



## **GORJETA**

### **Análise da nova legislação e suas repercussões na seara trabalhista**

## **GORJETA**

### **Analysis of the new legislation and its repercussions in the labor sector**

*Mauricio de Carvalho Salviano<sup>1</sup>*

**RESUMO:** A Lei 13419/17 alterou toda a regulamentação sobre a “gorjeta”, instituto trabalhista de muita importância pois é definidor do que vem a ser a remuneração dos empregados, além de trazer várias dúvidas na sua aplicação, doravante. Aspectos como: rateio dos valores entre os trabalhadores; possibilidade de concessão para trabalhadores terceirizados; estabilidade no emprego para participantes da comissão de empregados dentro da empresa, serão analisados neste artigo. Insta esclarecer que a Reforma Trabalhista, vinda ao mundo normativo pela Lei 13.467/17, apontou que a norma pode ser sobreposta por negociações coletivas, o que será analisado.

**Palavras-chave:** Gorjeta; Divisão; Nova Lei.

**ABSTRACT:** The Law 13.419/17 changed all the regulations on "gorjeta" ("tip", in english), a labor institute of great importance because it defines what is to be the remuneration of employees, in addition to bringing several doubts in its application, henceforth. Aspects such as: dividing the values among workers; possibility of concession for outsourced workers; employment stability for employees within the company, will be analyzed in this article. It urges to clarify that the Labor Reform, that came with the new law 13.467/17, appointed that the law may be overruled by coletives negotiation, which will be analyzed.

---

<sup>1</sup> Advogado, Mestre em Direito das Relações Sociais, subárea de Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Professor do Curso de Direito do Centro Universitário UniToledo, em Araçatuba, SP.

**Key-words:** Tip; Division; New Law.

## INTRODUÇÃO

O tema “gorjeta” não estava mais no centro das atenções da doutrina há algum tempo, por conta de não haver problemas atinentes à sua aplicação no dia-a-dia trabalhista, constando até a existência de Súmula de jurisprudência do TST - Tribunal Superior do Trabalho, que aplainava eventual rusga jurídica.

No entanto, com o advento da Lei Ordinária n. 13.419, de março do corrente ano, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho foi alterada, no que tange ao tema acima referido, qual seja, a “gorjeta”.

A ideia da nova legislação é disciplinar a forma de rateio dos valores percebidos de “gorjeta” entre os empregados, só que o alcance desta Lei é um pouco maior pois foi criado um novo tipo de estabilidade no emprego, além de acrescer novos descontos que o empregador poderá fazer nas verbas trabalhistas, sem que com isso seja transgredido o princípio da intangibilidade salarial.

Toda alteração normativa gera dúvidas na sua aplicação. Hoje não se admite mais uma hermenêutica positivista pura, sendo que diante do caso concreto – se o mesmo for difícil – teremos a necessidade de fazer uma leitura diferente da norma, dentro da ótica pós-positivista, ou seja, ligando os valores previstos quando da produção normativa, além da política presente no pressuposto da regra jurídica.

Insta esclarecer ainda que a Reforma Trabalhista, trazida pela Lei 13.467, alterou diversos aspectos sobre algumas verbas trabalhistas, como prêmios, gratificações, auxílio-alimentação; além de tratar sobre a equiparação salarial, mas, como não houve mudança nos aspectos legais sobre a “gorjeta” em si. Entretanto, houve uma alteração no que tange à possibilidade da norma ser sobreposta pelas regras coletivas (Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho), e isto pode ter efeitos no campo das “gorjetas”.

Com efeito, o aplicador da lei, no caso o Juiz do Trabalho, deverá ter muita sensibilidade ao julgar determinados casos – doravante – principalmente quando estiver em jogo o confronto entre a Lei e as normas coletivas, pois há que se ter em mente o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, insculpido no §3º do artigo 8º da CLT.

