

O SALÁRIO E OS TIPOS DE REMUNERAÇÃO PAGA AO EMPREGADO

Patrícia Carmen Galvão Reis¹

Luciana Aparecida Augusta de Oliveira²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo desenvolver um estudo sobre salário, remuneração e suas diferenças com a reforma trabalhista, O estudo fundamentou se na revisão bibliográfica do tema relacionado onde podemos ter ciências das diversificadas formas de salário e remuneração, e como são vistas no ponto de vista do empregado e do empregador com as mudanças na reforma trabalhista. Podemos verificar através da coleta de dados as diversas opiniões e questionamentos sobre um assunto que está em nosso cotidiano, mas que ainda e tão pouco explorado.

Palavras-Chave: Salário, Remuneração, Reforma Trabalhista

¹ Graduanda em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale Do São Lourenço – Eduvale. E-mail:

² Oliveira, Luciana Aparecida Augusta de Oliveira. Especialista em recursos Humanos – Gestão de Pessoas (2012), Bacharel em Administração (2006), Bacharel em Ciências Contábeis (2012) pela faculdade de Ciências Aplicadas do Vale do São Lourenço.

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem como objetivo ressaltar as diferenças de salário e remuneração no mundo atual, destacando alguns pontos específicos e citando alguns autores renomados a respeito do assunto. É um tema muito específico e amplo onde só agrega na vida de nós trabalhadores, é um direito de todos tanto empregado quanto empregador saber seus benefícios de contratação e as formas de acordos entre ambos. Pois existe alguns tipos a serem destacados de salário e remuneração que podem ser desconhecidos para algumas pessoas.

1.2 O nascimento da palavra salário está precisamente relacionada ao Império Romano, visto que a provém do latim *salarium*. Esse modo traduzia o que os soldados romanos recebiam pelos seus serviços prestados ao Império uma quantia de sal. Por volta do século XIV que o salário começou a existir de forma semelhante como o conhecemos hoje. Ou seja, uma forma de pagamento recebida após alguma prestação de serviço.

O salário surgiu no Brasil por volta do século XX, com a divulgação da lei de nº 185 em janeiro de 1936. No respectivo momento havia quatorze salários mínimos diferentes. A primeira tabela do salário mínimo tinha um determinado prazo de vigor de três anos, mas foi em 1943 que houve o primeiro reajuste salarial, onde os aumentos eram calculados para recompor o poder de compra do salário mínimo.

O salário mínimo seria o menor valor que a empresa poderia oferecer ou pagar para o funcionário, onde ele é estabelecido por lei e todo ano é feito uma revalidação com base no custo de vida da população, e sua criação é feita baseado no menor valor que uma pessoa possa gastar para manter suas necessidades básicas.

O conceito de “salário” poderia ser admitido, independentemente do método de pagamento, como o conjunto das parcelas econômicas dos empregados, com a retribuição do trabalho efetivo, as fases de interrupção contratual e os descansos contáveis na jornada de trabalho (NASCIMENTO, 2006).

De acordo com art. 457 § 1º da CLT, “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. Por terem natureza salarial, as comissões recebidas incidirão sobre repouso semanal remunerado, horas extras, FGTS, férias, 13º salário e aviso-prévio

Para Nascimento (2009), o salário é o conjunto de prestação econômica devido pelo empregador ao colaborador em função da contraprestação do trabalho, do período em que o empregado fica em disposição do empregador aguardando ordens, do descanso

devidamente remunerado, das interrupções legais que ocorre na vigência do contrato de trabalho e por força de lei.

Administração de salário é o conjunto de normas e procedimentos utilizados para estabelecer e \ou manter estrutura de salários equitativos e justos na organização. Como a organização é o conjunto integrado de cargos em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes setores de atividades, a administração salarial é o assunto que envolve a organização como um todo que repercutem todos os seus níveis e setores. Uma estrutura salarial é o conjunto de faixas salariais relacionado com os diferentes cargos existentes na organização (CHIAVENATO, 2008, p. 287).

Segundo ULYSSEA (2006) nos traz um conceito, no qual o salário mínimo possui o efeito de comprimir a distribuição de salários e, portanto, de reduzir a desigualdade salarial para aqueles que permanecem empregados após uma elevação do mínimo, além das regressões por decis de renda utilizando-se o salário como variável dependente e o salário mínimo como variável independente.

