

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO



CLAYTON CAVALCANTE CABRAL

SALÁRIO JUSTO: A IMPORTÂNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

RUBIATABA – GO

2013



CLAYTON CAVALCANTE CABRAL

SALÁRIO JUSTO: A IMPORTÂNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Pedro Henrique Dutra.

5-41895

Tombo n°:	19598.....
Classif:
Ex:	1.....

Origem:	d.....
Data:	11-02-14.....

RUBIATABA – GO

2013

FOLHA DE APROVAÇÃO

CLAYTON CAVALCANTE CABRAL

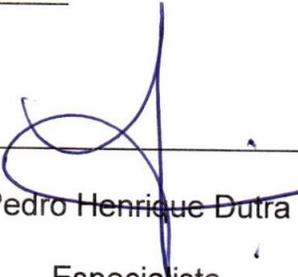
SALÁRIO JUSTO: A IMPORTÂNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: _____

Orientador: _____


Pedro Henrique Dutra

Especialista

1º Examinador: _____


Aparecida Imaculada de Jesus Sainça

Especialista

2º Examinador: _____


Vilmar Batista da Silva

Especialista

RUBIATABA, 2013.

DEDICATÓRIA

Dedico este a minha esposa que sempre esteve ao meu lado me amparando e me dando forças para chegar aonde cheguei. Aos meus pais, irmãs, tios, tias e em especial a minha querida tia Joana a qual terei eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, a minha esposa, a todos os meus familiares por tudo que representam em minha vida e que de forma direta ou indiretamente me ajudaram na conclusão desse curso. A todos os professores do Curso de Direito que foram fundamentais no meu desenvolvimento acadêmico, em especial ao professor orientador Pedro Henrique Dutra pelo empenho e dedicação na produção deste trabalho.

“Por que nesta sala enfrento um juiz branco, sou acusado por um fiscal branco e escoltado por um oficial branco? Alguém pode dizer que aqui a balança da justiça está equilibrada?”

Nelson Mandela

RESUMO: A importância do salário justo na vida do trabalhador é de suma relevância não só para o trabalhador mas também de toda uma sociedade que se preocupa com a dignidade humana. Saber a origem do salário, a sua evolução histórica, assim como as diferenças entre remuneração e salário são pontos fundamentais para o entendimento sobre a importância do justo salário para o trabalhador. Além disso, o presente estudo pretende demonstrar a eficácia do salário justo cuja consequência culmina na relação harmoniosa entre empregador e trabalhador.

Palavras-chave: Salário; Remuneração; Justo Salário; Eficácia; Dignidade da pessoa humana; Harmonia; Empregador; Trabalhador.

ABSTRACT: The Importance of Salary fair for the Worker's Life is of supreme relevance, not only for the worker, but also for a society that is concerned about human dignity. The origin of salary, it's historical evolution, as well as the difference between wages and salary, are key points to understanding the importance of the worker's fair remuneration. Furthermore, this study aims to show this fair remuneration efficacy, which results culminate with a harmonious relationship between employer and employee.

Keywords: Salary, remuneration, fair remuneration, efficacy, human dignity, harmony, employer, employee.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. SALÁRIO - ORIGENS E CONCEITOS.....	11
1.1 Antecedentes Históricos.....	11
1.2 Origem do Salário.....	12
1.3 Das Teorias econômicas sobre Salário.....	13
1.4 Conceito de Trabalho.....	15
1.5 Diversas Nomenclaturas – Definições.....	15
2. RELAÇÕES ENTRE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.....	20
2.1 Remuneração.....	20
2.1.1 Elementos característicos da Remuneração.....	22
2.1.2 Tipos de Remuneração.....	24
2.2 Salário.....	26
2.2.1 Tipos de Salário.....	28
2.3 Diferença entre Salário e Remuneração.....	29
3. DA EFICÁCIA DO SALÁRIO.....	30
3.1 Do Conceito do Justo Salário.....	30
3.2 Salário como forma de justiça social.....	33
4. IMPORTÂNCIA DO SALÁRIO, MODELO DE TRABALHO E VIDA DO TRABALHADOR NOS DIAS ATUAIS.....	37
4.1 Modelo atual de Trabalho.....	41
4.2 A vida do trabalhador nos dias atuais.....	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	50

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo trazer a discussão quanto a importância do salário justo na vida do trabalhador abordando critérios de justiça, buscando conceitos e estudos claros que tragam para o trabalhador uma relação mais digna e harmoniosa entre o seu salário e o seu trabalho.

