

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SUA INFLUÊNCIA NA GESTÃO DE PESSOAS

Alef Henrique Mendes Alves

Graduando em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Jéssica da Silva Santos

Graduanda em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Júlio Cesar da Silva

Graduando em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Elisângela de Aguiar Alcalde

Docente-Mestra; Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

Após pesquisa realizada, constatou-se há uma barreira entre a Legislação Trabalhista Brasileira e a Área de Gestão de Pessoas. Essa barreira faz com que as pequenas empresas fiquem engessadas quando a aplicabilidade e manutenção de alguns benefícios que, trariam vantagens e motivação maior ao seu quadro de pessoal. O que leva as organizações antes de aplicá-los, a pesquisar tributariamente as consequências desta alocação de vantagens a ser agregada a folha de pagamento, que por fim infelizmente, poderão se tornar em um passivo trabalhista para ela. Observando o aparato legal que regra estas vantagens acaba por si só, servindo de barreira para que as organizações levem estes benefícios até seu quadro de funcionários. Este trabalho tem a finalidade de apresentar em que Legislação Trabalhista Brasileira interfere diretamente na Área de Gestão de Pessoas quando da análise e aplicação, ao fornecer um benefício aos colaboradores das organizações. Utilizou-se como fonte de pesquisa, o método bibliográfico e para a coleta de dados foi realizada uma pesquisa ocasional com uma empresa no segmento de refrigeração e seus colaboradores de forma aleatória.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas; Incentivos; Legislação Trabalhista.

INTRODUÇÃO

Com o crescimento econômico mundial, houve a necessidade de regras para amparar a relação entre empregador e empregado, no Brasil foi criada em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho. Ocorre que, diante de uma dinâmica mundial na prestação de serviços, as pessoas obrigatória e naturalmente mudaram, reciclaram, adaptaram-se a novos tempos. Infelizmente as regras gerais de trabalho no Brasil não acompanharam, na mesma velocidade, a condição que a globalização

impôs a elas. Não obstante a Legislação Trabalhista norteadora da prestação de serviço ter sido criada em 1943, ainda hoje a grande maioria das regras do Texto Consolidado permanece sem qualquer alteração, inclusive sem nenhuma perspectiva de alteração.

Não obstante todas as peculiaridades encontradas hoje na prestação de serviço, tais como: necessidade de aperfeiçoamento técnico e profissional haja vista as mudanças tecnológicas que acontecem continuamente, tempo de locomoção entre residência x trabalho, número de pessoas da mesma família que saem de casa para o trabalho em horários diferentes, enfim várias são as alterações quanto ao tipo de vida hoje comparado ao que se realizava há 70 anos. Mesmo assim permanece intacto o Texto Consolidado.

Certo é que existem textos legais específicos para os vários tipos de benefícios que podem ser direcionados aos obreiros, bem como o Judiciário deliberou sobre vários eles, ratificando algumas posições que geraram posicionamento técnico diferente ao texto legal original. Mas ainda assim são pequenas estas mudanças diante da necessidade de alterações que poderiam ser feitas, para melhor valorização profissional.

A Legislação Trabalhista Brasileira, de certa forma, impõe ao Planejamento Estratégico em Gestão com Pessoas uma limitação burocrática e restritiva, pois faz com que as organizações não incluam a seus colaboradores pacotes de benefícios e vantagens, as quais já poderiam fazer parte do cotidiano da vida profissional e familiar das pessoas. Ante a isso, dentre as várias propostas que poderiam ser apresentadas, seria uma melhor flexibilização das regras trabalhistas no Brasil, redução da carga tributária no setor, melhores condições de negociação entre empresa e empregado.

Procurar-se-á apreciar os aspectos em que a Legislação Trabalhista interfere diretamente no Planejamento de Gestão com Pessoas. Quais as implicações no desenvolvimento do planejamento, onde os textos legais podem restringir as prerrogativas que as empresas desejam colocar em prática aos colaboradores, sejam em Cargos e Salários, Planos de Benefícios, Incentivos, Participação nos Lucros, entre outros.