O art. 3º da CLT define o empregado como: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Empregado é o trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente e é assalariado, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando ou esporadicamente. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços. Desta forma, empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, de forma pessoal, sob a dependência deste e mediante salário. Na avaliação desses requisitos a lei impõe o exame, principalmente, dos fatos em caso concreto, não sendo decisivo o que tenha sido formalizado por escrito. (CLT, 2015).

1.2 Tipos de salario

Salario Complessivo

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma

estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Os tipos de salário podem ser: nominal, que é aquele escriturado na carteira profissional; efetivo, valor líquido recebido, já descontadas as obrigações legais; compressivo, aquele que adiciona horas extras, horários noturnos, etc.; profissional, no qual a lei ampara um salário específico para algumas profissões; relativo, que compara um salário e outro na mesma empresa; e o absoluto, denominado pelo montante que o empregado recebe (MARRAS, 2011).

O salário pode ser determinado por vários fatores como: tempo de serviço, produtividade, lucros gerados ou pela avaliação dos cargos, e ainda depende da demanda, considerando que a oferta de trabalho reduz o seu preço e a escassez de trabalhadores aumenta o preço do trabalho. No entanto, a consequência desse efeito é que sempre que houver mão de obra sobrando, inevitavelmente os salários tendem a baixar (RIBEIRO, 2005).

Carvalho (2011, p.102) relata que os principais fatores a serem considerados para sugerir uma estrutura salarial são:

- Cenário econômico/social;
- Características do segmento de atuação da empresa;
- O conhecimento necessário aos cargos para o desempenho do negócio;
- Filosofia, política e procedimentos adotados pela empresa; e
- as relações sindicais e os acordos sindicais.

A política salarial é baseada numa estrutura de cargos, e entre os elementos de uma política salarial, podemos citar:

- Piso salarial;
- Mínimo da faixa salarial;
- Reajustes coletivos; e
- Reajustes individuais (englobando promoções, enquadramento nas faixas salariais, e por mérito) (CARVALHO, 2011, p. 106)

2. O que é remuneração

A palavra remuneração tem sua origem na Antiguidade, antes de Cristo. No reinado de Nabucodonosor, os trabalhadores envolvidos na produção de tecidos recebiam salários de incentivos para desenvolver suas tarefas (RIBEIRO, 2006).

O processo de remuneração, observado no século XX, procurou integrar empresa e produção com os colaboradores e o salário. O trabalho deixou de ser visto apenas como um executor de ordens e através de pesquisas de relações humanas percebeu-se que o salário isolado não estimula o trabalhador, passando então a considerar fatores como motivação e satisfação no momento da remuneração (ARAÚJO, 2006).

Remuneração é o procedimento que não necessita de contrato formal, pois funciona de certa forma como recompensa pelos serviços intelectuais ou/e braçais prestados. Quando este for somado ao salário, obtém-se a remuneração. No entanto, salário é o que recebemos por força de contrato e remuneração é a soma de parcelas que adquirimos e que, ao serem somadas ao salário contratual, torna-se a remuneração total. (FRANCO, 2012)

A remuneração tem componentes intrínsecos importantes, como todo processo de valorização. A remuneração traduz em muitas situações a importância relativa da pessoa para empresa e seu status profissional para o mercado. Ao tratarmos a remuneração como um fator objetivo, perdemos a perspectiva de todo o seu valor simbólico em nossa sociedade (DUTRA, 2012, p.181).

A remuneração, para todos os efeitos legais, são os valores pagos pelo empregador ao seu empregado, além do salário, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber de acordo com art. 457 da CLT.

2.1 Tipos de remuneração

Dutra (2002) afirma que existem dois tipos de remuneração. A remuneração direta é a soma total do dinheiro que o empregado recebe pelo trabalho prestado. Esse total de dinheiro de dinheiro pode ser fixo (remuneração fixa), onde o valor recebido pelo empregado é pago regularmente conforme acordo prévio com a organização e, salvo exceções, de acordo com a legislação brasileira, não pode ser diminuída no tempo.

