

LUGAR PRIMAZ DO SALÁRIO NA INTERFACE TRABALHO-CAPITAL: ENTRE PRODUTIVIDADE E DECÊNCIA

FUNDAMENTAL POSITION OF SALARY IN THE WORK-CAPITAL INTERFACE: BETWEEN PRODUCTIVITY AND DECENCY

Larissa Teixeira de Menezes*

Maria Aurea Baroni Cecato**

Resumo: Aborda-se, neste texto, a centralidade do salário no conjunto dos elementos que compõem as condições do trabalho realizado por conta de outrem. Destaca-se, nesse quadro, a relevância do ganho salarial para a vida do trabalhador e para sua dignidade, associando tal relevância, por vezes, à macro economia. Ao mesmo tempo, ressalta-se que as condições referidas são determinadas no contexto das relações de desigualdade inerentes à relação que se estabelece entre tomador e prestador de serviços, desigualdade essa que se exacerba na atual dinâmica do capital. Considera os documentos jurídicos nacionais e internacionais de suporte aos direitos fundamentais do trabalhador, notadamente os destinados a proteger o salário, e aborda, com mais vagar, as interseções que se fazem entre salário, jornada e produtividade, tratando, ainda, a título exemplificativo, da evolução do rendimento advindo do trabalho em dados estatísticos. O objetivo do texto é demonstrar que a relação de antagonismo entre capital e trabalho, quando se trata da definição do *quantum* salarial, se espalha para outros aspectos da relação do trabalho, incitando a demanda de exigências severas e, muitas vezes, sobre humanas e aviltantes que atingem o bem-estar e a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Salário e remuneração. Jornada e produtividade. Trabalho digno.

Abstract: The present text discusses the centrality of salary in the set of elements which compose conditions of work. It is highlighted the relevancy of wage gain to worker's life and to his dignity, associating this relevancy to macro economy. At the same time, those conditions are determined in the context of inequality relations inherited of the relation between contractors and workers, and this inequality is exacerbated in the current dynamic of capital. It considers national and international legal documents that support workers' fundamental rights, particularly those which protect salary, discusses the intersections between salary, journey and productivity, and also discusses evolution of the income from work with statistical data. The present text also aims to demonstrate that the antagonistic relation between capital and work, when dealing with definition of wage *quantum*, expands to other aspects of work relation, inciting the demand of severe requirements, and sometimes even super human and degrading, which hit the well-being and dignity of the worker.

Keywords: Salary and remuneration. Journey and productivity. Dignified work.

* Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura Trabalhista – ESMAT-13. Mestre em Ciências Jurídicas – Área de Concentração em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

** Doutora em Direito do Trabalho pela Université de Paris II, Panthéon-Assas; Docente do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD-UNIPE) e Docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Paraíba (PPGJ-UFPB).

1 Introdução

Este texto aborda a centralidade do salário no cerne dos elementos que compõem as condições laborais, destacando a relevância do ganho salarial para a vida do trabalhador e, por vezes, para a macro economia. Ao mesmo tempo, destaca que as condições referidas se fazem na interface entre capital e trabalho, sofrendo os impactos da nítida desigualdade de poder de negociação entre o tomador e o prestador de serviços, condição que se exacerba na atual dinâmica do capital.

Nesse quadro, de forma mais incisiva, o texto trata da relação entre produtividade e decência no labor. Aqui, ressalta as insistências do tomador de serviços para conformar o salário à produtividade e para determinar esta última a partir do estabelecimento de metas, ressaltando que esse quadro tende a atentar contra os direitos fundamentais do trabalhador.

Em outro ângulo, o texto busca demonstrar que os direitos acima referidos têm suporte de relevância, estando abrigados em documentos internacionais consagrados a orientar a proteção e a promoção dos direitos humanos e encontram, ao mesmo tempo, o mesmo suporte na Constituição Federal. Nesta, esse esteio tem sede no princípio da dignidade da pessoa humana e encontra arrimo mais específico nos preceitos que estabelecem os direitos laborais fundamentais, notadamente os que se referem ao salário.

A proposta tem como objetivo demonstrar que a relação de antagonismo entre capital e trabalho acirra-se quando se trata de definir o valor do ganho salarial que remunera o tempo e o esforço do trabalhador na atividade dedicada ao seu tomador de serviços espraiando-se para outros aspectos da relação laboral. Tal ocorre, nomeadamente, no que se refere à jornada e à produtividade, às quais se imprimem exigências muitas vezes sobre humanas e que, nada infreqüentemente, atentam conta a dignidade do trabalhador.

O problema que se coloca para orientar a elaboração do texto está assim formulado: em que medida tem o direito protegido o salário, enquanto pilar de decência no trabalho, considerando-se que o capital, em sua nova conformação, vem mais e mais encontrando formas de intensificar as jornadas e de fazer exigências de produtividade para além do aceitável pelos direitos fundamentais laborais?

O texto é elaborado em três itens: o primeiro dedicado à relevância econômica do salário e enquanto pilar da dignidade do trabalhador; o segundo consagrado aos esteios normativos do salário nos níveis internacional (Declarações e Convenções internacionais) e nacional (Constituição Federal) e o terceiro destinado às interseções que se fazem entre salário, jornada e produtividade, no sentido do estabelecimento do salário.

2 Relevância do salário

A relevância do salário prende-se, necessariamente – e por óbvio – àquela do trabalho. Em outros termos, vincula-se ao trabalho, principal atividade antrópica e aquela que ocupa espaço de centralidade na economia e na vida de todos os indivíduos que se encontram em idade economicamente ativa. Dessa forma, trabalho e salário permitem a inserção econômica do indivíduo no grupo social, viabilizando o preenchimento de suas necessidades materiais e oferecendo suporte às imateriais. Mais que isso, representa segurança, acesso a oportunidades, dignidade e respeito.

É nesse sentido que o salário se estabelece como elo entre o trabalho e o indivíduo e entre este e a sociedade/comunidade da qual o trabalhador faz parte.

A inserção econômica tem ainda a função de fazer funcionar a cadeia produtiva, função esta de precípua interesse do Estado e da sociedade em geral. Como se asseriu em outras ocasiões, o trabalho, através do salário, completa a cadeia produtiva transformando o trabalhador em consumidor. Nesse papel, o trabalhador compõe o grupo daqueles que sustentam o escoamento de bens e serviços colocados no mercado como meta final de produção.¹ Ele é, dessa feita, conduzido a duplo papel: produz e consome, evitando o bloqueio da cadeia e a conseqüente recessão. Em sentido inverso, a ausência de salário (o que ocorre em situação de desemprego) leva à redução do consumo, o que constrange o ritmo da produção, posto que inibe o investimento e produz o desemprego, atuando em um círculo vicioso.

Por outro norte, o salário é também fator de combate à desigualdade, porque permite maior aproximação de condições materiais entre os indivíduos que compõem uma sociedade, conquanto, por si só, não garanta isonomia. Nesse sentido, registre-se a notória dessemelhança de níveis salariais², o que se dá notadamente em países de menor dimensão do desenvolvimento, que ainda não conseguiram regular econômica e socialmente a questão.

