



DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO: A CONDUTA ÉTICA NA LEGALIDADE REMUNERADA

Acricionilton Jose Dos Santos¹

Iandra Monteiro Da Silva²

Luciano De Lima Teixeira³

Thalita Regina Da Silva França⁴

Fabricio Augusto Aguiar Leme⁵

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo informar as leis previstas sobre salário e remuneração, e, em uma breve reflexão sobre o conceito dos mesmos, como o que pode definir-se como a quantia paga francamente ao empregado, quantia esta que está devotada no contrato de trabalho consolidado. Enquanto o salário retribui ao valor devido e liquidado para o empregado e abertamente pelo empregador, sendo pago através da prestação do serviço, a remuneração, envolve além do salário, os valores embolsados pelo empregado de terceiros, em função do contrato de trabalho. Bem como nos art. 457 e 458 da CLT apresentando texto da Lei nº 1.999, de 1.10.1953 quanto ao referido salário e remuneração.

Apesar de muitos contratantes utilizarem a soma de ambos, ainda há empresas que trabalham com o sistema de remuneração tradicional, ou seja, utilizam remuneração somente sob a forma de salários fixos, o que acaba causando conflitos com os contratados. Exibe também a remuneração variável, e, que traz em si algumas premissas de individualização e mensuração que não fazem parte dos métodos tradicionais das organizações, gerando conflitos com a estrutura nas empresas que preceituam o que mais lhes convém.

Palavras-chave: Salário, Remuneração, Ética Empresarial.

¹ Aluno de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domenico – FECLE Guarujá

² Aluna de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domenico – FECLE Guarujá,

³ Aluno de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domenico – FECLE Guarujá,

⁴ Aluna de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domenico – FECLE Guarujá,

⁵ Professor no curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domenico – FECLE Guarujá

ABSTRACT: This article aims at informing the laws laid down on pay and compensation, and a brief reflection on the concept of both, as what can be defined as the amount paid frankly to the employee, an amount that is devoted in the employment contract consolidated. While the salary repays the amount due and paid to the employee by the employer and openly, being paid through the provision of service, remuneration, involves beyond salary, the amounts pocketed by the employee from third parties, according to the employment contract. As well as in art. 457 and 458 of the Labor Code presenting text of Law No. 1,999, of 01.10.1953 regarding the salary and remuneration.

Although many contractors use the sum of both, there are still companies that work with the traditional pay system, that is, they use only remuneration in the form of fixed salaries, which ends up causing conflicts with contractors. This article also displays the variable remuneration, which brings with it some individualization of assumptions and measurement that are not part of the traditional methods of organizations, creating conflicts with the structure in the companies that set down what best suits them.

Keywords: Salary, Compensation, Corporate Ethics.

INTRODUÇÃO

O cotidiano do mundo empresarial tenta contribuir na maioria das vezes com a função que foi destinada ao empregado, e, cada contratado vive todos os conhecimentos que esse mundo leva a viver a cada hora, a cada segundo, muitos segundos, lágrimas e risos, porque é um mundo encantador por todos os aspectos que apresenta em cada situação que é vivida, pois é o profissional que deve principalmente servir de modelo e de exemplo.

Pelo lado do empregador se manifestam interesses vinculados à manutenção do contrato: a maior motivação e conhecimento do trabalhador na atividade avigora o envolvimento com a empresa.

Essa doutrina trabalhista refere-se à expressão salário social como o conjunto de prestações pagas ao trabalhador em expressão de sua existência como sujeito da relação empregatícia.

Compondo este salário das quantias pagas ao empregado pelo empregador e por terceiros em benefício da relação de emprego, além das prestações assumidas pelo Estado ou

por uma comunidade em sentido mais amplo, sendo assim, a palavra salário, é a indicação aos ganhos recebidos diretamente pelo empregado pela contraprestação do trabalho.

A remuneração é a classe desse gênero. A palavra remuneração por sua vez, do latim "*remuneracionem*", remete-se a conceito de prêmio ou bonificação, e passou a indicar a totalidade dos proveitos do empregado, pagos diretamente pelo empregador ou terceiros e, assumindo que o trabalho ultrapassa o seu valor na esfera da economia, ele é o sujeito de uma valorização econômica, e como tal deve ser tratado com justiça.

