo mercado. Nada garante, entretanto, que esta suposição seja correta, pois no caso do mercado de trabalho os encargos sobre a folha resultam em desemprego apenas quando eles não podem ser repassados aos trabalhadores na forma de salários mais baixos.¹¹⁰

Isso significa que os trabalhadores brasileiros sempre terão salários inferiores comparados aos outros países por conta da alta carga tributária incidente na folha de pagamento.

Dessa forma, poderá haver reclamatória trabalhista, no pressuposto de pedido de revisão da aposentadoria na hipótese do pedido ser baseado na alteração dos salários de contribuição.¹¹¹

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **AC 5001284-81.2020.4.04.9999**, 10º TURMA, Relator LUIZ FERNANDO WOWK PENTEADO, juntado aos autos em 13/08/2021. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/1263981185>. Acesso em 03 jul. 2023.

¹⁰⁸ KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. Salvador, 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/IVAN%20KERTZMAN%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p.170.

¹⁰⁹ 264. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 264**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 22 maio 2023.

¹¹⁰ KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. Salvador, 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/IVAN%20KERTZMAN%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p.174.

¹¹¹ *Ibidem*.

Nesses casos, o Superior Tribunal de Justiça vem se manifestando no sentido de que o prazo de decadência do direito à revisão do ato de concessão do benefício flui a partir do trânsito em julgado da sentença trabalhista.¹¹²

2.3. CONTRIBUIÇÃO MENOR PARA O FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi concebido em 1966, com a publicação da Lei 5.107, pelo ministro do Planejamento do governo do marechal Castello Branco, Roberto Campos.¹¹³

Maurício Godinho Delgado acrescenta

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço consiste em recolhimento pecuniários mensais, em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, conforme parâmetro de cálculo estipulado legalmente, podendo ser sacado pelo obreiro em situações tipificadas pela ordem jurídica, sem prejuízo de acréscimo percentual condicionado ao tipo de rescisão de seu contrato laborativo, formando, porém, o conjunto global e indiferenciado de depósitos um fundo social de destinação legalmente especificada.¹¹⁴

Quando da sua criação, o objetivo era de quando houver demissão o funcionário ter uma garantia de valores a receber até achar outro emprego.¹¹⁵

O FGTS é um fundo criado com o objetivo de proteger o trabalhador que foi demitido sem justa causa.

Nas palavras de Luciano Martinez:

Passaram a conviver no ordenamento jurídico duas espécies de empregados:

- a) aqueles que estavam totalmente inseridos no regime do FGTS, inclusive por conta de opção anterior à promulgação da constituição;
- b) e os que viviam situação híbrida, porque, não tendo optado pelo FGTS, foram obrigados a ingressar nesse regime pelo texto constitucional.¹¹⁶

¹¹² KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. Salvador, 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/IVAN%20KERTZMAN%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023. p.174.

¹¹³ *Ibidem*.

¹¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 1410.

¹¹⁵ Agência Senado, 2017. **Em 1967, o FGTS substituiu a estabilidade no emprego**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego>. Acesso em 24 abr. 2023.

¹¹⁶ Universidade Federal do Rio Grande do Sul. **O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) como poupança forçada**. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/188987/001080474.pdf?sequence=1#:~:text=O%20>

Sérgio Pinto Martins considera o conceito do FGTS como:

O nome do instituto em estudo é Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), porém este não garante o tempo de serviço, apenas uma poupança para o trabalhador, ao contrário do que ocorria com a indenização.

O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa.¹¹⁷

Nota-se que os doutrinadores concordam que se trata de um depósito bancário que forma uma espécie de poupança.

De maneira geral, aqueles que contribuem para o FGTS são os empregadores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, que atuam na administração direta ou indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios regidos pela CLT.¹¹⁸

Os favorecidos do FGTS são todos os trabalhadores que têm seu emprego regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, os rurais, empregados temporários e avulsos.¹¹⁹

No tocante à natureza jurídica do FGTS quanto ao empregado, Sérgio Pinto Martins cita que “não se pode negar, contudo, que o FGTS é um instituto de natureza trabalhista, no concernente ao empregado”.¹²⁰ considerando então que o FGTS tem natureza jurídica tributária.

Os depósitos não podem ser pagos diretamente para o empregado, de acordo com o artigo 15 da Lei n. 8036/90.¹²¹ Devendo ser depositado em uma conta bancária na Caixa Econômica Federal de titularidade do empregado até o dia 7 de

FGTS%20foi%20institu%C3%ADdo%20pela,de%208%25%20do%20seu%20sal%C3%A1rio. Acesso em: 01 maio 2023. p. 49.

¹¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Op. cit.**, p. 443.

¹¹⁸ DOS SANTOS, Bruno Henrique Ferreira. **DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: Um Estudo de Caso sobre Impacto Tributário dos Encargos Trabalhistas no Resultado Financeiro de uma Empresa do Segmento Calçadista**. Minas Gerais, 2018. Disponível em; <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/ALIUOTAS%20FP.pdf>. Acesso em: maio 2023. p. 40-41.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Op. cit.**, p. 447.

¹²¹ BRASIL. Lei n. 8.036 de 11/05/1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Legislativo. Brasília, DF, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 01 maio 2023.

cada mês, o valor de 8% sobre a remuneração total (salário bruto), através de guia GRF.¹²²

A alíquota do FGTS mensal refere-se ao salário total, valor bruto do salário adquirido durante o mês de serviço. A lei que Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências deixa claro que:

Art. 23. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência a verificação do cumprimento do disposto nesta Lei, especialmente quanto à apuração dos débitos e das infrações praticadas pelos empregadores ou tomadores de serviço, que serão notificados para efetuar e comprovar os depósitos correspondentes e cumprir as demais determinações legais.

§ 1º Constituem infrações para efeito desta lei:

I - não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, bem como os valores previstos no art. 18 desta Lei, nos prazos de que trata o § 6º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; [...]

IV - deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração;

§ 2º Pela infração ao disposto no § 1º deste artigo, o infrator estará sujeito às seguintes multas:

b) 30% (trinta por cento) sobre o débito atualizado apurado pela inspeção do trabalho, confessado pelo empregador ou lançado de ofício, nas hipóteses previstas nos incisos I, IV e V do § 1º deste artigo;¹²³

Neste sentido, a Súmula 63 do TST “A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais”.¹²⁴

Logo, se o empregador põe um valor menor na CTPS, ele depositará menos que o devido, porque a base de cálculo é o valor registrado na carteira de trabalho, prejudicando os trabalhadores de diversas formas, como a falta de comprovação de renda para a aquisição de empréstimos e financiamentos, a ausência de recolhimento correto do FGTS. Essa comprovação do regular recolhimento dos valores de FGTS compete à empregadora, em razão do dever de documentação da relação trabalhista.¹²⁵

¹²² DOS SANTOS, Bruno Henrique Ferreira. **DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: Um Estudo de Caso sobre Impacto Tributário dos Encargos Trabalhistas no Resultado Financeiro de uma Empresa do Segmento Calçadista**. Minas Gerais, 2018. Disponível em; <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/ALIQOTAS%20FP.pdf>. Acesso em: maio 2023. p. 41.

¹²³ BRASIL. Lei n. 8.036 de 11/05/1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Legislativo. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 01 maio 2023.

¹²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 112**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-63-do-tst/1431368828>. Acesso em 04 jul. 2023.

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. **TRT-4 PROCESSO nº 0020271-62.2020.5.04.0561** (ROT), Relator: Fernando Luiz de Moura Cassal, Data de Julgamento:

Nesse sentido, a Súmula 461 do TST:

FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01,02 e 03.06.2016. **É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS**, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).¹²⁶ (grifo nosso)

Dessa forma, tratando-se de alegação de salário extra folha, o ônus da prova recai sobre a parte autora.

