Introdução

Desde a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, definiu-se que integram o salário apenas a importância fixa, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, excluindo-se as diárias, os prêmios e abonos. Assim, o salário é a junção do **salário fixo**, ou seja, aquele estipulado em contrato, as **gratificações legais** e as **comissões**.

SALÁRIO = FIXO + GRATIFICAÇÕES LEGAIS + COMISSÕES

Pelo exposto, vê-se que a Lei 13.467/17 **não considera parcelas salariais as diárias, os prêmios e abonos**. Assim sendo, parcelas habituais como ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem etc. não podem ser incorporadas ao contrato de trabalho. Isso também significa que tais valores não podem ser usados como base de incidência para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

No mais, é importante lembrar que não é obrigatória a existência de todos esses elementos na composição do salário. Ele pode ser composto por apenas um ou dois tipos de recebimento: existem trabalhadores, por exemplo, que recebem somente a comissão, são chamados de **comissionados** exclusivos. Eles não têm um salário fixo. Isso não significa, entretanto, que esses trabalhadores ficarão sem receber se não conseguirem realizar vendas em determinado mês; significa somente que, se o valor da comissão ultrapassar o do salário mínimo, ela será a única fonte de renda do trabalhador, e, se ela não ultrapassar esse valor, o empregador deverá complementá-la até, pelo menos, o patamar mínimo salarial estabelecido legalmente.

As **gratificações** são benefícios, agrados que o empregador fornece ao empregado, podendo ser ajustadas entre as partes ou obrigatórias, previstas em lei. As gratificações que englobam o salário são as gratificações legais, como a **gratificação natalina**, que nada mais é do que o **13º salário**. A gratificação natalina possui previsão nas Leis nº 4.090/62 e 4.749/62:

> **Art. 1º. Lei nº 4749/62.** A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.
>
> **Art. 2º** Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

> §1º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.
>
> §2º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

A gratificação natalina é paga ao trabalhador em virtude das festas de fim de ano, **devendo ser paga, integralmente, até o dia 20 de dezembro**. Todavia, nos termos dos dispositivos supracitados, **parcela desse pagamento pode ser adiantada**.

Observe que a gratificação é calculada em virtude da remuneração de dezembro, então, se um empregador quiser antecipá-la, deverá ser calculada com base na remuneração do mês anterior. Por exemplo, se o empregado pedir o adiantamento de 50% da gratificação natalina em março, será calculada com base na remuneração de fevereiro. Porém, apenas em dezembro será possível saber o valor real da gratificação natalina; desse cálculo será deduzido o valor pago em março. Importante ressaltar o §1º do art. 2º apresentado anteriormente, dispondo que o empregador não estará obrigado a adiantar esses valores para todos os empregados no mesmo mês, vez que isso lhe criaria um encargo inesperado muito grande.

Além disso, o empregado, ainda que demitido antes do mês de dezembro, fará jus à gratificação natalina proporcional aos meses trabalhados, calculada em 1/12 sobre a remuneração mensal. Por outro lado, se a demissão se der por **justa causa**, estará configurada a única exceção em que o trabalhador não receberá nenhum valor a título de gratificação natalina.

Por fim, as **comissões** são uma recompensa, uma forma de incentivo, oferecidas ao funcionário por cumprimento de determinadas metas ou objetivos. Trata-se de um gênero que engloba duas espécies: comissão *stricto sensu* e percentagem. A *stricto sensu* são os valores fixos recebidos por unidade de obra — por exemplo, se o empregado vende roupas, ele receberá um valor fixo por peça vendida. Por outro lado, a percentagem atende à proporcionalidade valorativa do produto: no exemplo dado, viria calculada sobre o valor individual da peça vendida.