A importância em estudar esse tema é sem dúvida a busca de um equilíbrio para dignidade na vida do trabalhador. Se temos um salário justo, digno que proporcione ao trabalhador alcançar junto com a sua família, uma vida mais tranquila, permitindo-lhe suprir todas as suas necessidades como saúde, educação, lazer, segurança, moradia, alimentação, dentre outros. Nós abordaremos nesse estudo, a real análise da importância do justo salário e sua harmonia no elo trabalhador e empregador.

No decorrer da pesquisa será possível entender e compreender que o salário é a consequência do trabalho e que somente através dele é que o trabalhador poderá ter uma vida mais harmoniosa e tranquila.

Partindo-se da premissa de que o salário é o pagamento a que se faz ao trabalhador em retribuição ao seu trabalho, abordaremos neste estudo além da importância se o valor que é pago a esse trabalhador é justo ou não. O que leva o trabalhador a trabalhar é exatamente a busca por esse salário, para que o mesmo possa proporcioná-lo alcançar os seus anseios, e se, esse salário recebido não supre essas necessidades, então o salário é algo a ser questionado quanto ao seu valor e se esse valor: se é justo ou não.

O presente trabalho ao abordar importância do salário justo para o trabalhador, leva em conta desde o seu conceito, bem como o entendimento entre salário, remuneração e outras nomenclaturas, assim como a sua origem e toda evolução histórica, buscando mostrar toda a sua importância.

Salário, palavra essa derivada do latim *salarium* que vem de *sal*, do latim *Salis*, do grego *hals*. Mercadoria esta "o sal", a maior forma de pagamento entre os povos romanos, daí, por ser a principal moeda de troca entre esses povos, a origem da palavra salário. (MARTINS, 2005, p. 240).

Entretanto, o salário vem na atualidade resultar para o trabalhador a sua maior forma de liberdade, seja ela manual ou intelectual, com normas e regras, porém, de forma legal.

Essa pesquisa está apresentada em quatro capítulos, os quais abrangem desde o seu conceito até a sua evolução histórica trazendo a diferenciação entre as diversas formas de nomenclaturas dadas ao salário até a importância do salário justo, modelo de trabalho e vida do trabalhador nos dias atuais.

O primeiro capítulo aborda as origens e conceitos, antecedentes históricos, teorias econômicas sobre salário e outras nomenclaturas dadas a ele.

O segundo capítulo apresentará as relações e diferenças entre remuneração e salário, tendo por objetivo investigar os tipos de salário e remuneração existentes e os vários nomes empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação do serviço e por aquele que o presta.

O terceiro capítulo tratará da eficácia do salário pago ao trabalhador, tendo como intuito buscar entender uma classificação mais correta ao que tange à questão sobre um justo salário.

O quarto capítulo com o título "a importância do salário justo, modelo de trabalho e vida do trabalhador nos dias atuais" tratará da valorização da dignidade do trabalhador e que essa relação só será possível acontecer se houver uma harmonia entre a parte detentora do capital, que são os empregadores, e a classe operária que são os trabalhadores.

O trabalho foi desenvolvido pelo método hipotético dedutivo, conforme conceitua Marconi e Lakatos (2005, p. 88) "inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos, acerca da qual formula hipóteses, e, pelo processo de interferência dedutivo, desta a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese."

Foi utilizado também neste trabalho o método da compilação. Esta consiste segundo Marconi e Lakatos (2005, p. 30) na "reunião sistemática do material contido em livros, revistas, publicações avulsas ou trabalhos mimeografados. Esse material pode ser obtido por meio de fotocópias, xerox, ou microfilmes."

1. SALÁRIO - ORIGENS E CONCEITOS

O salário, conceituado como forma de pagamento ao trabalho prestado, começou a ser estruturado desde a época do império romano com os corpos de mestrado, e posteriormente com as corporações de artes e ofícios na era medieval, dentro do sistema do artesanato com a produção manufatureira antecedendo a fase industrial.

1.1 Antecedentes Históricos

“Após a libertação dos escravos e a propagação do trabalho livre assalariado, foi registrado o primeiro dispositivo constitucional de direito social e proteção ao trabalho consubstanciado a liberdade e associação, sem armas.” (BASILE, 2010, p. 13).

Posteriormente, já no período de servidão no século X durante a Idade Média, no qual havia um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi sem dúvida uma situação marcante da inexistência de governos fortes e centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer tipo de comércio intenso, assim como também de circulação monetária.

Em seguida, surge o período das cooperações, período esse surgido a partir da época da servidão, ocorrendo nesse período alterações no próprio sistema econômico, embora ainda impreciso, declinando a economia doméstica e começando a aparecer os grupos profissionais. A necessidade de fugir dos campos, onde o poder dos nobres era praticamente absoluto, fazia concentrar massas de população nas cidades. Neste momento a identidade de profissão como força de aproximação entre homens, obrigava-os para assegurar direitos e prerrogativas.