Logo, na dispensa sem justa causa, ele tem direito ao saldo do FGTS que o empregador depositou durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido de multa rescisória de 40% acima do valor total. Dessa forma, o valor depositado do FGTS sendo menor, a multa terá um valor inferior do que realmente lhe seria de direito.¹²⁷

2.4. CONSEQUÊNCIAS EM UM SUPOSTO ACIDENTE DE TRABALHO

Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo antigo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), hoje Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) a Lei n. 6.367/1976:

Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.¹²⁸

08/03/2023, Sexta Turma, Data de Publicação: 09/03/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/modelos-pecas/modelo-rt-cozinha/1322454353>. Acesso em 22 maio 2023.

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 461**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 22 maio 2023.

¹²⁷ DOS SANTOS, Bruno Henrique Ferreira. **DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: Um Estudo de Caso sobre Impacto Tributário dos Encargos Trabalhistas no Resultado Financeiro de uma Empresa do Segmento Calçadista**. Minas Gerais, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/ALIUOTAS%20FP.pdf>. Acesso em: maio 2023. p. 41.

¹²⁸ BRASIL. Lei n. 6.367, de 19 de outubro de 1976. **Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1976. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em 07 jul. 2023.

Equiparam-se ao acidente do trabalho, o que embora não tenha sido a causa única, estando ligado ao trabalho, contribui diretamente para o dano, como a morte, a perda ou redução da capacidade laboral, ou produz lesão que necessite de atenção médica para a sua recuperação.¹²⁹

A Lei Previdenciária ainda equipara a acidente de trabalho:

[...] II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. [...] ¹³⁰

Assim, além dos acidentes comuns ocorridos durante o trabalho, os mencionados no artigo 21 da Lei nº 8.213/91 são considerados como acidentes de trabalho tanto para fins previdenciários quanto trabalhistas, conferindo ao trabalhador acidentado direito à estabilidade temporária no emprego.¹³¹

¹²⁹ BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 07 jul. 2023.

¹³⁰ BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 07 ago. 2023.

¹³¹ DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna. A Responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a reforma trabalhista. Santa Catarina, 2018. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213942/2018_domingues_rodrigo_responsabilidade_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 ago. 2023. p.14.

Destacam-se também os efeitos mínimos gerados no contrato de trabalho em caso de afastamento por motivo de acidente do trabalho (a partir do 16º dia) a contagem do tempo de serviço para efeito de indenização de estabilidade (parágrafo único do art. 4º da CLT).¹³²

Os depósitos do FGTS são obrigatórios em caso de licença decorrente de acidente de trabalho (inciso III do art. 28 do Decreto n. 99.684/90)¹³³ sobre o valor do salário como já era vindo depositado do empregado.

Quando o salário é pago "por fora", o trabalhador pode ser prejudicado em caso de acidente de trabalho, pois o valor da indenização a ser recebida é calculado com base na remuneração registrada em carteira de trabalho. Assim, se parte do salário não é declarado, o valor da indenização pode ser menor do que seria se o trabalhador recebesse todo o salário de forma regular.¹³⁴

Trazendo um caso prático, para maior entendimento, em 2012 um empregado da empresa paulista Comercial Cerávolo Ltda sofreu um acidente rodoviário e acabou ficando paraplégico, precisando ser afastado do trabalho e assegurado pelo INSS, como recebia salário por fora, o Tribunal entendeu que o trabalhador foi lesado moralmente, já que quando mais precisou ele não teve como receber tais valores.¹³⁵

Nesse sentido, a jurisprudência sobre o caso:

SALÁRIO NÃO CONTABILIZADO ("POR FORA"). ACIDENTE AUTOMOBILÍSTICO SOFRIDO PELO RECLAMANTE. REDUÇÃO DO PAGAMENTO. DANO MORAL CONFIGURADO. Trata-se de hipótese na qual a reclamada, após acidente automobilístico que resultou na paraplegia do reclamante, reduziu o salário que vinha sendo pago "por fora". **A redução, levada a efeito no momento em que o reclamante mais necessitava da integralidade de seus vencimentos, de modo a honrar com as obrigações habitualmente assumidas, redundou em ato ilícito, na forma do artigo 186 do Código Civil.** Tal prática configura dano moral que deve ser indenizado pela reclamada, pois reduzir salário é atingir direito fundamental à subsistência própria e da família e ofender a dignidade da pessoa humana. Tem-se por violado o dispositivo de lei citado, o que determina o provimento do recurso, restabelecendo-se a sentença, no

¹³² CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 03 jul. 2023. p. 142.

¹³³ BRASIL. Decreto n. 99.684/90. **Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm. Acesso em: 08 jul. 2023.

¹³⁴ *Ibidem*.

¹³⁵ ADVOCACIA. Nogueira. **Jusbrasil, Salário "Por Fora"? Entenda que o Pagamento de Salário Extra Folha é Ilegal Para a Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/recebe-parte-do-salario-por-fora-entenda-que-o-pagamento-de-salario-extra-folha-e-ilegal-para-a-justica-do-trabalho/508447821>. Acesso em: 08 jul. 2023.

particular. Recurso de revista conhecido e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento provido. Recurso de revista conhecido e provido.¹³⁶

Conseqüentemente:

SALÁRIO “POR FORA”. INTEGRAÇÃO. DEFERIMENTO. Em que pese a presunção de veracidade das anotações contidas na CTPS do obreiro (CLT, art. 40, I, e Súmula 12 TST), **o contrato de trabalho é contrato realidade e o processo do trabalho rege-se pela busca da verdade real, de modo que cumpre ao reclamante demonstrar, por qualquer meio de prova admitido em Direito**, a inidoneidade das anotações e a verdade dos fatos por ele alegados, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC, ônus do qual se desvencilhou, através da prova oral produzida, que atestou tanto a existência de pagamento habitual de salário não contabilizado como a sua quantificação.¹³⁷

Para Maurício Godinho Delgado:

O dano moral consiste: [...] em toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana. Nesse quadro, a doença ocupacional, a doença profissional e o acidente do trabalho podem, segundo sua gravidade, provocar substanciais dores físicas e psicológicas no indivíduo, com intensidade imediata ou até mesmo permanente, ensejando possibilidade jurídica de reparação. [...] ¹³⁸

Analisando a situação, com a ajuda dos julgados bem como da doutrina, nota-se que é compatível com dano moral, os tribunais entendem que o trabalhador é prejudicado por não poder receber tais verbas de acordo com o salário que ganhava junto a empresa ¹³⁹.

Não há como negar que um acidente de trabalho tem impacto não só para o empregado e empresa, mas também para toda a sociedade. Afinal, cabe ao Estado gerenciar os recursos destinados às indenizações.¹⁴⁰

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR-461-82.2010.5.15.0129. 3ª Turma**. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. Data: 05/09/2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/929594147/inteiro-teor-929594910>. Acesso em: 08 jul. 2023.

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **RO 00112432020145010026 RJ. 10ª Turma**. Desembargador Relator: Leonardo Dias Borges. Data: 20/07/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/222126907/inteiro-teor-222126920>. Acesso em: 08 jul. 2023.

¹³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 705.

¹³⁹ ADVOCACIA NOGUEIRA. Salário “Por Fora”? Entenda que o Pagamento de Salário Extra Folha é Ilegal Para a Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/recebe-parte-do-salario-por-fora-entenda-que-o-pagamento-de-salario-extra-folha-e-ilegal-para-a-justica-do-trabalho/508447821>. Acesso em: 07 ago. 2023.

