Doutrina

MOTIVAÇÃO SOCIOLÓGICA DO SALÁRIO MÍNIMO OFICIAL

ELCIO REIS

SUMÁRIO: 1. Pressupostos histórico-sociológico; 2. Evolução histórica do salário mínimo no Brasil; 3. Motivação sociológica do salário mínimo no Brasil.

1 — Pressupostos Histórico-Sociológico

O ser humano necessita de ter atividades como essência para o próprio viver. Isto significa dizer que consoante a ciência médica experimental que cogita de estudar cientificamente as condições propícias para o aumento da longevidade do ser humano, duas condições são precípuas e indispensáveis:

a) a primeira consiste em que o ser humano deve se dedicar ao trabalho, vale dizer desenvolver uma atividade permanentemente com amor, interesse e satisfação. Não fazer tarefas que o aborrecem e sem qualquer satisfação.

b) a alimentação.

Então, remotando a era primitiva em que o ser humano não se agrupava em sociedade, que não havia o trabalho escravo, mas mesmo em tal era, o ser humano desenvolvia atividade individual para satisfazer a si, colhia frutos, subia em árvores, pescava, caçava, etc. Dita atividade não deixa de ser um trabalho ainda que eminentemente individual.

A seguir com a luta entre tribos, teve início o aprisionamento do ser humano pelos vencedores. Os vencidos tornam-se escravos. Surge, então, o trabalho escravo executado pelos vencidos nas batalhas a favor dos vencedores. Com o caminhar da civilização, após vários séculos, extinguem-se o trabalho escravo parcialmente, numa primeira etapa, não abrangendo a todos os povos. Assim é que já por volta do ano 2067-2025 antes de Cristo o Código de Hamurabi já em seu artigo 274 fixa salários profissionais para diferentes categorias de trabalhadores, diversificadamente, malgrado ainda em tal época existisse o trabalho escravo de maneira preponderante.

Uma análise dos pressupostos histórico sociológico da institucionalização no Código de Hamurabi de salários fixos diferenciados entre as diversas categorias de profissionais (tijoleiros, alfaiates, canteiros, carpinteiros, cordoeiros, pedreiros, etc), quando ainda prevalecia o trabalho escravo se apresenta de maneira bastante difícil pois que a relação se dava num regime feudal. Eis que há de se ter em mente que o Escravo não era considerado como uma pessoa mas como coisa e, consequentemente, a idéia de um regime de salário não era própria da época. E por outro lado a remuneração em espécie do trabalho livre era a forma usual, fruto de uma economia de troca. O que, então teria levado o rei da Babilônia a instituir no Código de Hamurabi a fixação oficial de salários para certas categorias profissionais como já referido? Teria sido por mera benevolência do Rei? Pensamos que houve por parte do Rei da Babilônia uma percepção das causas sociológicas inerentes aos que integravam as diversas categorias de profissões para as quais atribui um salário oficial disciplinador mas que resultava no atendimento, por certo, dos interesses de quem contratava o serviço e de quem executava o serviço e para preservar a diferença entre as profissões na sociedade de então. Portanto, mesmo na época do Código de Hamurabi houve indubitavelmente uma motivação sociológica captada pelo Rei para institucionalizar o salário mínimo oficial embora diferenciado entre as profissões expressamente enumeradas no texto da lei. A preocupação do Rei da Babilônia não foi fixar um salário mínimo geral mas salários diferenciados por profissões justamente porque, na época, a motivação sociológica impunha a diferenciação entre as profissões, como "status da sociedade".

Em épocas posteriores a do Código de Hamurabi surge a fixação de salários máximos, como por exemplos o Edito de Diocleciano, uma Lei Visigoda do Império dos Francos, a Ordenança de João o Bom que fixa salários máximos para a França, o Regulamento dos Trabalhadores outorgada pelo rei Eduardo III na Inglaterra — "Statutes of Laboures".

Todas estas leis tiveram a motivação sociológica resultante de acontecimentos emanados dos respectivos agrupamentos sociais na época. E a fixação de salários máximos e não mínimos, na época, se deveu a falta de mão de obra. E dita falta de mão de obra resulta de certos eventos extraordinários como por exemplos guerras, a peste bubônica que assolou o território da Inglaterra e da França, que dizimou um terço da população da Europa na metade do Século XIV.

Na França sob o manto das idéias da Revolução de 1789, mediante projeto aprovado pela Assembléia francesa em 17-09-1790 de máximo o salário passou a mínimo.

Antes do término da primeira guerra mundial a Austrália e a Nova Zelândia legislaram sobre a matéria, criando Conselhos de Salários. E a lei australiana de 1904, adotou como critério, o salário familiar necessário para marido, mulher e três (3) filhos; quando fixado por indústrias a situação de cada empresa devia merecer consideração, mas também pesavam a habilidade profissional, o que implica na existência de níveis diferentes para o trabalhador qualificado e o simples operário. A definição de salário mínimo da lei na Austrália Meridional é a seguinte:

> "é o ingresso que permite ao trabalhador, de condições médias, subvencionar as suas necessidades razoáveis e normais".

Entretanto, já o conceito adotado pela Lei da Austrália Ocidental é mais amplo, pois:

> "é o salário que permite ao obreiro colocado em condições médias, viver com um conforto razoável e fazer frente ao encargos de uma família normal".

E a lei de Queensland estabelecia o seguinte:

> "o salário mínimo deve sempre permitir a um obreiro de boa conduta, de saúde, vigor e competência normais, viver com sua mulher e 3 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".