A inserção econômica tem, por outro norte, o condão de proporcionar um bem-estar que supera o aspecto econômico. A segurança da percepção do salário oferece suporte para a participação de todas as atividades sociais, políticas e culturais da sociedade. Nesse norte, pode-se dizer que o salário oferece condições que viabilizam ao indivíduo trabalhador inserir-

¹ AVELÃS NUNES (2011, p. 37) observa, nesse propósito, que o salário “[...] não é apenas um dos elementos do custo da produção, é também o rendimento que alimenta o poder de compra da grande maioria da população.”

² Ver, a propósito, o item final deste texto, em especial no que concerne à desigualdade salarial em razão de gênero.

se em todas as dimensões do desenvolvimento, o que, evidentemente, não deve ser entendido como condição única e suficiente para tal inserção, como se poderá ver ao longo deste texto.

Com efeito, o trabalhador empregado tem garantia de salário (ao menos em tese), mas pode enfrentar as dificuldades oriundas do valor diminuto deste (realidade no Brasil para grande número de trabalhadores), assim como advindas das jornadas exaustivas e das exacerbadas demandas patronais em relação à produtividade. Em outros termos, é preciso registrar que a relevância econômica do salário não justifica a não conformidade de outros aspectos da relação laboral com padrões de decência no labor, não devendo minimizar a importância do tempo que deve ser reservado ao descanso, ao lazer e mesmo à reflexão, indispensáveis ao crescimento do trabalhador, enquanto ser humano.

De toda sorte, vale observar que a premência da subsistência material e, portanto, de uma remuneração, leva o trabalhador a buscar um vínculo que envolve a dedicação de seu tempo e de sua força de trabalho submetidos aos comandos do tomador de um serviços. O elo assim estabelecido poderia ser simples, mas é eivado de grande complexidade na medida em que os interesses e desejos das duas partes são naturalmente antagônicos. Completa o quadro de complexidade o fato de que o trabalhador, à exclusão de alguns casos que devem ser considerados como nada frequentes, é a parte frágil da relação, razão, pela qual, aliás, o Estado, em dado momento da História, passa a intervir na relação para determinar um mínimo de normas que garantam a redução dessa fragilidade.

Dessa forma, é imperioso compreender que o salário deve estar inserido em um contexto de trabalho digno. Em outros termos, deve se conformar com um padrão que vise à dignidade do trabalhador, onde o salário é, sim, fator essencial, mas não necessariamente suficiente.

É também nesse sentido que se vem observando que o trabalho pode tanto promover a dignidade do trabalhador como pode marginalizá-lo do processo que leva às plúrimas dimensões do desenvolvimento.³

A relevância do salário – necessariamente vinculada ao trabalho – como acima se expõe, lia-se ao fato de ser um dos esteios do trabalho digno (ou um dos pilares do trabalho decente, segundo a Agenda da OIT para a decência no labor). E é exatamente esse o motivo pelo qual ele deve fazer parte do conjunto de direitos tratados pelos sistemas jurídicos como

³ CECATO, M. A. B. Interfaces do Trabalho com o Desenvolvimento: Inclusão do Trabalhador Segundo os Preceitos da Declaração de 1986 da ONU. *Prima Facie*, Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, v. 11, n. 20, Ano 11, jan-jun, 2012, p. 26. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/13805/8593>. Acesso em 13 jun 2014.

essenciais.⁴ Em outros termos, é o que justifica a elaboração de normas que garantam sua adequada presença e aplicação na relação que se estabelece entre prestador e tomador de serviços, mormente quando essa relação envolve a subordinação do trabalho ao capital.

A base protetiva e promotora de direitos formada pelas normas aludidas é o que se abordará na sequência deste texto, considerando os instrumentos normativos de direitos humanos e fundamentais e, no âmbito destes, de direitos econômicos, sociais e culturais (DHESC).⁵

3 Proteção do salário nos instrumentos que esteiam os direitos laborais fundamentais

A abordagem do salário, sob qualquer aspecto, liga-se necessariamente ao trabalho e ao trabalhador. O trabalho digno não prescinde de remuneração adequada, conquanto não seja ela a única exigência para a decência no labor, posto que este deve ser exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, garantidor, portanto, de vida digna.

Assim, o salário tem o suporte dos documentos que visam amparar os direitos essenciais do ser humano e, no âmbito destes, no cerne dos direitos econômicos, sociais e culturais (DHESC). Na proposta deste artigo, o tratamento da questão se faz abordando a proteção primeiramente nos documentos internacionais e, em um segundo momento, no texto da Constituição Federal.

3.1 Proteção do salário nos documentos internacionais

A presença do trabalho – e, portanto também do salário – em documentos jurídicos internacionais tem registro na História que antecede o espaço reservado a outros institutos jurídicos. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, teve o fim de buscar a harmonia das normas laborais no nível mundial, fazendo face a dificuldades relacionadas ao mundo do trabalho, dificuldades essas de natureza fortemente política. Essa harmonia permitiria, por um lado, aplacar as demandas de concorrência leal (por parte dos países que já implantavam proteções trabalhistas) e, por outro, enfrentar o avanço do socialismo, idéia de aceitação considerável junto às organizações de trabalhadores. A

⁴ Tais direitos, segundo José Afonso da Silva (2010) devem estar consignados em um determinado sistema jurídico como especiais, essenciais e inseparáveis ao ser humano e são amplamente designados de: naturais, do homem, individuais, públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas, direitos humanos e direitos fundamentais do homem.

⁵ Não é proposta deste texto abordar as normas infraconstitucionais relativas ao salário/remuneração, malgrado o reconhecimento de sua relevância.

ideologia socialista, ademais do intuito de concretizar justiça social, foi relevante propulsor da inserção da criação dessa Organização no Tratado de Paz da Primeira Grande Guerra.⁶

De qualquer sorte, o resultado é positivo. Um grande número de países do mundo é filiado à OIT e tende a ratificar as Convenções e acatar as orientações dessa Organização, malgrado os percalços que enfrenta uma política de ampliação de normas de regulamentação das relações laborais.

É nesse contexto, portanto, que os direitos laborais resultantes, seja das ratificações das Convenções, seja da orientação oriunda da observação das Declarações e demais documentos, antecedem a atenção para com outros instrumentos normativos internacionais, em especial as Declarações da Organização das Nações Unidas (ONU).

Todavia, não se poderia deixar de iniciar a abordagem dos documentos internacionais pelo paradigma dos direitos humanos na contemporaneidade: a Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948), expoente dos documentos normativos internacionais e referência universal na proteção dos direitos humanos. Como documento marco do reconhecimento dos direitos humanos na contemporaneidade, adotada após as reflexões mundiais sobre as atrocidades ocorridas durante duas grandes guerras, a referida Declaração, já assentada em precedentes de direitos civis e políticos⁷ é paradigmática em face da universalização da proteção dos Direitos humanos, integrando, “[...] de modo simples e inteligível, todos os Direitos humanos em um bloco indivisível.” (SORTO, 2008, p. 22).⁸

Os preceitos da DUDH são efetivamente indecomponíveis, separados unicamente em razão da ordem cronológica em que aparecem no cenário mundial.⁹ E contemplam todas as dimensões dos direitos até então reconhecidos, seguindo os princípios universais da Revolução Francesa, relativos à liberdade, à igualdade e à fraternidade.¹⁰

⁶ A Constituição da OIT, de resto, deixa claras essas preocupações quando externa em seu Preâmbulo que “[...] existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações, o que provoca um descontentamento que coloca em risco a paz e a harmonia universais [...]”. (OIT, 1946). Observe-se que aqui se refere o texto da Constituição já com o Anexo da Declaração de Filadélfia, portanto, não se grafá a data de sua aprovação, ou seja, 1919.