A completa libertação do trabalhador só ocorreria mais tarde como consequência da Revolução Industrial no período 1760 a algum momento entre 1820 e 1840 e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, como expressa Viana (2000, p. 32) “não mais contra o senhor da terra e nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, patrão, capitalismo, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.”

No período da Revolução Industrial, a invenção da máquina e sua aplicação na indústria iriam provocar revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores. Verificaram-se neste período, movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com distribuição de máquinas, mas, posteriormente, com desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados e conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos, porque com o antigo sistema do artesanato, cada peça custava muito mais caro que com a produção em série. (VIANA, 2000, p. 32).

1.2 Origem do Salário

A história do direito do trabalho se confunde em grande parte com a história de políticas de salários mesmo porque esse ramo da ciência jurídica objetiva, primordialmente, “regular e proteger os interesses do trabalhador, e os salários, são, indubitavelmente, o principal ou único meio de subsistência da família operária.”. (SÜSSEKIND 2000, p. 329).

Segundo assinala Gide (1942 apud Sússekind 2005, p. 327)¹:

O salário era ainda desconhecido no longo período que chamamos indústria de família, em que o dono da casa obtinha tudo o que a ele era necessário pelo trabalho dos seus fâmulos, escravos e servos. É verdade, que em todos os tempos, ainda na antiguidade e sobre o regime de escravatura, existiram homens pobres e livres que alugavam aos ricos os seus braços em troca de certo preço em dinheiro ou “in natura”. Mas esses trabalhadores livres da antiguidade eram, antes, o que nós chamamos hoje artificios – isto é, produtores autônomos que viviam de algum mister e em certos momentos eram alugados extraordinariamente, quando o pessoal escravo ou doméstico não bastavam.

Nesse período, o salário era visto como um problema, visto que, embora fosse o trabalho renumerado pelo respectivo mestre, não havia aí nenhuma relação jurídica entre empregado e empregador, mas sim como uma sociedade de direitos e de deveres recíprocos. O salário constituía assim verdadeiro mercê do detentor da exploração econômica, sem que a unilateralidade da sua estipulação encontrasse

¹ ARAUJO, Leticia C. M. A. Salário in natura. Aspectos teóricos e práticos relevantes. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213654.pdf. Acesso em 30 de nov 2013.

qualquer barreira por parte do Estado, uma vez que o trabalhador passou a buscar um salário como contraprestação de seus serviços executados.

1.3 Das Teorias econômicas sobre Salário

São várias as teorias existentes sobre os salários. Gastaldi (2006, p. 359) cita: "Existem muitas teorias procurando explicar as razões e a natureza do salário, sendo a mais conhecida a do fundo de salários, o da produtividade do trabalho e do salário familiar".

É necessário compreender que o pagamento dado ao trabalhador como o preço estipulado do seu trabalho, como preço geral e comum a toda mercadoria terá sem dúvida o seu nível influenciado pelo mercado de acordo com a sua oferta e procura. Se, várias pessoas buscam ao mesmo tempo um operário para desempenhar os seus serviços o preço do seu trabalho, conseqüentemente, se elevará. Ao mesmo modo que, se estiver inúmeros trabalhadores com as mesmas qualificações desempenhando as mesmas funções e o mercado não estiver em busca desses serviços conseqüentemente o preço de seu trabalho cairá de valor.

O que observamos é que os salários dependem do montante relativo ao capital e a população, sendo sem dúvida dificilmente ofertada pela concorrência.

Cada fator da produção, ao se analisar repartição da riqueza produzida, recebendo a parte correspondente a sua participação neste processo de produção, então a parte que corresponde ao trabalho será denominada salário, que se analisada em sentido amplo abrange os vencimentos, ordenados, honorários, ou também em sentido restrito se foi designada a remuneração do trabalho propriamente dito.

Para Gastaldi (2006, p. 356): "Etimologicamente, o vocábulo salário (salarium) deriva sal. No Império Romano, era comum pagar parte do soldo dos soldados com sal, mercadoria valiosa na época".

Segundo Gastaldi (2006, p. 355):

Nos períodos mais recuados no tempo, desde a economia doméstica tribal, dos povos caçadores e pescadores, até os sistemas da escravidão e servidão, insistiu o salário tal como o concebemos a partir da era moderna, no século XV. Até então, a classe assalariada era desconhecida. Ou o trabalho era escravo, ou era exercido por

conta própria, como ocorreu na era feudal, com regime das corporações com os artífices autônomos.

Durante esse período da Idade Média que teve duração de dez séculos, os trabalhadores foram considerados companheiros pelos patrões ou mestres, embora existindo retribuição à participação dos companheiros, a maior preocupação era a de estabelecer relações de ajuda mútua entre o trabalhador e o empregador para que ambos pudessem manter uma convivência fraterna.

