


**SALÁRIO, REMUNERAÇÃO E GRATIFICAÇÃO NATALINA NO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO**

SALARY, REMUNERATION AND CHRISTMAS BONUS IN BRAZILIAN LABOR LAW

 <https://doi.org/10.63330/aurumpub.051-006>

Gabriel Maçalai

Doutor em Direito

Instituto Federal Farroupilha – IFFar

E-mail: gabriel.macalai@iffarroupilha.edu.br

RESUMO

O presente estudo examina os institutos do salário, da remuneração e da gratificação natalina no direito do trabalho brasileiro, com ênfase em seus conceitos, fundamentos legais, distinções práticas e efeitos jurídicos. Trata-se de pesquisa teórica, de natureza bibliográfica e documental, desenvolvida a partir da análise da Constituição da República, da Consolidação das Leis do Trabalho, da legislação específica do décimo terceiro salário e da doutrina trabalhista contemporânea. O objetivo consiste em demonstrar que salário e remuneração não se confundem, embora estejam intimamente relacionados, bem como evidenciar que a correta identificação das parcelas salariais e remuneratórias produz impactos relevantes no cálculo de férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e demais verbas trabalhistas. Os resultados indicam que o salário corresponde à contraprestação paga diretamente pelo empregador, ao passo que a remuneração possui sentido mais amplo e abrange outras parcelas recebidas em razão do contrato de trabalho, inclusive gorjetas. Conclui-se que a compreensão técnica desses institutos é indispensável para a proteção do trabalhador, para a segurança jurídica das relações empregatícias e para a correta aplicação da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Salário; Remuneração; Gratificação natalina; CLT; Direito do trabalho.

ABSTRACT

This study examines the legal institutes of salary, remuneration and Christmas bonus in Brazilian labor law, with emphasis on their concepts, legal grounds, practical distinctions and juridical effects. It is a theoretical study of a bibliographical and documentary nature, based on the analysis of the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the specific legislation on the thirteenth salary and contemporary labor doctrine. The objective is to demonstrate that salary and remuneration are not synonymous, although they are closely related, and to show that the correct identification of salary and remuneration items has relevant

effects on the calculation of vacations, thirteenth salary, severance fund deposits and other labor credits. The findings indicate that salary corresponds to the consideration paid directly by the employer, whereas remuneration has a broader meaning and includes other amounts received as a result of the employment contract, including tips. It is concluded that the technical understanding of these institutes is essential for worker protection, for legal certainty in employment relations and for the proper application of labor legislation.

Keywords: Salary; Remuneration; Christmas bonus; Labor law; CLT.

1 INTRODUÇÃO

Receber pelo trabalho prestado parece, à primeira vista, algo simples. No entanto, do ponto de vista jurídico, a matéria é mais complexa do que aparenta. Nem toda parcela paga ao trabalhador possui a mesma natureza jurídica, nem toda verba recebida integra o salário, e nem toda quantia percebida repercute da mesma forma no cálculo das demais obrigações trabalhistas. Por isso, a distinção entre salário, remuneração e gratificação natalina ocupa lugar central no direito do trabalho.

A relevância do tema decorre de seu impacto direto sobre a vida do empregado e sobre a própria estabilidade da relação empregatícia. Em termos concretos, compreender o que integra o salário, o que compõe a remuneração e como se calcula o décimo terceiro salário significa compreender quais parcelas repercutem em férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, verbas rescisórias e demais direitos decorrentes do contrato de trabalho. Além disso, a correta classificação dessas verbas também interessa ao empregador, pois reduz erros de cálculo, evita passivos trabalhistas e contribui para maior segurança jurídica.

Segundo Romar (2018, p. 423), “salário e remuneração correspondem à contraprestação pecuniária paga ao empregado em decorrência da sua prestação de serviços”. A mesma autora destaca, contudo, que remuneração é gênero, do qual salário é espécie. No mesmo sentido, Aleluia (2024, p. 463) afirma que salário é “tudo aquilo que vem do empregador para o empregado, em virtude do contrato de trabalho, de forma habitual e contraprestativa”. Já em linguagem mais sintética, a literatura de gestão de pessoas observa que o salário corresponde ao valor fixado contratualmente, enquanto a remuneração abrange o conjunto mais amplo dos valores recebidos pelo trabalhador (Pontotel, 2025).