⁷ A DUDH foi precedida por outras importantes Declarações de Direitos, das quais se destaca, em razão de sua maior repercussão em todo o mundo, a Declaração francesa de 1789, intitulada Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (França, 1789).

⁸ É ainda Sorto (2008, p. 23) que observa: “[...] não cabem na matéria em pauta nem série infundáveis de gerações históricas de direitos e nem muito menos de dimensões mensuráveis que nada significam”.

⁹ Existem posições diversas, mas não necessariamente antagônicas, acerca da existência de outras dimensões de direitos fundamentais, além das três já consagradas. Nesse sentido, relevantes os posicionamentos de Paulo Bonavides (2010); Ingo Sarlet (2004) e Cançado Trindade (1995).[ir para as Referências]

¹⁰ A partir da DUDH, e quase 20 anos após sua adoção (1966), estabelecem-se Pactos de Direitos Humanos das Nações Unidas (direitos civis e políticos de um lado; e os direitos econômicos, sociais e culturais de outro).

Na segunda dimensão estão amparados os direitos sociais, econômicos e culturais (DESC), direitos de busca pela igualdade. É no bojo desses direitos que se classificam os direitos laborais, sendo, portanto, todos, direta ou indiretamente, interrelacionados com o salário.

Nos artigos 23 e 24 encontram-se as previsões de direito ao trabalho com livre escolha, condições satisfatórias e proteção contra o desemprego (uma evidente forma de proteção estatal pela ausência de salário); a uma remuneração equânime e satisfatória que assegure existência compatível com condições de dignidade humana; isonomia salarial; limitação de jornada, repouso e férias periódicas. A presença de tais preceitos no maior documento internacional consagrado aos direitos humanos revela a preocupação com as condições laborais e cultiva a idéia de que, efetivamente, dentre os direitos que regulamentam as relações de trabalho alguns são considerados essenciais.

Relevante, ainda, relacionar o salário ao contexto do direito ao desenvolvimento preceituado pela Declaração sobre o direito ao desenvolvimento (ONU, 1986). Nesse documento não há menção expressa ao salário e mesmo ao trabalho, mas a presença do salário pode ser interpretada no artigo 2º do mencionado Documento internacional. Enquanto ser humano, o trabalhador é também sujeito do processo de desenvolvimento e, assim, deve ser participante ativo e beneficiário desse processo, condição que não alcança se não for a ele integrado na condição de sujeito de um trabalho (decente), a partir do qual possa ser decentemente remunerado. O salário digno, parte dos “direitos dos trabalhadores”, é pilar do trabalho decente e, portanto, suporte de dignidade.

No contexto internacional, notadamente protetivo dos direitos laborais, as Declarações de 1998 (OIT, 1998) e 2008 (OIT, 2008) da Organização Internacional do Trabalho, ao tratarem, respectivamente, dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento e da justiça social para uma globalização equânime, revelam-se como expoentes da afirmação e concretização dos direitos fundamentais laborais quanto documentos direcionadores do trabalho decente.

A Declaração de 1998 da OIT é um documento considerado paradigma universal dos direitos fundamentais laborais. Diferentemente de expedir uma orientação moral, como é o caso das Declarações Internacionais em geral, a Declaração 1998 exige a observância, por parte dos países-membros, de princípios e direitos fundamentais no trabalho. O documento lembra aos países membros que, ao se filiarem livremente à OIT, aceitaram os princípios e direitos enunciados tanto na Constituição da referida Organização quanto na Declaração de Filadélfia. (OIT, 1945)

Na referida Declaração, a OIT reafirmou a obrigação universal de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas suas Convenções fundamentais, ainda que não tivessem sido ratificadas pelos Estados Membros. O texto estabelece quatro pilares como direitos laborais fundamentais básicos: eliminação do trabalho forçado ou obrigatório (Convenções n° 29 e 105); abolição do trabalho infantil (Convenções n° 138 e 182); eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções n° 100 e 111) e liberdade sindical juntamente com o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções n° 87 e 98)¹¹. Assim, não trata do salário, mas refere-se a aspectos do trabalho que estão fortemente vinculados à remuneração do trabalhador.

Por outro ângulo, a relevância da Declaração de 1998 está além de seu conteúdo. Funda-se na orientação da OIT para a construção dos direitos fundamentais laborais no nível internacional, como reconhecem os melhores escritos sobre a temática.

As questões supramencionadas foram amplamente destacadas em junho de 2008, quando a Organização Internacional do Trabalho, pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 97ª sessão, adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. A Declaração nasce em face da percepção da OIT dos crescentes aviltos ocorridos no século XXI aos direitos dos trabalhadores e da necessidade de se promover globalização justa baseada no trabalho digno para que haja implementação, em nível global e nacional, da Agenda do Trabalho Decente.

Outros documentos internacionais, em especial oriundos da OIT, referem-se ao salário, a exemplo das Convenções 26, 95, 99, 100 e 131.¹² Outros ainda referem-se à jornada (estritamente vinculada ao ganho salarial), como as Convenções 1 e 47, de 1919 e 1935, respectivamente, estabelecendo carga horária semanal de 48 horas e 40 horas.

As Convenções 26 (de 1928) e 99 (de 1958) são normas internacionais técnicas sobre os métodos de fixação dos salários mínimos. As referidas normas destacam-se, por conter em seus bojos direitos como o pagamento do salário mínimo *in natura* desde que as prestações sirvam ao uso pessoal do trabalhador e de sua família, trazendo-lhes benefícios e o valor das prestações seja justo e razoável.

As convenções 95, 100 e 131 (acima referidas), diferentemente das citadas acima, mesmo com vigência anterior a 1985, foram cunhadas pelo Conselho Administrativo da OIT

¹¹ O Brasil adotou todas as Convenções mencionadas, excetuando-se a Convenção n° 87, em função do texto constitucional brasileiro limitar a atividade sindical pelo princípio da unicidade, firmando-o no artigo 8º, inciso II.

¹² As Convenções grafadas são datadas de: 26 (1928), 95 (1949), 99 (1951), 100(1951) e 131 (1970).

como “*up-to-date*”, ou seja, atual. Na Convenção 95 destacam-se: formas de pagamento de salários permitidas e proibidas; liberdade do trabalhador dispor de seu próprio salário; não autorização de descontos salariais, resguardando exceções; dentre outros. Os direitos previstos na referida Convenção, em sua maioria, são também previstos e protegidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor está contemplada na Convenção 100, a qual prescreve “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”.

Objetivando complementar as convenções 26, 99 e 100, como forma de proteger os assalariados contra os salários excessivamente baixos e levando em conta especialmente os países em desenvolvimento, a OIT adotou a Convenção 131 (OIT, 1970). O objeto da presente norma é a fixação de salário mínimo, especialmente nos países em desenvolvimento. No bojo desse instrumento, encontra-se o dever de todo membro da OIT que ratificar a Convenção se comprometer a instituir “um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção”. Da mesma maneira, determina que os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos.