1 APLICABILIDADE DAS LEIS

Com o investimento nas pessoas dentro das organizações, as atividades realizadas pelas mesmas se desenvolvem com qualidade e regularidade. Investir em Planos de Benefícios, Carreira, Distribuição de Lucros, Aprendizado, devem estar intrínsecos na missão das organizações.

A CLT em diversos artigos versa sobre a pluralidade de benefícios que existem como o art. 458, nos seus incisos e parágrafos, que apresenta alguns itens que diretamente se tornariam benefícios, mas por uma imposição legal podem se formal interpretado se tornar em um passivo trabalhista para as organizações.

Questiona-se então, se a CLT pré-estipula em seu texto legal já benefícios as pessoas, por que as organizações evitam efetivar estas condições aos mesmos? No caso em tela, por questões trabalhistas e tributárias, pois os fiscos, na maioria de suas interpretações relacionam qualquer destes benefícios dados a uma base tributária, incorporando-o estes a remuneração do colaborador. Fato este que justifica a preocupação dos Gestores em Pessoas em evitar que isso se torne realidade.

Segundo Martins (2013, p. 440), “quando a lei considera que a utilidade é salário, a maioria dos empregadores não a fornece. Em contrapartida, o empregado não usufrui da utilidade. Essa situação é muito pior para o trabalhador”.

Ainda segundo o doutrinador “o objetivo do Inciso II do § 2º do art. 458 da CLT é que o empregador pague a escola do empregado e em contrapartida não tenha que arcar com reflexos sobre outras verbas” (MARTINS, 2013, p.440).

Segundo Chiavenato (2013, p. 340):

A remuneração não visa apenas recompensar os colaboradores pelo seu trabalho e dedicação, mas tornar sua vida mais fácil e agradável. Uma das maneiras de facilitar a vidas dos colaboradores é oferecer-lhes benefícios e serviços que, se a organização não o fizesse, teriam que ser comprados no mercado com o salário recebido.

Diante de uma situação que pode colocar em risco o patrimônio material da organização, estas preferem não fornecer benefícios, sendo que estes seriam de grande valor para os colaboradores. O mesmo autor também nos direciona vários tipos de benefícios sendo: “monetários, assistenciais, não monetários, recreativos e supletivos” (CHIAVENATO, 2013, p. 342).

Não se deve deixar de ressaltar que uma das maiores, senão a maior, causa das organizações se oporem a implantar planos e procedimentos em Gestão com Pessoas é a alta carga tributária imposta nas folhas de pagamento, não obstante o risco inerente de demandas na esfera trabalhista e junto ao fisco.

Ressalta-se a solução de consulta junto ao Conselho de Contribuintes da Receita Federal do Brasil, através do Acórdão nº 205-00445, Sessão de 14.03.2008, DOU 30.07.2008, decidiu que tal benefício alimentar se integra o salário para fins fiscais.

Pergunta-se, quanto ao caso em tela, apesar da entrega deste benefício ter sido feita em forma *“in natura”*, mas não fugindo da finalidade principal que é alimentar, considerar-se-ia então, caso houvesse possibilidade de entrega do benefício que a produtividade e nível de satisfação profissional seriam maior, será que tal decisão não poderia ser revista? Não poderia ter a possibilidade de haver uma melhor interpretação desta regra conforme a peculiaridade regional ou dos pólos envolvidos? No final foi apenas imposto à organização mais uma carga tributária. Poderia se perguntar, mas por que a empresa não fez a inscrição no PAT? Analisaríamos que, com certeza, é mais um custo agregado, pois as regras do PAT acabam por inviabilizar tal procedimento, principalmente para as empresas de pequeno e médio porte. Considerando os temas relacionados inicialmente, neste trabalho também será abordado de que forma evoluiu a prestação da tutela jurídica ao Trabalhador Brasileiro, os benefícios encontrados e tutelados para os mesmos, e como eles estão sendo aplicados na Gestão com Pessoas.

Verificar como através da Gestão com Pessoas a Legislação Trabalhista está influenciando, de maneira benéfica ou não, a vida dos colaboradores nas organizações, quanto ao recebimento destas vantagens e de que forma poderia ser solucionado tal demanda, caso tenha existido restrições “legais” quanto a fornecimento de benefícios.