## 1 - POSIÇÕES DOUTRINÁRIAS ATUAIS

Antes, porém, de adentrar no mérito das novidades, vale a pena lembrar as questões jurídicas que giram ao entorno do tema “gorjeta”, já solidificado pela doutrina. Vejamos:

Magano (1992, 247) esclarece que “a palavra gorjeta origina-se de “gorja”, garganta, equivalendo à propina, que significa dar de beber. Os seus correspondentes, em outras línguas, são: “propina”, no espanhol; “pourboire”, no francês; “mancia”, no italiano; “tip”, no inglês; “trinkgeld”, no alemão”.

Já o §1º, do artigo 29 da CLT, quando aborda o que deve ser anotado na Carteira de Trabalho (CTPS) dos empregados, estipula que “as anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.” (grifo nosso).

E a CLT continua tratando do tema “gorjeta” no artigo 457, determinando que:

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.

(...)

§ 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.

Este § 3º, tal como está redigido acima, já perdeu vigência pois a *vacatio legis* da norma em análise foi de 60 dias (contados da data da publicação da nova Lei), sendo que o teor da nova redação normativa será abordado mais adiante.

Todavia, com relação à norma ainda em vigor, de forma didática, Bezerra Leite (2015, 387) expõe que:

À luz do art. 457 da CLT, entretanto, tem-se que:

- a) Remuneração = salário + gorjeta;
- b) Salário = contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador em face do contrato de trabalho;
- c) Gorjeta = importância dada espontaneamente pelo cliente ao empregado (facultativa) ou cobrada pela empresa ao cliente como adicional nas contas, a qualquer título, destinada à distribuição aos empregados (obrigatório). Ambas constituem remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

Mas esta divisão entre “remuneração” e “salário”, onde a gorjeta entra como um item que possibilita entender que “remuneração” é mais amplo do que a expressão “salário” não tem total apoio na doutrina. Um exemplo é a posição do ex-Ministro do TST, Manus (2007) ao apontar que a CLT, nos parágrafos 1º e 2º do artigo 457, bem como nos artigos 458 e 459, quando utilizam a palavra “salário”, equivocam-se, haja vista que o correto seria utilizar a expressão “remuneração”.

Nota-se que Manus (2007, 135) ainda complementa o raciocínio acima dizendo:

A imprecisão legislativa e a preocupação da doutrina em distinguir os dois termos têm servido, na prática, para confundir os que se ocupam do Direito do Trabalho, normalmente trazendo prejuízos ao trabalhador e, às vezes, para o próprio empregador, que, diante da confusão que é estabelecida, age contrariamente ao entendimento jurisprudencial, apenas como decorrência de ignorância ou má informação, frutos da referida distinção. Assim, afirmamos porque a jurisprudência posiciona-se no sentido de que todas as parcelas de caráter remuneratório integram-se ao salário, para os reflexos devidos, o que nem sempre é do conhecimento das empresas.

No entanto, a doutrina majoritária pensa como Bezerra Leite (2015) sendo que, no mais, ainda é necessário colocar aqui outra posição consolidada acerca dos valores recebidos a título de gorjeta, na forma como se projetam na remuneração do trabalhador, e Delgado (2016, 783/784) aduz que:

Há uma segunda vertente interpretativa, que busca alargar a diferenciação insculpida nos arts. 76 e 457, *caput*, da CLT. Para tal vertente, a Consolidação, nestes citados preceitos, teria criado dois tipos-legais distintos e inconfundíveis: o *salário*, parcela contraprestativa paga diretamente pelo empregador, e a *remuneração*, parcela contraprestativa paga diretamente por terceiros.