No Brasil, salário e remuneração são termos que correspondem a importâncias jurídicas distintas.

Enquanto o salário retribui ao valor devido e liquidado para o empregado abertamente pelo empregador, pago através da prestação do serviço, a remuneração, envolve, além do salário, os valores embolsados pelo empregado de terceiros, em função do contrato de trabalho.

Essas virtudes juntas com a ética, vão ajudar a ter uma consciência clara, bem informada, aceitar as indicações de outras pessoas, ter solidariedade, saber que o trabalho sempre estará sendo feito em conjunto, desenvolvendo e fazendo com que a ética e as leis se unam para que seja justo tanto para o empregador quanto para o empregado.

Do salário

“Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contra-prestação do serviço, as gorjetas que receber”.⁶

As relações humanas são administradas pela justiça, que pode ser definida pelo conceito de dar a chave de um tratamento justo, portanto, é definir bem o que cabe dentro do setor no qual está posicionada ao empregado.

No campo empresarial, a justiça se proclama em uma troca de ações contrabalançadas entre o que se dá e o que se recebe.

A maneira como é executada a parte fixa e parte mudável, retribuição poupada ou benefícios não monetários dependerá da avaliação de quem deve tomar essa decisão, com base em diversos critérios: a função, as práticas habituais no determinado setor, as aparências

⁶BRASIL, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943

concretas do trabalho associados à remuneração, ou seja, cumprimento de objetivos/metras, desenvolvimento de competências etc.

As gorjetas retribuem as estimas recebidas em dinheiro pelo contratado, em razão da sua presteza profissional, clientes do seu empregador.

Geralmente, a gorjeta corresponde a uma forma de expressão da satisfação do contratante pelo serviço do empregado. Mas também pode ser de costume cobrado pela empresa como adicional nas contas, proposta à distribuição aos empregados.

Consistir em espontâneas ou obrigatórias, as gorjetas não integram o salário, mas apenas a remuneração do empregado.

Para Tansey (1995, p.100): "A empresa é considerada ética se cumprir com todos os compromissos éticos que tiver. Ou seja, agir de forma honesta com todos aqueles que têm algum tipo de relacionamento com ela."⁷

A Súmula n.º 354 do TST deixa clara a natureza jurídica não salarial das gorjetas, não havendo distinção, para tanto, na forma de recebimento: sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelo cliente, às gorjetas integram ao pagamento do empregado⁸.

As relações no ambiente de trabalho devem ajustar pela civilidade e respeito. Colaborar para que prevaleça o espírito de equipe, a confiança, a lealdade, a conduta combinada com os valores da Instituição e a busca por resultados.

Quando o gestor de pessoas tem em mente que seus funcionários o tomarão como exemplo, suas ações, assim, devem constituir modelo de comportamento para sua equipe.

Não se aceita o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados. É primordial reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de promoção às oportunidades de desenvolvimento profissional existente, competências e apoios de cada funcionário.

A percepção do que é justo, é complicada e difícil. Isso acontece porque nas relações humanas há sempre um motivo de comparação, de modo que a justiça expede a como uma pessoa é abordada com relação às outras.

⁷ Tansey, 1995, Ética Empresarial Na Prática. p100.

⁸ <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 20.04.2016

Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseada apenas em relacionamento pessoal.

Da forma de pagamento do salário

De acordo com o “art. 463 da CLT, o salário deve ser pago em moeda corrente do país”.⁹ Ou seja, salário deve ser pago em dinheiro.

Nenhum empregado pode receber menos do que o salário mínimo estabelecido por lei.

Historicamente o direito do trabalho surgiu como uma província de direito capaz de consolar uma relação estruturalmente entre trabalhador e empregador, necessitando de regulação das condições de trabalho, dada a revelar-se a escassez dos automatismos do mercado.

Neste Direito, um dos valores éticos há muito consagrado é o da estabilidade contratual, considerando-se que o caráter tardio dos contratos é o que melhor se ajusta à ideia de integração estável do trabalhador para o contratante.