Como forma de atingir um alto nível de emprego, o salário mínimo, além da garantia de subsistência do trabalhador, se descortina como fonte de medição de trabalho decente. É o que se vislumbra do Manual da OIT sobre os Indicadores do Trabalho Decente – *Decent work indicators: concepts and definitions* (OIT, 2012). No referido instrumento os dez elementos substantivos que correspondem aos quatro pilares estratégicos do trabalho decente são: a) oportunidades de emprego; b) ganhos adequados e trabalho produtivo c) tempo de trabalho decente; d) combinando trabalho, família e vida pessoal; e) o trabalho que deveria ser abolido; f) estabilidade e segurança do trabalho; g) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; h) ambiente de trabalho seguro; i) da segurança social, e j) o diálogo social (OIT, 2012, p. 14).

Em face dos elementos acima, o indicador do enquadramento legal sobre ganhos adequados e trabalho produtivo indicado pelo referido Manual é o salário mínimo legal (OIT, 2012, p. 78). Nesse contexto, a Convenção 131 da OIT (sobre a fixação de salário mínimo especialmente nos países em desenvolvimento) é referência, pois complementa as Convenções 26 e 99 anteriormente adotadas, ampliando o leque de direitos fundamentais com vistas a um mínimo salarial digno para os trabalhadores que vivem, no mais das vezes, na linha da pobreza, em especial nos países em desenvolvimento. É por isso que ganha

importância a Convenção 131 da OIT quando é citada no Manual sobre os Indicadores do Trabalho Decente (OIT, 2012) como um direcionador *stricto sensu* do fator “ganhos adequados e trabalho produtivo” e *lato sensu*, “trabalho decente”.

3.2 Proteção do salário na Constituição

A proteção do salário em âmbito nacional surgiu desde a Constituição de 1934 através de disposições assegurando a proibição da diferença salarial por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, bem como a instituição do salário mínimo. A ampliação do leque de direitos fundamentais laborais seguiu-se no decorrer das demais constituições (1937, 1946, 1969), atingindo, portanto, o ápice protetivo laboral, e especificamente salarial, com a Constituição de 1988.

A Constituição de 1988 resguardou notável espaço à positivação de direitos fundamentais, em especial aos direitos humanos econômicos, sociais e culturais. Eles estão presentes nos objetivos fundamentais (garantia do desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais) assim como nos fundamentos da República.

Dentre os direitos fundamentais laborais atinentes ao salário consagrados na Constituição de 1988, destacam-se os prescritos no artigo 7º. Em especial, convém destacar alguns incisos que se coadunam com convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil. O inciso IV é de fundamental importância ao consagrar a garantia de um salário mínimo¹³, fixado em lei, nacionalmente unificado e capaz de atender às necessidades básicas do obreiro e sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social¹⁴, com o necessário reajuste periódico, visando à preservação do poder aquisitivo. A garantia da percepção do salário mínimo também é dada àqueles que percebem remuneração variável, como disposto no art. 7º, inciso VII.

Tal garantia do mínimo salarial também é objeto de Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil: a Convenção 26 sobre a instituição de fixação de salários mínimos, Convenção 99 sobre métodos de fixação do salário mínimo na agricultura e a Convenção 131 sobre a fixação

¹³ O salário mínimo também é regulamentado no artigo 76 da CLT e no artigo 6º da Lei 8.542/92.

¹⁴ As constituições federais brasileiras de 1934 e de 1937 fixavam o salário mínimo individual, tendo por conta apenas as necessidades do obreiro. As Cartas de 1946, 1967 e 1988 dispuseram sobre as necessidades familiares. A Constituição Federal de 1988 ampliou o leque de necessidades vitais básicas ao incluir no rol destas, a educação, a saúde, o lazer e a previdência social.

de salários mínimos com referência especial aos países em desenvolvimento. Garantir um salário mínimo aos trabalhadores, principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil, é ter a certeza de que o obreiro contará, minimamente, com a sua subsistência sua e a daqueles que dele dependem. Dessa forma, o salário mínimo é garantia de justiça social e combate à pobreza.

O artigo 7º, X, que consagra a proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa, converge com o disposto na Convenção 95 da OIT, que também trata da proteção ao salário. Este instituto tão ultrajado, é amplamente protegido, seja no plano interno ou externo, pois no mais das vezes, o salário é considerado como custo de produção, ao invés do verdadeiro papel: fonte de dignidade, subsistência e via de trabalho decente.

Em suma, a Constituição de 1988 reafirma os princípios já adotados na doutrina, relativa à proteção do salário contra os interesses do empregador e de seus credores e contra os credores do próprio trabalhador. Afirma a irredutibilidade e integralidade do salário e, enfim, orienta no sentido do resguardo do salário enquanto instrumento de sobrevivência e de inclusão.

A proteção do salário nos documentos maiores é substancial. Há, nos documentos internacionais, uma clara orientação para a proteção do trabalho e, nesse âmbito, uma manifesta preocupação com o salário enquanto instrumento de inserção econômica e social e enquanto forma de estabilidade e liberdade. A Constituição de 1988 segue a mesma orientação, conformando princípios de suporte e resguardo do salário, sempre pelo fio condutor do princípio maior da dignidade da pessoa humana.

4 Salário, jornada e produtividade: Interseções

As considerações elaboradas sobre a relevância do salário no contexto do trabalho enquanto ocupação e, por outro lado, a abordagem dos instrumentos jurídicos de sustentáculo aos direitos fundamentais do trabalhador, encaminham para a consideração das interseções que se fazem entre a percepção salarial e as exigências de produtividade, por um lado e, por outro, entre estas e a dignidade do trabalhador.

Com efeito, pode-se asserir que a relação entre salário e produtividade é tradicionalmente estreita e se apresenta ainda mais intensa na atual conformação do capital. Ao mesmo tempo, não se pode pensar nessa interseção sem cogitar da complexidade que se imprime à relação quando nesta se interpõe o trabalhador e sua principal atividade – o labor – como motor do crescimento da economia.

Em outros termos, assevera-se que as fronteiras entre trabalho, salário e produtividade, passando pela jornada – em razão do elo indelével que esta mantém com o ganho salarial – formam-se a partir de relações de forte interdependência. Nos entrecruzamentos que se fazem entre as aludidas categorias encontram-se pontos de afluência para dignidade do trabalhador ou de dissentimento desta.¹⁵

No quadro acima há de se considerar, ainda, que as condições em que o labor se realiza são estabelecidas, em parte por negociações entre as partes (tomador e prestador de serviços), em parte pela mão do Estado. Nesse caso, ela é mais ou menos intensa a depender do modelo de ordenamento jurídico, se mais fortemente legislado, a exemplo do brasileiro, ou se menos, como no modelo negocial.¹⁶

E conquanto em ambos os modelos – com maior ou menor preocupação – as composições devam ser construídas e os conflitos devam ser compostos, não devem pairar dúvidas sobre o fato de que na raiz de boa parte dos aspectos negativos das interseções aludidas posiciona-se a relação de antagonismo entre capital e trabalho. Consequência desta é a também contraposta condição do trabalhador subordinado ao poder de mando do dono do empreendimento, tomador de serviços, com repercussões na decência no trabalho no âmbito das demandas e determinações relativas a salário, jornada e produtividade.