Porém, com o advento do industrialismo, essas relações fraternas foram-se afastando, nascendo aí os conflitos entre o capital e o trabalho. É importante ressaltar que, nesse momento, as pequenas oficinas medievais tornaram-se impotentes diante da crescente procura dos mercados, instituições modernas de crédito e a própria manipulação das necessidades.

Gastaldi (2006, p. 356) ressalta que:

Com o avanço do tempo, dos estados absolutos e do sistema mercantilista renascia o conceito fisiológico da remuneração do trabalho, notadamente com o liberalismo, gerado pela escola clássica, ao considerar o trabalhador como simples mercadoria, sujeita às oscilações da oferta e da procura. Teoria a propiciar aquela do fundo de salário, de David Ricardo, e da Lei de Bronze, dois socialistas liderados por Lassalle e Marx, nascedouro da luta de classes a partir do século XIX.

Baraúna (2000, p. 257) conceitua que:

O direito do trabalho e a própria Legislação Brasileira distingue o salário ajustado como contraprestação dos serviços previstos no contrato de trabalho, para execução da jornada normal das prestações suplementares que, apesar de possuírem natureza salarial, tem correspondente valor calculado sobre aquele salário.

Modernamente, o salário é representado como a retribuição, em dinheiro, pelos serviços prestados pelo trabalhador independentemente do seu sexo. O salário será desta forma a satisfação propriamente dita da obrigação cumprida pelo trabalhador, pelo contrato de serviços prestados ao empregador. Atualmente, o salário resulta na liberdade de trabalho o qual representa um contrato estipulado livremente entre o dono dos meios de produção ou empresa e o trabalhador, seja ele manual ou intelectual desde que obedeça as normas legais.

É importante ressaltar que a natureza do salário é possuidora de características tanto de cunho necessário como também social e justo. O salário deverá, então, corresponder, por base em sua natureza, as necessidades vitais de um trabalhador assim como, ao de sua família, tendo como garantia a obrigatoriedade de seu pagamento independentemente da situação econômica de quem irá pagá-lo.

1.4 Conceito de Trabalho

Não podemos mais encarar o trabalho, ou melhor, o salário proveniente do trabalho como uma simples mercadoria de troca, assim como também, não deverá mudar o seu valor de acordo com a maior ou menor procura da mão de obra, para que dessa forma ele possa representar claramente a parte social da produção.

Então se o salário é o resultado do trabalho, devemos avaliar se essa remuneração atenderá as características de sua natureza, pois ele poderá ser pessoal a partir do momento em que a propriedade é de quem o exerce, ou poderemos entender que ele seja necessário visto que, neste sentido ele estará conservando a existência do próprio trabalhador.

Gastaldi (2006, p. 357) estabelece que: "Ao longo dos anos foram dadas várias nomenclaturas ao emprego, quando se refere a pagamento feito pelo que recebe a prestação do serviço, bem como por aquele que o presta".

1.5 Diversas Nomenclaturas – Definições

Vários nomes são empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação de serviços e àquele que os presta. Usa-se a palavra vencimentos para denominar a remuneração dos professores, magistrados e funcionários públicos; honorários em relação aos profissionais liberais; soldo para os militares; ordenado quando prepondera o esforço intelectual do trabalhador em relação aos esforços físicos; salário para os trabalhadores que não desenvolvem esforço intelectual, mais apenas físico.

Diante de tantas nomenclaturas, surge então uma série de conceitos e distinção entre os ganhos decorrentes na vida do trabalhador ao longo do seu mês trabalhado, se eles seriam simplesmente considerados como o seu salário ou se

esses ganhos não fariam parte de seu salário, mas sim parte de sua remuneração salarial.

A conceituação entre remuneração e salário é discutida e conceituada por vários doutrinadores, desde a consolidação das leis do trabalho o qual compreende que a remuneração do empregado, para efeitos legais além do salário pago devidamente e diretamente pelo empregador, sendo uma prestação de serviços, as gorjetas que receber.

No entanto o que se busca é de alguma forma compor para o trabalhador um salário que atenda as suas necessidades. Pois o que é importante ressaltar nesse momento é que para o trabalhador, tanto o salário quanto remuneração não se justificam se ao final, elas não suprirem as suas prioridades básicas. É necessário que ao final do mês ele possa ter um salário justo, compatível com as suas necessidades e anseios tendo o salário recebido ao final dos seus serviços prestados, dessa maneira, cumprido o seu papel justo e social.

O salário, no entanto, dentro do contrato de trabalho é eminentemente oneroso. Oneroso se analisarmos por parte do empregado, uma vez que esse prestará serviços físicos e intelectuais ao empregador e que por isso deverá ser justo. Oneroso também para o empregador, porque esse deverá se obrigar a pagar o salário ao empregado já que este executou os seus serviços.

