 

FABRICIO PAULO DE LIMA

# REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITOS E DISTINÇÕES

**SÃO LOURENÇO**

**2023**

 

FABRICIO PAULO DE LIMA

# REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITOS E DISTINÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo aluno Fabricio Paulo de lima como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel, do Curso de Direito, da Faculdade de São Lourenço.

Orientador: Professora Marilaine Aparecida Ferreira.

**SÃO LOURENÇO**

**2023**

**REMUNERAÇÃO E SALÁRIO: CONCEITOS E DISTINÇÕES**

FABRICIO PAULO DE LIMA[[1]](#footnote-1)

MARILAINE APARECIDA FERREIRA[[2]](#footnote-2)

**RESUMO:** Este estudo teve como objetivo fornecer informações sobre a diferença entre remuneração e salário, e as suas principais repercussões dentro do direito trabalhista. O direito do trabalho é o ramo jurídico que estuda as relações do trabalho, e é composto por um conjunto de normas, princípios e outras fontes jurídicas, que regulamentam a condição jurídica dos trabalhadores. Dentro desse direito ressalta-se o questionamento sobre a distinção entre salário e remuneração. Para isso, embasaram-se em pesquisas bibliográficas, como o livro de Sérgio Pinto Martins, em artigos científicos e em artigos presentes na CLT, que esclarecem de forma contundente os conceitos e distinções entre salário e remuneração. Essa pesquisa foi desenvolvida com base nas principais diferenças entre salário e remuneração. Sendo assim foi possível situar que o salário é o ganho real oferecido pelos serviços prestados pelo empregado e já a remuneração a soma dos salários e benefícios, o que totalizam os ganhos que o colaborador irá receber pelo trabalho executado. Enfim, demonstrou-se que por meio da pesquisa bibliográfica realizada, o objetivo deste trabalho desenvolvido foi esclarecido.

**Palavras-chave:** Distinção. Remuneração. Salário.

**ABSTRACT:** This study aimed to provide information on the difference between remuneration and salary, and its main repercussions within labor law. Labor law is the legal branch that studies labor relations, and is made up of a set of norms, principles and other legal sources, which regulate the legal status of workers. Within this right, the question about the distinction between salary and remuneration stands out. To do this, they were based on bibliographical research, such as the book by Sérgio Pinto Martins, scientific articles and articles present in the CLT, which clearly clarify the concepts and distinctions between salary and remuneration. This research was developed based on the main differences between salary and remuneration. Therefore, it was possible to state that the salary is the real gain offered by the services provided by the employee and the remuneration is the sum of salaries and benefits, which total the gains that the employee will receive for the work performed. Finally, it was demonstrated that through the bibliographical research carried out, the objective of this work developed was clarified.

**Keywords:** Distinction. Remuneration. Wage.

##

## 1 – INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é um dos ramos mais importantes para a sociedade dentro do direito privado. Não há como compreender as relações sociais, a economia e a política sem entender, também, as relações de trabalho.

A história do direito do trabalho no Brasil é uma jornada que reflete as mudanças sociais, econômicas e políticas ao longo do tempo. Antes da chegada dos colonizadores portugueses, as leis trabalhistas eram praticamente inexistentes. A mão de obra escrava indígena e africana era explorada nas plantações de cana-de-açúcar e na mineração.

Após a independência do Brasil em 1822, a escravidão persistiu, mas gradualmente surgiram leis e regulamentações que buscavam estabelecer condições mínimas para os escravos. No entanto, essas regulamentações não garantiam direitos trabalhistas significativos.

Em 1888, a Princesa Isabel assinou a lei Áurea, que aboliu oficialmente a escravidão no Brasil. Isso marcou o fim do trabalho forçado e criou um ambiente propício para o desenvolvimento das leis trabalhistas.

No inicio do século XX, o Brasil começou a introduzir regulamentações trabalhistas para atender as necessidades da crescente classe trabalhadora. Em 1919, a Lei de Acidentes do Trabalho foi promulgada, seguida por outras leis para regular questões como a duração da jornada de trabalho.

Durante o governo Getúlio Vargas (1930-1945) foram implementadas reformas significativas nas leis trabalhistas. A consolidação da Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1943, estabelecendo um amplo conjunto de direitos e regulamentações para os trabalhadores.

De 1964 a 1985, o Brasil viveu sob um regime militar que restringiu as liberdades civis. Durante esse período, algumas restrições foram impostas aos sindicatos e aos direitos trabalhistas.

Após o fim da ditadura, o Brasil passou por várias reformas trabalhistas e econômicas. As leis trabalhistas passaram por alterações significativas, incluindo a flexibilização das relações de trabalho e a busca por maior eficiência econômica.

