Direito do Trabalho: Salário x Remuneração

Autor(res)

Kadjas Púperi Monteiro
Estevão Da Silva Teixeira
Larissa De Souza Dettoni Regattieri

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA

Introdução

O termo salário teve sua origem histórica no período das Grandes Navegações, onde o pagamento para serviços era a troca por produtos, que poderiam ser qualquer coisa que pudesse ter valor. O historiador Arnaldo de Castro afirma que a palavra "salário" deriva-se do latim, salarium, como o mesmo diz em uma entrevista: "No Ocidente ficou muito famosa a base salarial ser pensada pelo sal. Especificamente salário vem da palavra salarium do latim no Império Romano que deriva da palavra sal. No Brasil, em meados dos anos 30, teve início as discussões sobre a necessidade do salário mínimo. Em 1940, foi estabelecido tal ideia pelo decreto-lei N° 2.162, onde foram estabelecidos os valores do mínimos, tudo isso ocorrendo antes da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho. Três anos depois, em 1943, foi estabelecido pela CLT no artigo 76º que: "Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador […]".

Objetivo

Este estudo refere-se ao tema Salário e Remuneração, onde abrange-se temas como: Conceitos, características e salário utilidade. Dentro do vínculo trabalhista, um dos temas mais abordados e importantes, é a onerosidade, onde o empregado adquire parcelas econômicas provenientes ao serviço prestado ao empregador, com intuito contraprestativo.

Material e Métodos

A remuneração no quesito administrativo, mostra que um dos fatores que motiva um profissional a buscar uma vaga de emprego é a oportunidade de ganhar um salário justo, de acordo com o mercado. Desta forma, deve haver em relação à remuneração, uma coerência tanto interna, que considera a remuneração paga aos profissionais dentro da organização; como externa, que considera as remunerações pagas aos profissionais no mercado de trabalho (LACOMBE, 2005).
Já referente ao salário, no Brasil, a CLT não tem um conceito definido à salário, então fica a doutrina encarregada de nortear as ideias desse assunto. Em outras localidades, como na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores tem o salário como conceito legal. Temos várias doutrinas que embasam o conceito de salário, sendo elas: Teoria da Contraprestatividade, Teoria da contraprestação com o contrato de trabalho, e a Teoria do Salário Social, porém iremos nos aprofundar apenas na segunda, já que esta que foi adotada no Brasil.

CONGRESSO NACIONAL DE PESQUISA JURÍDICA, 1., 2023. Anais [...]. Londrina: Editora Científica, 2023. ISBN: 978-65-00-68179-6

Resultados e Discussão

Referente aos meios de pagamento do salário, o modo salário in natura aparece na lei como forma de pagamento da parcela do salário por outros meios, além do monetário, que é o exemplo do salário utilidade. Este método é o pagamento realizado por meio de outras coisas como alimentação, moradia, e outras prestações in natura, como por exemplo a gorjeta. Porém esse método tem suas exceções, bens que não podem ser usados como remuneração, eles são descritos no artigo 458, parágrafo 2° da CLT. Já em meios de pagamento em formato de remuneração, a Consolidação de Leis Trabalhistas redige em seu art. 457 que: “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.” Por esse artigo podemos afirmar que o salário não é o único método para recompensar o empregado, seguindo a doutrina de Martins (2008) e Delgado (2009).

Conclusão

É de importância que haja acesso à informação sobre as normas para os empregadores e empregados do Estado, por informarem elas seus direitos, as consequências de suas ações, assim como, suas garantias e cuidados da empresa em casos especiais por área. Concluímos que salário se difere de remuneração, em sentido que o primeiro é pago em valor fixo ao empregado, e o segundo é uma gama de benefícios ofertados pela prestação de serviços.

Referências

ARAÚJO, Luis C. G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. 428p.
CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 271p.
GARCIA, Gustavo F.B. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2009. 759p.
MARTINS, Ségio P. Direito do Trabalho. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008. 862p.