Diante disso, o presente estudo tem por objetivo analisar os conceitos de salário, remuneração e gratificação natalina, destacando seus fundamentos normativos, suas diferenças conceituais e seus reflexos práticos no direito do trabalho brasileiro.

2 METODOLOGIA

O estudo desenvolveu-se por meio de revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. Foram examinados textos doutrinários de direito do trabalho, legislação constitucional e infraconstitucional e materiais institucionais de orientação trabalhista. A pesquisa concentrou-se na Constituição da República de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação específica da gratificação natalina e em obras doutrinárias voltadas ao estudo do salário e da remuneração. A análise foi descritiva e interpretativa, buscando identificar os conceitos jurídicos centrais, as distinções normativas relevantes e os principais efeitos práticos decorrentes da classificação das verbas trabalhistas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 SALÁRIO

O salário constitui uma das categorias fundamentais do contrato de trabalho. Trata-se da contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado em razão do trabalho prestado ou do tempo colocado à disposição. Em outros termos, é a parcela devida em razão do vínculo de emprego, vinculada à prestação laboral e paga, em regra, pelo empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu art. 457, que se compreendem na remuneração do empregado, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, as gorjetas recebidas. O § 1º do mesmo dispositivo dispõe que integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (Brasil, 1943). A partir dessa redação, percebe-se que o salário não se limita ao valor-base ajustado no contrato, alcançando também parcelas que, por sua natureza e origem, assumem conteúdo salarial.

Na doutrina, Aleluia (2024, p. 463) propõe definição especialmente didática ao afirmar que salário é tudo aquilo que vem do empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho, de forma habitual e contraprestativa. A definição é importante porque evidencia quatro elementos centrais: a origem da verba, que deve partir do empregador; a vinculação ao contrato de trabalho; a habitualidade; e a natureza contraprestativa. Sem esses elementos, a verba pode até ser recebida pelo empregado, mas não necessariamente terá natureza salarial.

Romar (2018) também esclarece que o salário abrange não apenas o período de efetiva prestação de serviços, mas igualmente os períodos de interrupção contratual em que a lei preserva a obrigação de pagamento, como ocorre em determinadas hipóteses de afastamento remunerado. Essa compreensão reforça que o salário não é apenas um preço pelo trabalho materialmente executado, mas a expressão patrimonial do vínculo empregatício protegido pelo ordenamento jurídico.

Sob perspectiva histórica, o Tribunal Superior do Trabalho registra que a origem da palavra salário remonta ao vocábulo latino *salarium*, ligado ao sal, bem de grande valor no mundo antigo, especialmente

no Império Romano, em razão de sua utilidade para conservação de alimentos e cicatrização de feridas (TST, 2020). Em perspectiva lexical, o Dicio define salário como a remuneração recebida por serviços prestados ou aquela que corresponde ao pagamento estabelecido no contrato de trabalho (Dicio, 2026). Embora a definição lexical não substitua o conceito jurídico, ela contribui para demonstrar a centralidade econômica e social da ideia de salário.

3.2 CARACTERÍSTICAS E PRINCÍPIOS DO SALÁRIO

A natureza jurídica do salário explica a intensa proteção que o ordenamento lhe confere. Trata-se de verba de caráter alimentar, pois se destina, ordinariamente, à subsistência do trabalhador e de sua família. Essa natureza alimentar ajuda a compreender por que o sistema jurídico protege o salário contra reduções arbitrárias, descontos indevidos e constrições patrimoniais excessivas.