O Brasil enfrenta desafios contínuos no campo do direito do trabalho, incluindo a informalidade, a precarização do trabalho e questões relacionadas a terceirização.

Nos últimos anos, o Brasil passou por reformas nas leis trabalhistas, com a Lei da Reforma Trabalhista em 2017 e a Lei da Terceirização em 2017, que buscaram adaptar ao mercado de trabalho às mudanças econômicas e de mercado.

Dentro do direito do trabalho, temos a remuneração e o salário que são conceitos fundamentais e ambos se referem a compensação financeira que um trabalhador recebe em troca dos serviços que presta um empregado. Os dois termos estão interligados e se completam, porém não tem o mesmo significado. O desconhecimento da diferença entre salário e remuneração pode ter um impacto extremamente negativo na saúde financeira de uma empresa.

Diante do exposto, essa pesquisa possui como tema a remuneração e salário e seus conceitos e distinções. Com o intuito de adquirir e arraigar conhecimentos, esse tema foi explorado através de pesquisas bibliográficas.

Essa pesquisa tornou-se importante para fornecer e esclarecer as principais distinções entre salário e remuneração dentro do direito do trabalho. Que possui papel fundamental para cálculo dos benefícios e direitos trabalhistas.

 A retribuição justa do trabalhador pelo trabalho executado permite sua inserção plena no seio da sociedade, bem como de sua família, estando o direito à percepção do salário fundamentalmente ligado ao princípio basilar do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana.

Dada a importância deste seguimento do Direito, necessária se faz a existência de estudos que possam elucidar conceitos fundamentais no âmbito trabalhista. Nesse sentido, o presente trabalho trata de abordar os conceitos basilares de remuneração e salário, apresentando suas repercussões dentro do Direito do Trabalho.

### 2 – SALÁRIO

O salário é um elemento central nas obrigações tributárias dos trabalhadores e empregadores no Brasil. As regras sobre salário estão estabelecidas na consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que define os direitos e obrigações dos empregados e empregadores em relação ao salário e outros aspectos das relações de trabalho.

Embora a legislação brasileira não forneça a definição do termo ‘salário” é possível encontrar nas diretrizes nesse sentido em especial na Consolidação das Leis do Trabalho.

É importante destacar a disposição do artigo 76, do referido diploma legal, da qual é possível extrair característica essencial à elaboração desse conceito.

“Art.76 – Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador e trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.”

 A Consolidação de Leis Trabalhista define o salário como a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. Esse pagamento pode ser feito em dinheiro ou em espécie, mas deve ser expresso em moeda nacional.

As características do salário são traços distintivos que permitem que se reconheça em um determinado pagamento a natureza de contraprestação decorrente da relação de emprego. A enumeração destes caracteres do salário não é feita de forma pacifica pela doutrina, não havendo, portanto, uma sistematização uniforme.

Alice Monteiro de Barros define o salário como “retribuição” em vez de “contraprestação”, pois entende que “a contra prestatividade nem sempre está presente, como ocorre, por exemplo, nas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, em que o empregado recebe o salário, embora não preste serviço”. Por esta razão, a definição de salário da autora é a seguinte: “a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho”. (BARROS apud CALVO,2022, p.1833).

Pontes (2011) afirma que o salário é uma demonstração clara e objetiva do quanto a empresa valoriza o trabalho de seu colaborador. Por este motivo, ele deve ser justo conforme a função desempenhada.

Oliveira (2007) define salário da seguinte maneira: “é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Entenda-se que o salário é o valor ajustado entre as partes, seja por um acordo tácito ou expresso”.

Nascimento (2010) conceitua salário por unidade de tempo como “aquele pago em função do tempo no qual o trabalho foi prestado ou o empregado permaneceu à disposição do empregador, ou seja, a hora, o dia, a semana, a quinzena e o mês, excepcionalmente um tempo maior ... não importa para o salário por tempo, o que o empregado produziu e o quanto de esforço despendeu para esse fim, se trabalhou com intensidade ou devagar, mas o fundamental é o tempo para qual trabalhou para o empregador”.

Portanto, salário se torna o valor que é pago a determinada pessoa, pelo trabalho que exerce. O sucesso dessa tarefa é primordial pois é por meio de seu empenho que o empregador consegue almejar grandes realizações, servindo como algo motivador para que a pessoa execute a função com mais qualidade.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o salário pode ser classificado: a) quanto ao posicionamento original da parcela no conjunto do Direito; b) quanto à origem da fixação da parcela remuneratória; c) quanto à forma de pagamento da parcela; e d) quanto ao modo de aferição.