Investigar quais os projetos que a Gestão com Pessoas aplica em benefício dos colaboradores, trazendo um melhor convívio social, profissional, necessidade de crescimento interno e externo, incentivos, e se estes projetos estão sendo aplicados na proteção e formação do trabalhador, inclusive as barreiras legais que se encontram quando da operacionalização dos projetos.

1.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA X GESTÃO DE PESSOAS

1.1.1 Gestão de pessoas

Nos dizeres de Chiavenato (2013, p. 341):

Falar de Gestão de Pessoas é falar de gente, de mentalidade, de inteligência, de vitalidade, ação e proação. A Gestão com Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos.

Observa-se que o procedimento ao trabalhar com pessoas tem evoluído constantemente. Se antes se analisava a quantidade produzida, hoje necessário se faz ressaltar que o ser humano deve ser a primazia neste procedimento de Gestão de Pessoas.

No início da década de 30 com o surgimento da figura do Chefe de Pessoal, segundo Marras (2002, p. 29):

Até os anos 50 o responsável pela área de pessoal era preferencialmente um advogado: em geral, um profissional metódico seguidor ferrenho das leis e pouco afeito aos meandros do *business* ou dos detalhes psicossociais dos trabalhadores.

Tudo isso porque, o foco principal era atender às exigências da lei. Meados de 1990 voltado à administração de Recursos Humanos, e a partir disso a Gestão de Pessoas, direcionada a gerir pessoas, não como máquinas, mas sim como seres humanos que vendem, produzem, geram riquezas, sofrem, choram, enfim, a Gestão com Pessoas deve participar de maneira mais ativa a qualidade de vida das pessoas, observando a importância que estas têm para as organizações.

É possível vislumbrar que ao longo do tempo, durante o processo de evolução, o setor de Gestão de Pessoas tornou-se multidisciplinar, congregando vários temas e áreas de atuação como: a Sociologia Organizacional; a Psicologia do Trabalho; a Legislação Trabalhista e Previdenciária; a Medicina do Trabalho; a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho; o Serviço Social; etc.

Então se pergunta: quais os objetivos da Gestão de Pessoas?

Segundo Chiavenato (2013, p. 11):

Ajudar a organização a alcançar seus objetos e realizar sua missão, proporcionar competitividade a organização, proporcionar a organização pessoas bem treinadas e bem motivadas, aumentar a auto atualização e a satisfação das pessoas no trabalho, desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho, administrar e impulsionar mudanças, manter políticas éticas e comportamento social responsável.

Veja bem, na grande maioria dos itens elencados acima pelo doutrinador o quesito motivação está intrínseco. Ante a isso, em um planejamento estratégico, quais os benefícios que a organização pode oferecer a seu quadro de pessoas, e como iniciar a integralização destes benefícios a elas, ante as peculiaridades legais que pode restringir diretamente nesse planejamento?

1.2 RESTRIÇÕES IMPOSTAS PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E ACESSÓRIAS

Certo é que remuneração diz respeito ao pagamento feito pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Contudo certas formas de pagamento poderiam ser analisadas de forma diferente pelo fisco, obviamente desde que estas não se direcionem diferentemente da função inicial, ou seja, cumprir a finalidade desejada.

Vejam um exemplo clássico, o vale transporte via de regra deverá ser entregue ao colaborador em fichas, passes, cartão, após a compra destes pela empresa, e com posterior entrega mediante protocolo (LEI n. 7.418/85).

Considerando as peculiaridades regionais, o transporte pode ser precário, horário incompatível, enfim, conclui-se então que em alguns casos as empresas entregam diretamente esse valor do vale transporte em pecúnia ao colaborador, ou seja, o caráter inicial deste benefício que é a locomoção residência-trabalho, não foi desvinculado, inclusive dessa maneira o funcionário terá maior flexibilidade quanto a horários, inclusive quando este não possui veículo próprio para sua locomoção, sendo assim tal valor começa a fazer parte de sua vida cotidiana, ficará livre da preocupação com a manutenção de combustível para deslocamento ao trabalho. Não obstante que nestes casos a organização não tem obrigação legal de fornecer tal benefício.

