

REMUNERAÇÃO E SALÁRIO NUMA ABORDAGEM ADMINISTRATIVA

Ludymilla Andressa Mendonça Sabino¹

Norival Carvalho Cunha²

RESUMO:

O colaborador fornece seus serviços braçais e/ou intelectuais às organizações, em troca de recompensa, na qual pode ser salarial, status, benefícios, satisfação pessoal ou profissional. A remuneração indica a totalidade dos ganhos do empregado, pagos diretamente ou não pelo empregador. E o salário indica os ganhos recebidos diretamente pelo empregador em decorrência do trabalho realizado, em virtude de uma atividade laboral, estabelecida por um contrato de trabalho. Este artigo tem como objetivo relatar sobre os benefícios salariais e as remunerações adquiridas pelo trabalhador, conceituando-os no âmbito administrativo a partir das ideias de vários autores, abordando e classificando os tipos e formas em que cada remuneração apresenta. Neste trabalho foi abordada a pesquisa bibliográfica baseada em materiais já elaborados como livros e artigos científicos, para então definir remuneração fixa ou variável e remuneração indireta, especificando as diferentes vantagens e desvantagens de cada um. Para as organizações, 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.

PALAVRAS-CHAVE: Remuneração; Salário; Colaborador.

ABSTRACT:

The employee provides his menial and / or intellectual services to organizations in return for reward, which can be salary, status, and benefits, personal or professional satisfaction. The remuneration indicates all of the employees' earnings, paid directly by the employer or not. And the salary indicates the gains received directly by the employer as a result of work done by virtue of an employment activity, established by an employment contract. This article aims to report on wage benefits and compensation acquired by the worker, conceptualizing them in the administrative context from the ideas of several authors, addressing and sorting the types and ways in which each compensation features. This work addressed the literature based on material already developed as scientific books and articles, in order to define variable and fixed compensation or fringe benefits, specifying the different advantages and disadvantages of each. For organizations, the remuneration system is a cost-effective, but necessary to achieve their goals and employer's point of view is a form of reward.

KEYWORDS: Compensation; Salary; Developer.

¹ Graduanda em Administração pela Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP, em Monte Carmelo-MG. ✉ ludymilla_comercial@hotmail.com.

² Orientador – Profº. MSc. e Coordenador do Curso de Bacharelado em Administração da Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP. ✉ professor_norival@yahoo.com.br.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo descreve uma análise administrativa sobre os conceitos de salário e remuneração, analisando os benefícios que cada um provém.

O colaborador fornece seus serviços braçais e/ou intelectuais às organizações, em troca de recompensa, que pode ser salarial, status, benefícios, satisfação pessoal ou profissional. Assim, as empresas mantêm um vínculo com seus colaboradores, que pode ser motivacional, em que os empregados se sintam satisfeitos em realizar o trabalho em troca de todos os benefícios obtidos.

Nos artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), 457; 458 (Do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943) nos trazem a definição jurídica de remuneração e salário:

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 (CLT/2015).

A palavra remuneração remete a ideia de recompensa ou gratificação, do latim *remuneratio*. A palavra salário, por sua vez vem do latim *salarium*, que se remete a parte do soldo pago aos soldados romanos em sal.

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 de contrato ou de costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (CLT/2015).

O empregado recebe de seu empregador um montante em troca de seus serviços prestados, havendo várias obrigações, deveres e direitos regendo a relação contratual de ambas as partes. Para o empregador, o salário é um custo empresarial e para o empregado é o montante da prestação de serviço, com seu trabalho.

Salário é devido ao empregado pela prestação de serviços em decorrência de seus trabalhos. Já a remuneração é a soma do salário contratual estipulado, no qual poderá ser mensal, por hora ou por tarefa, incluindo outras vantagens como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, porcentagens, gratificações, entre outras.

A remuneração é o gênero e o salário é a espécie desse gênero. A remuneração indica a totalidade dos ganhos do empregado, pagos diretamente ou não pelo empregador. E o

salário indica os ganhos recebidos diretamente pelo empregador em decorrência do trabalho realizado.

Este artigo tem como objetivo relatar sobre os benefícios salariais e as remunerações adquiridas pelo trabalhador, conceituando-os no âmbito administrativo a partir das ideias de vários autores, abordando e classificando os tipos e formas em que cada remuneração apresenta.

Para então definir remuneração fixa ou variável e remuneração indireta, especificando as diferentes vantagens e desvantagens de cada um, utilizando a metodologia de pesquisa bibliográfica.

2. DESENVOLVIMENTO TEÓRICO

As expressões salário e remuneração são muito utilizadas no âmbito administrativo, no entanto elas possuem características diversas, no qual veremos através de conceitos bibliográficos de diversos autores, e suas distinções.

2.1. 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 é 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).