¹⁴⁰ PLATEN, Manuela. **Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho**. Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/7364/1/TCC%20-%20%20Responsabilida>

Após este capítulo faz-se necessário explanar sobre as obrigações e sanções ao empregador que efetuar o pagamento por fora do registrado bem como deve ser feita a regularização da folha de pagamento.

CAPÍTULO 3

DAS MEDIDAS A SEREM TOMADAS PARA REGULARIZAÇÃO DO SALÁRIO

3.1. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A partir do estudo realizado no segundo capítulo, o salário por fora, ou seja, aquele que é pago sem o devido registro, configura uma violação aos direitos do empregado, além de ferir as normas trabalhistas vigentes. Essa prática é comumente utilizada por empregadores com o intuito de sonegar encargos sociais e trabalhistas, assim como para evitar o pagamento de horas extras e benefícios adicionais.

Dessa forma, os tribunais têm se pronunciado de forma contundente contra essa prática, entendendo que o empregado tem direito a receber a totalidade do salário combinado¹⁴¹. Portanto, é fundamental que os empregados estejam cientes de seus direitos e denunciem qualquer irregularidade relacionada ao pagamento de salário por fora, pois é um dever legal do empregador garantir o cumprimento correto das obrigações trabalhistas.

Além das obrigações essenciais, como pagamento de salários e férias, o empregador também precisa ser diligente em registrar os funcionários e fornecer todas as informações sociais e tributárias necessárias aos órgãos governamentais.

Agir de forma profissional e responsável é fundamental para garantir a conformidade com essas determinações legais.¹⁴²

É imprescindível que o empregador assuma o compromisso de cumprir todas essas responsabilidades legais, não apenas para evitar problemas legais e multas¹⁴³, mas também para demonstrar um verdadeiro compromisso com o bem-estar de seus funcionários.

¹⁴¹ KINCZESKI, Gabriel Nascimento. **Folha de pagamento: Impacto financeiro dos gastos com empregados gerados pela política de expansão de uma empresa**. Florianópolis, 2011. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/121020/295951.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 set. 2023.

¹⁴² *Ibidem*.

¹⁴³ *Ibidem*.

A efetuação do cadastro do colaborador na empresa é imprescindível e deve ser realizada no momento da sua admissão, obrigatoriedade essa estipulada pelo artigo 41 da CLT, que estabelece:

Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.¹⁴⁴

Entretanto, aquele que violar uma norma estará cometendo ato ilícito, assim, se este ato ilícito acarretar dano a terceiro, estará obrigado a repará-lo.

Se tratando de conceito dano moral Cleiton Reis ensina:

Trata-se de uma lesão que atinge os valores físicos e espirituais, a honra, nossas ideologias, a paz íntima, a vida nos seus múltiplos aspectos, a personalidade da pessoa, enfim, aquela que afeta de forma profunda não bens patrimoniais, mas que causa fissuras no âmago do ser, perturbando-lhe a paz de que todos nós necessitamos para nos conduzir de forma equilibrada nos tortuosos caminhos da existência.¹⁴⁵

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz em seu artigo 5º, incisos V, como direito e garantia fundamental “V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.”¹⁴⁶

Alvino Lima descreve:

A responsabilidade deve surgir, exclusivamente, do fato, considerando-se a culpa em resquício da confusão primitiva entre a responsabilidade civil e a penal. O que se deve ter em vista é a vítima, assegurando-lhe a reparação do dano e não a ideia de infligir uma pena ao autor do prejuízo causado.¹⁴⁷

A teoria do risco avalia a responsabilidade civil perante os fatos das coisas, ou seja, estabelece a responsabilidade do empregador pelos danos causados pelas coisas, mesmo que causadas por caso fortuito.¹⁴⁸

¹⁴⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 set. 2023.

¹⁴⁵ REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 205.

¹⁴⁶ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado Federal. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

¹⁴⁷ LIMA, Alvino. **Culpa e Risco**. 2ª edição revista e atualizada pelo Professor Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/28421/mod_resource/content/1/Culpa%20e%20Risco%20-%20Alvino%20Lima.pdf. Acesso em: 06 jul. 2023. p. 116.

¹⁴⁸ ROCIO, Bianca. **O homem e sua segurança no trabalho!** Publicado em: 26 jun. 2011. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov/>. Acesso em: 07 Jul. 2023.

Toda empresa tem que procurar se respaldar sobre as leis que regem nosso país, para assim não terem problemas jurídicos relacionados a ações trabalhistas, e como todo empregador, eles também possuem alguns deveres que poderemos falar em alguns tópicos.¹⁴⁹

O artigo 927 do Código Civil prevê:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Logo, em caso de omissão do empregador, gerando dano ao empregado, em virtude da falta de observância das regras, surge o direito de reparação indenizatória.¹⁵⁰

Os atos ilícitos mencionados no artigo 927 estão dispostos nos artigos 186 e 187 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.¹⁵¹

Os atos ilícitos, como ensina Pantaleão:

São aquelas ações, que afrontam o sistema jurídico, colidindo com a lei, com a moral, ou com os bons costumes, direta ou indiretamente, produzindo efeitos involuntários impostos pelo ordenamento jurídico, repercutindo na esfera do Direito, criando deveres para seus agentes e direitos para o prejudicado.¹⁵²

Entende-se então o aspecto dos atos ilícitos são caracterizados pela conduta humana, com a contrariedade ao Direito.

¹⁴⁹ *Ibidem*.

¹⁵⁰ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

¹⁵¹ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

¹⁵² PANTALEÃO; Juliana; PANTALEÃO, Leonardo. **Direito civil - parte geral**. 2. ed. São Paulo: Manole, 2006 p.189.

Conforme observa José Affonso Dallegrave Neto:

A consolidação das leis do trabalho, na mesma linha do código civil de 1916, não se ocupou detidamente dos direitos de personalidade do empregado, com algumas raras exceções, a exemplo da justa causa por ato que viola a honra e a boa fama ou mesmo dos casos de vedação à revista íntima após o expediente. Tudo ficou limitado ao plano meramente patrimonial próprio da época em que se editou a CLT, em 1943, **contudo sendo o empregado necessariamente pessoa física (art. 3º da CLT), os direitos de personalidade encontram-se inevitavelmente em causa em todo e qualquer contrato de trabalho**". (grifo nosso)¹⁵³

Exposto isso, o empregador mesmo que não tenha intuito de cometer o ato ilícito, uma vez feito deve ser reparado, é o caso da teoria do risco, responsabilidade objetiva, na qual o empregador assume os riscos da atividade desempenhada.¹⁵⁴

Para Delgado os riscos da atividade econômica decorre do disposto art. 2º, *caput*, da CLT e:

Consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.¹⁵⁵

O poder do empregador, conforme definido pela doutrina, previsto na CLT, em seu art. 2º, *caput* é conhecido como poder patronal, que para Martinez é

"como aquele que autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, a qual ocorre, assim, de forma subordinada".¹⁵⁶

Dessa forma, quem comanda, gera e determina como a empresa seguirá, é o empregador, este quem deve ter tudo de maneira organizada e em conformidade com a lei.

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz que:

Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a

¹⁵³ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 5. ed. LTR: 2015, p. 163.

¹⁵⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p.339.

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.419.