A periodicidade pode ser mensal, Compensação Financeira Direta: - Salário - Prêmios - Comissões - Bônus Indireta: Legal: - Planos de incentivos -Gratificações - Horas extras - Adicional Periculosidade - Adicional Insalubridade - Descanso semanal remun. - Seguro desemprego - Férias - 13º Salário

Voluntária: - Tempo não trabalhado - Complementação de aposentadoria - Seguro de vida em grupo - Benefícios sociais - Serviços Sociais - Prêmios de produção Não-Financeira Relativo ao cargo: - Variedade - Identidade - Significado - Autonomia - Retroação Relativo ao ambiente de trabalho: - Políticas de RH - Símbolos de status - Reconhecimento - Orgulho - Condições ambientais - Qualidade de vida no trabalho - Cafeteira - Área de lazer - Segurança no emprego Flexibilidade: - Flexitime - Semana reduzida - Compartilhamento de cargos - Rodízio de cargos 46 quinzenal ou semanal. Ou o total do dinheiro pode ser variável (remuneração variável), onde o montante varia de acordo com resultados obtidos pelo trabalhador. É importante ressaltar que as pessoas podem ter ambos os tipos de remuneração direta ou apenas um deles. Existe também a remuneração indireta, que é composta por benefícios recebidos pelo empregado. Geralmente esse tipo de remuneração complementa a remuneração direta e é extensiva a todos os trabalhadores, como forma de proporcionar mais conforto e bem-estar aos mesmos.

Dutra (2002, p. 182) complementa dizendo que “[...] a remuneração direta é representada pelo dinheiro que colocamos em nosso bolso e a remuneração indireta é representada pelo dinheiro que não retiramos de nosso bolso”. O mesmo autor (Dutra, 2002 apud Martocchio, 1998; Lawler, 1990; Wood e Picarelli, 1995) ainda nos fala sobre mais seis tipos de classificação de remuneração:

- Remuneração básica: é a remuneração recebida pelo empregado em troca do seu trabalho. Esse tipo de remuneração pode ser subdividido em:

Remuneração funcional: de acordo com o cargo exercido;

Remuneração por habilidade: de acordo com as habilidades requeridas ou possuídas;

- Remuneração por competências: de acordo com as competências exigidas e entregues pelas pessoas.

- Remuneração por senioridade: remuneração recebida de acordo com o tempo de experiência ou de dedicação à empresa. Geralmente é feita na forma de adição de percentual no salário.

- Remuneração por performance: premia os resultados conquistados pelos trabalhadores e organização. Normalmente são concedidas quando há o alcance de metas e pode ser paga em forma de dinheiro, prêmios ou participação acionária.

2.2 A mudança da reforma trabalhista para Salário e Remuneração

Para Carvalho (2017, p.85) a discricionariedade do empregador não pode ser irrestrita, pois a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de cada sociedade, e, portanto, não

deve ser imóvel. No entanto, as mudanças devem considerar o direito do trabalho estabelecendo mínimas condições de um trabalho civilizado que devem ser tidas como invioláveis, e, quando se propõe que à legislação trabalhista traz somente a garantia de negociação, em sua ideologia a mudança nas legislações fere a autonomia do trabalho.

Dentre as mudanças pode-se referenciar a as alterações concernentes ao artigo 457 da CLT que conceitua os salários e parcelas pagos em razão do contrato de trabalho, logo a ajuda de custo como, alimentação, diárias de viagem, encargos trabalhistas e previdenciários não pertencem ao conjunto salarial do funcionário, visto que no 2º parágrafo do artigo pressupõem-se indenizatória essas parcelas. Nessa mudança os benefícios serão liberados em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro para o empregado em razão do desempenho de suas atividades.

Para Orsi (2018) a maior inovação da Reforma, é o trabalho intermitente, ela classificando como sendo aquele em que o empregado, embora subordinado ao empregador, não tem habitualidade na prestação de serviços, a qual ocorre com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade que podem ser de horas, dias ou meses. Na legislação atual o funcionário recebe apenas pelos dias que exerceu 20 suas atividades na empresa, e em seu período de inatividade ele não será remunerado, sendo pago a ele as férias referentes ao período de trabalho se o contrato exceder 1 ano, o 13º salário proporcional, e os adicionais legais, além do recolhimento para o fundo previdenciário de o FGTS. Após a extinção do contrato, nenhuma relação deverá ser contida entre o funcionário que prestou serviço intermitente e a empresa, exceto se um novo contrato for regularizado.

3. Metodologia

Nesta pesquisa foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, pois expos bibliografias de diversos autores sobre pontos de vista diversos, e relatou sobre remuneração as suas diversas categorias e sobre salário como a forma de pagamentos e os meios pelo qual é praticado.

Foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica para definir sobre os conceitos de remuneração e salário, a fim de informar sobre um novo enfoque numa abordagem diferente sobre estas áreas.

Esta pesquisa foi retirada de materiais de livros, artigos acadêmicos no qual destacou as vantagens e desvantagem dos vários meios de remuneração e do salário pertencente ao

trabalhador, tendo o objetivo de relatar sobre os meios adotados de uma organização ou empresa para remuneração aos seus colaboradores e a forma na qual se realiza o pagamento salarial.

Segundo Marconi e Lakatos (2011), a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo. Tendo a finalidade em colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto.

4. Apresentação e análise de dados

Para análise de dados, coletou-se através de uma pesquisa feita por questionário onde pessoas de diferentes faixas de idade responderam sobre quais os conhecimentos gerais obtidos de salário e remuneração.

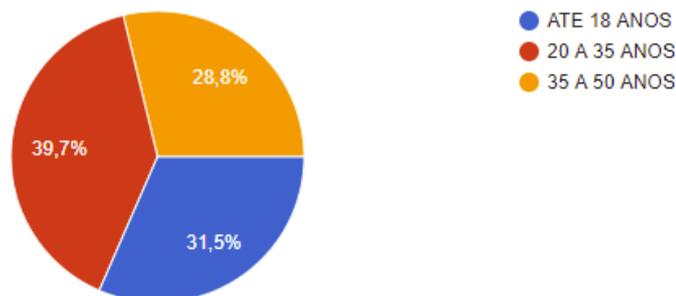
A análise dos dados é uma das partes mais importantes da pesquisa, pois é a partir dos resultados obtidos pela mesma, que são sugeridas as maneiras de solucionar as causas do problema. A análise tem por objetivo organizar e sumarizar os dados, de tal forma que seja possível fornecer as respostas necessárias para o problema que foi proposto a ser investigado (GIL, 2010)

Diante deste contexto, a análise dos dados coletados deste trabalho deu-se através da análise de conteúdo, que segundo descreve Apolinário (2011) tem por finalidade a busca do significado de materiais textuais, em que consiste na interpretação teórica das categorias.

Para ilustrar o procedimento adotado, segue os gráficos com todos os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados desta pesquisa:

QUAL SUA IDADE :Pergunta sem título

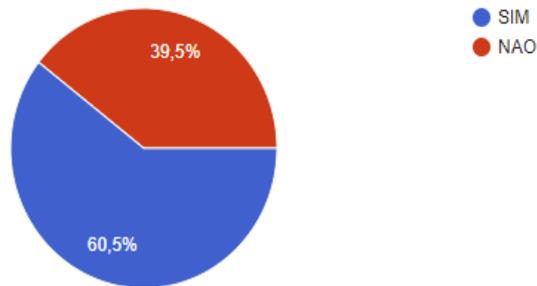
73 respostas



Como mostra o gráfico acima, o público entre 20 a 35 anos foram a maior porcentagem que responderam à pesquisa sobre salario e remuneração. Com uma porcentagem de 39,7% são uma faixa etária de idade que hoje em dia ainda estão em busca de novos conhecimentos para mover o mercado de trabalho.

VOCE SABE A DIFERENÇA ENTRE SALARIO E REMUNERAÇÃO

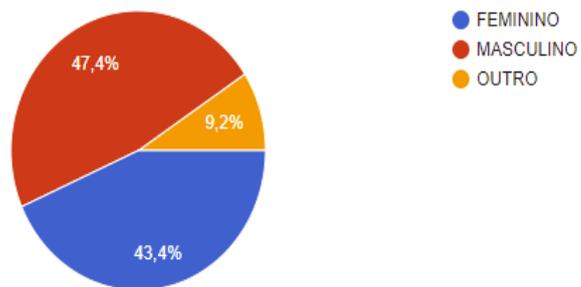
76 respostas



Como mostra o gráfico acima, 39,5% das pessoas que responderam o questionário ainda é leiga sobre tal assunto, mesmo com a atualidade hoje em dia não são todos que possuem oportunidades de saber sobre seus direitos e obrigações.

