

# VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS NA FOLHA DE PAGAMENTO: UMA ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS SUPERIORES PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Dra. Letícia N Pereira,

Jurídico do grupo Employer

## Introdução

A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, gerou significativas alterações na dinâmica das relações de trabalho no Brasil. Entre as mudanças mais relevantes, encontra-se a reclassificação de diversas verbas salariais e indenizatórias, impactando diretamente na folha de pagamento e nas obrigações previdenciárias e fiscais das empresas.

## Distinção entre Verbas Salariais e Indenizatórias

Para compreender as implicações da Reforma, é fundamental distinguir as verbas salariais das indenizatórias. As verbas salariais integram a contraprestação pelo serviço prestado pelo empregado, compondo sua remuneração. Já as verbas indenizatórias visam compensar o trabalhador por danos ou despesas relacionadas ao trabalho, não se caracterizando como pagamento pelo serviço.

Essa definição é importante, pois, quando uma verba é considerada indenizatória, essas despesas não serão utilizadas nas bases de cálculo que definem o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a contribuição ao INSS e os valores do décimo terceiro salário, do aviso-prévio e do adicional de 1/3 de férias. Por outro lado, quando a verba é salarial é base de cálculo de todos esses tributos.

## Mudanças feitas pela Reforma Trabalhista

Dentre as diversas alterações previstas pela reforma, aqui nos interessa analisar, em especial, dois artigos da CLT, quais sejam, 457 e 458.

<b>Antes da Reforma</b>	<b>Após a Reforma</b>
Art. 457. Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.	Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

<p>§ 1º - Integram o salário <b>não só</b> a importância fixa estipulada, como também as comissões, <b>percentagens</b>, gratificações <b>ajustadas</b>, <b>diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</b></p>	<p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p>
<p>§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como <b>as diárias</b></p>	<p>§ 2º As <b>importâncias, ainda que habituais</b>, pagas a título de ajuda de custo,</p>
<p><b>para viagem que não excedam de 50%</b> (cinquenta por cento) <b>do salário</b> percebido pelo empregado.</p>	<p><u>auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos</u> não integram a remuneração do empregado, <u>não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.</u></p>
<p>§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também <b>aquela que fôr</b> cobrada pela empresa ao cliente, <b>como adicional nas contas</b>, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.</p>	<p>§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também <b>o valor</b> cobrado pela empresa, <b>como serviço ou</b> adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.</p>
<p>4º - <b>A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.</b></p>	<p>§ 4º <u>Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.</u></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

-	<p><u>§ 5o O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9o do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.</u></p>
---	---

Analisando mais a fundo os artigos, é possível verificar que as alterações de natureza jurídica realizadas pela reforma se concentraram em determinadas verbas, quais sejam: auxílio alimentação, ajuda de custo, valor relativo à assistência médica ou odontológica, gorjetas, diárias para viagem, prêmios e abonos. É sobre essas verbas que trataremos mais adiante.

### **Análise das Jurisprudências dos Tribunais Superiores**

Após a Reforma, os Tribunais Superiores foram instados a se manifestar sobre a classificação de diversas verbas. A seguir, analisamos algumas decisões relevantes:

#### **1. Vale-refeição e vale-alimentação:**

Além dos artigos analisados acima, 457 §2º e 458, a CLT também trata da verba alimentar em seu artigo 81. Ao analisar os dispositivos em conjunto, podemos verificar que apesar da alteração feita pela reforma, ainda existem ocasiões em que o valor pago como despesas de alimentação aos funcionários será considerado parte do salário com reflexo em todos os efeitos legais. Observe:

*CLT - Art. 457 - **Compreendem-se na remuneração do empregado**, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.*

(...)

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

*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.*

**Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula  $Sm = a + b + c + d + e$ , em que a, b, c, d e e representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.**

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

Como vimos, a regra é que o ticket-alimentação não incorpora o salário, sendo, portanto, uma verba indenizatória. Todavia, em alguns casos, essa verba poderá ter natureza de salário, como ocorre nos casos em que o pagamento é feito *in natura*.

Outra peculiaridade do pagamento é quando a empresa está inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), conforme previsto na Lei nº 6.321/76. Nesse caso, desde que o pagamento seja feito em forma de alimentação e a empresa esteja inscrita no programa junto ao Ministério do Trabalho, a parcela não é considerada salário.

Tal hipótese era reconhecida mesmo antes da reforma, pois a Lei 6.321/76, no seu artigo 3º, garante a não incorporação, desde que o pagamento seja *in natura*, e a empresa esteja inscrita no programa, junto ao Ministério do Trabalho.

