



CT-11/81

P A R E C E R

1. Foi-nos endereçada a seguinte consulta:

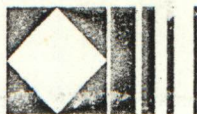
- "A. Tendo em vista o § 1º, do art. 4º, do Decreto-lei nº 1.798, a expressão salário obedece à definição constante da E.M. 011/80 (opção pela retribuição do respectivo cargo efetivo ou emprego permanente) ou pode ter interpretação mais ampla, abrangendo as gratificações?
- B. O item 5.4, da E.M. 011/80, ainda prevalece, não obstante o § 1º, do art. 4º, do Dec. Lei 1.798/80, quanto à concordância do empregador ?
- C. O benefício dos 20% alcança o servidor eleito administrador da própria sociedade empregadora ?"

2. A E.M. 011/80, aprovada pelo Presidente da República em 16 de abril de 1980, no Anexo denominado "Diretrizes sobre a remuneração de dirigentes de empresas estatais", estabeleceu:

- "5.4. O dirigente de empresa estatal, quando originariamente servidor da Administração Pública Direta ou Indireta, ou de Fundação supervisionada, poderá optar pela retribuição do respectivo cargo efetivo ou emprego permanente, mediante concordância e ônus do órgão ou entidade de origem" (grifos nossos).

3. Recentemente, o Decreto-lei nº 1.884, de 17 de setembro deste ano, introduziu três parágrafos ao art. 4º do Decreto-lei nº 1.798, de 24 de julho de 1980. Este diploma legal fixou limite de remuneração mensal para os servidores da Administração Federal, tendo o precitado art. 4º determinado que suas disposições são aplicáveis aos dirigentes das entidades da Administração Federal Indireta e

FE



das Fundações referidas no seu art. 1º.

4. Dos três parágrafos introduzidos pelo Decreto-lei 1.884/81, cum pre-nos reproduzir, para análise da Consulta, o 1º e o 2º:

"§ 1º. O servidor de entidade da Administração Indireta que for eleito para cargo de direção de empresa controlada direta ou indiretamente pela União, por indicação desta, poderá optar pelo salário percebido na entidade de origem.

§ 2º. No caso do parágrafo anterior, o servidor perceberá, pelo exercício do cargo de direção, complemento salarial correspondente a 20% (vinte por cento) do valor da remuneração atribuída ao mencionado cargo" (grifos nossos).

5. No Parecer CT-10/81 tivemos a oportunidade de tecer considerações sobre:

- a) A aplicação do limite estabelecido pelo Decreto-lei 1.798/80 à remuneração constituída do salário do empregado eleito dirigente, que manifestou a opção, somada ao complemento de 20% dos honorários atribuídos ao respectivo cargo de direção;
- b) O conceito de "empresas estatais" e o de "sociedades controladas";
- c) O direito a opção do empregado da CVRD por esta indicado para ser eleito dirigente de uma das empresas que controla.

6. Para o exame da Consulta em tela, releva ponderar, desde logo, que as normas introduzidas pelo Decreto-lei 1.884/81, além de serem posteriores às diretrizes expedidas com a E.M. 011/80, constituem lei. Prevalecem, portanto, sobre estas.

7. As "diretrizes" aprovadas pela mencionada E.M. aludiram à opção

"pela retribuição do respectivo cargo efetivo ou emprego permanente, mediante concordância e ônus do órgão ou entidade de origem";



O § 1º do art. 4º do Decreto-lei nº 1.798/80, introduzido pelo Decreto-lei nº 1.884/81, assegurou a opção

"pelo salário percebido na entidade de origem".

8. Embora haja muita confusão, na prática, entre os conceitos de remuneração e de salário, certo é que a CLT os define de maneira precisa:

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

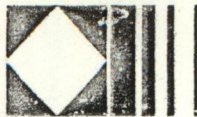
§ 1º. Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações a justadas, diárias para viagem e abonos pelo empregador.

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

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

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º. Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (81 e 82).



§ 2º. Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços."

9. Como está escrito, a remuneração é a soma das parcelas de natureza salarial com as gorjetas recebidas pelo empregado. Destarte, excluídas as gorjetas, todas as demais parcelas integrantes da remuneração constituem salário; o que significa que, se de terminada prestação não for gorjeta nem salário, também não será remuneração, no sentido jurídico consagrado pelos artigos acima reproduzidos.
10. Conforme esclarecem HUMBERTO PIRAGIBE MAGALHÃES e CHRISTÓVÃO TOSTES MALTA,

"Salário é a soma de tudo quanto o empregado recebe diretamente do empregador; remuneração, a soma do salário com outras parcelas recebidas de terceiros em função do contrato de trabalho (gorjetas, por exemplo)" ("Dicionário Jurídico", Rio, 2a.ed., vol.II, pág.819).

11. No mesmo sentido já nos pronunciamos. Depois de recordar que,

"No Brasil, a palavra remuneração é empregada, normalmente, com sentido lato, correspondendo ao gênero do qual são espécies principais os termos salários, vencimentos, soldo e honorários;"

esclarecemos que, em face da conceituação técnico-jurídica,

"salário é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado, por força do contrato de trabalho, sendo devido e pago diretamente pelo empregador que deles se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa; remuneração é a resultante da soma do salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato" ("Instituições do Direito do Trabalho", Rio, 8a.ed., vol.I, pág. 308).