O salário pode ser estipulado das seguintes formas:

a) por tempo: o pagamento pode ser realizado por hora, por dia, por semana, por quinzena, por mês;

b) por produção: neste caso não se leva em conta o tempo gasto, mas, sim, o número de integrações produzidas pelo empregado;

c) por tarefa: nesta situação deve ser levado em conta o tempo e o serviço feito. Aqui, se o empregado concluir a obra antes, esta economia de tempo trouxe ao empregado uma vantagem.

§ 2º 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;

VII – (VETADO).¹⁰

⁹ BRASIL, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.

Quando se constitui que o pagamento seja mensal, deve-se efetua-lo o mais tardar até o quinto dia útil do mês, salvo no que pertence a comissões, percentualidade e gratificações, ou seja, a remuneração.

Para o empresário, se a corporação paga em dia os valores acertados com seus fornecedores e funcionários, ela esta cumprindo suas obrigações e, assim, atuando como uma empresa socialmente responsável.

De acordo com Flavia (2013, p.468):

Não podemos esquecer que nos casos de o salário ser pago por produção, tarefa ou comissão, o empregado não poderá receber menos que um salário mínimo ou o piso da categoria a que pertencer. Salário pago em utilidade: dispõe o parágrafo único, do art. 82, da CLT: Parágrafo único. O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região.¹¹

Os contratos de trabalho, por exemplo, a cabo e temporários, sendo o termo um elemento accidental do negócio, só podem ser exaltados para satisfazer necessidades provisórias de uma empresa e, o despedimento promovido pelo contratante deve ser justificado e não arbitrativo.

Do ponto de vista do contratado, o caráter firme do vínculo tem repercussões não só nos limites da coordenação, como na vida social e familiar, em especial, no que pertence à sua estabilidade econômica.

Isso reflete especialmente a importantes situações de crise econômica ou em corporações em que uma extensa parcela da população não desfruta de condições de vida dignas. A justiça deve harmonizar como bom exemplo e a solidariedade.

Os salários mínimos que marcam uma retribuição justa estão bem determinados pelas leis ou recomendações, mas o que acontece com os máximos? Existe algum tipo de retribuição acima do qual é possível dizer que um determinado salário é injusto? Ou qualquer salário é equitativo pelo simples caso de existir uma empresa disposta a pagá-lo?

Para alguns profissionais, como médicos, dentistas, químicos, arquitetos, veterinários etc., o salário mínimo expressos em lei é maior que o salário mínimo. Como por exemplo, o salário mínimo de um engenheiro, que chega a ser seis vezes mais que o salário mínimo.

¹⁰BRASIL, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.

¹¹FLAVIA. a. m.; ANTONIO. r.a. Exame da OAB. Unificado 1ª fase. São Paulo.Saraiva.2013 ed.3.p.468

Das denominações utilizadas para a expressão salário

Existem várias denominações a respeito de salário. Entretanto, não nos admite aceitar todas como verdadeiras ou adequadas para a nossa realidade.

As denominações adequadas são aquelas que retribuem à realidade oferecida devida e paga ao trabalhador pelo contratante em função do acordo de emprego.

O primeiro conhecimento que devemos ter é o de salário mínimo que retribui ao menor salário que se pode obter a um trabalhador no país.

Necessita ele satisfazer as obrigações elencadas no contrato e a sua família no que diz respeito à saúde, educação, moradia, lazer, transporte e previdência social.

O salário profissional é aquele que é seguido por uma determinada profissão legalmente nomeada como o parâmetro mais baixo que pode ser pago a um empregado da mesma.

Este tipo de salário não é de competência da Justiça do Trabalho, pois derivam do ajuste ente o poder público e certo grupo profissional. Exemplo dos médicos ou advogados.

O salário normativo é o salário mais baixo que se paga a um contratado no conjunto de certa classe profissional. É o tipo de salário fixado por meio de sentença normativa proferida nos dissídios coletivos perante os tribunais do trabalho. Exemplos dos metalúrgicos e bancários.

Salário isonômico corresponde ao salário devido ao empregado, atendendo equiparação salarial, ao mesmo tempo, no mesmo lugar para o mesmo empregador. Só será assim, quando o empregado alcance apresentar os fatos que formarão o salário isonômico.