Baraúna (2000, p. 257) constitui:

Salário como uma contraprestação de caráter financeiro pago aos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, respeitados os limites legais admitidos, que retribuam o trabalho efetivo em determinado período de tempo à disposição do empregador, os períodos de interrupção do contrato de trabalho e os descansos computáveis na jornada de trabalho.

Segundo Martins (1999, p. 09):

O Direito tem uma realidade histórico cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha uma noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo. Ao se pretender estudar o passado é possível compreender o desenvolvimento da ciência no decorrer dos anos, o que se mostra uma necessidade premente.

Ora, pois, se observarmos a evolução trabalhista no Brasil tendo início na era Getúlio Vargas com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio no ano de 1930, o qual passou a expedir decretos sobre profissões, trabalhos das mulheres, salário mínimo, justiça do trabalho, entre outros, podemos desde já, entendermos que era dada a tão importância do salário na vida do trabalhador. Pela Constituição de 1934 esses direitos e garantias são assegurados ao trabalhador como garantindo a ele a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornadas de trabalho, férias anuais remuneradas, dentre outros, os quais estão contidas em seu artigo 121.

Acerca do assunto o professor Acquaviva (2004, p. 1175) em seu Dicionário Jurídico Brasileiro, estabelece que:

A diferença entre salário e remuneração tem importância prática: a CLT manda que alguns pagamentos se façam na base do salário (aviso prévio, p. ex.) e outros no da remuneração (indenização e férias, p. ex.). Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

O salário, no entanto, objetiva para o trabalhador melhores condições de vida, porém, não somente condições individuais, mas também condições sociais, garantindo que o trabalhador possa prestar seus serviços no ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário ter uma vida digna para que possa desempenhar o seu papel na sociedade, desde que, esse tenha um salário condigno para que possa suprir as necessidades de sua família na sociedade em que vive.

Segundo Martins (1999, p. 18), caberá a:

A Legislação é que estabelece as medidas protetoras, limitando, por exemplo, a jornada de trabalho, assegurando férias ao trabalhador depois de um certo tempo, determinando intervalos na jornada de trabalho, assegurando regras que tratam da proteção do trabalhador como as normas de segurança e medicina do trabalho, regras sobre a jornada de trabalho, sobre o repouso do trabalhador, estabelecendo inclusive o menor salário que o empregado poderá receber em detrimento de seus serviços prestados.

Porém, é necessário analisarmos o salário como um todo, em ser justo para com o trabalhador no que tange o suprimento de suas necessidades e que para isso

o direito do trabalho trouxe uma série de princípios que buscassem não somente a proteção do indivíduo, mas também, o cumprimento por parte do empregador.

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se no propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. (BARAÚNA, 2000, p. 53).

Podemos aqui verificar que, o princípio da proteção foi erigido, historicamente, baseado na necessidade de proteção ao denominado hipossuficiente, ao que se convencionou denominar o trabalhador. Ao denominado hipossuficiente, soergueu-se uma estrutura judiciária e conceitual de proteção, tendo em vista sua posição de fragilidade material perante a supremacia econômica do empregador.

O valor que é pago ao trabalhador em detrimento de seus serviços prestados ao seu empregador é desde já questionado com a criação de princípios que regem a sua proteção, pois a proteção que é dada ao trabalhador é sem dúvida alguma a de que o valor recebido esteja em conformidade com a legislação e as suas necessidades.

É necessário, no entanto, disponibilizarmos para o trabalhador um salário mínimo que esteja em conformidade com a Consolidação das Leis Trabalhistas artigo 76:

Art. 76 – Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer em determinada época e região do país as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

É importante ressaltar, que não podemos simplesmente ter o salário pago ao trabalhador como apenas uma mera retribuição em detrimento aos seus serviços prestados, mas sim, como fator que venha ser algo justo para o trabalhador que ao recebê-lo, buscará uma maior e melhor qualidade de vida para si e sua família. O salário aqui, quando justo, será assim, a satisfação da obrigação cumprida pelo prestador do serviço em cumprimento da prestação de serviços, resultando desta forma a liberdade de trabalho, representando um contrato livremente estipulado

entre o dono dos meios de produção ou a empresa e o trabalhador, manual ou intelectual, como obediência às normas legais.

Gastaldi (2006, p. 358) diz que “o salário é o preço do trabalho livremente convencionado entre patrão e empregado. Sua natureza possui características de necessário, social e justo.”

Diante deste exposto podemos aqui classificar a expressão justo como a mais pura e honrosa forma dada ao salário, que será pago ao trabalhador tendo o justo como a principal busca do trabalhador ao executar as suas atividades profissionais.

