

REFLEXÕES SOBRE O SALÁRIO MÍNIMO

Antônio de Pádua de Araújo Dias (1). Jéssica Catunda Vital (2), Ludimila Parente Ponte (3). 1 Professor Efetivo do Curso de Direito da UVA, Autor da Pesquisa. 2 e 3 universitárias do Curso de Direito da UVA, participantes da pesquisa.

RESUMO

O trabalho desenvolve reflexões sobre o salário mínimo. No primeiro capítulo, vejo a origem da palavra salário, o significado dela, a relação do salário com a liberdade de trabalho e a importância do salário mínimo. No segundo, aborda-se o sentido universal do salário suficiente. No terceiro, são consideradas as funções e as finalidades do salário mínimo. No quarto, são indicadas as Convenções da OIT sobre a matéria. No quinto, mostro o complexo do conceito do salário mínimo e suas características.

Palavras-Chave: salário mínimo; trabalho; conceito.

INTRODUÇÃO

É certo que escrever algo sobre o salário e salário mínimo desperta interesses: afinal, a maioria das pessoas trabalha, ou têm um trabalhador em casa. O espaço é curto, mas dei preferência os aspectos básicos e fundantes da matéria. Aqueles sobre os quais, os desdobramentos, deles dependem. Então vi a etnologia da palavra salário, sua noção, a de salário mínimo e a importância deste. Enfocamos o caráter universal do salário mínimo. Se existe o salário mínimo, é porque ele tem uma função e uma finalidade, o que foi visto também. Apresentei as Convenções da OIT. Finalizamos mostrando as dificuldades de chegarmos ao conceito de salário mínimo e enfocar suas características.

MATERIAL E MÉTODOS

Cuida-se de pesquisa bibliográfica de tema do Direito do Trabalho. Foram utilizados artigos da internet, mas principalmente livros e manuais ligados à matéria. Utilizou-se de uma pluralidade metodológica, com destaque para o indutivo, o dedutivo e o fenomenológico.

RESULTADOS E DISCUSSÕES: Seguem os resultados e as discussões.

1. NOÇÃO E IMPORTÂNCIA DO SALÁRIO MÍNIMO

Diz a sabedoria popular no Nordeste do Brasil, que dentre falas que o trabalhador nordestino gosta de ouvir está a seguinte: “aqui está o seu pagamento”, ou porque não

dizer: “aqui está o seu salário”. Toda pessoa que labora faz jus a isso como necessidade da pessoa humana e como direito fundamental.

Salário deriva do latim *salarium*. Esta palavra vem de sal, do latim *salis*; do grego *hals*. Sal era a forma de pagamento das legiões romanas; posteriormente, foram sendo empregados outros meios de pagamento de salários, como óleo, animais, alimentos etc. (MARTINS, 2009, p. 211).

Salário é o pagamento do trabalho contratado e realizado. “O salário surge como forma de transformação do regime de trabalho escravo para o **regime de liberdade de trabalho**” (MARTINS, 2009, p. 211) (negrito nosso).

A liberdade de trabalho é um princípio geral de direito com residência na Constituição, no artigo 5º, XIII: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”; mas com incidência no Direito do Trabalho, logo é um princípio geral do Direito do Trabalho. Nesse sentido: Villela, 2008, pp. 65 e 71; e Nascimento, 2003, p. 327. Neste último caso, Nascimento elenca uma série de princípios e os chama de “princípios universais do direito do trabalho”, dentre eles, o princípio da liberdade de trabalho.

O tema se cinge ao salário mínimo. Não existe só um tipo de salário mínimo. Correto apontar que existem os “mínimos salariais”, como afirma Nascimento (1997, pp. 298 e 303), que, os chama de “mínimos salariais obrigatórios”, ou “salários mínimos” (CATHARINO, 1994, p. 183); sendo que subsiste o salário mínimo propriamente dito, previsto na Constituição Federal, no artigo 7º, inciso IV. Catharino (1994, p. 186) o chama de “salário suficiente”, ou “salário mínimo vital”.

O salário mínimo é importante: porque é um mínimo de pagamento a quem trabalha; é uma ideia universal; é um direito subjetivo; é um direito fundamental individual e coletivo; direta ou indiretamente, serve de base para aspectos práticos da vida. Catharino (1994, pp. 207/208) aponta várias vantagens do salário mínimo, dentre elas: “assegura a evolução mais tranquila da sociedade”.