À luz de tal vertente hermenêutica, *as parcelas estritamente remuneratórias* (como as gorjetas) não produziram diversos efeitos próprios às *parcelas estritamente salariais*. Assim, elas não comporiam o *salário mínimo legal* (o que é, de fato, inevitável, em vista do disposto no art. 76, da CLT, e nas Leis do Salário Mínimo, após 1988). Porém, também não iriam integrar o próprio *salário contratual* obreiro, deixando de produzir alguns de seus clássicos reflexos. Nesta direção há, inclusive, a Súmula 354 do TST, aprovada em maio de 1997: “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

E Cairo Júnior (2011, 362) ainda destaca que “a gorjeta agrega à remuneração do obreiro, para efeito de cálculo: das contribuições previdenciárias (Lei nº 8.212/91, art. 214, I); do Imposto de Renda (Lei n.º 4.504/64, art. 14, art. 16, II); e do FGTS (Instrução Normativa n.º 25, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 25.12.2001, art. 12, XIII).”

No mais, os valores pagos a título de gorjeta irão incidir no cálculo de 13º salário; férias; adicional de periculosidade do eletricitário e da indenização do 477 da CLT, pois todos são calculados sobre a remuneração, e não sobre o salário.

Por isso que a “gorjetas” são chamadas como *suplementos salariais* por Martinez (2011, 353).

Dúvida que não foi aplainada pela nova lei é se a gorjeta terá sempre natureza salarial, isto é, quando for recebida sem habitualidade pelos empregados, teria uma natureza indenizatória, portanto?

Uma resposta para esta dúvida vem de Plá Rodriguez (1983, 261) que assim se posicionou:

Mas, há outras formas, como podem ser as gorjetas ou as gratificações que, segundo a ocasião e a frequência com que se apresentem, podem possuir caráter salarial ou não. Se são excepcionais, não usuais, estranhas, imprevisíveis, supõe-se que não se originam no trabalho que é regular e constante, mas em alguma circunstância extraordinária que as motiva: um acontecimento familiar, uma simples dádiva do empregador, um fato feliz ou desgraçado, estranho ao trabalho. Se são periódicas, regulares, repetidas, previsíveis, sua própria normalidade e permanência mostram que se fundam na prestação regular das tarefas.

A relação de causa e efeito revela o caráter remuneratório ou não da importância percebida. Se a causa é permanente (trabalho), o efeito também deve ser permanente (gratificação remuneratória e normal). Se, ao contrário, o efeito é atípico e não usual (gratificação excepcional), a causa também deve ter sido atípica ou não usual. Com isso, permanece a evidência de que não se trata de trabalho. A importância percebida nesse caso não é remuneratória e, portanto, não é salarial.

## **2 - ANÁLISE DA NOVA LEI QUE ALTERA A CLT, NO QUE TANGE À “GORJETA”**

Doravante, será feita uma análise do teor da nova Lei que modificou o tema “gorjeta”, em nossa CLT.

O primeiro artigo da norma declara que as alterações que estão sendo feitas na CLT é para “disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares”.

Por conta disso, o segundo artigo (que por ser muito extenso – iremos analisar parágrafo por parágrafo – para não tornar confusa a compreensão) determina que a CLT (Art. 457), “passa a vigorar com a seguinte redação”:

Art. 457. ....

§ 3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Neste texto, a alteração que houve em relação à antiga redação, foi acrescentar a palavra “serviço”. Pensamos ser oportuna e necessária, já que o nexos causal – objetivamente falando – da prestação por um consumidor ao empregado, de uma gorjeta, é por causa da prestação de serviço.

No mais, continuamos com a explicação de Barros (2011, 618), que se mantém atual:

Como é sabido, a legislação brasileira e a doutrina distinguem dois tipos de gorjetas: as gorjetas no sentido próprio do termo, isto é, as que são concedidas voluntariamente pela clientela, e as que são pagas em razão de percentual constantes das notas de serviço, calculado sobre o valor da conta. Esta última denomina-se gorjeta imprópria.