Em suma, as definições do ganho salarial se fazem em meio a inúmeras variáveis. Em atenção a esse fato, a suficiência e efetiva contribuição do salário para a dignidade do trabalhador é aqui abordada: a partir dos vínculos entre salário e jornada, considerando-se, nessa abordagem, informações e dados do relatório da Organização Internacional do Trabalho, sobre duração do trabalho (OIT, 2009); das interações entre salário e produtividade, onde o cumprimento de metas tem papel relevante e, por último – a título ilustrativo – na observação de alguns dados estatísticos sobre a evolução do que aufere o trabalhador em razão de seu labor, dados esses fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

¹⁵ Idem, ibidem, nota 3.

¹⁶ Trata-se do modelo adotado em alguns países do mundo, a exemplo da Inglaterra e dos Estados Unidos.

4.1 Vínculos entre salário e jornada

A História das relações de trabalho, desde o marco da Primeira Revolução Industrial, informa que as duas grandes frentes de reivindicação dos trabalhadores foram a jornada e a remuneração. Entre ambas existe uma forte imbricação que se firma, antes de tudo, pelo claro e natural liame que se faz entre o ganho salarial e o tempo emprestado ao tomador de serviços, pelo trabalhador, tempo esse que, à época da referida Revolução, alcançava dezoito horas diárias, sem perspectivas de redução através de negociação.

A História cuida, assim, de mostrar que a luta dos trabalhadores, organizados ou não em sindicatos, desde os primórdios da industrialização, foram tradicionalmente voltadas para a busca de condições dignas de labor, o que só foi objeto de êxito através da intervenção do Estado. Dessa feita, as condições de trabalho decente só começam a ser vislumbradas com o reconhecimento dos direitos de primeira e, em especial, de segunda dimensão¹⁷, e têm gênese e caminhos convergentes com esses direitos. (CECATO, 2007)

A partir do final do século XIX e início do século XX, nomeadamente desde a intensificação das reivindicações que resultam no constitucionalismo social e na construção de um arcabouço jurídico que garante um mínimo de proteção ao obreiro, deve-se, necessariamente, considerar uma nova perspectiva: a aplicação (e efetividade) das normas que estabelecem limites ao tempo dedicado ao tomador de serviços e seu empreendimento, definindo a carga horária semanal e os descansos intra e inter jornadas, semanais e anuais.¹⁸

As razões para que os Estados fossem mais incisivos na regulamentação da jornada do que na dos salários prendem-se, em geral: ao relativo consenso no entendimento de que a redução da jornada encabeçava as necessidades relativas à saúde do trabalhador; à maior dificuldade de fazer imposições relativas a salários do que a jornadas e à idéia de que, ao menos em tese, a limitação de carga horária termina obrigando as empresas a contratar mais trabalhadores, resultando no combate ao desemprego.

Mas, vale registrar que a regulamentação da duração do trabalho e, por conseguinte, dos descansos do trabalhador (os quais tendem a ser compulsórios em diversos ordenamentos,

¹⁷ A referência a dimensões de direitos não ignora a característica de indivisibilidade dos direitos humanos. Utiliza-se a classificação no intuito de fazer referência à ordem cronológica de reconhecimento dos ditos direitos ao longo da História.

¹⁸ Evidentemente, não só de boas intenções é constituída a adoção de tais normas. Na origem delas há também a percepção de que o desgaste do ser humano trabalhador no padrão dos séculos XVIII e XIX, em jornadas exaustivas e sem descanso adequado, repercute no seu desempenho no labor. A maior preocupação com o ônus desse desgaste surge, porém, quando ele recai sobre a empresa e sobre o Estado, a partir da aplicação de normas de proteção laboral e previdenciária.

como ocorre no brasileiro) não está atrelada apenas a saúde física do trabalhador. Registre-se, por oportuno, que o direito tende a considerar a necessidade de tempo para o descanso mental. Observe-se, aliás, que diversos pensadores já abordam a correlata necessidade do ser humano ao lazer e ao ócio.¹⁹ Dessa feita, existe nítida tendência para vincular o tempo de não-trabalho a necessidades não apenas de descanso para a retomada do trabalho, mas também a atribuições da vida fora do trabalho que concorrem para o desenvolvimento do trabalhador.

As questões que envolvem a jornada de trabalho, por sua conexão com o salário e por seus impactos em toda a vida do trabalhador são objeto de preocupação da Organização Internacional do Trabalho. Tal preocupação se reflete na atuação da referida Organização ao longo de sua existência. Vale registrar, nesse propósito, o Relatório da OIT, intitulado “Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada”, publicado em 2009 (OIT, 2009). Ele elenca estatísticas sobre a realidade da duração do trabalho, estabelece conexões entre salário, jornada de trabalho, trabalho decente e desenvolvimento e aponta possíveis caminhos e políticas para o alcance produtividade sem utilização do expediente de jornadas longas e baixos salários.

De acordo com o Relatório acima referido (OIT, 2009, p.30) o limite de quarenta horas semanais, preceituados na Convenção 47/1935 mostrou-se forte na Europa e alguns países da África. Todavia, na América Latina é praticamente universal a jornada de 48 horas semanais. Em outra avaliação da jornada, o Relatório externa a preocupação da Organização com a necessidade de reduzir as distâncias entre lei e realidade. Ao calcular o índice de observância da efetividade das normas sobre a jornada de trabalho semanal, constata-se que em alguns países esse índice é menor do que cinquenta por cento (OIT, 2009, p.162).

Observe-se que, ao menos parcialmente, a reflexão da OIT encontra explicação na dinâmica adotada pelo capital a partir das últimas décadas do século XX. Estas tendem a influir no perfil do trabalhador recrutado pelos empregadores, onde há preferência por pessoas que denotam aceitar trabalhar para além de suas jornadas contratuais (e mesmo normativas) e com dedicação para além do razoável. É nesse quadro, por exemplo, que também se colocam os teletrabalhadores que laboram em outros ambientes, fora dos muros das empresas para as quais trabalham frequentemente em *call centers* e não raras vezes em suas residências. Nesse ultimo caso, o que parecer ser ainda mais complexo no que concerne ao controle da jornada, é

¹⁹ Ver, a esse propósito, DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000) e RUSSELL, Bertrand. **O elogio ao ócio**. Tradução: Pedro Jorgensen Júnior. Rio de Janeiro: Sextante, 2002).

o caso daqueles que não se enquadram em programas formais de teletrabalho, mas são instados (quando não pressionados) a estender suas jornadas levando para fora da empresa tarefas que deveriam, pela definição de suas jornadas, permanecer dentro do tempo a estas destinado.

O Relatório da OIT analisou alguns fatores influenciadores da redução das jornadas de trabalho, dentre eles o desenvolvimento econômico e o aumento da renda, informando que o alcance dessa diminuição varia entre os países.²⁰ O documento informa que há interseção entre jornada de trabalho, crescimento econômico e renda, destacando que o crescimento econômico é importante para a redução das jornadas de trabalho, conquanto a relação não seja infinita: impulsiona até certo patamar, e depois, deixa a renda à mercê de outros fatores influenciadores.