*“Art 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura , pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.”*

E neste sentido, o TST já consolidou seu entendimento, na Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDBI I do TST:

**“OJ- SDI 1 TST- OJ Nº 133. AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (inserida em 27.11.1998)**

Por outro lado, temos situações em que, mesmo com o pagamento *in natura*, esse valor terá natureza indenizatória. Essa hipótese ocorre quando há o caráter oneroso do trabalhador.

Nesse sentido o TST possui o entendimento de que, havendo desconto no salário do empregado de um valor relativo a um parcial custeio deste fornecimento de vale refeição/alimentação pela empresa, este benefício perde a natureza salarial, e se torna indenizatória.

**AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTES. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO. NATUREZA INDENIZATÓRIA**

1 - Na decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência do único tema trazido no recurso de revista da reclamada ("VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO. NATUREZA JURÍDICA"), o recurso de revista foi conhecido por divergência jurisprudencial e deu-se provimento ao recurso de revista para julgar improcedentes os pedidos dos reclamantes. 2 - Da leitura do trecho do acórdão do TRT transcrito no recurso de revista, constata-se que foi utilizada, por pertinente, fundamentação de decisão exarada em caso idêntico em que houve "participação do empregado em seu custeio" relacionado ao auxílio-alimentação. Sendo assim, há registro fático de que o auxílio alimentação era custeado de forma compartilhada pela empregadora e empregados. 3 - Além disso, **a jurisprudência do TST consagrou o entendimento de que, mesmo no caso de desconto de valor ínfimo realizado pelo empregador a título de alimentação, o auxílio-alimentação, quando custeado de forma compartilhada, tem natureza indenizatória. Sendo assim, ainda que o desconto efetuado fosse ínfimo, quando há custeio compartilhado pelo empregador e empregado, o auxílio alimentação perde sua natureza salarial**, conforme decidido na decisão monocrática. 4 - Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag:

203492920165040001, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 09/09/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2020).

Por fim, a exceção à natureza salarial do vale alimentação/refeição pagos em dinheiro está nas negociações coletivas, quando houver previsão em ACT e/ou CCT que afasta a natureza salarial dessas parcelas pagas em dinheiro, isto por força do que disciplina o teor do art. 611-A da CLT (negociado x legislado).

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

Deste modo, é possível observar que, embora exista essa mudança de redação na CLT, atribuindo ao benefício de alimentação, uma natureza indenizatória, esse entendimento depende de análise do caso concreto, e cuidados com os requisitos para cada espécie de benefício fornecida. Nesse sentido, o próprio TST tem entendido:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. CESTA BÁSICA. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA EXPRESSA . TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA.** No caso em tela, o entendimento regional no sentido de atribuir caráter salarial aos valores pagos a título de alimentação, não obstante a existência de norma coletiva expressa consignando sua natureza indenizatória, apresenta-se em dissonância do desta Corte, circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. CESTA BÁSICA.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA EXPRESSA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. **O auxílio-alimentação pode ter natureza jurídica salarial ou indenizatória.** Nos termos da Súmula 241 do TST, **quando a referida parcela é fornecida por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial e integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.** No entanto, **admite-se a sua natureza indenizatória se a obrigação for derivada de norma coletiva** (acordo ou convenção coletiva de trabalho) que afaste, expressamente, a natureza salarial. Tal entendimento comporta exceção apenas nos casos em que o empregado já recebia a ajuda alimentação, de maneira habitual, em momento anterior à adesão do empregador ao PAT ou à alteração promovida pela norma coletiva, situação não verificada in casu. Assim, consignado no acórdão regional que as normas coletivas declararam expressamente a natureza indenizatória do fornecimento de alimentação, tal benefício não integra o salário para nenhum efeito legal. A decisão regional, tal como proferida, violou o art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. Não se analisa tema do recurso de revista interposto na vigência da IN 40 do TST não admitido pelo TRT de origem quando a parte deixa de interpor agravo de instrumento.

(TST - RR: 204684120175040781, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 12/05/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2021)

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17. **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA APÓS 11/11/2017. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO ANTES DA LEI 13.767/17. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Caso em que o Tribunal Regional limitou a integração do auxílio-alimentação até a data da vigência da Lei 13.467/2017, qual seja, até o dia 10/11/2017. **Com o advento da Lei 13.467/17, o auxílio-alimentação passou a ter natureza indenizatória, não repercutindo nas demais verbas salariais, conforme nova redação do art. 457, § 2º, da CLT, o qual tem aplicação imediata aos contratos vigentes, respeitadas as situações consolidadas até a entrada em vigor da nova lei.** Nesse contexto, como os argumentos trazidos pela parte não são suficientes a alterar tal constatação, resta íntegra a decisão atacada. Agravo não provido.