Inúmeros colaboradores vendem seus serviços apenas para satisfazerem suas necessidades fisiológicas, como alimentação, moradia e certo conforto. Nesta fase encontram-se colaboradores com um mínimo de conhecimento e que realizam trabalhos braçais. Em contrapartida tem-se inúmeros colaboradores em busca de satisfazerem suas necessidades de segurança, estabilidade e aceitação em busca de reconhecimento, autonomia e auto realização, sendo que nesse nível estão colaboradores que realizam trabalhos intelectuais.

2.1.1. Remuneração Fixa ou Remuneração Variável

Para Araújo (2006, p. 74), “A remuneração variável tem como foco principal as pessoas, no sentido de recompensá-las por suas habilidades, competência e resultados proporcionados à organização”.

A remuneração fixa é aquela definida por contrato e representada por salário base de uma pessoa. É o que se paga para um determinado cargo na estrutura organizacional, levando em consideração alguns requisitos para a ocupação de cargos (FRANCO, 2012, p. 136).

Dutra (2012) traz o conceito de que a remuneração fixa é um valor previamente ajustado entre o colaborador e a organização a ser pago regularmente pelos serviços prestados.

A remuneração fixa tem como vantagem e facilidade do equilíbrio interno com um sistema de cargos e salários e externo através de pesquisa dos salários em outras organizações; homogeneização e padronização dos salários, que produz um sentimento de justiça entre os demais empregados; além de facilidade na sua administração e controle, porém, traz como desvantagem o fato de não motivar e incentivar os colaboradores dentro de uma organização, pois é rotineira e previsível (CHIAVENATO, 2002).

A remuneração fixa é um acordo prévio entre o empregador e seu colaborador, no qual trás um benefício a este empregado, tornando um padrão de remuneração. A desvantagem é que poderá ocorrer falta de motivação e incentivo, por ser tratar de uma remuneração fixa de rotina.

2.1.2. Remuneração Direta

Para Dutra (2012, p. 182) remuneração direta “é o total de dinheiro que a pessoa recebe em contrapartida ao trabalho realizado”.

Na qual o empregador retribui aos seus colaboradores pelos serviços prestados tanto os braçais, como os intelectuais ou ambos.

Chiavenato (2006) define a remuneração direta como o salário específico para o cargo ocupado, em função da avaliação do cargo ou do desempenho do ocupante.

Entende-se por remuneração direta o valor em que o cargo previamente possui, sendo que poderá se modificar pela habilidade do colaborador.

2.1.3. Remuneração Indireta

Segundo Dutra (2012), a remuneração indireta é um conjunto de benefícios que a pessoa recebe pelo trabalho realizado, geralmente é um complemento da remuneração direta. Nesta remuneração visa-se oferecer segurança e conforto aos trabalhadores.

A remuneração indireta pode ser representada por pacotes de benefícios que não estão diretamente vinculados ao salário fixo ou variável, mas que compõem a remuneração total. Pode ser benefícios do tipo flexível ou definido. Os tipos mais comuns de remuneração indireta são: transporte, alimentação, refeição, assistência médica ou odontológica, entre outros (FRANCO, 2012, p. 137).

Remuneração indireta são os benefícios complementares do salário fixo, podendo ser rotineira ou temporária, somando ao salário bruto do colaborador. Nela consta os benefícios de transporte, alimentação, saúde, entre outros.

2.1.4. Remuneração Básica

Chiavenato (2004) traz o conceito de que a remuneração básica é o principal conceito da remuneração total, sendo referente ao pagamento fixo que o empregado recebe regularmente na forma de salário.

É a remuneração recebida pelas pessoas em troca de seu trabalho. Geralmente, é uma remuneração fixa e pode ser determinada com base no cargo exercido pela pessoa, nas habilidades requeridas e possuída ou nas competências exigidas e entregues pelas pessoas. (DUTRA, 2012, p. 182).

Entende-se que a remuneração básica é composta pelo salário base e por benefícios, como bônus, férias, auxílio saúde, entre outros, no qual pode se tornar uma remuneração fixa.

2.1.5. Remuneração por Senioridade

Dutra (2012) nos traz a definição de que a remuneração por senioridade é recebida por tempo de experiência ou por tempo de dedicação à organização, no qual pode ocorrer adicional nos percentuais ao salário.

Esta remuneração é dedicada exclusivamente aos empregados com maior tempo dentro de uma empresa ou organização, tendo como objetivo remunerar os colaboradores pela dedicação, assim fidelizando seus serviços empresariais.

2.1.6. Remuneração por Performance

Esta remuneração ocorre à premiação pelos resultados apresentados, Dutra (2012, p. 184) a conceitua “como uma remuneração variável vinculada a metas de resultados individuais, por equipe e/ou por negócios/empresa. Essa remuneração é transferida para a pessoa mediante dinheiro”.