As duas principais razões apontadas para as longas jornadas laborais são: a necessidade dos trabalhadores assegurarem salários adequados e recurso por parte dos empregadores para aumentar a produtividade. Ambos revelam a relação estreita entre salário e jornada de trabalho, assim como denotam que a hora extraordinária constitui-se, muitas vezes, como substituto salarial para que o trabalhador obtenha remuneração decente. O salário, para muitos trabalhadores, mostra-se tão inferior às suas próprias necessidades e de suas famílias que, na dúvida entre tempo ou dinheiro finda por escolher o segundo, sujeitando-se às e exaustivas jornadas em prejuízo do tempo para o não-trabalho, o diletantismo, o lazer e a convivência parental e social. A baixa quantia ofertada por hora de trabalho tende a agudizar a dependência do obreiro que mais e mais se submete a longas jornadas.

Mas é válido registrar que no atual contexto do capital globalizado, as jornadas reduzidas não se colocam como contraponto das jornadas exaustivas como se fossem o outro pólo destas. Não necessariamente isso ocorre e, diga-se, no mais das vezes, tais jornadas são, mais provavelmente, sinônimos de trabalho parcial e de precariedade. Os trabalhadores que ocupam esses postos são, em sua maioria mulheres e autônomos (supostos), jovens que, pela falta de oportunidade, se submetem ao subemprego. Evidentemente, trata-se, igualmente, de precariedade salarial.

²⁰ Na correlação entre os elementos renda, crescimento econômico e jornada de trabalho, observa-se que “[...] quando as jornadas semanais ordinárias são representadas em comparação com a Renda Nacional Bruta (RNB) *per capita* [...] existe uma correlação negativa, indicando que jornadas semanais mais curtas são associadas com rendas médias mais elevadas”. Assim, parece que o crescimento econômico tem importância na redução das jornadas de trabalho até certo ponto “[...] além do qual o impacto da renda nas jornadas se torna impreciso e outros fatores devem ter influência (OIT, 2009, p. 55)

O Brasil adota a jornada de quarenta e quatro horas a partir da promulgação da atual Constituição Federal, restando jornada menor para algumas categorias que, em razão de diversos critérios, devem ser mais protegidas no aspecto da duração do trabalho. No que concerne ao quadro comum, é clara a falta de expectativas razoáveis de normas redutoras da jornada de trabalho. Exceção a ser tida em conta, sem grandes entusiasmos, é a existência do Projeto de Emenda à Constituição (PEC) 231 de 1995, que além da redução para quarenta horas na jornada semanal também eleva para setenta e cinco por cento o valor da hora extraordinária em relação à hora normal.

Registre-se, ainda, entretanto, o avanço relativo à jornada de trabalho dos empregados domésticos advindo com a Emenda Constitucional nº 72 de abril de 2013. De acordo com a nova redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais é assegurada à categoria dos domésticos.

Todavia, é fato que não existem, no Brasil, políticas que visem à redução da jornada. Não há real proposta de adequação às quarenta horas que a OIT propõe e não se conta também com atenção voltada para um problema provavelmente maior: a necessidade maior de controle da sobre jornada provocada pelas imposições das empresas que desgastam a saúde do trabalhador e o indisponibilizam para outras atividades fora da seara do labor.

4.2 Salário e Produtividade: onde entram as metas

A abordagem do salário entrecruza-se, ainda, com a produtividade. Em um quadro de relação notoriamente desigual entre o tomador e o prestador de serviços, o primeiro tende a buscar sempre maior produtividade e comprometer-se com menor salário. E, conquanto se possa dizer que o trabalhador busca exatamente o inverso, há de se convir que na correlação de forças ele não concretiza sua vontade porquanto sua condição, em uma hipotética negociação, não o viabiliza.

No quadro da atual dinâmica do capital, a busca do empresário por uma sempre maior produtividade do trabalhador conta com variadas criações. Dentre estas, uma das que têm maior destaque e sucesso no atual mundo empresarial, é a consecução de metas.

Conquanto se possa asseverar que em um uso racional as metas possam ser salutares, elas têm tido efeito desastroso na vida do trabalhador, sendo notório o caso de algumas categorias em que elas vem sendo utilizadas sem mesuras e com fortes impactos na saúde física e mental dos empregados. Nesse contexto, elas têm sido motivo de afastamentos relacionados a problemas de saúde como estresse, depressão, síndrome do pânico e até mesmo

suicídio.²¹ Com efeito, a inclusão de metas nos contratos costuma produzir, junto ao trabalhador, o efeito de fazê-lo se sentir obrigado a conquistá-las: primeiro em função da permanência no emprego, porque clara ou veladamente a informação de que ele tem que conseguir lhe é transmitida; segundo porque em razão dos baixos salários (realidade no Brasil) ele busca ampliar sua remuneração para fazer face às necessidades materiais próprias e a de seus dependentes.

Os limites ao poder de mando do empregador – justificado, em síntese, por sua condição de proprietário dos meios de produção – são impostos pelos instrumentos que esteiam os direitos fundamentais no trabalho. Não deve, portanto, o direito de propriedade legitimar as demandas empresariais que venham causar danos consideráveis ao trabalhador ou que sirvam de pressuposto para humilhá-lo ou impedir seu desenvolvimento.

Ora, não é desconhecido que para a obtenção de sucesso na administração das metas, tentando fazer com que o trabalhador empregue todo seu esforço (e muitas vezes, para que o empregue para além do plausível), há tomadores de serviços que ousam utilizar o expediente da humilhação. Não é incomum que o trabalhador se veja discriminado e aviltado em razão de não ter conseguido chegar ao ponto que lhe foi traçado. O que permite o aviltamento é o fato de que as metas são estabelecidas para o indivíduo e não para um grupo. Essa estratégia é a que viabiliza a avaliação de desempenho individual e o estabelecimento de comparações com colegas, de forma a expor o insucesso do trabalhador e rebaixar sua auto-estima. Representa, dessa forma, nítido abuso de poder patronal. Há de se convir, dessa feita, que a imposição de metas pode estar – e nada infrequentemente é – conexa com o ilícito do assédio moral, em uma simbiose que dificulta a distinção entre um e outro.²²

Este é, de resto, um dos pontos nodais no universo do trabalho que impede, por vezes, o trabalhador de exercer seus direitos fundamentais: as metas, como instrumento do poder de mando do empregador, podem ultrapassar os limites do objetivo e do razoável. Os direitos

²¹ Ver, a esse propósito, RIGOTTO, Raquel Maria et al. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. São Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), 2010, a. 5, v. 35, n. 122, p. 217-228. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a05v35n122.pdf>. Acesso em 12 de junho de 2014.

²² A título exemplificativo, veja-se a decisão judicial abaixo: Ementa: “Ação Coletiva: sindicato dos bancários versus Banco do Brasil: divulgação interna de *ranking* de produtividade (atingimento de metas). Expressa vedação contida em norma coletiva. Ofensa configurada; percepção de constrangimento coletivo dos empregados substituídos. Assédio e dano moral coletivo; indenização devida [...]” (TRT-10 - RO: 1450201201110000 DF 01450-2012-011-10-00-0 RO, Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, Data de Julgamento: 04/09/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/09/2013 no DEJT). Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24537191/recurso-ordinario-ro-1450201201110000-df-01450-2012-011-10-00-0-ro-trt-10/inteiro-teor-24537192>. Acesso em: 26 de junho de 2014.

fundamentais dos obreiros devem ser respeitados quando em confronto com o abuso do poder empregatício. A livre iniciativa e a condução do empreendimento — o que supõe a direção do trabalho a ser realizado pela mão-de-obra contratada — são prerrogativas do empregador. Todavia, tal poder e tais prerrogativas não são ilimitadas, deparando com as fronteiras dos direitos fundamentais laborais e com o princípio maior da Carta de 1988: a dignidade da pessoa humana, presença norteadora dos direitos essenciais e tendência dos textos constitucionais contemporâneos.