A classificação do salário quanto ao posicionamento original da parcela no conjunto de Direito trata-se de uma classificação feita em razão da natureza da estipulação salarial, que abrange duas modalidades de salário: parcelas salariais de caráter típico que são remuneradas de acordo com o contrato de trabalho de forma natural, incluindo o salário básico, os adicionais, as gratificações e entre outros; e as parcelas salariais de caráter apenas compatível com o Direito do Trabalho que são as modalidades de remuneração que têm origem em outros ramos do direito que com o passar dos anos foi sendo assimilada pelo direito do trabalho.

A classificação do salário quanto a origem de fixação da parcela remuneratória, que também abrange duas modalidades: as parcelas salariais espontâneas que são estipuladas a partir da vontade de ambos, empregado e empregador; e as parcelas salariais imperativas que são decorrentes de previsão em normas jurídicas.

A classificação do salário quanto a forma de pagamento da parcela que também abrange duas modalidades de salário, sendo elas: o salário pago em dinheiro que nada mais é que a forma mais comum, onde é feito em moeda corrente pago ao empregado como contraprestação pelo seu serviço; e o salário pago em utilidades que o legislador permite o pagamento seja fornecido em bens in natura do empregador ao empregado.

E por último a classificação do salário quanto ao modo de aferição, que abrange três modalidades: o salário por unidade de tempo que é aquele fixado a partir do período de tempo que o empregado fica a disposição do empregador; o salário por unidade de obra que é a aquele que adota como parâmetro de fixação a produção do empregado, então o que ele produz é o critério para o calculo do salário; e o salário por tarefa que é fixado levando em conta tanto o critério de tempo quanto o critério de produção, onde é determinado pelo empregador uma tarefa mínima a ser cumprida.

Sérgio Pinto Martins (2023) comenta que “Hoje, a natureza salarial do pagamento não ocorre apenas quando haja prestação de serviços, mas no período em que o empregado está a disposição do empregador, durante períodos de interrupção do contrato de trabalho ou outros que a lei indicar. Inexiste, portanto, rígida correlação entre trabalho prestado e salário pago.”

Nesse sentido, o disposto no artigo 4º da CLT, considera o tempo em que o empregado está à disposição do empregador como período de serviço efetivo.

“Art 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

 Percebe-se que a ideia de disponibilidade permitiu a noção do contrato de trabalho envolvesse um novo entendimento, superando a ideia de que a contra prestatividade se dá exclusivamente no plano funcional.

 Alice Monteiro de Barros comenta a respeito o seguinte: “Os empregadores começaram a se sentir desestimulados na concessão das utilidades, considerando o ônus por elas acarretado, já que seu valor integraria o cálculo de vários institutos jurídicos. E o legislador, atento a essa realidade e no afã de não impedir os avanços no campo social, ampliou o rol de utilidades que não possuem feição retributiva” (BARROS apud CALVO,2022, p.1836).

 O § 2º do art. 458 da CLT estabelece que não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

§2 do art. 458- Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I-vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço.

II-educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III-transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV-assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde

V- Seguros de vida e de acidentes pessoais.

VI- Previdência privada;

VIII- valor correspondência ao vale-cultural.

 Nesse sentido (CALVO, 2022) cita que tem caminhado a jurisprudência trabalhista entendendo que as parcelas acima não detêm natureza salarial.

Além do salário fixo, muitos trabalhadores têm a oportunidade de receber remuneração variável, como bônus, comissões e participações em lucros. Os salários são definidos com base em acordos entre empregadores, que podem ser formalizados em contratos de trabalho.

 Os sindicatos desempenham um papel importante na negociação de salários e condições de trabalho em muitas industrias. As negociações coletivas entre sindicatos e empregadores podem levar a acordos estabelecem salários e benefícios.

 Muitos trabalhadores têm cláusulas de revisão salarial em seus contratos ou acordos coletivos. Essas cláusulas permitem que os salários sejam revisados regularmente para manter o poder de compra em meio à inflação.

 O salário desempenha um papel central nas vidas dos trabalhadores e é um dos principais tópicos de discussão em contextos de trabalho, economia e sociedade. É importante entender as nuances e regulamentações relacionadas ao salário para garantir que os trabalhadores recebam uma remuneração justa e que os empregadores cumpram as obrigações legais.

### 3- REMUNERAÇÃO

 O conhecimento da diferença conceitual entre os termos remuneração e salário é muito importante no Direito do Trabalho. Compreender a diferença ajuda a garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, além de que a legislação trabalhista muitas vezes define os direitos e obrigações dos empregadores e trabalhadores com base na distinção entre remuneração e salário, incluindo regras de pagamentos e benefícios.