Ocorre que o fisco entendia que o benefício pago dessa forma infringia o regramento de Lei 7.418/85, ante a isso, tributava as organizações que praticavam tal procedimento, incorporando os valores pagos aos salários conseqüentemente aumentando a base tributária.

Ante a isso em 2010 o Supremo Tribunal Federal decidiu que o vale transporte pago em pecúnia não tem incidência tributária, desde que não perca sua finalidade inicial através do Recurso 478.410/2010:

Mesmo entendimento do Superior Tribunal de Justiça, revisando e pacificando suas decisões. Por fim o Fisco, através da Advocacia Geral da União, sumulou o seguinte (Sumula 60/AGU, 12/2011): “Não há incidência de contribuição previdenciária sobre o vale-transporte pago em pecúnia, considerando o caráter indenizatório da verba”.

Quanto ao vale alimentação, segue no mesmo sentido, onde discussões são deliberadamente levadas ao judiciário para que sejam sanadas as duvidas pertinente ao assunto. A Legislação pertinente ao assunto diz respeito ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador (lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976).

Diante de um benefício, que passa pelas primícias da pessoa que é a alimentação, onde as organizações se dispõem a efetuarem créditos em cartões, entregas de cestas básicas, valores em pecúnia, não há possibilidade de fornecer tal benefício ao colaborador sem passar pelo crivo do fisco? A Constituição Federal no Art. 170 e 179 nos transmite o tratamento diferenciado às pequenas e médias empresas. Então como uma empresa que tem apenas 01 funcionário e que gostaria de beneficiar este colaborador com uma cesta básica mensal, poderá fazer isso visto que o fisco entende que este valor é salário e conseqüentemente tributará o referido valor? Nota-se um pequeno exemplo, mas que poderá acarretar prejuízos gigantescos a este pequeno empresário. A organização deverá contratar um consultor em Gestão com Pessoas para viabilizar/assessorar uma inscrição no PAT, ou no caso de fornecimento de refeição consultar uma nutricionista para averiguar os alimentos adequados, enfim, mais custos.

Segundo Chiavenato (2013, p. 344):

Os benefícios procuram atender as necessidades individuais das pessoas, proporcionam uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva. Visam proporcionar condições para que cada pessoa possa

desligar-se das preocupações cotidianas e concentrar-se nas atividades do trabalho para satisfazer suas necessidades mais elevadas.

Quanto a vestuário, o art. 458 da CLT no inciso I, retrata apenas que os vestuários para uso em trabalho não são considerados salário, mas os demais caso for beneficiado o funcionário deverá ser considerado como tal e conseqüentemente tributado, moradia, habitação, ou outras prestações *in natura*, todas deverão ser consideradas como salário.

Caso uma empresa no ramo comercial, queira beneficiar seus colaboradores com uma veste mensal, para alguém de sua família, não poderá fazer isso, uma indústria têxtil caso queira beneficiar seus colaboradores com peças feitas por ela, não poderá. Ou melhor, poderá, mas terá que dar explicações ao fisco.

Um restaurante não poderá fornecer alimentação/refeição a seus colaboradores, pois poderá ser tributado quanto a esse benefício. Ressalta-se que além dos possíveis tributos também poderá a organização estar contraindo um passivo trabalhista, pois tais valores pagos na forma de benefício *in natura* podem ser incorporados aos salários conseqüentemente gerarão reflexos nas demais verbais trabalhistas como férias, 13º salário, comissões, etc.

Destaca-se novamente Chiavenato (2013, p. 345):

Na grande maioria das organizações, a definição da política de benefício tem sido unilateral, já que as reivindicações dos funcionários quase sempre se situam na área de salários. A tendência aponta para uma evolução na direção da satisfação das necessidades sociais, de autoestima e de auto realização. Para tanto, as organizações precisam preparar-se para atender a essa futura demanda.

Observando essa explanação, notamos quanto o fisco brasileiro, principalmente na esfera trabalhista, se apresenta distante e burocrático, mostrando que suas decisões só trazem insegurança jurídica para as organizações e para seus colaboradores.