Vale observar que em uma avaliação mais ampla das interseções das categorias em tela, no atual quadro de recrudescimento da globalização econômica e o surgimento do neoliberalismo como ideal político, há um círculo vicioso entre baixos salários e jornadas longas visando ao aumento da produtividade. Nesse quadro, o entendimento prevalecente junto aos empregadores é o de que jornadas longas concorrem para o aumento da produção, o que se configura como pouco provável, notadamente quando se tratam de jornadas extenuantes que debilitam as forças e reduzem a capacidade de concentração do trabalhador.

Da parte dos trabalhadores, é comum que eles se submetam a períodos maiores de trabalho visando ao aumento de seus ganhos salariais, através do recebimento de horas extraordinárias como forma de complementação. Essa situação é contestado pela Organização Internacional Trabalho (OIT, 2009, p.179), a qual entende que a interação entre salários e duração do trabalho é de grande importância quando se pretende alcançar o trabalho decente.

4.3 Evolução do rendimento advindo do trabalho em dados do IBGE e do DIEESE

Uma das propostas do Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009) sobre a duração do trabalho em todo mundo é o rompimento do círculo vicioso entre baixos salários e jornadas longas. Assim sendo, para que as políticas sejam, de fato, efetivas, especialmente nos países em desenvolvimento, esses dois aspectos das condições laborais devem ser tratados conjuntamente, posto que as melhorias alcançadas em um têm reflexo no outro e, por fim, reproduzem-se na própria vida e dignidade do trabalhador. Destaca-se considerar, portanto, além do cenário da duração das jornadas de trabalho, algumas estatísticas sobre a evolução do rendimento médio mensal dos trabalhadores, especificamente no Brasil.²³

²³ Segundo o IBGE, rendimento mensal de trabalho é o “rendimento mensal em dinheiro, produtos ou mercadorias, proveniente do trabalho principal e de outros trabalhos, exceto a produção para consumo próprio.

O mais recente estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011) no âmbito da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)²⁴ elabora uma comparação entre o rendimentos de trabalho entre 2009 e 2011. Uma das informações dá conta de que o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas com dez anos ou mais de idade ocupadas foi, em 2011, de R\$ 1.345,00 (um mil trezentos e quarenta e cinco reais), enquanto em 2009 foi de R\$1.242, 00 (um mil duzentos e quarenta e dois reais).

Ainda segundo a pesquisa do PNAD, de 2009 para 2011, os dez por cento dos trabalhadores com rendimentos mais baixos, elevaram seus rendimentos advindos do trabalho de R\$144,00 (cento e quarenta e quatro reais) para R\$186,00 (cento e oitenta e seis reais). Nesse mesmo intervalo de tempo, a faixa de um por cento de trabalhadores com rendimentos mais elevados aumentou sua renda mensal de R\$15.437,00 (quinze mil quatrocentos e trinta e sete reais) em 2009 para R\$ 16.121,00 (dezesesseis mil cento e vinte e um reais) em 2011. Assim, detecta-se crescimento de 10,5% (dez e meio por cento) no topo da pirâmide e de 12,92% (doze vírgula noventa e dois décimos) para os que perceberam menos de um salário mínimo.

Em outro ângulo da avaliação, o estudo compara o rendimento médio mensal real de trabalho nas grandes regiões do Brasil, concluindo-se que também houve evolução, malgrado a não uniformidade no crescimento. O Nordeste apresentou a maior oscilação positiva: uma média de R\$910,00 (novecentos e dez reais), representando crescimento de 10,7% (dez vírgula sete por cento) se comparado ao ano de 2009. Todavia, apesar desse deslocamento progressivo, persiste ainda o menor valor de rendimento médio mensal oriundo do trabalho, ficando abaixo, portanto, do Norte, Sul, Sudeste e Centro-Oeste, onde as médias são, respectivamente: R\$1.100,00 (um mil e cem reais); R\$1.461,00 (um mil cento e quarenta e um reais); R\$1.522,00 (um mil quinhentos e vinte e dois reais), e R\$1.624,00 (um mil seiscentos e vinte e quatro reais). (IBGE, 2011).

Utilizando o coeficiente de Gini, onde os valores variam de Zero a 1²⁵, a pesquisa PNAD (IBGE, 2011), analisou o referido índice da distribuição do rendimento mensal dos trabalhos das pessoas com 10 anos ou mais de idade. O resultado da análise registrou que, no ano de 2011, no Brasil, a evolução do Índice de Gini mostrou-se positiva, tendo ocorrido

Para empregados: remuneração bruta mensal a que normalmente têm direito ou, quando o rendimento é variável, remuneração média mensal relativa ao mês de referência da pesquisa” (IBGE, 2012, p. 284)

²⁴ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-IBGE), criado em 1967, tem por finalidade coletar informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do país.

²⁵ No nível Zero tem-se representada a completa igualdade de renda e no nível 1, total desigualdade.

queda de 0,519 em 2009 para 0,501.²⁶ Evidentemente, não se pode deixar de registrar que se trata de um deslocamento progressivo muito tímido, que vale, entretanto, na medida em que pode – ao menos em tese – ser considerado como tendência, mesmo que indicando avanço lento.

A pesquisa do IBGE (2011) — provavelmente considerando o fato notório de que boa parcela dos trabalhadores discriminados pelo mercado de trabalho — em especial os contratados para jornadas parciais e remunerados com baixos salários — é, em todo o mundo, inclusive no Brasil, composta pelas mulheres, idosos, jovens e negros, analisou os percentuais de rendimento do trabalho por gênero e concluiu que apesar de avanços no sentido de igualdade de remuneração entre os sexos, ainda persistem desigualdades de relevo. Exemplificativamente: em 2011 o rendimento médio mensal real do trabalho dos homens foi R\$ 1.417,00 (um mil quatrocentos e dezessete reais) enquanto o das mulheres foi R\$ 997,00 (novecentos e noventa e sete reais), ou seja, as mulheres receberam 70,4% (setenta vírgula quatro por cento) do rendimento de trabalho dos homens. Esse percentual, conquanto denotativo de discriminação do trabalho feminino, ainda constitui um avanço social, posto que em 2009 o percentual foi ainda menor: as mulheres perceberam, nesse ano, 67,1% (sessenta e sete vírgula um por cento) do trabalho dos homens.

A pesquisa PNAD foi elaborada com dados estatísticos quantitativos, conquanto, o IBGE tenha lançado, em 2012, também uma análise sob abordagem qualitativa dos indicadores sociais e da condição de vida da população brasileira, atrelando às estatísticas a necessidade da análise multidimensional dos fenômenos como “bem estar, qualidade ou nível de vida, pobreza, riqueza e exclusão social” (IBGE, 2012, p.161). Segundo os resultados, a análise conjunta de todos os fenômenos multidimensionais presentes na sociedade caminha no sentido do ideal de desenvolvimento, esse entendido em sentido multidimensional e, portanto, não confundido com crescimento econômico.