Piso salarial trata-se de um valor fixado por acordo coletivo ou convenção coletiva, cultivado para uma determinada categoria profissional. É um valor mínimo.

Existem também o salário-substituição e o salário-supletivo que correspondem ao salário pago ao contratado que realiza mudança sem maneira eventual e ao salário fixado judicialmente na falta de estipulação ou ausência de prova da gravidade ajustada a realizar serviço paralelo.

Falamos na expressão salário judicial significando a designação de salário colocado no domínio de um processo. Natural do direito coletivo do trabalho, o salário judicial será apurado para a solução de ações individuais.

Temos ainda as denominações salário-prêmio, salário complessivo, salário adicional, salário progressivo, e outros.

Mas por outro lado, encontraremos várias denominações impróprias partindo da denominação salário e que não satisfazem a qualquer contraprestação paga ao contratado diretamente pelo empregador em escoamento da relação de emprego.

E assim, nos encontramos com diversas denominações impróprias, como salário-maternidade, salário- de- contribuição, salário-família e salário- de- benefício que nada têm de salário exista aspecto a não se encontrarem na definição seguida em nossa ordem para pagamento.

"Também não serão consideradas como salários as utilidades concedidas pelo empregador previstas no § 2º, do art. 458, da CLT".¹²

Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, gorjetas, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem que excedam 50% do salário percebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador.¹³

Baseando-se na ética, uma ideia deve ser e anunciada por regras morais, pois sempre influenciou o conjunto de normas jurídicas que se adequam aos aspectos da vida social considerados como uma importância básica.

Em conformidade com Orthmeyer (2003, p.68):

O comportamento ético da empresa permite às instituições diminuir os custos dos seus produtos, sem prejudicar a qualidade dos mesmos e sem baixar os salários, uma cultura ética torna possível reduzir os custos sem ter que tomar medidas que possam prejudicar outros.¹⁴

Da remuneração

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.¹⁵

¹² FLAVIA. a. m.; ANTONIO. r.a. Exame da OAB. Unificado 1ª fase. São Paulo. Saraiva. 2011 ed.3. p. 468.

¹³ OLIVEIRA, ARISTEU.MANUAL DE PRATICA TRABALHISTA.ed.39. Atlas. Sp. 2006. pg. 66.

¹⁴ ORTHMEYER, NEUSA M.M. ÉTICA EMPRESARIAL: valores e normas que delineiam a identidade organizacional.Londrina.2003.pg.68

¹⁵BRASIL, decreto Lei nº 5.452/43. 01 de mai. 1943

Toda remuneração deve ter proveito, qualidade, temporalidade, quantidade do serviço, assim como as probabilidades das partes. Não é justo que se remunere através de uma análise interna de situação contábil de um grande banco da mesma forma que uma pequena empresa.

As verbas consideradas como remuneração e que fazem base para cálculo de 13º salário, férias, rescisões entre outras, são: Horas Extras; Adicional Noturno; Adicional de Periculosidade; Adicional de Insalubridade; DSR; Comissões; Gratificação (a partir da segunda gratificação), Prêmios – desde que habituais Triênios, anuênios, biênios; Prêmios de assiduidade; Quebra-caixa; Gorjetas; Ajuda de Custo habitual; Abonos habituais Salário in Natura – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado.¹⁶

§ 3º -Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.¹⁷

As práticas da aplicação ao salário e a remuneração devem estar em concordância com os princípios da legalidade, obrigação e proporção.

Qualquer método da aplicação da lei deve estar fundamentado na lei. Seu pagamento deve ser inevitável, dadas às situações de um determinado caso em questão, e seu impacto deve estar de acordo com a gravidade do delito e o material legítimo a ser alcançado.

A relação entre as práticas da aplicação da lei e experiências dos direitos e liberdades, qualidade de vida, geralmente em uma sociedade, são argumentos que ainda recebem atenção e consideração insuficientes, na maioria, no saber do contratado.

Os encarregados da aplicação da lei, ou seja, os contratantes devem não só conhecer os poderes e a autoridade concedidos a eles por lei, mas também devem compreender seus efeitos potencialmente prejudiciais.