É evidente que todas essas leis foram precedidas de reivindicações emanadas da classe trabalhadora. E tal movimento reivindicatório se constitui em pressuposto sociológico para o estabelecimento em lei do salário mínimo. Na lei australiana, por exemplo, já se nota presente a preocupação de que o salário mínimo possa realmente ser o valor suficiente para atender as necessidades do marido, mulher e três filhos. Mas indubitavelmente que somente após o Tratado de Versalhes e as convenções e recomendações adotadas pela OIT, principalmente a convenção nº 26 e a recomendação nº 30, a convenção nº 99 e a Recomendação nº 89 de 1951, a convenção nº 131 e a Recomendação nº 135 de 1970, foram decisivos para a institucionalização do salário mínimo. E estas convenções também tiveram como pressuposto sociológico uma reivindicação da classe operária de vários Países que tiveram presentes na elaboração das mesmas ou as ratificaram posteriormente. E para melhor compreensão da motivação sociológica que conduziu a elaboração de tais convenções e recomendações basta a leitura de parte da de nº 26 em que está dito:

> "Todos os Membros da OIT que ratificam a presente Convenção se comprometem a instituir ou a conservar métodos que permitam fixar os salários mínimos dos trabalhadores empregados na indústria ou partes da indústria (e em particular nas indústrias caseiras) em que não exista regime eficaz para a fixação de salários por meio de contrato coletivo ou de outra modalidade e nas quais os salários sejam excepcionalmente baixos".

Dita convenção entrou em vigor em 14-06-1930 e é ratificada pela República Federal Alemã, República Árabe Unida, Argentina, Austrália, Bélgica, Birmânia, Bolívia, Bulgária, Canadá, Colômbia, Cuba, Checoslováquia, Chile, China, República Dominicana, Equador, Espanha, França, Ghana, Guiné, Hungria, Índia, Irlanda, Itália, Iugoslávia, Luxemburgo, Marrocos, México, Nicarágua, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Portugal, Reino Unido, Sudão, Suíça, Tunis, União Sul Africana, Uruguai, Venezuela, Viet-nan.

Releva constatar que nem sempre a lei que estabelece o salário mínimo oficial tem refletido em todo o seu alcance os pressupostos sociológicos para a sua fixação. Isto porque a lei tem atendido, às vezes uma política governamental de controle de preços visto que as empresas invariavelmente se utilizam do estabelecimento de aumento no salário mínimo para aumentar também os preços dos seus produtos. Daí ter a fixação do valor do salário mínimo ficado em valor muito aquém do razoável para o sustento de uma família, no conceito advindo desde a lei australiana.

Basta ressaltar que a posição inicial de John Stuart Mill era contrária a fixação pelo Estado

de um salário mínimo sem adotar ao mesmo tempo medidas para controlar o número de nascimentos. E para Robbins (L. Robbins, Wages) o único resultado que possa advir da fixação de um salário mínimo seria a desocupação e a redução da produção. E George J. Stigler in The Economics of Minimum Wage Legis lation, American Ecnnimic Review, vol. 36 sustenta que o salário mínimo não atinge o seu principal objetivo de reduzir a pobreza e pouco faz para impedir o controle dos salários por parte dos empregadores, provocando má colocação de recursos, redução do emprego global, distorção das rendas familiares e mais redução dos ganhos totais. E ainda acrescente que os trabalhadores cujo serviço vale menos do que o salário mínimo são demitidos ou a produtividade dos que são pouco eficientes é aumentada. E Orne W. Phells assevera que é muito importante manter o salário mínimo baixo a fim de se ter a segurança de que uma grande parce'a de trabalhadores não sejam excluídos do mercado de trabalho. O mencionado autor dá notícia de ter sido elaborado nos Estados Unidos um relatório em que estão lançadas as seguintes conclusões:

a) o aumento do salário mínimo não havia resultado até dezembro de 1956, em quaisquer mudanças substanciais na situação econômica do país como um todo apreciado em termos de tendências quanto ao emprego desemprego, níveis de preços e outros indicadores econômicos;

b) não havia resultado num aumento nos ganhos horários dos empregados bem remunerados proporcional ao aumento do ganho dos trabalhadores que percebiam anteriormente menos de $ 1,00 por hora".

Vê-se que as conclusões do mencionado relatório são extraídas, levando em consideração apenas a visão econômica da questão. Não se perqueriu a respeito do entendimento ou não dos pressupostos sociológicos que motivaram a institucionalização do salário mínimo nos Estados Unidos. Então, não temos dúvida em afirmar que o mencionado relatório peca pela falta de não terem as suas conclusões sido precedidas de uma análise dos aspectos sociológicos que necessariamente estão embutidos na questão do recebimento de um valor estabelecido como mínimo para pagamento do trabalhador.

Sidney Welb (The Economic Theory of a Cegal Minemel in Wage 1912), faz observações sobre outro prisma, pois, diz que "o salário mínimo tende a aumentar a atividade das empresas mais favoravelmente situadas, melhor equipadas e administradas com mais habilidade e a eliminar o empregado incompetente e antiquado".

Savatier e Rivero assinala a existência de dupla vantagem na fixação do salário mínimo: do ponto de vista social a proteção dos setores profissionais que não tenham melhores condições de reivindicação e do ponto de vista econômico a oportunidade do Poder Público agir sobre as taxas de salários na execução da sua política salarial.

Garcia Oviedo por sua vez mostra que o salário mínimo eleva o nível físico, intelectual e moral do trabalhador, porque lhe dá recursos para uma vida digna, fortalece a capacidade produtiva do empregado e estimula o empregador a melhorar os processos de fabricação; elimina as indústries deficientes, velhas ou parasitárias; aumenta o volume geral dos consumidores, entre eles incluídos os empregados, o que repercute na produção, intensificando-a robustece a raça, evita a indigência e cria para o Estado benefícios de uma diminuição de responsabilidade na proteção assistencial do trabalhador. (Carlos Garcia Oviedo, Tratado de Derecho social; Pizarro, Madrid, 1954 p. 20 m. Ix).