Agora, analisemos o novo parágrafo quarto incluído no artigo 457 da CLT:

§ 4º. A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Fato interessante foi a norma não colocar a expressão “empregados”, mas sim “trabalhadores”, o que nos leva a entender que os trabalhadores terceirizados também terão direito às gorjetas, não sendo um benefício exclusivo dos empregados.

No mais, a CLT deixou para as singularidades de cada Empresa, Cidade ou Estado – quanto ao rateio e critérios de custeio da “gorjeta” – serem dispostas por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Oportuno também notar que houve uma cautela em não estipular via “Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho”, que daria margem à discussão se poderia fixar ou não, as regras de custeio e rateio, por acordo individual. Logo, pela forma como ficou descrito na Lei (“convenção ou acordo coletivo de trabalho”), impossível que as regras sejam estipuladas via acordo individual entre empresas e trabalhadores.

Estranho, no entanto, é a redação do parágrafo quinto do artigo 457 da CLT, senão, vejamos:

§ 5º. Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

Em uma primeira análise, o referido §5º está a dizer que se não houver Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho – atualmente – que contenham as regras de rateio e distribuição, deverão ser criadas, daqui para frente, estas normas coletivas, pelos Sindicatos, observando o quórum estipulado pelo artigo 612 da CLT.

Todavia, outra interpretação da regra acima é a de que, se não houver Convenção ou Acordo Coletivo por culpa do Sindicato, que não quis negociar e chancelar o que os trabalhadores concordaram em Assembleia Geral, então será válida aquela estipulação – tão somente via Assembleia Geral – desde que validada com o quórum legal do artigo 612 da CLT.

Isto não é novidade na jurisprudência pátria, pois o TST já decidiu positivamente esta questão, permitindo-a, portanto, como se verifica do precedente TST-E-RR-398.109/97 (Ac.SESDI 1 – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paulo – DJU de 18.10.2002), *in* Revista TST, V. 68, Jul./Dez. 2002, p. 379.

Agora, com relação aos parágrafos sexto, sétimo e oitavo (todos interligados), a inovação é por conta de uma retenção que as empresas poderão fazer, sobre o que foi arrecadado a título de gorjetas. As redações são as seguintes:

§ 6º. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º. As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

Os parágrafos acima tratam do tema desconto salarial. Isto porque antes desta norma, o que fosse arrecadado pelo empregador a título de “gorjeta”, deveria ser integralmente repassado aos empregados, só que agora está estipulado que as empresas, se forem integrantes do regime tributário nominado SIMPLES Nacional, poderão descontar 20% do que for angariado para custear os reflexos trabalhistas e previdenciários; e as empresas não optantes do SIMPLES, poderão descontar até 33% do valor amealhado, de forma própria ou imprópria.

Atualizou-se também o disposto no §1º do artigo 29 da CLT, que apenas dizia que deveria ser anotado na CTPS do obreiro uma “estimativa de gorjetas”, sendo que agora – por força do § 8º supra referido – deve ser apontado, além do salário fixo, a “média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses”.

Passa-se a verificar agora o parágrafo nono, que abaixo está transcrito, *verbis*:

§ 9º. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A solução encontrada pelo legislador é diferente daquela que ocorre com as horas extras habituais, quando o empregador as retira abruptamente, conforme o disposto na Súmula 291 do TST.

Naquele caso, é pago uma indenização que “corresponde ao valor de um mês das horas suprimidas (com adicional, é claro) para *cada ano de prestação de serviços acima da jornada normal* (ou fração igual ou superior a seis meses)”, conforme Delgado (2016, 1035).

Aqui, no caso das “gorjetas”, haverá uma incorporação no salário do empregado (e não na remuneração), da média dos últimos 12 meses, em regra, o que é uma solução muito mais benéfica do que a criada pelo TST, para o caso das horas extras.