 A remuneração, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, é um termo abrangente que engloba todas as formas de pagamento e benefícios concedidos ao empregado em virtude do seu trabalho.

 A contraprestação pelo serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado não se limita ao salário. Nesse contexto que o Art. 457, § 1º, da CLT prevê:

“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.”

 Conforme assinalado por Sérgio Pinto Martins, referido artigo não define o que seria remuneração ou salário, mas apenas define os elementos que o integram, pois utiliza a expressão “compreendem-se na remuneração do empregado...” (MARTINS, apud Calvo, 2022 p. 1833)

Existem alguns tipos de remuneração distintos, que tanto a empresa como os colaboradores precisam conhecer para entender os valores envolvidos na relação trabalhista.

Atualmente a palavra remuneração é o gênero e salário é a espécie desse gênero. Sendo assim a remuneração os proveitos que o empregado obtém em razão da prestação de serviços, e já o salário é a definição fixa do que o empregado ganha na contraprestação dos seus serviços.

 A palavra remuneração passou a designar a totalidade dos ganhos do empregado, pagos pelo empregador ou terceiros e a palavra salário para designar os ganhos recebidos diretamente pelo empregador pela contraprestação do trabalho. Logo, gorjeta não é o salário, pois é paga por terceiro. Segundo o art. 457, §, 3º, da CLT, alterado pela Lei n. 13.419/2017, considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à atribuição aos empregados.

 A remuneração pode incluir adicionais, como o adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, entre outros. Esses adicionais são devidos em circunstâncias específicas, como quando o empregado trabalha em condições insalubres, perigosas ou durante o período noturno.

 A remuneração é um elemento central nas relações de trabalho e é regida não apenas pela CLT, mas também por acordos e convenções coletivas, regulamentações setoriais e pela legislação tributária. É importante que empregadores e empregados estejam cientes das leis e regulamentações aplicáveis em seu setor e localidade para garantir o cumprimento dos direitos e obrigações relacionados a remuneração.

 O Tribunal superior do Trabalho emite súmulas que se destinam a uniformizar a jurisprudência no Brasil. Essas súmulas tem como objetivo fornecer orientações interpretativas em relação a questões trabalhistas, incluindo aquelas relacionadas a remuneração, horas extras, adicional noturno, entre outras.

 A remuneração pode ser composta por uma série de benefícios, que dependem do tipo de trabalho e do que foi acordado entre a empresa e o empregado.

### 4- REPERCUSSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

 Fonte: Própria

 As distinções entre salário e remuneração têm repercussões significativas no campo do trabalho. A definição precisa de salário versus remuneração é fundamental para o cálculo dos benefícios e direitos trabalhistas, como horas extras, férias remuneração, décimo terceiro salário e outros benefícios legalmente exigidos.

 Ao saber exatamente a diferença entre salário e remuneração uma organização pode se precaver em caso de processos trabalhistas e ser transparente quanto aos valores que seus empregados têm direito a receber.

 A definição de salário mínimo define a quantia mínima que os empregadores são obrigados a pagar aos trabalhadores. É importante determinar o que é considerado salário ou remuneração nesse contexto, pois pode haver variações na legislação que afetam a aplicação do salário mínimo.

 A distinção entre salário e remuneração é fundamental para a redação de contratos de trabalho. Os termos do contrato devem ser claros quanto a natureza dos pagamentos que um trabalhador receberá para evitar disputas contratuais no futuro.

 As gorjetas fazem parte da remuneração, porém não são acrescentadas na base de cálculo de parcelas de aviso prévio e demais adicionais, conforme cita a súmula nº 354

Súmula Nº 354 – 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.

Um exemplo de caso prático é quando o empregado recebe uma gorjeta no estabelecimento X paga por terceiros, podendo ser espontânea ou cobrada na nota de serviços, esse valor será acrescentado na remuneração, mas não serve de base de cálculo para avisos prévios, horas extras e adicional noturno. Porém se o empregado receber do empregador uma gorjeta “em dinheiro” não sendo de terceiros, feita por ele mesmo, computará na base de cálculos. Assim cita o art. 457 da CLT e o inciso primeiro

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.