Nesta arguta observação de Garcia Oviedo vê-se elementos integrativos de pressupostos sociológicos que naturalmente podem ser expressão de reivindicações dos trabalhadores como integrantes duma classe social.

E para melhor análise e compreensão dos pressupostos sociológicos que podem ensejar a decretação oficial de um salário mínimo é mister que se tenha presente de que características se pode revestir o salário mínimo estabelecido em determinada lei. Somente a partir da compreensão da característica que a lei tenha adotado para se fixar o valor do salário é que será possível verificar, se realmente foi atendida a totalidade dos pressupostos sociólogos ou parcialmente, ou ainda nenhum deles.

Assim o salário mínimo pode ser estabelecido com suporte única e exclusivamente numa característica:

a) **Individual** — aquele cujo valor é estabelecido para atender às necessidades vitais do trabalhador;

b) **Familiar** — aquele salário cujo valor a ser estabelecido objetiva atender as necessidades mínimas do trabalhador e de sua família;

c) **Por indústrias** — aquele salário cujo valor é estabelecido com referência à atividade industrial, vale dizer por ramo de indústria;

d) **Universal** — quando for estabelecido para abranger a todos os trabalhadores;

e) **Progressivo** — quando for estabelecido em valores por níveis fixados em progressão para vigorar em etapas sucessivas;

f) **Instantâneos** — quando é estabelecido com vigência imediata;

g) **Nacional** — quando o valor do salário mínimo for estabelecido em valor único para todo o território da nação;

h) **Regionais** — quando o valor for estabelecido de maneira diversificada para cada região ou zona.

E consoante a lição de Marx o valor da força de trabalho, como o de toda outra mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho necessário para a produção incluindo, portanto a reprodução deste artigo específico (a força de trabalho). Considerada como valor a força de trabalho representa apenas uma determinada quantidade de trabalho social médio materializado nela (na própria força de trabalho). A força de trabalho somente existe como atividade do ser vivo. Sua produção pressupõe, portanto, a existência dele. E partiu do pressuposto da existência do indivíduo, a produção da força do trabalho consiste na sua própria reprodução e conservação, mas agora para sua conservação o ser vivo necessita de uma certa soma de meios de subsistência. Portanto o tempo de trabalho necessário para produzir a força de trabalho consiste no tempo de trabalho necessário para a produção destes meios de vida, isto equivale a dizer que o valor da força de trabalho é o valor dos meios de vida necessários para assegurar a subsistência de seu possuidor. Todavia, a força de trabalho somente se realiza exercitando-se e somente se exercita trabalhando. Ao exercitar-se ao trabalhar, gasta-se uma determinada quantidade de músculos e nervos, de cérebro humano, etc., que é necessário repor. Ao intensificar este gasto tem que se intensificar também, forçosamente a receita. Depois de haver trabalhado hoje o proprietário da força de trabalho tem de voltar a repetir amanhã o mesmo processo, em idênticas condições de força e saúde. Portanto, a soma de víveres e meios de subsistência haverão de ser suficientes para manter o indivíduo trabalhador em seu estado normal de vida e de trabalho. As necessidades naturais, o alimento, o vestuário, o aquecimento, a moradia, etc. variam de acordo com as condições de clima e as demais condições naturais, de cada país. Ademais o volume das chamadas necessidades naturais, assim como o modo de satisfação, elas são a seu turno, um produto histórico que depende portanto em grande parte, do nível de cultura de um país e sobretudo entre outras coisas das condições os hábitos e as exigências com que se formou a classe dos trabalhadores livres. Diferentemente das outras mercadorias, a valorização da força de trabalho contém, pois, um elemento histórico moral. Incontestavelmente num país e numa época determinada, a soma média dos meios de vida necessários constituem um fator fixo. O possuidor da força de trabalho é um ser mortal". Para modificar a natureza humana corrente e desenvolver a habilidade e a destreza do homem para um trabalho determinado, desenvolvendo e especializando sua força de trabalho, faz-se necessário uma determinada cultura ou instrução, que, por sua vez existe uma soma maior ou menor de equivalentes de mercadorias. Os gastos de educação da força de trabalho, variam segundo o caráter mais ou menos qualificados dela. Portanto, estes gastos de aprendizagem que são insignificantes em se tratando da força de trabalho corrente, entram na soma dos valores investidos na sua produção. O valor da força de trabalho se reduz ao valor de uma determinada soma de meios de vida. Muda portanto, ao mudar o valor deles, isto é aumenta ou diminui o tempo de trabalho necessário para sua produção. (El Capital, vol. I p. 124, ed. Fundo de Cultura Economia — México, traduzido do alemão por Wenceslau Rorer — 2ª Edição 1959 e do espanhol por nós).

Nas Constituições de vários Países está inserto dispositivo garantidor de uma remuneração mínima para o trabalhador. Ora a inserção na lei fundamental de semelhante garantia é indubitavelmente a aceitação pelo constituinte de uma manifestação clara e precisa duma motivação sociológica, no sentido de que atende aos legítimos interesses duma classe social: os trabalhadores.

Assim, como exemplos tem-se nas constituições:

1. da **Espanha** — artigo 35:

"Todos los españoles tienen el dever de trabajar el derecho al trabalho, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabaho y a una Remuneracion suficiente para satisfazer sus necessidades y las de su familia, sin que en ningun caso pueda hacerse discriminacion por razon de sexo".

2. de **Portugal** — artigo 60:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, tem direito:

a) à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

a) O estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade econômica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento".

3. Da **República Democrática Alemã** — artigo 24.

1. "Todos os cidadãos da República Democrática Alemã têm direito ao trabalho, a um emprego e à livre escolha do emprego, de harmonia com as necessidades sociais e a sua qualificação, e a uma remuneração calculada em função da qualidade e da quantidade do trabalho. O homem e a mulher, o adulto e o jovem têm direito à mesma remuneração por trabalho igual."

