Características Gerais

O salário possui alguns princípios que se relacionam com a sua essencialidade para o trabalhador. O empregado tem representada no salário a sua possibilidade de subsistência. Por isso, o salário consiste em um dos principais direitos na relação contratual trabalhista.

A **primeira característica** do salário é o seu **caráter forfetário**, ou seja, o salário é definido **previamente**, **não se vinculando ao resultado da atividade desempenhada**. Sabe-se que as atividades de empresas e outros contratantes sujeitam-se à fluidez do mercado, a ganhos variáveis, momentos de prosperidade e de dificuldade. O empregado faz parte da atividade mas é alheio a esse aspecto, tendo garantido seu salário fixo independente da fluidez. É o **Princípio da Irredutibilidade Salarial**, baseado no art. 7º, VI, da CF.

O **segundo elemento** é o **caráter alimentar** do salário. Como mencionado anteriormente, o salário tem a característica de subsistência para o trabalhador, merecendo ampla proteção legal, sendo **impenhorável e irrenunciável**, além de **irredutível**. É importante ressaltar que, dependendo da situação, esses elementos podem ser flexibilizados, não têm caráter absoluto. A impenhorabilidade do salário pode ser relativizada, por exemplo, para satisfazer pensão alimentícia, valor que se considera de ainda maior importância. Além dessa hipótese, existe também a possibilidade de penhora de valores daqueles que recebem mais de 50 salários mínimos mensais, em face da ausência do caráter de subsistência deste montante.

A **irredutibilidade**, da mesma forma, pode ser **relativizada** em face de **convenção ou acordo coletivo**, inclusive existindo tal previsão a nível constitucional:

> **Art. 7º, CF.**
>
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Por fim, somente a **irrenunciabilidade** é **impossível de ser relativizada**, vez que é elemento essencial do contrato de trabalho. Trabalho sem salário torna-se trabalho escravo.

A **terceira característica** do salário é sua condição de **crédito privilegiado**, ou seja, possui preferência na ordem de pagamento de valores devidos, como nos casos de **falência** do empregador. Importante observar que os créditos trabalhistas possuem prioridade na falência em **até 150 salários mínimos por funcionário** e dentre os **créditos concursais**, sendo que existem ainda os créditos extraconcursais (que surgiram após a decretação da falência ou em função dela), os quais possuem maior prioridade em face de qualquer outro. Da mesma forma ocorre com os precatórios devidos pela Fazenda Pública, nos termos do art. 100, §1º da CRFB/88:

> **Art. 100, CF.** [...]
>
> §1º Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo.

Princípio da Intangibilidade Salarial

O princípio da intangibilidade salarial está ligado à **impossibilidade de o empregador fazer descontos no salário do empregado**. Observe que não significa dizer que todo e qualquer desconto é vedado, vez que o próprio art. 462 da CLT traz uma exceção.

> **Art. 462.** Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.
>
> §1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.
>
> §2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.
>
> §3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.
>
> §4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Dessa forma, não obstante o princípio da intangibilidade salarial, **é permitido o desconto em função de adiantamentos realizados, por disposição legal ou de contrato coletivo**. Além disso, também será possível realizar o desconto quando o empregado causar algum **dano com culpa**, desde que essa possibilidade tenha sido acordada previamente, ou **com dolo**, em qualquer situação.

> Apesar de não existir essa previsão no art. 462 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o desconto em virtude de dano, ainda que acordado previamente entre as partes, somente poderá ser realizado se tiver sido causado por culpa ou dolo do trabalhador.

Assim, é possível descontar do empregado:

- Dano causado com culpa + prévio acordo;
- Dano causado com dolo, independente de acordo anterior.

Os §§2º e 4º do art. 462 tratam da **vedação ao** *truck system*, situação na qual o empregador fornece algum serviço ou comércio no local de trabalho e, mediante induzimento, coação, ou pelas simples impossibilidade de concorrência externa, fornece-os a um preço excessivamente elevado, prejudicando os trabalhadores.

Era comum, principalmente em locais de trabalho no campo, que o empregador tivesse uma mercearia e cobrasse preços absurdos, permitindo que os trabalhadores “pagassem fiado”, ou seja, ficassem devendo. Então, descontavam a dívida do salário. Frequentemente, a dívida era tão alta que o trabalhador não recebia o salário. Diante deste cenário, a solução foi apresentada no §3º do art. 462, sendo possível a intervenção da autoridade competente para forçar que o empregador preste os serviços essenciais a preços razoáveis, sem intuito de lucro, e sempre em benefício dos empregados.