§1.º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

 Segundo Amauri Mascaro Nascimento explica o objetivo dos juristas que redigiram o art.457 da CLT: “...superar o que consideravam uma improbidade técnica: incluir no ganho salarial do empregado um pagamento por ele recebido

não pelo empregador, mas de terceiros como as gorjetas. Assim, resolveram, o que não nos parece adequado, usar no capítulo sobre salário a palavra remuneração para dizer que as gorjetas a integram, evitando, no caso, a palavra salário.” (NASCIMENTO apud CALVO, 2022 p. 1.512)

 Alice Monteiro de Barros explica que “por força do caput do art. 457 da CLT e dos arts. 76 a 78 da CLT, não poderá a gorjeta compor o cálculo do salário mínimo, mas apenas da remuneração, persistindo a obrigação do empregado de pagar o salário mínimo, além da importância paga a título de gorjeta compulsória” (BARROS apud Calvo, 2022, p.1517-1518)

 Delgado tem a mesma opinião: “somente as parcelas pagas diretamente e habitualmente pelo empregador ao empregado é que te riam caráter salarial/remuneratório, e que admite que a média das gorjetas integrem o salário para alguns efeitos como contribuição previdenciária, recolhimentos de FGTS e cálculo do 13º salário, preserva, ao menos em parte, a renda do trabalhador, atingindo os objetivos do Direito do Trabalho” (DELGADO, 2018)

Em negociações coletivas entre sindicatos e empregadores, os termos relacionados a remuneração, incluindo a definição de salário, podem ser objetos de negociações. Os sindicatos podem buscar acordos que incluam outros elementos de remuneração, como bônus e benefícios, para seus membros.

De forma brilhante (NASCIMENTO, 2010), sintetiza que “é preciso convir que a lei não foi feliz ao empregar os dois vocábulos, remuneração e salário. Não há no direito estrangeiro essa diferença, embora haja entre salário e complementos salariais. Na época em que a CLT foi elaborada ainda não havia uma exata avaliação de toda a amplitude conceitual de salário”

### 5- CONCLUSÃO

Em conclusão, a distinção entre remuneração e salário é fundamental em contextos econômicos, organizacionais e jurídicos. Embora esses termos frequentemente se sobreponham, suas diferenças são significativas e têm implicações importantes para empregadores, trabalhadores e autoridades reguladoras.

Como foi apresentado neste trabalho o salário representa a parte fixa e regular da compensação que um trabalhador recebe por seu trabalho. Geralmente é pago em intervalos regulares, como mensalmente ou por hora, e é a base da remuneração. Remuneração é uma visão mais ampla que engloba todos os elementos da compensação de um trabalhador, incluído não apenas o salário, mas também bônus, benefícios, prêmios, comissões e outros pagamentos e benefícios relacionados ao emprego.

A distinção entre salário e remuneração é crucial para entender a compensação total que um trabalhador recebe. Ela afeta a maneira como os trabalhadores são pagos, os benefícios a que têm direito e as obrigações fiscais e regulatórias que se aplicam.

No contexto do Direito do Trabalho, a definição precisa de salário versus remuneração tem amplas implicações, desde o cálculo de benefícios e direitos trabalhistas até a tributação, negociações coletivas e regulamentação de benefícios.

A compreensão das distinções entre salário e remuneração é essencial para empregadores, trabalhadores, profissionais de recursos humanos e autoridades reguladoras, garantindo que os direitos e obrigações trabalhistas sejam aplicados corretamente e que a compensação seja justa e equitativa.

Em um ambiente de trabalho em constante evolução, a clareza na definição e na aplicação desses conceitos é crucial para promover a transparência, a equidade e a conformidade com as regulamentações trabalhistas.

Portanto, ao compreender e aplicar de forma precisa as diferenças entre salário e remuneração, podemos contribuir para relações de trabalho mais justas e eficazes, onde os trabalhadores são compensados de acordo com seu desempenho e as práticas de remuneração são consistentes com as leis e regulamentos trabalhistas.

### 6 – REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 491. (Calvo, 2022, p.1833)

PONTES, Benedito Rodrigues. Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de descrição de cargos e salários. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 25. ed. Saraiva, 2010, p.111-112.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, 18. ed., p. 881.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos Fundamentais Trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008, p. 211.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 491. (Calvo, 2022, p.1836)

CALVO, A. Manual do Direito do Trabalho. 6. Ed. São Paulo, 2022. E-book, p.1.646

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2019, p. 376." (Calvo, 2022, p.1833)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 801-802.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito e proteção. São Paulo: LTr, 2008, p. 56." (Calvo, 2022, p.1833)

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 513

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 841

VADE MECUM SARAIVA. VADE MECUM: Saraiva 2020. 29º ed. São Paulo, p. 752

1. Bacharelando em Direito pela Faculdade de São Lourenço – UNISEPE. Email: fabriciorh2017@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Marilaine Aparecida Ferreira. Email:marilaineaparecidaferreira@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)