2. SENTIDO UNIVERSAL

O sentido universal do salário mínimo é tendência de quase todos os países de estabelecerem previsão normativa de existência de um salário mínimo aos trabalhadores ou aos empregados. Bem o demonstra Catharino, 1994, pp. 186 a 205.

Há, em matéria salarial, um campo próprio de intervenção do Estado. No caso do salário mínimo, trata-se de “[...] um salário legal propriamente dito – o que é fixado *diretamente* por lei” (CATHARINO, 1994, p. 183).

Essa posição foi consagrada pela regulamentação internacional do trabalho, que adotou várias Convenções Internacionais sobre salários, “[...] dentre as quais... as de ns. 26, 99 e 131, referentes aos métodos de fixação dos salários mínimos” (Arnaldo Sússekind *et al.*, 2000, p. 408).

Catharino (1994, p. 188) destaca sobre a legislação internacional que:

Se bem seja verdade não possuir a legislação internacional um mecanismo de sanções adequadas (8), o certo é que muitas recomendações foram respeitadas pelos diversos países e as organizações internacionais divulgando os novos princípios, aceitos nos tratados, nas convenções, e nas conferências, concorreram para a expansão considerável da nova tendência legislativa.

Mais adiante, Catharino (1994, p. 204) menciona:

A tendência de estender a legislação sobre salários mínimos a todos os trabalhadores é perfeitamente harmônica com os próprios princípios que a fundamentam: com o da igualdade de todos perante a lei e o da garantia do direito à subsistência.

O salário mínimo tende a ser universalizado em várias ordens jurídicas. O Estado tem interesse em criar no seu direito interno, um mínimo existencial salarial abaixo do qual, a subsistência humana pode resultar comprometida, o que infringe a dignidade da pessoa humana.

A universalidade do salário mínimo se constitui num objetivo de justiça social (ARNALDO SÜSSEKIND *et al.*, 2000, p. 408).

3. FUNÇÕES E FINALIDADES

A fixação do salário mínimo como uma das modalidades de salário legal apresenta desvantagens e vantagens, segundo Catharino (1994, pp. 205 a 208). Citamos uma desvantagem: “os interesses nacionais seriam prejudicados porquê, muitas vezes, uma indústria, forçada a elevar o custo da mão de obra, ficaria impossibilitada de concorrer no mercado externo contra congêneres de países onde não houvesse fixação de mínimos” (Catharino, 1994, p. 206).

Citamos duas vantagens: “produz a elevação do nível físico, intelectual e moral dos trabalhadores; aumenta o poder aquisitivo do operariado, melhorando seu padrão de vida” (Catharino, 1994, p. 207).

Por função entende-se a utilidade, ou a serventia de alguma coisa. Quando indagamos da função do salário mínimo comentamos da sua utilidade, da atribuição que o mesmo apresenta na ordem jurídica.

Gerald Starr citado por Nascimento (1997, p. 301) aponta quatro funções do salário mínimo:

a) proteger categorias restritas e bem definidas de trabalhadores, em situação muito exposta no mercado de trabalho; b) assegurar salários equitativos para as categorias de mais baixa remuneração; c) fixar um umbral de remuneração garantida para eliminar a pobreza ou estabelecer uma rede de garantias contra os salários excessivamente baixos; d) instrumentar a política macroeconômica utilizada pelo Poder Público para alcançar certos objetivos, como o desenvolvimento, a regulamentação da atividade econômica e a distribuição da renda.

Vendo as funções do salário mínimo, há países nos quais ele é fixado por lei, vez que medidas econômicas, políticas e jurídicas são indicadoras de tal ação.

A finalidade de algo significa o fim a que esse algo se destina, significa o objetivo a ser alcançado. Assim, a finalidade do salário mínimo designa o objetivo, o alvo, o fim que ele pretende atingir.

Lupo Hernández Rueda citado por Nascimento (1997, p. 301) declina cinco finalidades do salário mínimo: “a) estimular o rendimento por trabalhador; b) despertar o seu desejo de progredir; c) frear o descontentamento popular; d) deter uma iminente explosão social gerada pelo desemprego, a inflação e a recessão; e) deter a migração”.