¹⁵⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p.339.

remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

§ 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.¹⁵⁷

O artigo é claro, e traz instruções sobre como preencher a CTPS e a sua obrigatoriedade na relação entre trabalhador e empregador. É crucial respeitar o § 1º deste artigo, que proíbe qualquer anotação salarial na carteira que não corresponda à realidade do salário efetivamente recebido pelo funcionário.¹⁵⁸

O artigo 456 da CLT destaca a importância das anotações na Carteira de Trabalho como uma das provas disponíveis para comprovar a relação de emprego.¹⁵⁹

Como explicitado por Carrion:

São requisitos necessários para a comprovação do contrato de trabalho, a confissão, atos processuais, documentos comprobatórios, testemunhas legítimas que comprovam os requisitos da relação empregatícia estabelecida com o empregado, a presunção da relação empregatícia [...]".¹⁶⁰

No direito do trabalho, é crucial ir além do contrato de trabalho como mera formalidade. Precisa-se examinar de maneira clara e objetiva os eventos que ocorrem durante o relacionamento entre empregado e empregador, levando em conta todos os aspectos que caracterizam essa relação. É essencial invocar o princípio da primazia da realidade para se aproximar de uma análise o mais justa possível.¹⁶¹

3.2. DA PROIBIÇÃO DO SALÁRIO COMPLESSIVO

O salário complessivo é um tipo de pagamento que os valores são agrupados sem qualquer detalhamento na folha de pagamento, o que dificulta a compreensão

¹⁵⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

¹⁵⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

¹⁵⁹ *Ibidem*

¹⁶⁰ CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo. Saraiva. 2006, p. 309.

¹⁶¹ ADVOCACIA. Bittar. JusBrasil, 2014. **A lesão ao Estado e ao trabalhador com a prática de pagamento de salário por fora**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-lesao-ao-estado-e-ao-trabalhador-com-a-pratica-de-pagamento-de-salario-por-fora/140332942>. Acesso em 21 set. 2023.

do que compõe a remuneração do empregado. Como resultado, o salário aparece como uma única quantia, sem distinção das diferentes partes que o compõem.¹⁶²

Sobre o tema, elucida Pinto Martins:

Será vedado, porém, ao empregador fazer o pagamento do salário complessivo. Complessivo é o conjunto de uma ou mais coisas conexas. Salário complessivo ou complexo é o pagamento englobado, sem discriminação das verbas pagas, como de salário e horas extras. Pode dar ensejo à fraude.¹⁶³

O tema é tão considerável que o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 91, firmando a questão, o qual estabelece: “Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador”.¹⁶⁴

Nesse mesmo sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA. [...] 2. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO-HORA PREVISTA EM NORMA COLETIVA. VIGÊNCIA EXPIRADA. ULTRATIVIDADE EXPRESSAMENTE VEDADA. DISTINÇÃO QUANTO À MATÉRIA VERSADA NA ADPF Nº 323 . TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA . **Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível contrariedade à Súmula nº 91 do TST** .¹⁶⁵Recurso de revista conhecido e provido "

O empregado tem o direito de saber quanto está recebendo a que se refere, verificar a regularidade do pagamento efetuado. Essa etapa é para sua segurança e para a segurança do próprio empregador.

¹⁶² CAZEIRO, Leandro. **Você sabe o que é Salário complessivo? Entenda a Prática Proibida pela CLT.** Logo Sólides Tangerino, 2019. Disponível em:

<https://tangerino.com.br/blog/voce-sabe-o-que-e-salario-complexivo/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20complexivo%20nada%20mais.valor%20apare%C3%A7a%20de%20forma%20unificada>. Acesso em: 26 set. 2023.

¹⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 216

¹⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 91**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91. Acesso em: 25 set. 2023.

¹⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-11827-15.2017.5.15.0084**. 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 22/09/2023). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f87da95ca5635c8cd07bc26a6d62db13>. Acesso em: 30 set 2023.

3.3. O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE O ASSUNTO

A Justiça do Trabalho vem estabelecendo formas de proteger o trabalhador das fraudes face às relações de emprego. A importância da utilização de casos concretos, por meio da jurisprudência, para entender melhor o assunto é imprescindível, por demonstrar a conexão entre a teoria e sua aplicação prática.¹⁶⁶

Já é entendimento do Supremo Tribunal Federal, por decisão plenária, que, os crimes de sonegação e apropriação indébita previdenciária também são crimes materiais, exigindo para sua consumação a ocorrência de resultado naturalístico, consistente em dano para a Previdência.¹⁶⁷

O TRT da 3ª Região já se manifestou acerca do assunto no sentido de que:

O salário aposto na CTPS obreira deve ser exatamente aquele pago ao trabalhador, não se admitindo a quitação extra folha de parcelas de natureza salarial, por configurar não só fraude trabalhista, como, também, sonegação fiscal. Incumbe ao autor, nesses casos, comprovar o recebimento da quantia não registrada (artigo 818 da CLT e 373, I, do CPC).¹⁶⁸

O Recurso Ordinário, de abril de 2023, de Santa Catarina, também reconhece a rescisão indireta do contrato de trabalho diante do princípio da continuidade da relação de emprego que vigora no Direito do Trabalho.

RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. PAGAMENTO DE SALÁRIO EXTRA-FOLHA. O art. 483 da CLT estabelece que o empregado poderá considerar rescindido o seu contrato de trabalho e pleitear a respectiva indenização quando o empregador incorrer em uma das faltas nele elencadas. O mesmo rigor que se exige na análise da falta cometida pelo trabalhador para caracterização da justa causa, diante do princípio da continuidade da relação de emprego que vigora no Direito do Trabalho, também deve ser adotado para a configuração da rescisão indireta. Da jurisprudência do TST **extrai-se que a prática de realizar o pagamento extrafolha configura falta grave patronal, suficiente para ensejar o reconhecimento da rescisão indireta do contrato, nos termos do artigo 483, "d", da CLT.** (grifo nosso)¹⁶⁹

¹⁶⁶ *Ibidem*

¹⁶⁷ NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 5. ed. LTR: 2015, p. 164.

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT 3ª R.; ROT 0010077-55.2022.5.03.0142**; Quinta Turma; Rel. Des. Paulo Maurício Ribeiro Pires; Julg. 15/02/2023; DEJTMG 16/02/2023; Pág. 1928)

¹⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT 12 Ac. 1ª Câmara Proc.**

0000520-40.2022.5.12.0030. Data de Assinatura: 04/04/2023. Relator, Roberto Luiz Guglielmetto. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000520-40.2022.5.12.0030/2#6a94029>.

Acesso em: 08 jul. 2023.

No mesmo sentido o TRT da 14ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. REMUNERAÇÃO ANOTADA NA CTPS. CONTRACHEQUES. PAGAMENTO EXTRA-FOLHA. REMUNERAÇÃO À BASE DE COMISSÕES. ÔNUS DA PROVA. FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO DO AUTOR. **O pagamento "por fora", sendo um fato que contraria a veracidade documental advinda dos registros contidos nos contracheques, revela-se fato constitutivo essencial do direito do autor a diferenças de verbas salariais, cabendo a ele provas tais alegações, consoante art. 818, I, da CLT. [...]**¹⁷⁰

Apesar da rescisão indireta, nota-se que os tribunais entendem que ao receber o salário por fora, deve-se ter uma comprovação, algum resquício que está recebendo de maneira inadequada, de acordo com o art. 818 da Consolidação das Leis trabalhistas, o ônus da prova incumbe ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.¹⁷¹

Assim, havendo prova concreta do seu pagamento deve-se deferir a sua integração ao salário e respectivos reflexos.

SALÁRIO EXTRAFOLHA. ÔNUS DA PROVA. A alegação de recebimento de salário além do consignado nas folhas de pagamento exige prova concreta, ainda que na forma de indícios, que devem ser robustos e consistentes. E por ser fato constitutivo de direito, **é do autor o ônus de prová-lo, de acordo com os termos do art. 818 da CLT, combinado com o art. 373, inc. I, do CPC.** Não tendo a parte autora se desincumbido de seu encargo processual, não são devidos os reflexos da remuneração extra folha alegada.¹⁷²

SALÁRIO EXTRAFOLHA. **Tratando-se de alegação de salário extrafolha, o ônus da prova recai sobre a parte autora, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC.**¹⁷³

¹⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT 14ª R.; **RO 000013-17.2021.5.14.0141**; Segunda Turma; Rel. Des. Ilson Alves Pequeno Junior; DJERO 17/03/2023; Pág. 1656.