4. De **Angola** — artigo 26.

"O trabalho é um direito e um dever para todos os cidadãos, devendo cada um produzir segundo a sua capacidade e ser Remunerado de Acordo com o seu Trabalho".

5. Da **Itália** — artigo 36.

"O trabalhador tem direito a uma retribuição proporcionada à quantidade e qualidade do seu trabalho e, de qualquer modo, suficiente para lhe assegurar e à sua família uma existência livre e digna".

6. Da **Hungria** — artigo 55.

"1. A República Popular da Hungria garante a seus cidadãos o direito ao trabalho e a uma remuneração conforme a quantidade e qualidade do trabalho realizado".

7. Da **Checoslováquia** — artigos 19 e 21.

"Numa sociedade dos trabalhadores, na qual foi suprimida a exploração do homem pelo homem, o desenvolvimento e os interesses de cada um dos seus membros, estão em harmonia com o desenvolvimento e os interesses de toda a sociedade. Os direitos, as liberdades e os deveres dos cidadãos contribuem assim, para o seu desenvolvimento livre e universal e para a criação da sua personalidade e, ao mesmo tempo, para a consolidação e desenvolvimento da sociedade socialista; e à medida que esta se desenvolve, esses direitos, liberdades e deveres, vão-se ampliando e acentuando. Na sociedade dos trabalhadores, o indivíduo só pode alcançar o pleno desenvolvimento das suas faculdades e a satisfação dos seus interesses legítimos, mediante a sua participação ativa no desenvolvimento de toda a sociedade e sobretudo dando a sua contribuição ativa, para o trabalho social. Por isso, o trabalho em benefício de toda a sociedade, é o primeiro dever, e o direito ao trabalho, o primeiro direito de cada cidadão (art. 19).

"Todos os cidadãos têm o direito ao trabalho e a uma remuneração pelo trabalho realizado, segundo a sua quantidade, qualidade e importância social".

"O direito ao trabalho e à remuneração está garantido por todo o sistema econômico socialista que não conhece as crises econômicas nem o desemprego e assegurará um incremento contínuo da remuneração pelo trabalho."

"O Estado orienta a sua política de modo a que, com o desenvolvimento da produção e o aumento da produtividade de trabalho, possa reduzir gradualmente a jornada de trabalho, sem que isso implique a diminuição do salário." (art. 21).

8. Da **China** — Constituição de 4-12-1982 — art. 42.

"Os cidadãos da República Popular da China têm o direito ao trabalho e o dever de trabalhar. O Estado assegura, por todos os meios, condições para o emprego, reforça a proteção para o trabalho, melhora as condições de trabalho e, sobre a base do desenvolvimento da produção incrementa as remunerações pelo trabalho e os serviços de bem estar social.

O Trabalho constitue um honroso dever de todos os cidadãos aptos para executá-lo. Os trabalhadores tanto de empresas estatais como das organizações econômicas coletivas da cidade e do campo devem encarar seu trabalho com a atitude de donos do Estado. O Estado promove a emolução socialista no trabalho e recompensa os trabalhadores exemplares e avançados. Conclama aos cidadãos para participarem no trabalho voluntário. O Estado concede um adequado treinamento para o trabalho aos cidadãos antes da sua colocação".

9. Da **Venezuela** — artigos 84 a 90.

Art. 84. Todos têm direito ao trabalho. O Estado procurará que toda a pessoa apta possa obter colocação que lhes proporcione uma subsistência digna e decente.

A liberdade de trabalho não estará sujeita a outras restrições senão àquelas que a lei estabelecer.

Art. 85. O trabalho será objeto de proteção especial. A Lei estabelecerá as providências adequadas à melhoria das condições materiais, morais e intelectuais dos trabalhadores. São irrenunciáveis pelo trabalhador as disposições que a lei estabeleça para o favorecer ou proteger.

Art. 86. A lei limitará a duração máxima do dia de trabalho. Salvo casos excepcionais, a duração normal do trabalho não excederá oito horas diárias, nem quarenta e oito semanais, e a do trabalho noturno, nos casos em que for permitido, não excederá sete horas diárias nem quarenta e duas semanais.

Todos os Trabalhadores terão direito a descanso semanal remunerado e a férias pagas em conformidade com a lei.

Tender-se-á para a progressiva diminuição do dia de trabalho, dentro do interesse social e no âmbito a determinar, e promover-se-á melhor utilização do tempo livre.

Art. 87. A lei determinará os meios conduzentes à obtenção de um salário justo: estabelecerá normas para assegurar a todo o trabalhador pelo menos um salário mínimo; garantirá salário igual para o trabalho igual, sem qualquer discriminação; fixará a participação que deve corresponder aos trabalhadores nos lucros das empresas, e considerará impenhoráveis o salário e as prestações sociais na proporção e nos casos a fixar e com os demais privilégios e garantias que ela mesma estabelecer.

Art. 88. A lei adotará medidas tendentes a garantir a estabilidade no trabalho e estabelecerá as prestações que recompensem a antiguidade do trabalhador no serviço e o protejam quando este cessar.

Art. 90. A lei favorecerá o desenvolvimento das relações coletivas de trabalho e estabelecerá o regime jurídico adequado das negociações coletivas e da solução pacífica dos conflitos. Será apoiada a contratação coletiva, podendo nela estabelecer-se a cláusula sindical, nas condições legais.

10. **União das Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1977 — artigo 40.**

Os cidadãos da URSS têm direito ao trabalho isto é, à obtenção de um trabalho garantido, remunerado de acordo com a sua quantidade e qualidade e Não Inferior ao Mínimo Estabelecido pelo Estado, incluindo o direito a escolha da profissão, gênero de ocupação e trabalho, de acordo com a sua vocação, capacidades, preparação profissional, grau de instrução, e tendo em conta as necessidades da sociedade. Este direito é garantido pelo sistema econômico socialista, pelo crescimento contínuo das forças produtivas, pela formação profissional gratuita, pela elevação da qualificação do trabalho e pela reciclagem, pelo desenvolvimento dos sistemas de orientação e colocação profissional.