(TST - Ag: 102475620205150144, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 24/11/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2021)

Dito isso, a análise do caso concreto é essencial, mesmo após a alteração da reforma trabalhista, para garantir a segurança jurídica das empresas.

## 2. Ajuda de custo e diárias para viagem

Com relação à ajuda de custo, apesar da visão objetiva da Lei, quando define seu caráter indenizatório sem criar critérios subjetivos, a jurisprudência tem tratado como uma espécie de reembolso de despesas, onde a comprovação de uma finalidade específica é obrigatória para afastar a verba do salário. Observe:

PAGAMENTO A TÍTULO DE AJUDA DE CUSTO - FRAUDE - RECONHECIMENTO DA NATUREZA JURÍDICA SALARIAL - MATÉRIA FÁTICA. A Corte regional identificou a existência de contraprestação dissimulada, por meio do pagamento de parcela intitulada como "ajuda de custo". E o fez porque, a partir do exame do conjunto fático - probatório subjacente à lide, observou que **o pagamento se dava de modo fixo e mensal, bem como que não havia indicação do objetivo do pagamento da parcela, tampouco o reclamante era submetido a prestação de contas pelo seu gasto**. É certo que a ajuda de custo, quando paga em observância às finalidades legais, tem por esteio o ressarcimento de despesas realizadas pelo trabalhador para viabilizar sua prestação de serviços. Por isso mesmo, a atribuição de uma destinação específica pelo empregador tem coerência lógica com o caráter da parcela e, assim, subsidia o reconhecimento de sua natureza indenizatória. Ao não atribuir a ajuda de custo a uma despesa específica, fazendo seu pagamento em valor fixo e mensal, a conduta da reclamada revela o caráter desvinculado de um ressarcimento de despesas. Assim, nos termos do art. 9º da CLT, o pagamento dissimulado de salário, sem que este produza os efeitos típicos da parcela, configura fraude, ensejando a descaracterização da natureza indenizatória. Concluir de forma diversa, para acolher o caráter não salarial e afastar a fraude identificada na origem, implicaria revolvimento de fatos e provas, o que é vedado nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo interno desprovido.

(TST - Ag-AIRR: 00007448920165060018, Relator: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 07/12/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2022)

No caso acima, a ministra Margareth Rodrigues Costa do TST estabelece que para a ajuda de custo se enquadrar em uma verba indenizatória, é obrigatório que exista:

- uma indicação do objetivo do pagamento da parcela ou
- um sistema de prestação de contas para a verba.

Observe, que a ajuda de custo é tratada como uma verba de reembolso, e não de ajuda. Por isso, o mais adequado é que sempre exista um complemento dessa verba, como: AJUDA DE CUSTO - INTERNET/ HOME OFFICE, COMBUSTÍVEL etc. Algo que evidencie claramente ao trabalhador e ao julgador a que se refere aquele pagamento.

Por outro lado, quando tratamos das diárias para viagem, seu pressuposto principal é justamente o caráter de reembolso, sendo uma exigência que toda despesa seja devidamente comprovada mediante recibo ou nota fiscal, para afastar a natureza salarial da verba.

Observe, no entanto, que antes da reforma, essas despesas não poderiam exceder à 50% do salário do empregado. Após a alteração, esse limite não existe mais, sendo necessário apenas a devida comprovação dos gastos.

### 3. Assistência Médica ou Odontológica

Com relação aos valores destinados ao pagamento e assistência médica e odontológica, mesmo após a alteração na CLT, é possível verificar que a jurisprudência continua atribuindo a natureza salarial, observe:

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. **NATUREZA REMUNERATÓRIA.** 1. O STJ consolidou firme jurisprudência no sentido de que não sofrem incidência de contribuição previdenciária "as importâncias pagas a título de indenização, que não correspondam a serviços prestados nem a tempo à disposição do empregador" ( REsp 1.230.957/RS, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJe 18.3.2014, submetido ao art. 543-C do CPC). 2. Por outro lado, **se a verba trabalhista possuir natureza remuneratória, destinando-se a retribuir o trabalho, qualquer que seja sua forma, ela deve integrar a base de cálculo da contribuição.** O mesmo raciocínio se aplica à RAT e à Contribuição devidas a Terceiros. 3. Sobre o tema, o Superior Tribunal de Justiça, quando do julgamento do REsp 1.902.565/PR, Rel. Ministra Assusete Magalhães, Segunda Turma, DJe 7.4.2021, fixou que o montante retido a título de contribuição previdenciária compõe a remuneração do empregado, de modo que deve integrar a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal, da contribuição ao SAT/RAT (art. 22, II, da Lei 8.212/1991) e das contribuições sociais devidas a terceiros. 4. A pretensão de exclusão da cota do empregado da base de cálculo da contribuição do empregador levaria, necessariamente, à exclusão do imposto de renda retido na fonte e, posteriormente, à degeneração do conceito de remuneração bruta em remuneração líquida, ao arripio da legislação de regência. 5. **Verifica-se que a verba salarial recebida pelo trabalhador primeiro ingressa em seu patrimônio jurídico para apenas depois receber o desconto a título de coparticipação na assistência de saúde e odontológica.** Como a contribuição previdenciária patronal incide sobre o total da remuneração paga ao segurado, não há como querer excluir os valores que são descontados dos trabalhadores a título de coparticipação. 6. Agravo Interno não provido.

(STJ - AgInt no REsp: 1962721 SP 2021/0309546-9, Relator: Ministro HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 14/03/2022, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 28/03/2022)

O entendimento que o STJ vem seguindo, ao longo dos anos, é de que a natureza indenizatória dessa verba no âmbito trabalhista não é relevante para o conceito tributário, mas esse entendimento não encontra consonância com os dispositivos legais vigentes. Observe o que diz a Lei 8.212/91:



Art. 22 (...)

§ 2º Não integram a remuneração as parcelas de que trata o § 9º do art. 28.

Art. 28 (...)

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

Dito isso, embora essas verbas sejam indenizatórias, por expressa previsão legal, a justiça cível continua atribuindo natureza salarial com fins tributários.

#### 4. Gorjetas

A natureza jurídica das gorjetas também mudou, antes o entendimento que prevalecia era pela natureza salarial da verba, após a reforma, passou ao entendimento de verba indenizatória.

Ainda assim, em casos específicos, é possível verificar a descaracterização dessa natureza indenizatória. Observe:

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST E INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA.** INTEGRAÇÃO SALARIAL. De acordo com as premissas fáticas descritas pelo Regional, observa-se que **a reclamada cobrava e tinha o controle das gorjetas pagas por seus clientes, razão pela qual não há falar em adoção do sistema de pagamento das gorjetas por estimativa, previsto em norma coletiva.** Portanto, não configurada a ofensa ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, uma vez que o Tribunal Regional do Trabalho não deixou de conferir validade à convenção coletiva de trabalho, mas outorgou a ela a interpretação que melhor se amoldava ao caso. Assim, o Regional, ao reconhecer a natureza salarial das gorjetas recebidas pelo autor e determinar sua integração ao salário, com a incidência de reflexos, decidiu em consonância com a Súmula nº 354 do TST, que assim dispõe: "GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado". Agravo desprovido.

(TST - Ag-AIRR: 10016622120165020719, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 12/06/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019)

Vale ressaltar que essa decisão partiu da análise de um caso concreto, onde o desembargador afastou o conceito de gorjeta previsto em norma coletiva. A verba da gorjeta, quando aplicada corretamente, continua sendo indenizatória.

#### **QUADRO RESUMO - NATUREZA DAS VERBAS.**

Em breve análise ao texto de Lei, observamos que as verbas que tiveram alteração neste entendimento são:

<b>Verba</b>	<b>Pré reforma</b>	<b>Pós Reforma</b>
Abonos	Salarial	Indenizatório
Ajuda alimentação	Salarial	Indenizatório
Ajuda de custo	Salarial	Indenizatório
Bonificações habituais	Salarial	Indenizatório
Diárias de viagens, excedentes à 50% do salário	Salarial	Indenizatório
Gorjetas	Salarial	Indenizatório
Participação nos Lucros	Salarial	Indenizatório
Prêmios Habituais	Salarial	Indenizatório
Percentagens	Salarial	Indenizatório
Percentual sobre lucros ajustados em contrato	Salarial	Indenizatório

#### **Conclusão**

A análise das jurisprudências dos Tribunais Superiores demonstra a importância de se manter atualizado sobre a classificação das verbas salariais e indenizatórias, especialmente após a Reforma Trabalhista. As empresas devem estar atentas às decisões dos tribunais para garantir o correto pagamento das verbas aos seus colaboradores e evitar problemas com a fiscalização.

21 de março de 2023.

**LETÍCIA N PEREIRA  
JURÍDICO  
GRUPO EMPLOYER**