QUAL SEU GENERO

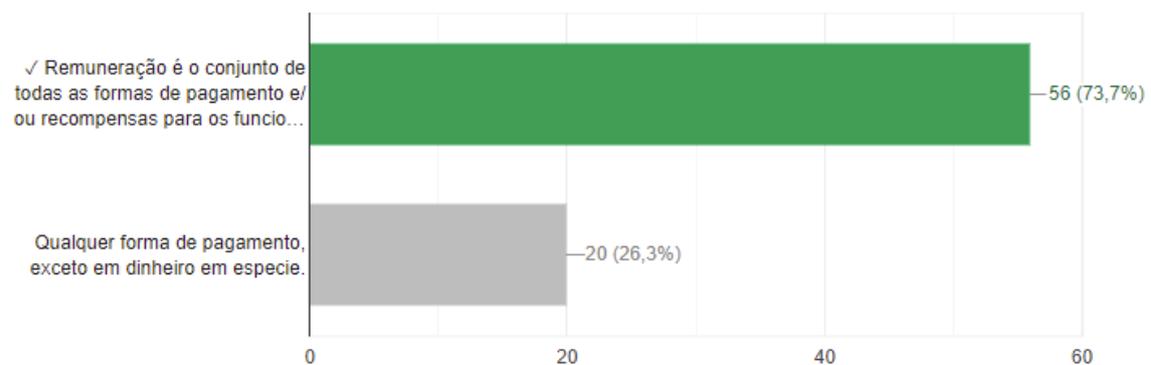
76 respostas



Conforme mostra os gráficos acima, em uma pesquisa feita por questionário 73 pessoas se mostraram interessadas em saber mais sobre as inovações salariais e os tipos de remunerações que podem receber, são pessoas na faixa de 20 a 35 anos, onde é umas das principais faixas etária para o mercado de trabalho atual. Nos gráficos acima, podemos perceber que 43,4% são pessoas do gênero feminino interessadas em saber mais sobre o assunto de salário e remuneração, e 60,5% estão cientes de seus deveres e direitos.

Oque e remuneração

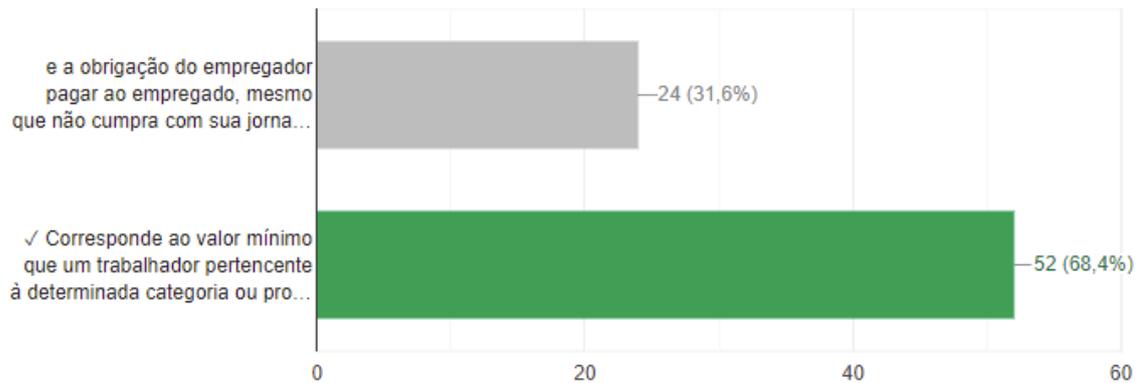
56 / 76 respostas corretas



Conforme podemos ver nos gráficos acima e abaixo, perguntas sobre salario e remuneração, 50% a 56% estão cientes do que é salario e remuneração apesar de constantes mudanças, mas consta ainda como uma parte muito grande a porcentagem de 32% e 20% que são pessoas que não tem muitos conhecimentos e informações sobre tal assunto.

OQUE VOCE ENTENDE QUE SALARIO É

52 / 76 respostas corretas



Apesar de tudo estar tão desenvolvido e com tantos meios e recursos para se obter informações são dados preocupantes para pessoas que trabalham e não tem ciência de como podem estar recorrendo a seus direitos. Pois parte da população por não ter ciência de seus direitos e deveres referentes aos meios de serem remunerados podem trabalhar por muito pouco.

5. Considerações finais

O salário é a parte paga em que as organizações retribuem pelas atividades prestadas pelos colaboradores, a parte líquida em que o empregado recebe, pelas unidades de tempo, de mão de obra ou por tarefa, e tem como vantagem a segurança jurídica, em que proporciona direitos concedidos, como o recebimento das atividades realizadas.