Ante a essa e outras dificuldades, os Gestores de Pessoas, devem ter cuidados técnicos quanto à elaboração dos planos de benefícios ou motivacionais (quanto à remuneração), ou caso for, deixar de aplicá-los.

Considerando que referidos valores trazem vantagens substanciais aos colaboradores, bem como quanto às organizações poderá diminuir sensivelmente o nível de absenteísmo, a rotatividade, retenção de talentos, entre outros.

Espera-se que a Legislação brasileira possa tomar uma nova vertente no quesito benefícios aos colaboradores, pois ante as tendências do mercado, com a saída de muitos empresários da informalidade, a necessidade de trabalho, incentivos que são dados para novas contratações, por que não viabilizar uma revisão em alguns textos legais que já se encontram por demais ultrapassados. Não se incentiva aqui a supressão de direitos trabalhista, mas sim uma flexibilização normativa quanto a alguns casos, que já se encontram costumeiros no nosso ordenamento operacional.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi feita através das abordagens a diversas empresas de segmentos diferentes.

Segundo Gil (1999, p. 43):

As principais finalidades das pesquisas exploratórias são desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

A primeira etapa da pesquisa consistiu em coletar dados das diversas fontes, através de contato com empresários, com intuito de obter conhecimento maior das peculiaridades de cada caso, e da possível necessidade dos colaboradores. Este contato serviu para aprofundar informações importantes sobre como as organizações tem dificuldade em administrar planos de benefícios e vantagens a seus colaboradores.

As entrevistas em geral duraram em média de 30 a 60 minutos cada, todas foram realizadas com empresários dos mais diversos setores seja comercial, industrial, prestação de serviços. O objetivo foi ver como esses gestores criam programas que possam gerar benefícios aos colaboradores.

Foram contatados, alguns colaboradores também dos mais diversos segmentos profissionais. O objetivo foi compreender quais suas necessidades,

anseios, qual a limitação que as regras legais impõem a sua carreira, bem como quais os benefícios que os mesmos têm.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A pesquisa foi realizada em uma pequena empresa do ramo de refrigeração, situada na cidade de Três Lagoas, Mato Grosso do Sul.

A empresa é uma prestadora de serviços, tem como missão “Garantir as exigências e satisfação plena de nossos clientes, aperfeiçoando nossos serviços prestados, evoluindo e prosperando continuamente como empresa e fazendo mais e melhor sempre”.

3 ANÁLISE DOS DADOS E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Durante a pesquisa realizada, foi observado que a maioria das organizações pesquisadas, não possui um planejamento de benefícios, em alguns casos não tem conhecimento destes, principalmente nas micros e pequenas empresas.

Constatou-se também que, quando perguntados sobre o assunto, os entrevistados, se mostraram inseguros quanto ao que poderia acontecer tributariamente quando ao fornecimento de benefícios para seus colaboradores.

Mesmo sendo sugeridas aos entrevistados maneiras de criação de um planejamento de benefícios, cargos e salários, custeio, eles ainda se depararão, infelizmente, com restrições legais impostas pela legislação. Fato este que acarreta prejuízos substanciais aos colaboradores, bem como desmotiva as organizações em investir neles.

Fez-se o seguinte questionamento aos gestores: quais os benefícios, além dos legais, que sua organização poderia fornecer a seus colaboradores? Segundo de Recursos Humanos de uma das empresas pesquisadas, ele gostaria de anualmente, ou em períodos menores de fornecer um prêmio por assiduidade e desempenho. Além disso, beneficiar o colaborador que angariar clientes com comissões ou gratificações, no mesmo sentido que o comércio varejista e atacadista trabalha participação nos lucros de forma mais assídua, não somente.

Em outro contato feito com o gerente do seguimento comercial, disse que gostaria de poder participar mais da vida familiar de seus colaboradores no tocante a beneficiá-los com incremento alimentar e prêmios relativos à produtividade.

Todos foram unânimes em reconhecer que tais itens seriam de grande valia, pois incentivariam os colaboradores, mas infelizmente tais valores gerariam passivos fiscais e trabalhistas as organizações.