11. **Do Brasil — Constituição de 16-07-1934 — art. 121.**

A Lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) salário mínimo, capaz de satsifazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador.

Constituição de 10-11-1937 — art. 137

A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho.

Constituição de 18 de setembro de 1946 — art. 157.

A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

I — Salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família.

Constituição emenda nº 1 de 17-10-1969 — art. 165

"A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem a melhoria de sua condição social:

I — salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as suas necessidades normais e as de sua família.

2. Evolução Histórica do Salário Mínimo no Brasil

A primeira manifestação legislativa verificada no Brasil com referência a institucionalização do salário mínimo se dá na Constituição de 1934. Em 14 de janeiro de 1936 pela Lei Ordinária de nº 185 foram instituídas as comissões de salário mínimo. Dita lei foi regulamentada pelo Decreto nº 399 de 30-04-1938, já, portanto, sob a égide da Constituição de 1937.

No artigo 1º da lei 185, o legislador aceita a motivação sociológica do trabalhador no sentido de que é necessário assegurar-lhe uma remuneração suficiente para satisfazer as suas necessidades normais de alimentação habitação, vestuário, higiene e transporte.

Tanto está correta tal assertiva que no citado dispositivo legal está assegurado "in expressis verbis":

> "Todo trabalhador tem direito, em pagamento do serviço prestado, a um salário mínimo capaz de satisfazer, em determinada região do país e em determinada época, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte."

E no decreto-lei 399 de 30-04-1938 está a definição do salário mínimo em seu artigo 2º da seguinte maneira:

"Denomina-se salário mínimo a remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, 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".

E no artigo 6º estabelece que:

"O salário mínimo será determinado pela fórmula $Sm^* = a + b + c + d + e$, em que a, b, c, d, e, representam respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessário à vida de um trabalhador adulto.

O valor do salário mínimo era, então fixado pelas Comissões de Salários mínimos, cujo número de componentes era estabelecido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio considerando um mínimo de cinco e até o máximo de onze membros. Os representantes dos empregadores e dos empregados eram eleitos.

Vê-se então, que indubitavelmente na fixação do valor do salário mínimo presente estava de maneira bem marcante a motivação sociológica advinda da reivindicação efetiva do trabalhador consubstanciada em querer receber uma remuneração em valor suficiente para satisfazer suas necessidades presentes para um sobreviver condigno e merecedor.

A partir de 1940 pelo decreto-lei 2.162, de 01-05-1940, fixou-se as primeiras tabelas de salário mínimo, modificadas periodicamente a partir de então, pelo decreto 5.977 de 10-11-1943, pelo decreto 30.342 de 24-12-51, pelo decreto 35.450 de 01-05-1954, pelo decreto 39.604-A de 14-07-1956, pelo decreto 45.106-A de 24-12-1958, pelo decreto 49.119-A de 15-10-60, pelo decreto 51.336 de 13-10-1961, pelo decreto 51.613 de 03-12-62, pelo decreto 53.578 de 21-02-1964, pelo decreto 55.803 de 26-02-1965, pelo decreto 57.900 de 02-03-1966, pelo decreto 60.231 de 16-02-67, pelo decreto 62.461 de 25-03-68, pelo decreto 64.442 de 1-05-1969, pelo decreto 66.523 de 30-04-70, pelo decreto 68.576 de 01-05-1971, pelo decreto 70.465 de 27-04-1972, pelo decreto 72.148 de 30-04-1973, pelo decreto 73.995 de 29-04-1974, pelo decreto 75.679 de 29-04-1975, pelo decreto 77.510 de 28-04-76, pelo decreto 79.610 de 28-04-1977, pelo decreto 81.615 de 28-04-1978, pelo decreto 83.375 de 30-04-79, pelo decreto 85.310 de 31-10-80, pelo decreto 85.950 de 30-04-81, pelo decreto 86.514 de 20-10-81, pelo decreto 87.139 de 09-04-82, pelo decreto 87.743 de 24-10-82, pelo decreto 88.267 de 30-04-83, pelo decreto 88.930 de 31-10-83, pelo decreto 89.589 de 26-04-84, pelo decreto 90.361 de 29-10-84, pelo decreto 91.213 de 30-04-85, pelo decreto 91 861 de 01-11-85, pelo decreto-lei nº 2.283 de 27-02-86 e pelo decreto-lei nº 2.284 de 10-3-1986 o valor do salário mínimo passou a ser de Cz$ 804,00.

Cumpre ressaltar que no período que vai de 1934 a 1986, verificou-se em 1942 a suspensão pelo decreto 10.358 de 31-08-1942 a vigência do preceito constitucional pertinente ao salário mínimo, em virtude do estado de guerra, restabelecido pelo decreto-lei 5.670 de 15-07-1943. E em 1964 a lei 4.589 de 11-12-1964 extinguiu a Comissão do Salário Mínimo, criando em seu lugar o Departamento Nacional de Emprego e Salário com a função de estudar, orientar, coordenar e executar a política salarial e de emprego do País. A lei atribuiu ainda ao DNES a incumbência de:

a) promover os estudos técnicos necessários à fixação e revisão dos níveis mínimos ou básicos de salário para as diferentes regiões do País;

b) promover o levantamento periódico do custo de vida, através de coleta de preços e elaborar os respectivos índices;

c) promover a realização em caráter permanente, de estudos e pesquisas regionais, relacionados com as condições econômicas e com o padrão de vida do trabalhador e sua família;

d) prestar informações, quando solicitado, para instrução de processos do reajustamento salarial dependente de decisão da Justiça do Trabalho;