Neste sentido, o próximo capítulo tem por objetivo investigar as relações e diferenças entre salário e remuneração em seus diferentes aspectos.

2. RELAÇÕES ENTRE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

"A remuneração é gênero do qual o salário é espécie. Desta forma, todo salário é remuneração, porém, nem toda remuneração é salário." (BASILE, 2010, p. 114).

A remuneração geralmente se distingue do salário pela diversidade que esta se apresenta. O salário, porém é mais específico, segundo Zanotto (2008), isto ultrapassa somente as questões numerárias, tornando-se uma matéria complexa, pois o salário em muitas vezes é uma soma de valores que representam diversos pagamentos e ressarcimentos, sendo complexa a separação de verbas salariais ou não.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 457 integram o salário como a parte fixa, as comissões, as percentagens, as gratificações, os abonos e o valor total das diárias quando excedentes a 50% do salário, embora alguns doutrinadores identifiquem também em outras verbas a mesma natureza salarial.

Segundo Basile (2010, p. 137) conceitua salário como: "Contraprestação paga pelo empregador em dinheiro ou utilidade".

2.1 Remuneração

Remuneração segundo Martins (2004, p. 241):

Caracteriza-se a remuneração como uma prestação obrigacional de dar. Não se trata de obrigação de fazer, mas de dar, em retribuição pelos serviços prestados pelo empregado ao empregador revelando a existência das normas que são encontradas no contrato de trabalho. A remuneração tanto é a paga diretamente pelo empregador, que se constitui no salário, como é a feita por terceiros, em que podemos citar como exemplo específico a gorjeta, que é cobrada na nota de serviço ou fornecida espontaneamente pelo cliente. Assim, a remuneração é o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiros em decorrência da prestação dos serviços subordinados.

Podemos aqui objetivar remuneração como conjunto de necessidades básicas que venham satisfazer não somente o empregado, também como a sua família. Entretanto, é importante ressaltar que nem sempre essa remuneração é

alcançada a ponto de cumprir todas essas finalidades sociais esperadas pelo trabalhador, embora, o inciso IV do Artigo 7º da Constituição Federal determine que o salário deva ser suficiente para atender as necessidades básicas e vitais do trabalhador e de sua família como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

A remuneração não se confunde com a indenização, que no direito civil decorre da reparação de um dano. A indenização não tem por objetivo retribuir o trabalho prestado ou a disponibilidade ao empregador. Visa recompor o patrimônio ou bem jurídico da pessoa, enquanto o salário tem por objetivo o pagamento da prestação dos serviços do empregador.

É certo que a remuneração diz respeito ao pagamento feito pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Contudo, certas formas do pagamento também podem dizer respeito ao contrato de trabalho, pois o que ocorre com a comissão que também mostra uma forma de participação do empregado no negócio realizado do empregador, ou na participação nos lucros que é proveniente do contrato de sociedade, mas que pode ser oferecida ao trabalhador. O salário também pode ser pago por unidade de obra, que é o pagamento comum na empreitada como acontece com aqueles que recebem por peça ou tarefa não vindo a desnaturar relação de emprego.

A remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviço, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

É necessário ressaltarmos então, que o salário por ser uma prestação fornecida diretamente ao trabalhador paga pelo empregador em detrimento de seus serviços prestados, seja ele em função da contraprestação dos serviços ou até mesmo da sua disponibilidade, entendemos que o salário integra a remuneração, ou seja, compõe o ganho salarial do trabalhador e não o contrário, a remuneração integrando o salário.

Sob a luz da literatura, podemos definir salário ou remuneração como sendo um conjunto de vantagens financeiras e sociais oferecidas aos empregados, que em contraprestação dará aos seus serviços prestados ao empregador. São vários os entendimentos predominantes de que salário e remuneração são sinônimos. Contudo, há distinções entre os termos, sendo que a diferença está no fato de o

primeiro dizer respeito apenas a pagamento em dinheiro, e o segundo engloba também as unidades, ou benefícios, como alimentação, moradia, vestuário, e outras prestações in natura.

Martins (2001, pag. 194),

a remuneração tanto é a paga diretamente pelo empregador, que se constitui no salário, como é a feita por terceiro, em que o exemplo específico é a gorjeta, cobrada na nota de serviço ou fornecida espontaneamente pelo cliente. Assim, a remuneração é o conjunto de pagamentos provenientes do empregador ou de terceiros em decorrência na prestação dos serviços subordinados. O objetivo da remuneração é que ela possa satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. Sabemos, entretanto, que muitas vezes o salário mínimo não alcança essa finalidade, porém, deveria fazê-lo, para que com ele o empregado pudesse comprar todas as coisas de que necessitasse para ter uma vida razoável juntamente com sua família.