Agora, no que tange ao parágrafo dez, da nova Lei, ficou disposto que:

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes

serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

Neste ponto da norma, restou criado um novo tipo de garantia de emprego. Todo estabelecimento que contenha o benefício das “gorjetas” a seus trabalhadores, e que tenham mais de 60 (sessenta) empregados, haverá uma comissão de empregados, eleita via sindicato, que terão estabilidade no emprego, ou seja, não poderão ser demitidos sem justa causa.

No entanto, a norma acima não estipula qual o prazo desta garantia de emprego, e nem quantos trabalhadores terão esta estabilidade. Aparentemente, seria possível uma analogia à Diretoria do Sindicato, onde só 7 (sete) pessoas teriam direito à estabilidade, e a garantia teria a duração de até 12 meses após o término do mandato junto à comissão que fiscalizará o recolhimento das gorjetas, bem como sua distribuição aos trabalhadores.

O último parágrafo acrescentado ao artigo 457 da CLT, determina que haverá a incidência de uma cláusula penal ao empregador que não venha cumprir os ditames desta lei que regulamentou com mais precisão a questão das gorjetas, da seguinte forma:

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

E, por fim, o artigo terceiro da Lei 13.419/17 estipula que esta entrará “em vigor após decorridos sessenta dias de sua publicação oficial”.

### **3 - CONFRONTO ENTRE A LEI E AS NORMAS COLETIVAS**

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) acrescentou um novo artigo à CLT, de n. 611-A, onde, no inciso IX, estipula *verbis*:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....  
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

Deste modo, vislumbra-se que os sindicatos e empresas poderão negociar a concessão de “gorjetas”, até contrariamente à lei (CLT), pois agora o negociado prevalece sobre o legislado.

Importante destacar também que o novo artigo 620, *também alterado pela Reforma Trabalhista*, define que: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Ora, então se houver um conflito entre Acordo e Convenção, ou seja, uma antinomia, o choque destas normas será solucionado pela adoção da regra estipulada entre Sindicato profissional e Empresa interessada, e não pela Convenção, que é uma norma sindical pactuada entre os Sindicatos patronal e profissional.

## CONCLUSÃO

As novidades trazidas pela nova lei que regulamenta a concessão de “gorjetas” vão desde a criação de garantia de emprego aos integrantes da Comissão Fiscalizadora a ser criada em Assembleia-Geral sindical, até a incorporação das “gorjetas” aos salários dos empregados, quando o empregador – por ventura – vier a suprimi-las.

Agora é possível haver um desconto sobre todas as “gorjetas” amealhadas durante o mês, para que a empresa tenha verba para custear as incidências previdenciárias e trabalhistas sobre este título salarial, pelo qual se tornou a gorjeta.

Impossível que a estipulação sobre o rateio e distribuição das “gorjetas” seja fixada via acordo individual entre a empresa e os trabalhadores, pois a norma deixou explícito que a saída para a criação destas regras práticas seja fixada via convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Além de ter sido atualizada a redação do § 3º do artigo 457 para incluir a expressão “serviços” pois na antiga não constava a ideia de que a “gorjeta” seria devida apenas mediante a prestação de serviços pelo obreiro ao consumidor.

Destarte, a norma também estipulou que a “gorjeta” é devida a todo e qualquer trabalhador, não mais apenas aos empregados, ou seja, estão incluídos no rateio e na

distribuição desta verba, os terceirizados que estejam prestando serviços à empresa que esteja arrecadando as “gorjetas”.

Por fim, a Reforma Trabalhista que surgiu pela Lei 13.467/17 trouxe a possibilidade de que – via negociação coletiva sindical – a CLT possa sucumbir diante de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, prestigiando assim o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

## **REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 6 Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho*. 6 Ed. Bahia: Juspodivm, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016.

MAGANO, Octávio Bueno. *Direito Individual do Trabalho*. 3 Ed. São Paulo: LTr, 1992.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 11 Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Sobre a noção de salário*. In Curso de Direito do Trabalho, edição em homenagem a Evaristo de Moraes Filho. São Paulo: LTr, 1983.