Dados mais recentes sobre os rendimentos do trabalho, datados do primeiro semestre de 2013, originários do Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) apontam para ganhos relevantes de reajustes salariais resultantes de negociações coletivas. Estas conquistaram, em 2013, aumentos reais de cerca de “[...] 85% das 328 unidades de negociação analisadas pelo

²⁶ Malgrado o resultado geral, a Região Norte foi de encontro a tal perspectiva, apresentando elevação de 0,488 em 2009 para 0,496 em 2011.

SAS-DIEESE [...]”. Os acréscimos implantados aos salários foram cotejados com a inflação medida pelo INPC (indicador do IBGE utilizado na maioria das negociações salariais)²⁷.

Resta, entretanto, observar que a massa de trabalhadores que atua na informalidade, que também concorre para o crescimento econômico (para a elevação do Produto Interno Bruto) e para, de certa forma, alavancar o desenvolvimento (considerando-se que o crescimento econômico é um dos esteios deste último, apesar de não o garantir) resta marginalizada das convenções coletivas. Evidentemente, as negociações sindicais não passam pela informalidade.

5 Conclusões

Buscou-se, neste texto, abordar a relevância do salário no âmbito dos elementos que compõem as condições laborais quando se trata de trabalho realizado por conta de outrem. Colocou-se em destaque a importância do ganho salarial para a dignidade do trabalhador, destaque esse que foi, por vezes, dirigido à macro economia, em razão da indissociabilidade desta com a condição de cada partícipe da sociedade.

No contexto da abordagem verifica-se que nos vínculos entre salário e jornada, há uma importante perda para o trabalhador em razão da conformação do ganho salarial com jornadas exaustivas. Com efeito, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que utiliza dados informados pelos próprios Estados Membros, são estas últimas que permitem um ganho mais condizente com as necessidades do trabalhador e de sua família. Esse ganho mais adequado às necessidades materiais, entretanto, implica em excessivo dispêndio de energia e de tempo que repercute na saúde física e mental, assim como na disponibilidade do obreiro para outras atividades para além do labor: pessoais, culturais, políticas, dentre outras.

E não se pode olvidar, ainda, que a fixação do *quantum* salarial é no mais das vezes (e cada vez mais) associada a uma produtividade, cada vez mais frequentemente medida pelo cumprimento de metas, o que vem provocando, para o trabalhador, problemas de ordem física e psicológica de considerável vulto.

Em outro ângulo, verificou-se, pelo viés de dados estatísticos, que a evolução do rendimento advindo do trabalho indica certa evolução dos salários, mas insuficiente para a

²⁷ Contudo, malgrado o referido ganho real no valor do salário, o resultado do primeiro semestre de 2013 mostrou-se inferior aos resultados observados em 2012. Foram apontadas algumas razões para esse fato. Dentre elas está a elevação da inflação e consequente diminuição da margem de ganho dos trabalhadores, como também o desaquecimento da economia que resultou em baixo crescimento do Produto Interno Bruto em 2012 e redução do ritmo de geração de empregos (DIEESE, 2013).

constatação de real melhoria desse aspecto relevantíssimo das condições laborais. Tal constatação tem repercussão na qualidade de vida e, não menos, no índice de desenvolvimento humano, no qual o Brasil, país de posição relevante no cenário internacional quando se trata da concentração de bens e riquezas, decepciona pela verificação de sua acanhada colocação.

A importante proteção preceituada nos documentos normativos internacionais com os quais o Brasil se conforma, assim como os preceitos constitucionais relativos ao salário (e mesmo à jornada, em razão da indissociação das duas categorias), ainda não têm efetividade consistente para mostrar elevada evolução que repercute consideravelmente na vida dos trabalhadores. Ao Estado cabe desincumbir-se de sua função de providenciar para que a relação de antagonismo entre capital e trabalho, que se espraia para todos os aspectos da vida do trabalhador, sejam administrados de forma a que se garanta efetiva proteção jurídica aos direitos laborais essenciais.

6 Referências

AVELÃS NUNES, António José. A filosofia social de Adam Smith. *Prim@Facie*: Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, João Pessoa, ano 4, n. 6, jan./jun. 2005.

_____. Uma Leitura crítica da actual crise do capitalismo. Separata do *Boletim de Ciências Económicas*, vol LVI. Coimbra, 2011, p. 53-54.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

CECATO, Maria Aurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. *Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos*. João Pessoa: Editora Universitária, 2007.

_____. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da Declaração de 1986 da ONU. *Prim@Facie*, João Pessoa, v.11, n. 20, ano 11, jan.-jun. 2012, p. 23-42. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/13805/8593>. Acesso em 13 jun 2014.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000

DIEESE. *Balço das negociações dos reajustes salariais do primeiro semestre de 2013*. Estudos e Pesquisas Nº 69 de agosto de 2013. Brasília: DIEESE, 2013.

FRANCE. **Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789**. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789>. Acesso em: 10 jun 2014.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). *Decent Work Indicators: Concepts and definitions*. Geneve, 2012. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. Acesso em: 12 jun 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de indicadores 2011*. ISBN 978-85-240-4253-9. Brasília: IBGE, 2012.

_____. *Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2012*. ISBN 978-85-240-4259-1. Brasília: IBGE, 2012

ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU). *Déclaration Universelle des droits de l'homme*, New York, 1948. Disponível em: <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>. Acesso em: 12 jan. 2013.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU). *Déclaration sur le droit au développement*. New York, 1986. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Development/DeclarationRightDevelopment_fr.pdf. Acesso em: 12 jan. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da OIT* (e seu anexo). Montreal, 1946. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 15 jun 2014.

_____. *Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Genève, 1998. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em 10 jun. 2014.

_____. *Declaração sobre justiça social para globalização equitativa*. Genève, 2008. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf > Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. *Relatório sobre a Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Genebra: OIT, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.> em: 10 jun. 2014.

_____. *Convenção 26 sobre métodos e técnicas de fixação dos salaríes mínimos*. Genebra, 1928. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/448>>. Acesso em: 09 jun. 2014.

_____. *Convenção 95 sobre proteção ao salário*. Genebra, 1949. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/463>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. *Convenção 99 sobre métodos de fixação do salário mínimo na agricultura*. Genebra, 1951. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/466>>. Acesso em: 09 jun. 2014.

_____. *Convenção 100 sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor*. Genebra, 1951. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

_____. *Convenção 131 sobre fixação de salário mínimo especialmente nos países em desenvolvimento*. Genebra, 1970. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/485>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

RIGOTTO, Raquel Maria et al. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. São Paulo: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* (RBSO), 2010, a. 5, v. 35, n. 122, p. 217-228. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a05v35n122.pdf>. Acesso em 12 de junho de 2014.

RUSSELL, Bertrand. *O elogio ao ócio*. Tradução: Pedro Jorgensen Júnior. Rio de Janeiro: Sextante, 2002

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SORTO, Fredys Orlando. A Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu sexagésimo aniversário. *Verba Juris*: anuário da Pós Graduação em Direito, João Pessoa, ano 7, n.7, p. 9-34, jan./dez. 2008.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. Do direito econômico aos direitos econômicos, sociais e culturais. In: *Desenvolvimento econômico e intervenção do Estado na ordem constitucional: estudos jurídicos em homenagem ao Professor Washington Peluso Albino de Souza*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1995, p. 9-38.