Franco (2012, p. 138) a define como uma remuneração em que há participação nos lucros e nos resultados da organização, “considerada uma estratégia de curto prazo, uma vez que seu pagamento esta vinculado aos resultados anuais das empresas”.

Na remuneração por desempenho é avaliado a atuação do colaborador quando este atingir as metas propostas pela empresa, ocorrendo a premiação pelos resultados obtidos, em que será realizada mediante dinheiro ou participação nos lucros.

2.1.7. Remuneração por Competência

Lacombe (2005) define remuneração por competência na qual remunera os colaboradores por seus atributos, conhecimentos, habilidades e qualidades interpessoais.

As organizações empresariais buscam profissionais pelas suas habilidades e conhecimento, estes diferenciados para compor seu quadro de funcionários. E os remunera por este diferencial competitivo.

Chiavenato (2002) nos traz cinco características, em que nesta remuneração o pagamento poderá ser mensal ou anual, no qual varia de acordo com o desempenho. No entanto o salário não é fixo, a avaliação do desempenho afeta diretamente a remuneração da pessoa. Todos os colaboradores podem receber ganho adicional conforme o desempenho alcançado e na qual a remuneração por competência funciona como fator motivador e estimula o envolvimento com as metas da empresa.

Esta remuneração é de acordo com o desempenho do empregado, onde há variação salarial e conforme a concretização dos resultados torna-se motivadora em busca de cumprir as metas propostas pelas empresas, na obtenção desta remuneração.

2.1.8. Remuneração Funcional

Neste sistema de remuneração, o salário é pago com base na função exercida pelo trabalhador. É um sistema antigo e burocrático, para promover a obediência as normas e procedimentos, enfatiza a disciplina e a hierarquia, porém não promove nem a motivação, nem esforços dos trabalhadores em busca de melhores resultados na empresa (LACOMBE, 2005).

Neste tipo de sistema de remuneração, os colaboradores realizam apenas as atividades descritas nos cargos. Esta forma, todos que exercem o mesmo cargo, conseqüentemente, recebe o mesmo salário. E quanto maior o nível de importância de um cargo, maior será o valor atribuído a ele. É a remuneração no qual as organizações tradicionais mais utilizam. Limitam os empregados de inovar ou modificar situações do cotidiano de trabalho. Tendo como desvantagem a falta de motivação dos colaboradores.

2.1.9. Remuneração por Resultados

Segundo Araújo (2006), na remuneração por resultado relacionam-se as habilidades, as competências ao desempenho dos empregados e como estas características contribuem para a organização.

Na remuneração por resultado, o colaborador será remunerado em funções dos padrões, metas e objetivos atingidos. E, desta forma, as empresas devem estar alinhadas como um todo e seus departamentos devem estar interligados, de tal forma que todos tenham o mesmo alvo (LACOMBE, 2005).

Esta remuneração avalia como os empregados contribuem para atingir as metas e objetivos empresariais através de suas habilidades e desempenho. Para o alcance dos objetivos, as organizações devem integrar todos os seus departamentos, assim cada colaborador pertencerá a um alvo comum.

2.1.10. Remuneração por Habilidade

A remuneração por habilidade tem como foco a capacidade do trabalhador de realizar tarefas e administrar responsabilidade, fazendo com que a remuneração se vincule diretamente ao colaborador, ao que ele saber fazer, deixando de lado o cargo (ARAÚJO, 2006).

Chiavenato define remuneração por habilidade, na qual é paga aos colaboradores, baseando-se no que eles sabem fazer, e não no que efetivamente exercem e, dessa forma, as habilidades podem ser baseadas no conhecimento, que se relacionam as funções exercidas, ou as multi-habilidades, que se relaciona a capacidade do trabalhador de exercer diferentes funções (CHIAVENATO, 2004).

Este tipo de remuneração valoriza a habilidade do colaborador dentro da organização, é um meio motivador em que as empresas oferecem um benefício a mais pelas aptidões destes funcionários. Seu principal objetivo é reter este talento nas empresas.

2.1.11. Remuneração Estratégica

Para Wood Jr. e Picarelli Filho (1999) traz em seu conceito como uma remuneração que alinha os interesses empresariais, sendo composta por remuneração fixa, que compreende a remuneração funcional e o salário indireto, e pela remuneração variável, na qual é representado por habilidades e competência, e os planos de aposentadoria e benefícios.

Remuneração estratégica é a forma em que a empresa planeja remunerar seus colaboradores em que se adapta a realidade organizacional. Este sistema realiza um plano de aposentadoria e benefícios no qual pode ser concedidos aos empregados.

A remuneração estratégica engloba diversas remunerações, como a remuneração fixa, remuneração funcional ou a remuneração variável, buscando adaptar-se ao sistema organizacional.