O sistema de remuneração constitui um custo benefício, porém necessário para atingir seus objetivos, e pelo ponto de vista do empregador constituem uma forma de recompensa que contribui para satisfação básica, pessoal e profissional.

Verificamos que na remuneração direta e funcional, o empregado receberá pela função desempenhada, contudo, o que terá valor será o cargo e a sua função e não o Remuneração e salário Getec, v.5, n.10, p.1-11 /2016 desempenho do colaborador. Na remuneração básica,

além do salário base é composta por outras remunerações como, bônus, férias, auxílio saúde, entre outras.

Algumas organizações valorizam os anos de casa de seus empregados, é o que denominamos de remuneração por senioridade, sendo que a vantagem desta remuneração é o reconhecimento por dedicação deste funcionário à empresa, em um longo período de tempo.

Nas remunerações por desempenho, competência, habilidade e resultado, as empresas beneficiam os empregados no qual se sobressaem nas atividades corporativas, retribuindo-os pelas metas alcançadas.

A remuneração estratégica contém diversas categorias de remunerações em que pode ser fixa, funcional ou variável.

No entanto, é necessário avaliar o custo-benefício na adoção do método da remuneração indireta em que, além da contribuição salarial, as empresas oferecem benefícios de vales transporte, alimentação e refeições, planos de saúde e odontológico, tendo maior vantagem à motivação dos colaboradores que se sentem resguardados. Este modelo de remuneração indireta poderá apresentar diversas vantagens tanto para as empresas quanto para os seus colaboradores como, entre elas, estão o aumento da produtividade, a melhoria na qualidade no trabalho, além disso, de contribuir para a organização melhorar seus resultados.

Analisando todas as vantagens e desvantagem que cada remuneração proporciona, o mais viável seria a junção da remuneração fixa ou variável juntamente com a remuneração indireta, beneficiando os colaboradores com um valor prefixado sobre um acordo, e oferecendo benefícios que complemente esta renda, como os itens de vale alimentação, refeição, transporte e auxílio saúde.

No ponto de vista do colaborador a remuneração proporciona um sentimento de segurança, reconhecimento de habilidades profissionais e desempenho dentro das organizações. Por estes motivos os colaboradores se propõem a alcançá-los. SABINO, L. A. M.; CUNHA, N. C. Getec, v.5, n.10, p.1-11 /2016 As empresas devem sempre estarem atentas quanto a motivação dos colaboradores e a obtenção de engajamento e comprometimento do pessoal, cabendo as empresas atrair e reter talentos na organização.

REFERENCIAS

<https://www.fiscalti.com.br/salario-entenda-a-diferenca-entre-os-termos-confira/>] Acesso em: 05 de setembro de 2021

<https://www.jornalcontabil.com.br/entenda-a-diferenca-entre-salario-e-remuneracao> Acesso em: 06 de setembro de 2021.

<https://calculocerto.com/acerto-trabalhista/> Acesso em: 05 de setembro de 2021.

<https://super.abril.com.br/comportamento/salario/> Acesso em: 10 de outubro de 2021.

<https://www.tst.jus.br/noticia-destaque-visualizacao/>
[/asset_publisher/89Dk/content/reportagem-especial-historia-do-salario](#) Acesso em: 10 de outubro de 2021

<https://administradores.com.br/artigos/salario-remuneracao-e-beneficios> Acesso em: 10 de outubro de 2021.

ULYSSE. A, Gabriel, and Miguel N. Foguel. "Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro." (2006).

ARAÚJO, Luís C. G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 6. ed. Barueri: Manole, 2009.

CARVALHO, Sandro Sacchet. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67312/000872241.pdf?sequence=1>

KRETZER, Kristiano. Criação de um plano de cargos e salários para a Empresa Automatiza. 2007. 149 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 2000.

<https://direitoreal.com.br/artigos/impacto-da-reforma-trabalhista-na-remuneracao-com-a-medida-provisoria-n-905-2019> Acesso em: 25 de outubro de 2021.

MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

ORSI, Renata. PEREIRA, Leone. Reforma Trabalhista. Reta final OAB. Revista dos Tribunais, São Paulo. 2018.

ULYSSE. A, Gabriel, and Miguel N. Foguel. "Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro." (2006).

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 30 de novembro de 2021