e) estudar as condições do mercado de trabalho do país, de modo geral e, em particular, no que se refere a emprego, desemprego e mão de obra qualificada,

f) promover, regularmente, estudos sobre a força de trabalho do País;

g) promover, observada conjuntura do mercado de trabalho, a colocação de trabalhadores;

h) orientar, coordenar e fiscalizar os serviços de emprego de entidades públicas ou privadas;

i) promover a identidade e o registro profissional em todo o país;

j) formular a política governamental de formação profissional em todo o território nacional, tendo em vista as condições do mercado de trabalho e as perspectivas do desenvolvimento econômico e social do País, ressalvada a competência do Ministério da Educação e Cultura e dos Conselhos de Educação dos Estados, prevista na lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

k) conhecer dos recursos, em segunda e última instância, voluntária e ex-ofício das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, sobre a observância das normas legais que lhe são pertinentes.

Basta a leitura e a reflexão sobre cada uma das funções atribuídas ao Departamento Nacional de Emprego e Salário para se formar a convicção de que houve por parte do legislador federal um firme propósito de criar um departamento capaz de assimilar as reivindicações sociais e com o poder de atendê-las, mormente no que tange à fixação do valor do salário mínimo. Agora, se na prática, houve manipulação e o DNES não cumpriu a sua precípua finalidade, fixando no decorrer de vários anos valores inferiores para o salário mínimo, vale dizer fixando para o salário mínimo um valor muito aquém daquele que se fazia necessário de conformidade com pressupostos sociológicos de cada período somente pode se atribuir a falta de coragem e independência dos membros que integraram o Departamento, mormente dos representantes eleitos pelos trabalhadores. Pode-se afirmar, sem sombra de dúvida, que os representantes eleitos para comporem o Departamento pela classe dos trabalhadores não souberam fazer prevalecer toda a gama de motivação brotada do seio da categoria. Talvez, em parte, tenha sido por falta de melhor organização da categoria. Talvez, em parte, por comodismo dos trabalhadores indicados, que, deixando de lado, o fiel cumprimento do mandato, passaram a defender interesse pessoal: e emprego, a remuneração para o sustento de si próprio e de sua família. Nada mais fazendo no DNES do que ocupar o cargo por delegação da classe, "pelegaram" em linguajar sindical.

A criação do DNES teria cumprido a intenção louvável do legislador se seus componentes tivessem tido a percepção de captarem corretamente a motivação sociológica de cada período, na fixação do valor do salário mínimo e tivessem tido, realmente independência, para decidirem. Mas o resultado está a demonstrar que não tiveram a percepção necessária, nem tão pouco a independencia para decidir. De tal maneira que o valor do salário mínimo foi sempre fixado muito aquém, não sendo, portanto, cumprida a exigência constitucional e legal. Falha somente dos homens ou da estrutura que a tudo atrela?

Valeu a tentativa do legislador como exemplo. Mas, tudo está a indicar que é necessário muito mais do que a criação de departamentos ou órgãos no que diz respeito à apreensão de toda a gama de pressupostos que são produzidos no fervilhar do caldeirão social. É necessário total independência por parte das pessoas que vêm a ocupar os órgãos criados em relação à pessoa de quem exerça a chefia do Poder Executivo ou a função de Ministro de Estado. E por outro lado é preciso que também a classe trabalhadora se organize independentemente do Estado, sem qualquer vinculação com órgãos governamentais. O fluir natural depende inexoravelmente de independência tanto do Poder que legisla como também da fonte produtora dos pressupostos, isto é a sociedade livremente organizada e com possibilidade de expressar suas reivindicações através de canais de comunicação formalmente criados ou aceitos de maneira corriqueira, sem qualquer forma maniqueísta.

3. Motivação Sociológica do Salário-Mínimo no Brasil.

A Consolidação das leis do trabalho define em seu artigo 76:

> "Salário Mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo o 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".

Verifica-se de mera leitura do texto legal que o salário mínimo deve ter inexoravelmente um valor suficiente para cobrir as necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte do trabalhador. E na constituição vigente (art. 165 da emenda Constitucional nº 1 de 1969) as necessidades estão ampliadas também para a família do trabalhador.

Logo, na atualidade o valor do salário mínimo tem de ser suficiente para custear as necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte do trabalhador e de seus familiares.

Ora, é sabido que o salário mínimo vigente de Cz$ 804.00, é por demais insuficiente para custear até mesmo as necessidades de um trabalhador, solteiro, que dizer da sua família constituída de esposa e 3 (três) filhos?

Portanto, não há dúvida de que o valor do salário mínimo vem sendo fixado em inteira discordância da motivação sociológica efetiva advinda da classe trabalhadora no Brasil. E esta disparidade entre as necessidades normais de um trabalhador e sua família para terem uma vida digna se acentua sobremaneira após o plano "Cruzado". Apenas para ficar num exemplo: antes de fevereiro de 1986, mais precisamente no decorrer do ano de 1985, essa discordância entre o valor do salário mínimo e a efetiva motivação sociológica ainda não estava muito acentuada no meio rural. Isto porque era usual o trabalhador rural ganhar metade do salário mínimo e assinar recibo pelo valor do salário mínimo. Pois bem, após o plano "Cruzado" o trabalhador rural deixou auto-

maticamente de assinar recibo por valor igual ao salário mínimo e receber menos. E passou pela influência de fatores de natureza econômica, a perceber, em algumas regiões, mais de três salários mínimos, em outras mais de dois salários mínimos e em algumas até mesmo valor próximo de Cz$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos cruzados).

A motivação sociológica do salário mínimo no Brasil está na reivindicação da classe trabalhadora em ter uma remuneração em valor suficiente para atender as necessidades de um trabalhador e seus familiares. Mas se o valor do salário mínimo vem sendo fixado muito aquém do valor necessário não é porque não exista a motivação sociológica, mas, sim, porque está prevalecendo em sua fixação interesses de natureza política governamental ou dos empregadores que, então, no caso têm levado em consideração fatores exclusivos de natureza econômica.