12. Assim, a remuneração apesar de ter, em geral, significação genérica, tal como a retribuição, possui, na CLT, conceito próprio, equivalente à soma do salário com as gorjetas habitualmente recebidas pelo empregado.
13. Salário é, pois, tudo o que paga o empregador ao empregado na execução do contrato de trabalho. Por isso, estabelece o §1º do art. 457 da CLT que integram o salário, tanto a importância fixa estipulada (salário básico), como as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, abonos e diárias excedentes da metade do salário do empregado.
14. O que cabe distinguir-se é o salário básico, estipulado por unidade de tempo ou de obra, das demais parcelas que, por sua natureza jurídica, integram o complexo salarial, como sobre-salário. Mas, se essa distinção é importante para efeito da incidência de determinadas prestações, é inquestionável, face à lei, que tanto o salário básico, como as gratificações ajustadas, os adicionais legais ou contratuais, as comissões, a participação nos lucros, etc constituem salário.
15. Feitas estas considerações, cumpre sublinhar que o item 5.4 da E.M. 011/80 usou a expressão genérica "retribuição", mas limitou o seu alcance, ao referir:

"retribuição do respectivo cargo efetivo ou emprego permanente" (grifos nossos).

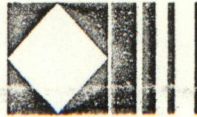
O que significa que não poderiam ser computadas as parcelas, ainda que de natureza salarial, não relacionadas com o cargo efetivo ou emprego permanente do empregado. Já o §1º acrescido ao art. 4º do Decreto-lei nº 1.798/80 emprega a expressão "salário", e não salário do cargo efetivo ou emprego permanente, devendo, por conseguinte, ser interpretada na conformidade do conceito técnico-jurídico exposto nos arts. 457 e 458 da CLT.

16. Em face do exposto, respondemos ao questionário A da Consulta:



O disposto no §1º do art. 4º do Decreto-lei nº 1.798/80, introduzido pelo Decreto-lei nº 1.884/81, revogou a diretriz governamental consubstanciada no item 5.4 do Anexo à E.M.011/80, conceituando-se como salário, para a aplicação da norma legal, todas as prestações de natureza salarial a que o empregado tiver direito na sua entidade empregadora.

17. Quanto ao quesito B da Consulta, cabe registrar que o precitado item 5.4 subordinava os efeitos da "opção" à concordância do órgão ou entidade de origem. Tratava-se, juridicamente, de pretensão facultada ao empregado eleito dirigente de empresa estatal, e não de opção. Já o §1º acrescido do art. 4º do Decreto-lei nº 1.798/80, assegurou-lhe verdadeira opção, posto que não condicionou sua eficácia à concordância da entidade ou do órgão empregador. Trata-se, já agora, de um direito potestativo. E é evidente que a norma legal prevalece sobre a diretriz anteriormente expedida pelo Governo Federal.
18. Finalmente, no tocante ao quesito C da Consulta, parece-me que a lógica jurídica impõe a resposta afirmativa. A mens legis salta aos olhos: assegurar ao servidor de entidade da Administração Federal Indireta, eleito para cargo de direção de empresa controlada direta ou indiretamente pela União, por indicação desta, o direito de optar pelo salário do cargo exercido na entidade empregadora.
19. Como negar esse direito ao empregado de sociedade de economia mista, eleito para cargo de direção da própria sociedade, por indicação da União? A referência a "salário percebido na entidade de origem" visou a ampla abrangência da norma, de forma a beneficiar a qualquer servidor da Administração Indireta eleito para cargo de direção de empresa pública, sociedade de economia mista ou empresas por estas controladas.
20. Interpretação diversa importaria em abrir exceção odiosa à norma de finalidade benéfica. Ora, a medida restritiva, de caráter



excepcional, há de ser expressa. E, no caso, não o foi. Daí o brocardo, que é regra de hermenêutica, "odiosa restringenda, favorabilia amplianda"

21. CARLOS MAXIMILIANO, advertindo que todos os processos de interpretação se completam reciprocamente, escreve que

"O Processo Lógico tem mais valor do que o simplesmente verbal.

Deve, portanto, o pensamento prevalecer sobre a letra, a idéia valer mais do que o seu invólucro verbal!"

Consiste o Processo Sistemático em comparar o dispositivo sujeito à exegese, com outros do mesmo repositório, ou de leis diversas, mas referentes ao mesmo objeto.

Por umas normas se conhece o espírito das outras. Procura-se conciliar as palavras antecedentes com as consequentes, e do exame das regras em conjunto deduzir o sentido de cada uma". ("Hermenêutica e Aplicação do Direito", Rio, 3a. ed., págs 156 e 161).

22. Estas lições do maior mestre da hermenêutica no Brasil ensejam, sem dúvida, resposta afirmativa ao quesito C da Consulta.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 28 de outubro de 1981

Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Trabalhista