¹⁷¹ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 ago. 2023.

¹⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - Processo: 0001098-40.2020.5.12.0008**; 12ª Região. Data de assinatura: 27-04-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mirna Uliano Bertoldi - 6ª Câmara; Relator(a): Mirna Uliano Bertoldi. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/resultado-consulta-processual/Ymc0T0V5RnZNOUtVc3VVMmw3WTJFSkpwEF3NHd0bHYvU1YrV1ZKUGtUVFM2YTcxQWlVNiNWejJ3Wlp5U0owdg%3D%3D>. Acesso em: 06 jul. 2023.

¹⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - 12ª Região; Processo: 0000819-45.2021.5.12.0032**; Data de assinatura: 30-05-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Cesar Luiz Pasold Júnior - 3ª Câmara; Relator(a): Cesar Luiz Pasold Junior. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1119032629>. Acesso em: 16 set. 2023.

No mesmo sentido:

SALÁRIO EXTRA-FOLHA. ART. 818 DA CLT E ART. 333, I, DO CPC. FATO CONSTITUTIVO. ÔNUS PROBATÓRIO. Compete à parte autora a demonstração do alegado recebimento de salário pago "por fora", porquanto fato constitutivo do seu direito, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. **Inexistindo, nos autos, prova inconteste no interesse do obreiro, compatível com a versão inicial, impõe-se a manutenção do julgado de origem que afastou a pretensão de reconhecimento do pagamento na modalidade informal.**¹⁷⁴

Se referindo a uma evidência ou prova que é tão clara, sólida e convincente que não deixa espaço para dúvidas ou contestações, a prova inconteste é considerada indiscutível e inquestionável, logo caso não haja nos registros uma prova inquestionável que favoreça o trabalhador e que esteja em linha com a narrativa inicial, torna-se necessário manter a decisão original que rejeitou a reivindicação de reconhecimento do pagamento de forma informal.¹⁷⁵

Algumas teses trazem que um pagamento extra folha, não é automaticamente necessário para atender completamente às reivindicações do empregado, não podendo o considerar como isento de responsabilidade. Se houve um pagamento "por fora", tanto o empregado quanto o empregador obtiveram vantagens, evitando o pagamento das contribuições sociais e fiscais.¹⁷⁶

Entretanto, Considerar que um funcionário desejaria declarar um salário menor, dificultando a comprovação de renda ao solicitar empréstimos, reduzir a base de cálculo para futura aposentadoria, receber um valor menor de seguro-desemprego; sacar um montante reduzido do FGTS e sua respectiva multa; e evitar o pagamento adequado das verbas rescisórias com base em seus ganhos

¹⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - 12ª Região; Processo: 0000060-63.2022.5.12.0059**; Data de assinatura: 10-05-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Ligia Maria Teixeira Gouvêa - 5ª Câmara; Relator(a): Ligia Maria Teixeira Gouvea. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1738327931/inteiro-teor-1738327933>. Acesso em: 16 set. 2023.

¹⁷⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - 12ª Região; Processo: 0000060-63.2022.5.12.0059**; Data de assinatura: 10-05-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Ligia Maria Teixeira Gouvêa - 5ª Câmara; Relator(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1738327931/inteiro-teor-1738327933>. Acesso em: 16 set. 2023.

¹⁷⁶ HIGA, Flávio da Costa. Revista Consultor Jurídico, 27 de junho de 2022. **O Direito do Trabalho está "por fora"**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-27/direito-civil-atual-direito-trabalho-fora#_ftn6. Acesso em: 16 set. 2023.

reais no momento da rescisão do contrato, tudo isso em troca de um pagamento "por fora", parece ser, no mínimo incomum.¹⁷⁷

À vista disso:

PAGAMENTO DE SALÁRIO EXTRAFOLHA. REFLEXOS. COMPROVAÇÃO. Para a prova do pagamento de salário extra folha 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 extra folha, deve ser mantida a sentença em que foi reconhecida essa prática.** Recurso da ré a que se nega provimento.¹⁷⁸

SALÁRIO EXTRAFOLHA. INTEGRAÇÃO DEVIDA. **Quando o acervo probatório revela a satisfação de salário à margem dos contracheques, é impositiva a condenação do empregador ao pagamento das verbas decorrentes da sua integração.**¹⁷⁹

Dessa forma, para não ser prejudicado, o empregado deve ajuizar uma ação trabalhista para ter o reconhecimento dos valores pagos "por fora" e ter provas documentais ou testemunhais, por conta da difícil comprovação do salário, especialmente por não ser comprovado e normalmente feito em dinheiro espécie.

SALÁRIO EXTRAFOLHA. ÔNUS PROBATÓRIO. PROVA TESTEMUNHAL. **Justamente por não ser documentado, o pagamento de salário extrafolha é questão de difícil comprovação pelo trabalhador,** parte que detém o ônus de prova acerca da matéria, nos termos do art. 818, I, da CLT. Assim, a confirmação do fato por meio de prova testemunhal convincente autoriza o reconhecimento do direito postulado.¹⁸⁰

Dessa forma, a confirmação do recebimento desses valores por meio de prova testemunhal pode permitir o reconhecimento do direito reivindicado, entretanto, é

¹⁷⁷ HIGA, Flávio da Costa. Revista Consultor Jurídico, 27 de junho de 2022. **O Direito do Trabalho está "por fora"**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-27/direito-civil-atual-direito-trabalho-fora#_ftn6. Acesso em: 16 set. 2023.

¹⁷⁸BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **(TRT da 12ª Região; Processo: 0001890-04.2016.5.12.0050**. Data de assinatura: 16-05-2023. Órgão Julgador: Gab. Des. Wanderley Godoy Junior - 1ª Câmara; Relator(a): Wanderley Godoy Junior). Disponível em <https://portal.trt12.jus.br/BI-JURISPRUD%C3%80NCIADEZ2019-02>. Acesso em 02 out 2023.

¹⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **(TRT da 12ª Região; Processo: 0000776-61.2022.5.12.0004**. Data de assinatura: 04-04-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Teresa Regina Cotosky - 5ª Câmara; Relator(a): Teresa Regina Cotosky. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencial>. Acesso em 02 out 2023.

¹⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT da 12ª Região; Processo: 0001001-96.2020.5.12.0054**. Data de assinatura: 04-05-2023. Órgão Julgador: Gab. Des. Amarildo Carlos de Lima - 3ª Câmara; Relator(a): Amarildo Carlos de Lima. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/bi-setembro-2023-04>. Acesso em: 02 out. 2023.

fundamental para sustentar a alegação do trabalhador, buscar depoimentos confiáveis e idôneos para respaldar sua argumentação.

3.4. DA REGULARIZAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Cada vez mais a mão de obra no Brasil enfrenta informalidades nas relações de emprego. Muitos trabalhadores aceitam as informalidades frente à necessidade, ao fato de que o mercado de trabalho está tremendamente competitivo e a quantidade de oportunidades de emprego é ínfima.