As finalidades do salário mínimo nos remetem a aspectos de várias ordens, tais como: subjetivos, voltados aos trabalhadores ou empregados; sociais, de atingir as categorias profissionais; geográficos, isto é de soffrear a migração de massas de obreiros.

4. O SALÁRIO MÍNIMO E A OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é instituição divulgadora e normatizadora de instituições e categorias do Direito do Trabalho no plano internacional.

Ela edita Convenções Internacionais que, uma vez subscritas pelos Estados-membros da OIT e observadas as formalidades jurídicas de cada país, passam a incorporar o direito interno.

As Convenções são normas internacionais provenientes da OIT, que uma vez aprovadas na Conferência Internacional do Trabalho e ratificadas pelos Estados-membros, tornam-se obrigatórias nos seus respectivos territórios, *são fontes formais de Direito Internacional do Trabalho, desde que não sejam meramente programáticas ou promocionais* (53), com permeabilidade no ordenamento dos países que voluntariamente aceitaram estas regras (BARROSO, 2010, p. 41).

O ato formal de aderir à norma internacional é espontâneo. Contudo, uma vez feita pelo Estado-membro a ratificação da Convenção da OIT, ele fica obrigado a cumpri-la na íntegra, a qual passa a incorporar o direito nacional (direito interno) do país membro, observadas as formalidades jurídicas de cada país para tanto, não sendo admissível nenhuma reserva (BARROSO, 2010, pp. 41/42).

A OIT possui algumas Convenções Internacionais sobre o salário mínimo, a saber: a) a Convenção nº 26, sobre “Métodos de fixação de salários mínimos”; b) a de nº 99, sobre “métodos de fixação de salário mínimo na agricultura”; c) a de nº 131, sobre “fixação de salários mínimos, especialmente nos países em desenvolvimento” (HUSEK, 2011, pp. 210, 216, 222).

Tais Convenções foram ratificadas pelo Brasil (HUSEK, 2011, p. 208).

Há ainda outras Convenções sobre salário, tais como a de nº 95 (proteção ao salário); a de nº 100 (salário igual para trabalho de igual valor entre homem e a mulher) (HUSEK, 2011, pp. 214, 216 e 222).

5. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO MÍNIMO

Não há uma sintonia entre o conceito teórico de salário mínimo e o que ele real e empiricamente deve atender. Além disso, há uma dificuldade de encontrar uma proteção jurídica satisfatória do salário mínimo, o que lhe é imanente.

Gomes e Gottschalk (2002, p. 259), ao comentar o conceito de salário mínimo, apontam que “o salário mínimo é uma forma de proteção do salário, vulgarizada nos tempos modernos”. E assim ocorre devido aos problemas acima levantados. Todavia, “é certo que o Estado, em todas as épocas, tratou da fixação do salário, porém, nem sempre

com o objetivo de garantir um mínimo vital aos trabalhadores subordinados” (GOMES e GOTTSCHALK, 2002, p. 259).

Os primeiros Estados a criarem leis próprias sobre o salário mínimo e que serviram de paradigma a outras legislações estrangeiras foram: a Nova Zelândia, em 1894, que promulgou a primeira lei sobre o salário mínimo (SÜSSEKIND *et al*, 2000, p. 408) e a Austrália, em 1904 (GOMES, GOTTSCHALK, 2002, p. 260; NASCIMENTO, 1997, p. 304).

O Tratado de *Versailles*, de 1919, consigna princípio segundo o qual: “o salário deve assegurar ao trabalhador um nível conveniente de vida, tal como seja compreendido na sua época e no seu país” (SÜSSEKIND *et al*, 2000, P. 408).

Percebe-se que o conceito de salário mínimo é cronológico e não se pode estabelecer um universal, válido para todas as épocas, porque deve assegurar ao homem que trabalha um nível conveniente de vida, mas isso deve ser compreendido em cada época e de acordo com os interesses e possibilidades de cada país. Daí proceder à afirmação de Gomes e Gottschalk indicada acima.

Na nova Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, está escrito no artigo XXIII, nº 3: “Todo homem que trabalha tem direito a **uma remuneração justa e satisfatória**, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social” (SÜSSEKIND *et al*, 2000, p. 408; HERKENHOFF, 2011, p. 195) (negrito nosso).