Nesse contexto, sobressaem alguns princípios. O primeiro deles é o da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, VI, da Constituição da República, segundo o qual é assegurada a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (Brasil, 1988). O segundo é o da inalterabilidade contratual lesiva, extraído do art. 468 da CLT, que veda alterações contratuais prejudiciais ao empregado, ainda que haja aparente consentimento, quando a modificação resultar, direta ou indiretamente, em prejuízo (Brasil, 1943). O terceiro é o da intangibilidade salarial, expresso no art. 462 da CLT, que proíbe descontos no salário do empregado, salvo nas hipóteses legais, de adiantamentos ou de previsão normativa específica (Brasil, 1943). Soma-se a isso a regra da impenhorabilidade prevista no art. 833, IV, do Código de Processo Civil, que resguarda salários, vencimentos, proventos e remunerações, ressalvadas as exceções legais, especialmente aquelas relacionadas à prestação alimentícia (Brasil, 2015).

Além desses princípios, o salário apresenta características próprias. Entre elas, destaca-se a periodicidade. O art. 459 da CLT dispõe que o pagamento do salário, qualquer que seja sua modalidade, não deve ser estipulado por período superior a um mês e, quando ajustado mensalmente, deve ser efetuado, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (Brasil, 1943). Tal regra reforça a previsibilidade da prestação salarial e sua função de assegurar regularidade financeira ao trabalhador.

Outra característica importante é a habitualidade. Verbas pagas com frequência e em razão do contrato tendem a atrair natureza salarial, salvo quando a própria lei lhes retira essa qualificação. Há ainda a contraprestatividade, pois o salário se relaciona ao trabalho ou à disponibilidade do trabalhador ao empregador. Por isso, o direito do trabalho distingue com rigor as parcelas pagas “pelo” trabalho daquelas pagas “para” o trabalho.

3.3 CLASSIFICAÇÃO E ESPÉCIES DE SALÁRIO

A doutrina classifica o salário segundo o critério adotado para sua fixação. De acordo com Leite (2022), o salário pode ser pago por unidade de tempo, por unidade de obra ou por tarefa. No salário por unidade de tempo, o parâmetro é o lapso temporal, como hora, dia, semana ou mês. No salário por unidade de obra, o critério é a produção ou o resultado obtido. Já o salário por tarefa reúne elementos dos dois modelos anteriores, pois leva em conta a realização de determinada atividade dentro de certo limite temporal.

Quanto às espécies mais comuns, cumpre destacar o salário-base, o salário mínimo, o salário líquido, o piso salarial e o salário profissional. O salário-base corresponde à parcela fixa principal ajustada entre as partes, servindo de referência para diversos cálculos trabalhistas. O salário mínimo, por sua vez, possui previsão constitucional no art. 7º, IV, da Constituição Federal, devendo ser fixado em lei, nacionalmente unificado e apto a atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família (Brasil, 1988). A própria CLT, em seu art. 76, define o salário mínimo como a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador por jornada normal de trabalho (Brasil, 1943).

Já o salário líquido corresponde ao valor efetivamente recebido pelo empregado após a incidência dos descontos legais e contratuais cabíveis. O piso salarial, ou salário profissional, refere-se ao valor mínimo estabelecido para determinada categoria ou profissão, seja por lei, seja por instrumento coletivo. Nesse ponto, Linke (2023) ressalta que o piso salarial se relaciona à complexidade do cargo e às exigências próprias de determinada categoria profissional. Romar (2018) acrescenta que o salário profissional se associa, em especial, às profissões regulamentadas.

3.4 PARCELAS QUE COMPÕEM O SALÁRIO E PARCELAS EXCLUÍDAS

A legislação trabalhista delimita quais parcelas integram o salário e quais não o compõem. Conforme o art. 457, § 1º, da CLT, integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador (Brasil, 1943). Isso significa que o salário pode ser formado por um complexo de parcelas salariais, e não apenas por um valor fixo isolado.

A análise do tema exige especial atenção ao chamado salário-utilidade ou salário in natura. O art. 458 da CLT dispõe que, além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário e outras prestações in natura fornecidas habitualmente ao empregado por força do contrato ou do costume (Brasil, 1943). Entretanto, a mesma norma estabelece exclusões importantes em seu § 2º, afastando a natureza salarial de utilidades como educação, transporte para deslocamento ao trabalho, assistência médica, seguros de vida, previdência privada e vale-cultura.