Afirmam que ao optar pelo trabalho informal, têm-se a possibilidade de receber salários mais elevados. Aqueles com filhos argumentam que não podem recusar as oportunidades que surgem, pois têm uma família para sustentar. Optam, então, por trabalhar informalmente a fim de evitar o desemprego.¹⁸¹

Os avanços tecnológicos tornaram a informação mais acessível, proporcionando aos trabalhadores a oportunidade de conhecer a legislação e as implicações da aceitação de acordos informais. No entanto, há evidências de que muitos trabalhadores estão sendo coniventes com essas práticas, priorizando o ganho imediato em detrimento de seus direitos legais. Muitos não têm consciência das consequências que essa decisão pode trazer no futuro, como receber pagamentos "por fora".¹⁸²

Na obra de Catharino, é apresentada a definição de salário de Bortolotto, como sendo:

A retribuição é o complexo de emolumentos que o operário ou empregado recebe do dador de trabalho, como compensação de sua prestação, fornecida no interesse da empresa, da qual ele depende.¹⁸³

O salário integralmente estipulado entre empregado e empregador não aparece registrado na CTPS, tornando-se necessária a intervenção judicial.

¹⁸¹ MEDINA, Joseane Espindola. **Os Acordos informais nas relações trabalhistas e suas implicações para os funcionários**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/3815/1/JoseaneEspindolaMedina.pdf>. Acesso em: 02 out 2023.

¹⁸² *Ibidem*

¹⁸³ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1994, p. 89

Outras vezes é estabelecido um salário ficto para certos fins legais, anotando na carteira profissional do empregado um salário teórico, quase sempre coincidente com o mínimo, e fornecendo o restante do pagamento do fora.

Quando isso acontece, José Martins Catharino ensina que

É sabido que o salário ficto admite prova em contrário, assim como a anotação na carteira profissional estabelece apenas uma presunção "juris tantum".¹⁸⁴

Logo, se não for possível descobrir o verdadeiro ajuste contratual entre as partes, é facultado ao Tribunal determinar o "quantum" da remuneração.

As infrações cometidas nas relações laborais não apenas atentam contra a harmonia social, como também afetam diretamente o funcionamento da economia brasileira. Portanto, é cabível aplicar medidas punitivas de caráter tributário para coibir tais condutas ilícitas.

Foi identificado no decorrer do presente trabalho no que diz respeito ao pagamento "por fora", que os trabalhadores o aceitam simplesmente porque resulta em um salário líquido maior.

Após todo o caminho até aqui percorrido, traz-se as considerações finais nas quais serão apresentados pontos essenciais destacados dos estudos e das reflexões realizadas sobre as medidas a serem tomadas pelo empregador nos casos do salário extra folha e a consequência da não regularização de acordo com a Lei Trabalhista.

¹⁸⁴ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Edição fac-similada – São Paulo: LTr, 1994.p. 410.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar os prejuízos que o empregado tem ao receber parte de seu salário de forma extra folha, bem como a responsabilidade e sanções a serem sofridas pelo empregador e as medidas a serem tomadas pelo empregador, nesses casos.

O caminho percorrido por esse trabalho para atingir seu objetivo foi dividido em três capítulos: (I) aspectos conceituais do Direito do Trabalho, realizando a introdução a respeito do tema, bem como a delimitação do contrato de trabalho, e os requisitos do vínculo empregatício; (II) abordagem do salário extra folha, com a delimitação do conceito e suas características, demonstrando os prejuízos nos benefícios previdenciários: tanto no recebimento de auxílio-doença, como na sua aposentadoria, além de outros; prejuízos nos depósitos de valores inferiores para o FGTS ou pagamento de indenização em eventual acidente de trabalho; (III) a responsabilidade do empregador pelo fato de efetuar o pagamento do salário de seu empregado de forma extra folha, trazendo para comprovar muitas decisões de tribunais brasileiros que comprovam o posicionamento judicial de reconhecer o salário extra folha como uma irregularidade no contrato de trabalho, com consequências cíveis, criminais, tributárias, previdenciárias e administrativas ao empregador. Por fim, trazem-se as medidas de cautela que devem ser adotadas pelo empregador para não efetuar o pagamento de salário por fora da CTPS.

Foi elucidado que, o trabalho tem valor social e confere aos indivíduos grande dignidade. Conforme garantia constitucional, trata-se o direito do trabalho como um direito misto, com regras de direito privado e regras de direito público, ainda que se expresse com outras matérias, é um direito autônomo. Vários são os princípios do direito do trabalho, que tem sua essência na necessidade de assegurar os direitos fundamentais dos empregados. Dentre os princípios do direito do trabalho, destacou-se o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que é o fundamento principal para os demais.

É importante esclarecer quais as principais normas do ordenamento jurídico brasileiro que protegem os trabalhadores. A principal delas é a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em segundo lugar, a Consolidação das leis do Trabalho trata da definição de garantias de proteção aos trabalhadores para evitar

o pagamento de salários de forma extra folha, cada vez mais comuns na atualidade.

Também se explicou o princípio do valor social do trabalho trazendo alguns deles como; princípio da proteção do trabalhador, "*in dubio pro operário*", norma mais favorável; princípio da primazia da realidade; princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade das normas trabalhistas; princípio da intangibilidade salarial; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da razoabilidade.

Para haver uma relação empregatícia é necessário o cumprimento dos requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Como consequência deverão as partes fazer um contrato de trabalho, verbal ou escrito, com as regras que regulamentam tal relação de emprego. Neste contrato, uma das cláusulas será a definição do salário que o empregado receberá. Esse salário pactuado é que balizará o recolhimento das contribuições previdenciárias, os depósitos do FGTS em conta vinculada, os pagamentos de férias e décimo terceiro salário, etc. Se somente parte do salário constar na folha de pagamento do trabalhador, esses recolhimentos serão feitos a menor e muitos prejuízos ocorrerão a este empregado.

No capítulo seguinte, analisou-se o salário pago por fora da folha de pagamento, conhecido como salário "extra folha", tal ação do empregador para reduzir despesas e contribuições sociais prejudicam demais o empregado em diversos fatores. Nas relações laborais é muito comum este tipo de pagamento que, aliadas a um conjunto de fatores, causam enormes prejuízos.

No terceiro e último capítulo, demonstrou-se que sendo cometido o pagamento do salário por fora pelo empregador, nasce o dever de indenizar o empregado pelo dano sofrido, haja vista que reparações são devidas, vez que todas as suas contribuições previdenciárias foram arrecadadas inferiores que o devido.

As decisões dos tribunais são no sentido de indenizar o empregado quando ocorrer essa maneira ilegal de assalariar o empregado, decorrente da qualidade inadequada de assinar a CTPS. Tais decisões demonstram o direito do empregado em entrar com uma ação trabalhista para reparar os danos causados, bem como os pagamentos da diferença dos encargos salariais. Assim, o reconhecimento pelos tribunais torna indiscutível a responsabilidade civil indenizatória, de cunho punitivo/educativa, dos empregadores frente ao acometimento dos seus empregados receberem por fora.

Cabe esclarecer que o tema deste Trabalho de Curso possui um grande

significado social, tendo em vista as constantes mudanças que vivenciamos diariamente, bem como as consequentes transformações da sociedade, onde o direito é uma importante ferramenta que rege as relações. A lei tende a acompanhar as mudanças para oferecer proteção aos indivíduos.

Dessa forma, este trabalho comprovou totalmente a hipótese apresentada demonstrando que a legislação prevê a responsabilidade do empregador no pagamento do salário extra folha, além de existirem formas de regularizar a CTPS a empresa deve seguir no intuito de zelar pela maneira correta trazida na lei. Portanto, o cumprimento da norma, acompanhado do conjunto das instituições empregadoras, podem garantir a eliminação do pagamento de salário extra folha para os trabalhadores, melhorando a qualidade de vida e garantindo uma empresa agindo de maneira correta com seu funcionário. No entanto, não havendo esforços do empregador, este será responsabilizado e deverá reparar o trabalhador, mediante indenização pelos danos causados, em cumprimento a normativa, entendimento doutrinário e jurisprudencial.