A maioria das pequenas empresas pensam em fornecer algo de incentivo aos colaboradores, seja em espécie ou pecúnia, mas com a grande incidência tributária, esse procedimento se torna inviável.

Após perguntou-se aos colaboradores o que eles gostariam de receber como incentivo profissional.

Segundo a Auxiliar de Serviços Gerais da empresa Refrigeração, um planejamento de incremento remuneratório como participação, comissão, vale refeição, entre outros agregariam valores mensais muito importantes a ela. Também observou que, ante ao acompanhamento do trabalho realizado com as empresas, viu que as organizações gostariam de fornecer algo diferente ao seu funcionário, e que todos saem perdendo ante a alta carga tributária imposta quanto ao fornecimento de benefícios, e o alto custo que eles podem se tornar caso a organização queira seguir as regras impostas para se adequar ao tipo de fornecimento a ser feito.

Infelizmente, a grande parte dos colaboradores vê à remuneração pecuniária como grande motivadora profissional. Este fato foi constatado na maioria dos entrevistados, inclusive eles citaram que se houver alguma forma de benefício, que seja em aumento salarial, remuneração, ou seja, observa-se apenas a compensação financeira.

Também segundo os Gestores entrevistados, o aparato de peculiaridades legais para fornecimento de benefício faz com que as organizações restrinjam tais procedimentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A área de Gestão com Pessoas nas suas inúmeras atividades, nos dias de hoje tem uma vinculação aos Direitos Humanos, que traz no seu bojo a questão social na complexidade da problemática familiar, educacional, econômica e social.

As organizações, mesmo com investimentos sociais que levam tempo para surtir efeito, se deparam com as barreiras que a Legislação Trabalhista impõe a elas, enquanto que um processo de desenvolvimento de benefícios, com certeza iria beneficiar todos os seguimentos da sociedade, bem como reduzir as desigualdades, rotatividade, absenteísmos, falta de motivação profissional.

A questão é fazer com que tais normas deixem de ser apenas programáticas para serem, efetivamente, colocadas como prioridades de programa de Gestão de Pessoas, bem como mudanças legais que o governo poderia fazer através de políticas sérias neste sentido.

A preocupação do fisco em arrecadar faz com que as organizações se retraiam em fornecer benefícios aos seus colaboradores.

Entre as várias características dos benefícios, podemos citar como sendo um dos elementos de retenção de pessoal, preencher deficiências, lacunas ou carência da previdência social, melhorar a qualidade de vida das pessoas, enfim como é interessante esses procedimentos a serem aplicados pelas organizações, em contrapartida como aplicá-los ante uma legislação que limita as organizações em fornecê-los.

As organizações no âmbito geral passam por dificuldades quanto à mão de obra, desde recrutá-las, treiná-las e por fim tornar qualificadas. Diante de desse quadro que se apresenta, o planejamento em benefícios é de muita utilidade, pois através destes procedimentos melhores aportes poderiam ser direcionados aos colaboradores.

Enquanto as famílias brasileiras permanecerem sem condições econômicas para uma sobrevivência decente, as organizações ficam limitadas a poder participar mais veementemente para que esse quadro diminua a cada dia, seja em fornecimento de alimentos, vestuário, prêmios, abonos, sem que estes se tornem em mais um valor a ser agregado ao custo tributário em folha de pagamento.

Os objetivos propostos, dentre as hipóteses apresentadas, inicialmente neste trabalho, foram relativamente alcançados, haja vista que, diante da complexidade do problema, conseguiu-se catalogar e apresentar dados muito relevantes entre os entrevistados.

Enquanto políticas de incentivo fiscal, flexibilização na legislação tributária e maior discussão quanto às regras legais não existirem, infelizmente continuarão as organizações em ter dificuldades quanto ao fornecimento de benefícios a seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: **Promulgada em 08 de outubro de 1988**. 35 ed. Atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2005. (Coleção Saraiva da Legislação).

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. Atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005.

CHIAVENATO Idalberto. **Gestão de pessoas**. 4. d. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e pesquisa de técnicas sociais**. São Paulo: Atlas, 1999.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração da remuneração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2013.