Aleluia (2024) oferece exemplo esclarecedor ao diferenciar utilidades fornecidas “para” o trabalho daquelas fornecidas “pelo” trabalho. Se o empregador entrega um aparelho celular para viabilizar a

execução das atividades laborais, a utilidade é fornecida para o trabalho e, em regra, não integra o salário. Se, ao contrário, o bem é entregue como prêmio habitual ou vantagem vinculada ao desempenho do empregado, a utilidade pode adquirir natureza salarial, porque funciona como retribuição pelo trabalho prestado.

Também merece destaque a redação do art. 457, § 2º, da CLT, alterada pela Lei nº 13.467/2017. Desde então, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos (Brasil, 1943). Tal mudança legislativa teve repercussão relevante, pois reduziu o conjunto de parcelas habituais capazes de gerar reflexos trabalhistas e previdenciários.

3.5 REMUNERAÇÃO

Se o salário é parcela central do contrato de trabalho, a remuneração é categoria mais ampla. A doutrina é praticamente unânime em afirmar que remuneração é gênero do qual salário é espécie. Romar (2018) ensina que a remuneração corresponde ao conjunto das verbas recebidas pelo empregado em razão dos serviços prestados, abrangendo tanto o que é pago diretamente pelo empregador quanto parcelas recebidas de terceiros, como as gorjetas.

Na mesma linha, Aleluia (2024, p. 463) observa que “a remuneração engloba, assim, tanto o pagamento decorrente do empregador (salário), como os valores que, habitualmente, o empregado recebe de terceiros em decorrência do contrato de trabalho”. A consequência prática dessa distinção é expressiva: determinadas parcelas não integram o salário em sentido estrito, mas compõem a remuneração e podem repercutir no cálculo de outras verbas.

A gorjeta é o exemplo clássico. O art. 457, § 3º, da CLT estabelece que se considera gorjeta não apenas a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, mas também o valor cobrado pela empresa como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados (Brasil, 1943). Por sua origem, a gorjeta não é salário em sentido estrito, pois não é paga diretamente pelo empregador. Ainda assim, integra a remuneração.

Em perspectiva mais aplicada à gestão de pessoas, Linke (2023) destaca que a remuneração, em ambiente empresarial, pode assumir diversas formas, como remuneração funcional, remuneração por habilidade, remuneração variável, participação em ações, comissões e salário indireto. Embora nem todas essas classificações tenham a mesma relevância dogmática no direito do trabalho, elas ajudam a compreender como as organizações estruturam os pagamentos e benefícios concedidos aos trabalhadores.

A distinção entre salário e remuneração, portanto, não é meramente terminológica. Ela define a base de cálculo de férias, gratificação natalina, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e outras obrigações

trabalhistas. Por isso, a correta identificação da natureza jurídica de cada verba é indispensável para a adequada aplicação da legislação.

3.6 GRATIFICAÇÃO NATALINA

A gratificação natalina, popularmente conhecida como décimo terceiro salário, constitui direito social expressamente assegurado pelo art. 7º, VIII, da Constituição da República, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (Brasil, 1988). Sua disciplina legal foi inaugurada pela Lei nº 4.090/1962, regulamentada pelo Decreto nº 57.155/1965 e complementada pela Lei nº 4.749/1965.

Romar (2018, p. 497) explica que a gratificação de Natal foi instituída pela Lei nº 4.090/1962, com regulamentação posterior e complementação legislativa, tornando-se um dos direitos mais relevantes do trabalhador brasileiro. A Lei nº 4.090/1962 estabelece que, no mês de dezembro de cada ano, todo empregado tem direito a uma gratificação salarial correspondente a 1/12 da remuneração devida em dezembro por mês de serviço prestado no ano correspondente, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho (Brasil, 1962).