Para Martins (2005, p.241) "Remuneração é igual ao salário mais as gorjetas."

Podemos, assim, colocar o objetivo da remuneração é que ela possa satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. Sabemos entretanto que muitas vezes o salário mínimo não alcança essas finalidades, porém, deveria fazê-lo para que com ele o empregado pudesse comprar todas as coisas de que necessitasse para ter uma vida razoável junto de seu família.

2.1.1 Elementos característicos da Remuneração

Podemos, no entanto, relacionar os elementos que compõem caracteristicamente a remuneração como, habitualidade, periodicidade, quantificação, essencialidade e reciprocidade.

Habitualidade é um elemento preponderante com a finalidade de saber se o pagamento feito poderá ou não ser considerado como remuneração ou salário. O artigo 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas realça que só se considera o salário *in natura*² quando houver habitualidade no fornecimento das utilidades. A

² O salário *in natura* ou também conhecido por salário utilidade é entendido como sendo toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado.

Jurisprudência mostra que um dos requisitos para se considerar se determinada verba tem ou não natureza salarial é a sua habitualidade.

A periodicidade do pagamento da remuneração dependerá de determinados critérios previstos na lei, com prazos que a norma, de forma legal, fixará para seu pagamento. Somente após a prestação de serviços é que o trabalhador receberá o pagamento de seu salário.

Quanto à remuneração qualificável, é necessário que o empregado conheça e saiba o quanto ganhará por mês, analisando de forma objetiva determinados padrões, pois, segundo Martins (2004, p. 245) “o salário base não pode ser pago mediante condição, aonde na contratação deve-se ter certeza do valor a ser pago mediante salário, ainda que, sob a forma de peças ou tarefas.”

Quanto a essencialidade da remuneração, Martins (2004, p. 245) afirma que: “Não haverá a existência da remuneração de emprego se não houver o pagamento de remuneração, pois, verifica-se da definição de empregador que este é quem assalaria o empregado.”

Outro elemento da remuneração que merece observação é o da reciprocidade, em que se caracteriza o caráter sinalizado da relação de emprego, das obrigações e deveres a que tanto o empregado quanto o empregador estão sujeitos ao seu cumprimento.

Segundo Sússekind (2000, p. 349):

No Brasil, a palavra remuneração é empregada, normalmente, com sentido lato, correspondendo ao gênero do qual são espécies principais os termos: salários, vencimentos, ordenados, soldo e honorários. Costumeiramente chamamos vencimentos a remuneração dos magistrados, professores e funcionários em geral; soldo, o que os militares recebem; honorários, que os profissionais liberais ganham no exercício autônomo da profissão; ordenado, o que recebe os empregados em geral, isto é, os trabalhadores cujo esforço mental prepondera sobre o físico; e finalmente, salário, o que ganham os operários. Na linguagem do povo, o vocábulo salário é preferido quando há prestação de trabalho subordinado.

Para Sússekind (2000, p. 349):

Como se infere, salário é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado, por força do contrato de trabalho, sendo devido e pago diretamente pelo empregador que ele se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa; Remuneração é resultante da soma do

salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato. (SÜSSEKIND 2000, p. 350).

2.1.2 Tipos de Remuneração

Segundo Minamide³ (2004) os principais tipos de remuneração existentes são as do tipo remuneração funcional, salários indireto, remuneração por habilidades, remuneração por competência, remuneração variável, participação acionária e por alternativas criativas.

Remuneração Funcional conhecida popularmente como PCS (Plano de Cargos e Salários) é um dos sistemas de remuneração mais tradicionais entre os existentes e também o mais usual nas empresas em geral. Um sistema de remuneração funcional é composto de descrição de cargo, avaliação de cargos, faixas salariais, política para administração dos salários e pesquisa salarial.

Remuneração Indireta conhecida popularmente como benefícios oferecidos pelas empresas aos seus empregados, representando muitas vezes, uma parcela considerável da remuneração total. Nos benefícios praticados, encontram-se os automóveis, empréstimo financeiro, assistência médica, previdência privada, estacionamento, auxílio-doença, auxílio-farmácia, assistência odontológica, auxílio-funeral, aluguel de casa, clube recreativo, transporte, alimentação, creche, cursos em geral e outros. Normalmente, os benefícios são oferecidos aos empregados sem opção de escolha e muitas vezes os benefícios oferecidos pela empresa não agregam valor para os empregados.

Remuneração por Habilidades é paga em função do conhecimento ou habilidades certificadas. Podemos definir a habilidade como o conjunto de conhecimentos que podem ser formalmente aprendidos, mais aptidão pessoal. Exemplificando: uma pessoa que frequenta um curso de liderança adquirirá conhecimentos sobre o assunto, mas isso não garante que se tornará um líder; é necessário que tenha aptidão pessoal para isso.