Há também, a ressaltar, uma motivação sociológica resultante de toda a sociedade, como um todo, na medida em que a sua quase totalidade é constituída de indivíduos assalariados. E ainda que nem todos recebam salário mínimo, mais de um, dois, ou três salários, há, entretanto, repercussão na remuneração de quem recebe importância superior ao salário mínimo.

Assim, mesmo, que, já esteja recebendo, há vários anos, quantias superiores, é beneficiado pela fixação do salário mínimo em valor suficiente para atender as necessidades normais de um trabalhador e de sua família. E é justamente por estar sendo fixado o valor do salário mínimo sem o atendimento da motivação sociológica existente em cada período de reajuste, no Brasil, que tem levado várias categorias profissionais que, em certa época, receberam salário mínimo a terem de receber, pelo menos três vezes o valor do salário mínimo. Como exemplo, tem-se que na década de 1960, uma secretária percebia o valor de um salário mínimo e era, em certas situações, suficiente para atender às suas necessidades normais. Hoje uma secretária necessita de perceber três vezes o valor do salário mínimo para atender, mais ou menos, as suas necessidades com vestuário, transporte, alimentação e educação, dado que na sua maioria moram com os pais. Mas se tiverem de arcar também com despesas de habitação a importância equivalente a três salários mínimos será insuficiente. Basta este exemplo da secretária para se ter a certeza de que a fixação do salário mínimo em Cz$ 804,00 deixou de atender a motivação sociológica que prevalece, no momento atual, na sociedade brasileira. E é justamente por estar sendo fixado o valor do salário mínimo em quantia bem inferior a que deveria ser com base na motivação sociológica, que tem conduzido às várias categorias a negociarem via de acordos coletivos de trabalho um salário base para admissão de empregados pela empresa e essa negociação não tem podido atender por completo a motivação sociológica que resulta da categoria profissional face a intransigência dos patrões e a indevida intromissão do Governo, de maneira repressiva, fortalecendo por antecipação, na mesa de negociação, a posição dos empregadores. Veja, como exemplo, o salário de admissão para os metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem fixado na Convenção Coletiva de 9 de outubro de 1986 para vigorar até outubro de 1987:

a) Cz$ 1.176,00 para cada estabelecimento empregador com até 4 empregados;

b) Cz$ 1.200,00 para os estabelecimentos empregadores que contarem com mais de quatro empregados até cinquenta;

c) Cz$ 1.272,00 para os estabelecimentos que contarem com mais de 50 empregados até 1.000 empregados;

d) Cz$ 1.584,00 para cada estabelecimento que contar com mais de 1.000 empregados.

Os valores acima foram os aceitos pelos empregadores mas, na verdade, não são os valores reivindicados pela categoria dos metalúrgicos. Donde, por conseguinte, nem na mesa de negociação, tendo o Poder Judiciário (Tribunal Regional do Trabalho — 3ª Região) como árbitro está a ser aceita a motivação sociológica emanada livremente da categoria profissional e, consequentemente, não está sendo cumprido o preceito constitucional. E não está porque o Constituinte estabelece que o salário mínimo tem necessariamente de atender às necessidades normais do trabalhador e de seus familiares. Ora, se o salário mínimo oficial é fixado em valor muito aquém do que deveria ser, obriga as diversas categorias profissionais a reivindicarem em acordos coletivos que se fixe um salário base para ingresso na empresa integrante da categoria profissional representada pelo sindicato que negocia em nome dos trabalhadores. E porque vem assim acontecendo?

Porque, em primeiro lugar, o Governo não tem respeitado as Convenções e Recomendações da OIT embora as tenha ratificado. E ao fixar o valor do salário mínimo sem aceitar a motivação sociológica, o faz em quantia bem aquém do valor que deveria fixar, propiciando um deliberado favorecimento do empregador que invariavelmente tem tirado vantagem da situação para obrigar o trabalhador a se conformar com um salário mínimo inferior ao que é necessário para atender as suas necessidades normais. E o Poder Judiciário, com o máximo respeito, vem errando na ma-

téria por formalismo Kelseniano. E consequentemente o Poder Judiciário tem convalidado os atos de desrespeito ao preceito constitucional invariavelmente perpetuado pelo Poder Executivo.

E, em segundo lugar, porque a legislação brasileira não assegura o direito ao emprego ao trabalhador, visto que pode facilmente ser dispensado através de simples aviso prévio, sem qualquer penalização do empregador. Não há inserto na atual Constituição Brasileira preceito algum garantidor duma efetiva política de pleno emprego, nem de estabilidade no emprego. E tanto é de suma importância a garantia de emprego que, quando o empregador não tem como contratar outro empregado por falta de mão de obra, como ocorre presentemente no meio rural, ele consente em pagar, por exemplo, até duzentos cruzados por dia ao trabalhador rural. Esta remuneração do trabalhador rural totaliza Cz$ 1.000,00 por semana. Logo, o trabalhador rural que não tem despesas com transporte, nem com habitação, dado que invariavelmente mora em casa própria nas Vilas, Distritos ou Bairros periféricos nas Cidades do interior, está, na atualidade a perceber integralmente uma remuneração que resulta efetivamente da motivação sociológica de uma categoria profissional, mesmo que não seja sindicalizada e ainda que haja diferença salarial por região. E indubitavelmente isto vem acontecendo porque a falta de mão de obra para o campo tem substituído a estabilidade no emprego, tão necessária à garantia de direitos impostergáveis dos trabalhadores.