Os diplomas internacionais indicam que deve ser assegurado ao homem que trabalha, uma remuneração justa e satisfatória. Entretanto, a realidade aponta para outros rumos. **“O conceito de salário mínimo varia nas legislações. Na doutrina é o que há de mais impreciso, chegando um autor a confessar não haver uma definição aceitável (Cueva)”** (GOMES, GOTTSCHALK, p. 2002, p. 260) (negrito nosso).

Nascimento (1997, p. 304) cita a lei de *Queensland*, um dos estados da Austrália, que estabelecia o conceito de salário mínimo e com ele, um paradigma respectivo:

O salário mínimo deve sempre permitir a um obreiro de boa conduta, de saúde, vigor e competência normais, viver com sua mulher e três filhos em um estado de conforto médio tomando como base de avaliação as condições de existência que prevaleçam no meio considerado e sempre levando-se em conta os ganhos da mulher e filhos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe no Capítulo III, sobre o salário mínimo, nos artigos 76 a 128, muitos deles já revogados, mais outros tantos ainda em vigor. E o artigo 76 estabelece:

salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso IV, dispõe sobre o salário mínimo, adotou o salário mínimo familiar, isto é, aquele que deve satisfazer as necessidades normais do trabalhador e as de sua família. Também o inciso ampliou o rol de fatores que serão considerados para a fixação do valor do salário mínimo. Ele dispõe:

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vetada sua vinculação para qualquer fim.

O salário mínimo é uma forma de contraprestação, destinada a trabalhadores subordinados sem, ou de pouca escolaridade e qualificação. Trabalhadores bem qualificados e esforçados lutam por melhores condições de trabalho e de salário, no que é de todo justo, haja vista que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, artigo 1º, incisos III e IV), permitem essas metas, além do que o artigo 7º, “caput” da CF, dispõe que os trabalhadores têm direito de buscar melhores condições sociais.

A doutrina escreve sobre as características do salário mínimo (NASCIMENTO, 1997, pp. 312/313); outros, sobre as características do salário (MIRELLA MUNIZ, 2010, pp. 68 a 84). Vejamos as características do salário mínimo.

A imperatividade significa que o salário e o salário mínimo, em regra, são fixados por lei imperativa do Estado, como na atual Constituição.

Generalidade designa que o salário mínimo é veiculado por norma jurídica para os trabalhadores, sem qualquer discriminação de sexo, etnia, etc.

A irrenunciabilidade do salário mínimo significa que o trabalhador subordinado, ou o seu destinatário não pode renunciar ao recebimento do salário, salvo os casos legais. É possível cobrar as diferenças salariais, quando for o caso.

A intransacionabilidade designa que o empregado não pode trocar o salário mínimo por outra vantagem, que, caso ocorra, será a mesma nula.

Caráter alimentar do salário mínimo, pois o empregado depende dele para seu sustento e o de sua família.

Pós-numeração designa que o empregado primeiro executa o seu trabalho e depois o empregador lhe paga o salário, salvo previsão em lei de modo diferente.

CONCLUSÕES

O salário mínimo tenta promover o trabalho subordinado. Há tendência dos Estados preverem o salário mínimo em sua ordem jurídica interna. As funções e as finalidades do salário mínimo designam no que ele pode contribuir aos trabalhadores. As Convenções da OIT divulgam o salário mínimo na comunidade internacional. O conceito legal de salário mínimo, no Brasil, encontra amparo na Constituição.

REFERÊNCIAS

- Barroso, Fábio Túlio. Manual de Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.
- Catharino, José Martins. Tratado Jurídico do Salário. SP: LTr, 1994.
- Gomes, Orlando; Gottschalk, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Atualizador: José Augusto Rodrigues Pinto. 16ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- Herkenhoff, João B. Curso de Direitos Humanos. Aparecida, SP: Santuário, 2011.
- Husek, Carlos Roberto. Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2011.
- Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.
- Muniz, Mirella Karen de C. Bifano. O Direito Fundamental ao Salário Mínimo Digno. Uma Análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. SP: LTr, 2010.
- Nascimento, Amauri Mascaro. Teoria Jurídica do Salário. 2ª edição. SP: LTr, 1997.
- Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. SP: Saraiva, 2003.
- Süssekind, Arnaldo *et al.* Instituições de Direito do Trabalho. 19ª edição. Volume I. Atualizada por João de Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2000.
- Villela, Fábio Goulart. Introdução ao Direito do Trabalho. História e Princiologia. RJ: Elsevier, 2008.