REFERÊNCIAS

ADVOCACIA BITTAR. **A lesão ao Estado e ao trabalhador com a prática de pagamento de salário por fora.** JusBrasil. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-lesao-ao-estado-e-ao-trabalhador-com-a-pratica-a-de-pagamento-de-salario-por-fora/140332942>. Acesso em 21 set. 2023.

ADVOCACIA NOGUEIRA. **Salário “Por Fora”? Entenda que o Pagamento de Salário Extra Folha é Ilegal Para a Justiça do Trabalho.** JusBrasil. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/recebe-parte-do-salario-por-fora-entenda-que-o-pagamento-de-salario-extra-folha-e-ilegal-para-a-justica-do-trabalho/508447821>. Acesso em: 08 jul. 2023.

ALVES, Luís. **Folha de pagamento. Apostila prática de pagamento e encargos sociais.** 2017. Disponível em:

<file:///C:/Users/pc/Downloads/Livro%20Folha%20de%20Pagamento.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2023.

AGÊNCIA SENADO. **Em 1967, o FGTS substituiu a estabilidade no emprego.**

Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-es-tabilidade-no-emprego>. Acesso em 24 abr. 2023.

AZEREDO, Maristela Paes de. **A súmula 294 do Tribunal Superior do Trabalho e sua incompatibilidade com a Constituição Federal, com os princípios constitucionais e com os fundamentos criadores do FGTS.** Julho de 2015.

Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/40990/a-sumula294-do-tribunal-superior-do-trabalho-e-sua-incompatibilidade-com-a-constituicao-federal-com-os-principios-constitucionais-e-com-os-fundamentos-criadores-do-fgts>. Acesso em: 04 jul. 2023.

BALERA, Felipe Penteado. **Ações Constitucionais Trabalhistas.** Belém, 2022.

Editora Auger. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/TC.pdf>. Acesso em 21 abr. 2023.

BARACAT, Eduardo Milléo. **Salário "por fora" e crime de contra a ordem tributária.** Enamat, 2013. Disponível em:

http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2013/02/TD10_EduardoMilleoBaracat_9_SALARIOPORFORAECRIMECONTRAAORDEMTRIBUTARIA.pdf. Acesso em 09 mar. 2023.

Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. Ver e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BORGES, CLÁUDIA. **Valor líquido e valor bruto: Qual a diferença? Entenda!**

2023. Disponível em:

<https://www.mobills.com.br/blog/educacao-financeira/valor-liquido-e-valor-bruto/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20valor%20l%C3%ADquido%20do%20sal%C3%ADrio>

A1rio%3F.m%C3%AAs%20para%20pagar%20as%20contas. Acesso em: 09 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.**

Brasília-DF: Senado Federal. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal, mediante a tipificação de condutas que constituem crimes contra a previdência social, e dá outras providências.**

Brasília, DF: Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/PL/pl933.htm#:~:text=Art..cinco.

Acesso em 21 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 28 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 99.684/90. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm. Acesso em: 08 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências.** Brasília, DF:

Diário Oficial da União, 1976. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em 07 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.036 de 11/05/1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.** Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Legislativo. Brasília, DF, 1993. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 01 maio 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.137, de 27 de dezembro de 1990. Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm.

Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.**

Disponível

em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 22 maio 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 62.** Disponível em:

<https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/sumstj/author/proofGalleyFile/5256/5381#:~:text=S%C3%9AMULAN.62,%3A%20CF%2F1988%2Cart>. Acesso em:

05 jul. 2023.

BRASIL. **Tabela de incidência de INSS**. Disponível em:
<https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/confira-a-nova-tabela-de-contribuicao-para-a-p-revidencia>. Acesso em 21 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **AC 5001284-81.2020.4.04.9999**. 10º TURMA, Relator Luiz Fernando Wowk Penteado. Juntado aos autos em 13/08/2021. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/1263981185>. Acesso em 03 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **TRF4 5001276-21.2018.4.04.7204**, 9º Turma, Relator João Batista Lazzari. Juntado aos autos em 14/12/2018. Disponível em:
https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=arguicao_inconstitucionalidade_lista_r. Acesso em: 06 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **TRT-4 Processo nº 0020271-62.2020.5.04.0561** (ROT), Relator: Fernando Luiz de Moura Cassal, Data de Julgamento: 08/03/2023, Sexta Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - Processo: 0001098-40.2020.5.12.0008**; 12ª Região. Data de assinatura: 27-04- 2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mirna Uliano Bertoldi - 6ª Câmara; Relator(a): Mirna Uliano Bertoldi. Disponível em:
<https://portal.trt12.jus.br/resultado-consulta-processual/Ymc0T0V5RnZNOUtVc3VVMmw3WTJFSkpwcEF3NHd0bHYvU1YrV1ZKUGtUVFM2YTcxQWIVNINWejJ3Wlp5U0owdg%3D%3D>. Acesso em: 06 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - 12ª Região; Processo: 0000060-63.2022.5.12.0059**; Data de assinatura: 10-05-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Ligia Maria Teixeira Gouvêa - 5ª Câmara; Relator(a): Ligia Maria Teixeira Gouvea. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1738327931/inteiro-teor-1738327933>. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT - 12ª Região; Processo: 0000819-45.2021.5.12.0032**; Data de assinatura: 30-05- 2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Cesar Luiz Pasold Júnior - 3ª Câmara; Relator(a): Cesar Luiz Pasold Junior. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1119032629>. Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **RO 00112432020145010026 RJ. 10ª Turma**. Desembargador Relator: Leonardo Dias Borges. Data: 20/07/2015. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/222126907/inteiro-teor-222126920>. Acesso em: 08 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 91**. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91. Acesso em: 25 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 112**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-primazia-da-realidade/exclusive#:~:text=REP%C3%93RTER%20%2D%20O%20chamado%20Princ%C3%ADpio%20da,que%20est%C3%A1%20formalizado%20no%20contrato. Acesso em 30 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR-461-82.2010.5.15.0129. 3ª Turma**. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. Data: 05/09/2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/929594147/inteiro-teor-929594910>. Acesso em: 08 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 264**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 22 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 461**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 22 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. **TRT-3- RO: 00100276920215030043**, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Data de Julgamento: 08/06/2021, Décima Turma, Data de Publicação: 11/06/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/modelos-pecas/modelo-rt-cozinheira/1322454353>. Acesso em 22 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **TRF4, ACR 5000558-93.2019.4.04.7202**, 7º Turma, Relatora Salise Monteiro Sanhotene. Juntado aos autos em 12/02/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/809522131/inteiro-teor-809522604>. Acesso em 03 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **TRF4, ENUL 5005669-66.2016.4.04.7201**, 4º Seção, Relator: Leandro Paulsen. Juntado aos autos em 07/06/2017 Disponível em? https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=arguicao_inconstitucionalidade_lista_r. Acesso em 03 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal. **TRF4, ACR 5002944-53.2016.4.04.7121**. 8º Turma. Relator Leandro Paulsen. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=arguicao_inconstitucionalidade_lista_r. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT- RO 0000538-97.2013.5.03.0007**; 3º Turma. Relª Desª Taísa Maria Macena de Lima; DJEMG 07/04/2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1112519935>. Acesso em 06 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina. **TRT-12- ROT 0000520-40.2022.5.12.0030**, Relator: Roberto Luiz Guglielmetto. Data de Julgamento: 09/02/2023, 1ª Câmara, Data de Publicação: 04/04/2023. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000520-40.2022.5.12.0030/2#6a94029>. Acesso em 31 maio 2023.

BISPO, Gabriela Silva. **A (Im) pertinência da figura do empregado hipersuficiente frente ao princípio da proteção do trabalho**. Revista do CEPEJ, 2020. Disponível em <https://revista.cepej.com.br/index.php/rcepej/article/view/112/53>. Acesso em 09 mar. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 03 jul. 2023.