2.1.12. Salário

Nem sempre o trabalho foi remunerado, antigamente ocorria à troca de prestação de serviço por sal, pois este ajudava na conservação de alimentos. Ao longo do tempo essas trocas passaram a ser por mercadorias diversas e finalmente, chegou-se a troca de trabalho por moeda. Dessa forma se originou a palavra salário, que vem do latim *salarium*, que significa pagamento com sal (RIBEIRO, 2006).

O salário é considerado como valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em decorrência de prestação de serviços braçais e\ou intelectuais, destinando-se a satisfazer suas necessidades pessoais e familiares (MARTINS, 2008).

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.

Giambiagi (2007) traz o conceito, no qual a figura legal do salário mínimo sempre esteve associado à noção de que ele corresponde à expressão de um direito a uma renda mínima, que permite ao trabalhador satisfazer as necessidades básicas próprias e da família. Essa concepção foi cristalizada no artigo 7º da Constituição, em que no capítulo dos direitos sociais do trabalhador, estabelece como um dele o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender suas necessidades vitais básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Pinheiro (2013) analisa o regime estatutário, trazendo uma série de benefícios aos contratados como, licenças-prêmio, especiais e a estabilidade no cargo, bem como as demais decorrentes das regras trabalhistas, como, por exemplo, férias integrais, proporcionais e 13º salário, além, é claro, de aposentadoria sem redução de remuneração e nem vencimentos. No regime trabalhista, o servidor fica submetido, por exemplo, ao "fator moderador" no momento da aposentadoria, porque ele percebe salário e não vencimento.

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).

O salário corresponde à equivalência paga ao empregado, diretamente pelo empregador, em virtude de uma atividade laboral, sendo esta intelectual e\ou braçal, estabelecida por um contrato de trabalho, constituindo somente por remuneração fixa. Composto a parte líquida do pagamento salarial, sendo que esta retribuição pode ocorrer pelo salário mínimo, definida por lei seu valor. Pode ocorrer por salário estatutário, quando o empregador possui vínculo direto com o Poder Federal, Estadual e Municipal.

3. METODOLOGIA

Neste artigo foi adotada a metodologia de pesquisa bibliográfica, pois expos bibliografias de diversos autores sobre pontos de vista diversos, no qual relatou sobre remuneração e as suas diversas categorias e sobre salário como a forma de pagamentos e os meios pelo qual é realizado.

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.

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 e revistas acadêmicas no qual focalizou-se as vantagens e desvantagem dos vários meios de remuneração e do salário devido 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para as organizações, 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.

O salário é a parte do soldo 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, há como vantagem a segurança jurídica, em que proporciona direitos concedidos, como o recebimento das atividades realizadas.

As organizações empresariais devem construir um sistema de remuneração, a fim de atender suas necessidades específicas e podem usar planos de cargos e salários para definir qual método de remuneração melhor se encaixa a empresa e que seja benéfico tanto para o empregador como para os empregados.

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

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 o tempo 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. Nestas remunerações predominam o fator motivador em que os colaboradores buscam atingir os objetivos empresariais em troca das recompensas.

A remuneração estratégica engloba diversas categorias de remunerações em que pode ser fixa, funcional ou variável. Nela se encontra os planos de aposentadoria e benefícios, as empresas planejam remunerar seus colaboradores, adaptando-se em sua realidade organizacional.

Dentro das várias formas de remunerações cabe às organizações avaliar se optará por somente remunerar o trabalho de seu empregado em remuneração fixa, onde seu valor é prefixado, mas que não trazem motivação, visto que é uma remuneração padrão em um acordo prévio entre as partes, no qual podemos a qualificar em remuneração salarial.

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.

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.

REFERÊNCIAS

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.

_____. **Administração Geral e Pública: teoria e mais de 500 questões com gabarito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

_____. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2008.

CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), 457; 458 (Do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943): - Artigo 3º redação dada pelo decreto-lei nº5452/43, de 1.05.1943;

_____- Artigo 457 redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953;

_____ - Artigo 458 redação dada pelo decreto-lei nº 229, de 28.2.1967.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2012.

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos Salários e Remunerações.** Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

GIAMBIAGI, Fabio, and Samuel Franco. "**O esgotamento do papel do salário mínimo como mecanismo de combate à pobreza extrema.**" (2007).

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva 2005.

MARCONI, Lakatos. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 2011.

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

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

PINHEIRO, Miguel Dias. **Benefícios do regime jurídico estatutário para servidores.** Teresina, 2013.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Saraiva 2006.

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

WOOD JR., Thomaz; PICARRELLI FILHO, Vicente. **Remuneração Estratégica: a nova vantagem competitiva.** São Paulo: Atlas, 1999.