Não obstante, suas ações precisarão estar dentro da lei e não podem ser arbitrárias. Os contratados podem, em tais situações, sofrer ou perceber uma noção de inquietude ou injustiça entre a liberdade criminal e as obrigações legais.

A remuneração, de forma justa, deve juntar todas as adições previstas em lei, e ser aceitável para contentar as necessidades básicas do empregado e de sua família.

¹⁶<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.html>> acesso em 12 mai. 2015.

¹⁷<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713471/artigo-457-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> acesso em 12 mai. 2015

Sendo bem remunerados, os contratados sentem-se valorizados, o que leva a um melhor desempenho em suas funções, aumentando a sua contribuição especial para o sucesso da organização e cumprimento das metas e objetivos estabelecidos.

Método de remuneração tradicional

Os métodos tradicionais baseados em cargos e funções estão perdendo espaço para sistemas mais modernos e condizentes com o dinamismo do mercado. Estes sistemas mais modernos baseiam-se em habilidades e competências que tem como foco as pessoas.

O fator humano dos métodos tradicionais na aplicação da lei não deve pôr em risco a necessidade da legalidade e a ausência de arbitrariedade. Neste sentido, os responsáveis dessa aplicação devem desenvolver atitudes e procedimentos pessoais que os façam desempenhar suas tarefas de uma maneira correta.

Na remuneração existem vários tipos, sendo os principais: remuneração por competências; por habilidades; funcional; variável; participação acionária; salário indireto; e por alternativas criativas.

Remuneração Variável: conjugado de diversas formas de gratificação dadas aos empregados está perpetuado ao desempenho, comportamento, execução, etc., complementando a remuneração fixa e acoplando fatores como atitudes e outros com o valor apreendido. Seus objetivos são: compartilhamento dos resultados da empresa criação de vínculos entre o desempenho e a recompensa, e transformação do custo fixo em variável.

Remuneração por Competências: aplica-se mais a cargos gerenciais e seu método estabelece mudanças no modelo e no estilo de gestão gerencial. Esse sistema passou a ser importante em papel de diversos fatores como: aumento da demanda de profissionais qualificados, precisão de conhecimento ativo nas empresas em geral, o aumento na economia e setor de serviços, redução de estruturas hierárquicas rígidas na implantação de sistemas mais flexíveis e popularidade do conceito de competência.

Salário Indireto: benefício popular na maioria das empresas reconhecido pelos seus empregados. Representa uma parcela dos benefícios ofertados pelos contratantes, nesses benefícios, as mais comuns práticas são: automóvel, assistência médica, previdência privada, estacionamento, auxílio-doença, empréstimo, auxílio-farmácia, auxílio-odontológico, auxílio-funeral, aluguel de moradia, transporte, alimentação, auxílio-creche, cursos em geral e outros.

Remuneração por Habilidades: aplicada devido ao conhecimento/habilidades certificadas. Por exemplo: uma pessoa que cursa um determinado curso de liderança contrairá conhecimentos sobre o determinado assunto e setor, mas isso não garante que ele se tornará um bom líder, é imprescindível que tenha competência para isso.

Remuneração Funcional: aplicada também com Plano de Cargos e Salários é um dos princípios de remuneração mais habitual entre os existentes e o mais comum nas empresas em geral. É formado de: avaliação de cargos, pesquisa salarial, descrição de cargo, política para administração dos salários e faixas salariais.

Participação Acionária: É o sistema de remuneração mais difícil e sofisticado do grupo de remuneração estratégica. Os contratados passam a experimentar uma satisfação como se fossem donos da empresa, focalizando uma analogia de longo prazo. Os mesmos passam a ter um discernimento de identidade, orientação para resultados e comprometimento.

Alternativas Criativas: alternativas de remuneração que promovem uma conexão imediata entre o fato causador e o reconhecimento. A orientação nesse método é muito importante, pois existe uma inclusão muito grande entre a recompensa, motivação e desempenho.