A Lei nº 4.749/1965, por sua vez, fixa a sistemática de pagamento, determinando que a gratificação seja paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro, admitindo-se o adiantamento da primeira parcela entre fevereiro e novembro (Brasil, 1965). O Tribunal Superior do Trabalho esclarece que o décimo terceiro salário deve ser pago em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro. O TST também destaca que o cálculo se dá pela divisão da remuneração integral por 12 e pela multiplicação do resultado pelo número de meses trabalhados, integrando-se ao cálculo parcelas salariais como horas extras, adicionais e comissões (TST, [s.d.]).

O mesmo tribunal informa, ainda, que o empregado adquire o direito ao décimo terceiro a partir de 15 dias de serviço no mês e que aposentados e pensionistas também recebem a gratificação (TST, [s.d.]). Em complemento, o Ministério do Trabalho e Emprego esclarece que, para trabalhadores com remuneração variável, a primeira parcela é calculada com base na média salarial dos 11 primeiros meses do ano; a segunda parcela corresponde à complementação até 20 de dezembro; e eventual ajuste final deve ocorrer até 10 de janeiro do ano seguinte, considerando a média salarial dos 12 meses (Brasil, 2024).

Desse modo, a gratificação natalina não representa mera liberalidade patronal. Trata-se de direito fundamental de natureza trabalhista, com disciplina constitucional e infraconstitucional própria, diretamente relacionado à remuneração do empregado.

4 CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que o salário constitui parcela central do contrato de trabalho e corresponde, em regra, à contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado. Demonstrou, ainda, que a

remuneração possui abrangência maior, pois compreende o salário e outras verbas percebidas em razão do contrato de trabalho, inclusive gorjetas e determinadas parcelas acessórias com repercussão jurídica.

Também se verificou que a legislação brasileira confere proteção intensa ao salário, em razão de sua natureza alimentar, vedando reduções arbitrárias, descontos indevidos e alterações contratuais prejudiciais. A disciplina legal das parcelas que integram ou não o salário e a remuneração revela preocupação clara do ordenamento com a segurança jurídica, com a previsibilidade dos pagamentos e com a correta incidência dos reflexos trabalhistas.

No tocante à gratificação natalina, concluiu-se que o décimo terceiro salário é direito fundamental dos trabalhadores, regulamentado por normas específicas e calculado com base na remuneração integral, o que reforça a importância prática da distinção entre salário e remuneração. Em síntese, compreender tecnicamente esses institutos é condição indispensável para a correta aplicação do direito do trabalho, para a tutela do empregado e para a prevenção de conflitos decorrentes da classificação inadequada das verbas trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. **Sinopses para concursos: direito do trabalho**. v. 23. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965**. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Brasília, DF: Presidência da República, 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF: Presidência da República, 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14749.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

DICIO. **Salário**. Dicionário Online de Português, 2026. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/salario/>. Acesso em: 12 abr. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LINKE, Izabela. **Salário e remuneração: tipos, legislação e mais!** Blog da Caju, 27 dez. 2023. Atualizado em 17 jan. 2024. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/beneficios/salario-e-remuneracao/>. Acesso em: 12 abr. 2026.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). **Décimo terceiro salário**: entenda o direito, regras e prazos de pagamento. Brasília, DF, 18 dez. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Dezembro/decimo-terceiro-salario-entenda-o-direito-regras-e-prazos-de-pagamento>. Acesso em: 12 abr. 2026.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Reforma trabalhista isenta parcelas salariais de encargos trabalhistas**. Guia Trabalhista, [s.d.]. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Parcelas-nao-integram-a-remuneracao.htm>. Acesso em: 12 abr. 2026.

PONTOTEL. **Salário e remuneração**: saiba qual a diferença entre os termos! 24 jun. 2025. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-e-remuneracao/>. Acesso em: 12 abr. 2026.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **13º salário**: tudo que você precisa saber. Brasília, DF, [s.d.]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/13-salario>. Acesso em: 12 abr. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Reportagem especial: história do salário**. Brasília, DF, 21 jan. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/reportagem-especial-historia-do-salario>. Acesso em: 12 abr. 2026.