CARRION, Valetin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo. Saraiva. 2006.

CARVALHO, Carlos Eduardo; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya. **FGTS: avaliação das propostas de reforma e extinção**. Texto para discussão, Rio de Janeiro, n. 671, set. 1999. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_ Acesso em: 05 jul. 2023.

CARVALHO, Carolina Araújo de. **O salário "por fora" e suas consequências para o trabalhador e a empresa**. Trabalho Necessário, v. 2, n. 1, p. 13-24, 2020.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAZEIRO, Leandro. **Você sabe o que é Salário compulsivo? Entenda a Prática Proibida pela CLT**. Logo Sólides Tangerino, 2019. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/voce-sabe-o-que-e-salario-compulsivo/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20compulsivo%20nada%20mais,valor%20apare%C3%A7a%20de%20forma%20unificada>. Acesso em: 26 set. 2023.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1994

DELGADO, Mauricio Godinho. **Salário: teoria e prática**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A CLT aos 65 Anos: Avaliação Jurídica e Sócio-Cultural**. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Ano V, Número 27. Porto Alegre: Magister, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna. **A Responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a reforma trabalhista**. Santa Catarina, 2018. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213942/2018_domingues_r

[odrigo_responsabilidade_civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#). Acesso em: 12 ago. 2023.

DOS SANTOS, Bruno Henrique Ferreira. **DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: Um Estudo de Caso sobre Impacto Tributário dos Encargos Trabalhistas no Resultado Financeiro de uma Empresa do Segmento Calçadista**. Minas Gerais, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/ALIQOTAS%20FP.pdf>. Acesso em: maio 2023.

FARIAS, Érica. **CLT completa 80 anos em 2023, em meio a embates por ampliação e retomada de direitos trabalhistas**. EPSJV/Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/clt-completa-80-anos-em-2023-em-mei-a-embates-por-ampliacao-e-retomada-de>. Acesso em 15 ago. 2023.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Ações constitucionais trabalhistas**. Belém, Editora Auger, 14 de fevereiro de 2022. Disponível em: https://www.ipcom.org.br/files/ugd/b862e6_043fe800806c4faa941ede402998fb35.pdf#page=54. Acesso em: 07 mar. 2023

GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 21 fev. 2023.

HERINGER, Roselene Beatriz. Santa Cruz do Sul, 2022. **Trabalho e piso salarial: dignidade e acesso ao mercado de trabalho**. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/3404/1/Roselene%20Beatriz%20Heringer.pdf>. Acesso em 09 ago. 2023.

HIGA, Flávio da Costa. O Direito do Trabalho está "por fora". **Revista Consultor Jurídico**, 27 de junho de 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-27/direito-civil-atual-direito-trabalho-fora#_ftn6. Acesso em: 16 set. 2023.

KERTZMAN, Ivan. **A desoneração da folha de pagamento**. Salvador, 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/IVAN%20KERTZMAN%20-%20DISSERTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 01 maio 2023.

KINCZESKI, Gabriel Nascimento. **Folha de pagamento: Impacto financeiro dos gastos com empregados gerados pela política de expansão de uma empresa**. Florianópolis, 2011. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/121020/295951.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br>. Acesso em: 07 ago. 2023.

LEITÃO, André S. **Instituto Nacional do Seguro Social : Técnico INSS : Nível Médio**. Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553601653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601653/>. Acesso em: 01 maio 2023.

LIMA, Alvino. **Culpa e Risco**. 2ª edição revista e atualizada pelo Professor Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1998. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/28421/mod_resource/content/1/Culpa%20e%20Risco%20-%20Alvino%20Lima.pdf. Acesso em: 06 jul. 2023.

LUPI, Carlos. **Sistema de informações para acompanhamento das negociações coletivas no Brasil, Dieese, 2006**. Disponível em: [file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/encargos Sociais.pdf](file:///C:/Users/Computador/Downloads/MATERIAL%20TCC/encargos%20Sociais.pdf). Acesso em: 01 maio 2023.

MARACAT, Eduardo Milléo. **A criminalização do salário "por fora" e o papel do juiz do trabalho**. Enamat, Paraná, 2013. Disponível em: https://doc-04-0k-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/jnhd4vevq3kuhap82t78psj32aqopnvj/n1fs4df375i7ta7aq2rq66appg9f63iu/1678202325000/gmail/12208606973700736216/ACFrOgBe9_WYwYTFsHZFMXS_5voQbsFc3eA2JIAK5M1up4Mazi0O3Y47FEgzz5JP6T5G0fs9eFXAvd0BVIZchLZkuw7smRqLfrx7TnU8YqsrR9gomORg-prblNL-Dkg=?print=true&nonce=kbmu08rh3j1mi&user=12208606973700736216&hash=hr0vl8i80sklkdj3b6bd3637j4h3pmbn. Acesso em 07 mar. 2023. p. 2.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 09 mar. 2023.

MEDINA, Joseane Espindola. **Os Acordos informais nas relações trabalhistas e suas implicações para os funcionários**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/3815/1/JoseaneEspindolaMedina.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

MENEZES, Fernando Kaio Nunes; FERNANDES, Sabrina Tayná Marcelino; SOARES, Glauber Alves Diniz. A reforma trabalhista: **Os retrocessos gerados pela Lei 13.467/2017 e sua inconstitucionalidade no que tange o tempo à disposição**

do empregador. Rio Grande do Norte, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/22463/1/TCC%20vers%C3%A3o%20final..pdf>. Acesso em: 04 jul. 2023.

MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário digno.** Uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MunizMK_1.pdf. Acesso em: 07 ago. 2023.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho.** 5. ed. LTR. 2015.

OLIVEIRA, Leonardo Vidal. **Mudanças na legislação trabalhista. Um estudo comparativo após a Lei n. 13.467/2017 e a MP n. 808/2017.** Campina Grande, 2017. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/15062/1/PDF%20-%20Leonardo%20Vidal%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023.

OSÓRIO, Luiza Massia. **O princípio da proteção e a proibição de alterações contratuais lesivas ao empregado de acordo com o art. 468 da CLT e a súmula 51 do TST.** Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/36031/000817258.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

PANTALEÃO; Juliana; PANTALEÃO, Leonardo. **Direito civil - parte geral.** 2. ed. São Paulo: Manole, 2006.

PLATEN, Manuela. **Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho.** Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/7364/1/TCC%20-%20%20Responsabilidade%20civil%20do%20%20empregador%20no%20acidente%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023.

PONTOTEL, Redator. **Salário base: veja o que compõe, como calcular e principais dúvidas.** São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-base/#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20base%20nada%20mais.dedu%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas%20previstas%20em%20le>i. Acesso em: 08 ago. 2023.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral.** 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho.** Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 02 mar. 2023.

RIBEIRO, Joana Carolina Jacinto. **Estudo sobre a compensação da folha de pagamento.** Goiânia, 2014. Disponível em: <http://www.fanap.br/Repositorio/352.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª tiragem. São Paulo: LTR, 1994.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 21 fev. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**, coordenador Pedro Lenza. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROCIO, Bianca. **O homem e sua segurança no trabalho**. Publicado em: 26 jun. 2011. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov/>. Acesso em: 07 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) como poupança forçada**. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/188987/001080474.pdf?sequence=1#:~:text=O%20FGTS%20foi%20institu%C3%ADdo%20pela,de%208%25%20do%20seu%20sal%C3%A1rio>. Acesso em: 01 maio 2023.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo A.; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de; et al. **Contabilidade da Folha de Pagamento**. Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901688/>. Acesso em: 01 maio 2023.