Portanto, existe a motivação sociológica para que seja estabelecido o salário mínimo em valor suficiente para atender, como preceitua a Constituição Federal e a C.L.T., as necessidades normais do trabalhador e de sua família e tal não acontece a nível de Governo Federal porque este desrespeita os preceitos legais de maneira a favorecer deliberadamente a classe patronal da qual é o legítimo representante e deixa de cumprir todas as convenções e recomendações da OIT que ratificou. E nas negociações trabalhistas não se chega ao acatamento dos pressupostos sociológicos porque falta a estabilidade no emprego para o trabalhador impor a sua reivindicação, dado que o poder Judiciário que deveria com justeza solucionar o conflito tem invariavelmente preferido se omitir entendendo, data vênia, equivocadamente que não pode entrar no mérito da fixação de valores salariais. Na verdade tem lavado as mãos como as lavou Pilatos. Então, faz-se necessário a estabilidade e o direito de greve irrestrito serem assegurados na Constituição Federal. Houvesse realmente uma efetiva independência do Poder Judiciário e fosse posto de lado o normativismo kelseniano para se consagrar que o direito é a essência da sociedade, ou então, como disse alguém o direito não é "causa de si", porque "causa de si" segundo Spinoza "é aquilo cuja essência implica existência" e tudo que é, é ou em si ou em outra coisa".

Logo, inquestionavelmente na fixação do valor do salário mínimo, quer através de decretos do Poder Executivo, quer através de decretos-lei, ou de lei, quer mediante acordo coletivo, tem-se de aceitar a motivação sociológica sob pena de se estabelecer, em qualquer das hipóteses, valores insuficientes, deixando, por conseguinte de se dar cumprimento de maneira integral ao preceito constitucional, ao disposto na C.L.T. e igualmente ao estabelecido nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

BIBLIOGRAFIA

1. **Alexandrov, N. A.** — O Estado e o Direito — Teoria geral Marxista-Leninista, Novos Cursos Editores Portugal, 1978 — 2 volumes.
2. **Barbosa, Rui** — Comentários à Constituição Federal Brasileira — Ed. Saraiva — 1934.
3. **Barreto, Tobias** — Estudos de Direito — Livraria Progresso Editora — 1951.
4. **Basbaum, Leôncio** — Sociologia do Materialismo — Editora Obelisco Ltda. — 1959.
5. **Bornheim, Gerd. A.** — Dia ética Teoria praxis — Editora Globo, Porto Alegre — 1977.
6. **Braverman, Harry** — Trabalho e Capital — Monopolista Fahar Editores.
7. **Catharino, Martins José** — Compêndio de Direito do Trabalho — Editora Saraiva.
8. **Carone, Edgard** — Movimento Operário no Brasil — Difel — Difusão Editorial SA.
9. **Coulanges, Fustel** — A Cidade Antiga — Livraria Clássica Editora.
10. **Dibb, Maurice** — Os Salários — Editora Cultural.
11. **Dallari, Dalmo de Abreu** — O Futuro do Estado.
12. **David, Pedro** — Conducta Integrativismo y Sociologia Del Derecho — Editor Victo Pi de Zevalia.
13. **França, R. Limongi** — Formas e Aplicação do Direito Positivo — RT-Editora — Revista dos Tribunais.
14. **Gomes, Orlando** — Curso de Direito do Trabalho — Editora Forense.
15. **Júnior, Cesarino A. F.** — Direito Social — Editora LTr — São Paulo.
16. **Magano, Octávio Bueno** — Manual de Direito do Trabalho — Editora LTr

17. Manhein, Karl — Ideologia e Utopia — Editora Globo, 1956.

18. Marx, Karl — Trabalho Assalariado e Capital — Editora Global.
— Salário, Preço e Lucro — Editora Global.
— O Capital — Editor Victor Civita.
— El Capital — Fondo de Cultura Económica — México.
— Crítica da Crítica — Editorial Presença Martins Fontes.
— Miséria da Filosofia — Livraria Editora Ciências Humanas — 1982.
— Obras Escolhidas — Vitória.
— Crítica da Filosofia Hegeliana do Direito Público.
— Crítica ao Programa de Gotha, Sindicalismo — Ched Editorial.

19. Maranhão, Délio — Direito do Trabalho — Editora FGV — Fundação Getúlio Vargas.

20. Miranda, Jorge — Constituição e Democracia Lisboa — 1976.

21. Miranda, Pontes de — Comentários à Constituição de 1967.

22. Morais, Isaltino e outros — Constituição da República Portuguesa — anotada e comentada, Lisboa 1983.

23. Mondzhian, J. — El Socialismo su presente y futuro, Ed. en Lenguas Extranjeras — Moscú.

24. Moreno, Tavier Sainz — Definición dialéctica del derecho — Madrid, 191.

25. Neto, João Carlos de Oliveira — Salário Preço e Inflação — Editora Global.

26. Nascimento, Amaury Mascaro — O Salário no Direito do Trabalho — Editora LTr.

27. Oliveira, Fernando Andrade — Limitações Administrativas à Propriedade Privada Imobiliária — Forense — 1982.

28. Oviedo, Carlos Garcia — Trabalho Elementar de Direito Social.

29. Pasquier, Claude du — Introduction à la théorie générale et à philosophie du droit — Delachaux & Paris, 1948.

30. Piragibe, Fernando Machado — Salário e Remuneração — Lerfixa Editora Ltda.

31. Politzer, Georges — Princípios Fundamentos de Filosofia.

32. Ramos, Guerreiro — A Redução sociológica — Ministério da Educação e Cultura — 1958.

33. Russomano, Mozart Victor — O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro — Editora LTr.

34. Sampaio, Aluysio — Dicionário de Direito do Trabalho, Editora LTr.

35. Silva, Carlos A. Barata — Compêndio de Direito do Trabalho — Editora LTr.

36. Starling, Sandra — A Lei, Ora a Lei — 1ª Edição 1986 — SEGRAC.