Embora a legislação brasileira estabeleça que estes programas não substituam a remuneração fixa, eles constituem alternativas nas negociações dos funcionários com os

contratantes, no lugar da ascensão aos níveis salariais e dos pacotes de benefícios. O que torna muito mais viável a uma organização, principalmente as que possuem grandes numero de investidores e patrocinadores.

Dos conflitos

Os conflitos no trabalho ocorrem quando o colaborador é remunerado ou possui um salário fixo.

Implantar a remuneração variável em alguns setores em uma organização é uma das boas medidas que o contratante pode tomar para apressar seu crescimento, pois oferece grandes vantagens.

Uma delas é permitir a meritocracia, em que os bons empregados ganhem mais, esse sistema ajuda a manter e atrair maiores talentos para a companhia, além de estimular todos os contratados envolvidos a sempre se esforçarem mais e produzirem mais resultados, visando eles, que parte disso será revertida para seu salário.

Mas, se o salário variável pode apresenta alguns benefícios para quem o inserir, também envolve alguns perigos em que o contratante pode cometer.

Uma remuneração variável implantada de forma errada é pior do que um salário fixo. Se a sugestão variável não for muito bem planejada e clara, será melhor que se sustente apenas um salário tradicional.

Implantar um plano de cargos e salários deve ser bastante cauteloso, porque o não cumprimento do mesmo, a falta de informação por parte dos contratados, pode causar problemas de desmotivação, insatisfação, além de altos indicadores de rotatividade de pessoas.

Apesar de cada organização ter sua cadência e suas características, em se tratando de salários, remuneração e carreira que envolve a Gestão de Pessoas, compreende-se que uma das ocupações mais duras é sempre a efetiva prática dos programas e das políticas internas, seja por falta de exatidão na execução dos mesmos, entrosamento, ou, também por conta do pouco preparo dos gestores na implantação de abonos no ambiente corporativo.

Orthmeyer (2008, p.69) afirma que:

Além de outras razões anti-éticas pode-se citar o pagamento de subornos, compensações indevidas, produtos sem qualidade, inadequação da gerência com

relação aos recursos humanos e outros comportamentos administrativos, dentro e fora da empresa. Fatores estes que prejudicam a atuação da instituição.¹⁸

Considerações Finais

Assim, salário sempre é remuneração, mas a remuneração nem sempre é salário. O desempenho ético e eficaz das empresas e a aplicação da legalidade depende da qualidade e da competência de atuação de cada um de seus administradores.

A aplicação da lei não é uma profissão diante das circunstâncias. Tornam-se soluções para problemas-padrão que ocorrem a frequentemente no interior de uma vida institucional.

Trata-se mais de compreender tanto o espírito como a forma da lei, assim como as circunstâncias únicas de um problema particular a ser resolvido, uma análise e compaixão podem refletir em motivação futuramente.

Seria conveniente cometermos uma reflexão sobre a moralidade de gerados, médios ou baixos salários, que em muitos casos são difíceis de justificar tanto por equidade interna como pela equidade externa.

Portanto, os encarregados das aplicações dos métodos salariais e remunerações devem ter a capacidade de distinguir diferenças entre inúmeras diversidades situacionais, e, ao invés de somente fazer a distinção entre bom e mau, certo ou errado, possam solucionar o problema dentro dos conceitos de forma justa constitucional na ética, sendo ela pessoal e/ou empresarial.

Referências Bibliográficas

Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.html>. Acesso em 12 mai. 2015.

Disponível em: <http://www.salariobr.com.br/Artigos/Os-diferentes-tipos-de-remuneracao/2583>>. Acesso em 20 mai. 2015.

FLAVIA. A. M.; ANTONIO. R.A. **Exame da OAB**. Unificado 1ª fase. São Paulo. Saraiva.ed.3.2013.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual De Pratica Trabalhista**. Ed.39. Atlas: São Paulo, 2006

¹⁸ ORTHMEYER, Neusa M.M. ÉTICA EMPRESARIAL: valores e normas que delineiam a identidade organizacional. Londrina.2003.pg.69

ORTHMEYER, Neusa M.M. ÉTICA EMPRESARIAL: Valores e normas que delineiam a identidade organizacional. Londrina, 2003.

TANSEY. Ética Empresarial Na Prática. 1995.