Remuneração por Competência é mais aplicável aos níveis gerenciais e sua implantação exige mudanças no modelo de gestão e no estilo gerencial, ao mesmo tempo em que funciona como um catalisador dessas mudanças. Esse sistema de

³ MINAMIDE, Camila Hatsumi. Sistemas de Remuneração Tradicionais e a Remuneração Estratégica. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/>>. Acesso em: 22 fev.2012.

remuneração passou a ser interessante em função de diversos fatores, tais como: o crescimento do setor de serviços na economia, aumento da demanda de profissionais qualificados, necessidade de conhecimento intensivo nas empresas em geral, implantação de sistemas mais flexíveis, redução de estruturas hierárquicas rígidas e popularização do conceito de competência.

Remuneração Variável é o conjunto de diferentes formas de recompensa oferecidas aos empregados, complementando a remuneração fixa e atrelando fatores como atitudes, desempenho e outros com o valor percebido.

Remuneração por Resultados e Participação Adicionaria são duas formas de remuneração variável e estão vinculadas ao desempenho. Os objetivos da remuneração variável são: criação de vínculos entre o desempenho e a recompensa, compartilhamento dos resultados da empresa e transformação do custo fixo em variável.

Participação Acionária pode gerar a organização dos funcionários, bons resultados a médio e longo prazos, quando bem projetada. É um dos sistemas de remuneração mais complexo e sofisticado do conjunto de remuneração estratégica. Os empregados passam a sentir-se proprietários da empresa, focando uma relação de longo prazo e os mesmos passam a ter um senso de identidade, comprometimento e orientação para resultados. Contudo, é necessário um projeto muito bem elaborado para a implantação de um plano de participação acionária, já que o projeto pode apresentar desvantagens.

Remuneração Alternativa Criativa são maneiras de remuneração que promovem um vínculo imediato entre o fato gerador e o reconhecimento. O reconhecimento, *feedback*⁴ e orientação são muito importantes, pois existe uma relação muito grande entre a motivação, recompensa e desempenho. Existem quatro tipos de reconhecimento: o do tipo social (agradecimento público, cartas de reconhecimento, jantares de comemoração e outros), simbólico (passagens de avião, convites para teatro, dentre outros.), relacionado ao trabalho (promoção, participação em projetos especiais.) e financeiro (bônus, ações da empresa, prêmios especiais e outros).

⁴ Feedback é uma palavra inglesa que significa realimentar ou dar resposta a uma determinado pedido ou acontecimento.

2.2 Salário

O salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestado pelo empregado, enquanto remuneração engloba este, mais outras vantagens a títulos de gratificação ou adicionais.

O salário surge como forma de transformação do regime de trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho.

O salário correspondia ao valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviços do último, destinando-se a satisfazer suas necessidades pessoais e familiares. Dentro dessa concepção verifica-se que o salário corresponde ao pagamento feito pelo empregador e não por terceiros, ao contrário da remuneração, que engloba tanto pagamento feito pelo empregador como recebido de terceiros. O salário, no entanto, é a importância paga pelo empregador ao obreiro em virtude de sua contraprestação dos serviços. Essa última afirmação mostra a natureza jurídica do salário, que é a forma de remunerar prestação de serviços feita pelo empregado ao empregador.

A teoria do salário como contraprestação do trabalho entendia que inexistia salário se não houvesse trabalho, essa teoria não se explicava integralmente em certas situações como o fato de um empregado estar adoentado e o salário se dividir pelos quinze primeiros dias nas férias.

Para Martins (2005, p. 242):

Salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em função da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais e demais hipóteses previstas em lei onde o salário integra a remuneração e não a remuneração integrando o salário.

A propriedade de invenção ou de modelo de utilidades será comum em partes iguais quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, matérias, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário.

O salário por unidade de tempo independe do sérico ou da obra realizada, mas depende do tempo gasto para sua concepção. Assim seria a fixação do salário por hora, por dia, por semana, por quinzena, ou por mês.

O salário dos empregados a tempo parcial será proporcional a sua jornada em relação aos que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Isso quer significar que o empregado contratado a tempo parcial deve ganhar o mesmo salário horário que outro empregado exercente da mesma função. Será impossível pagar salário inferior ao mencionado.

O salário por unidade de obra aproxima-se bastante da empreitada, em que se visa a um resultado, mas nada impede que no contrato de trabalho o empregado receba salário por essa forma. Normalmente, constitui-se em um sérico de natureza preponderantemente manual.

O salário por unidade de obra não se leva em consideração o tempo gasto na concepção do serviço, mas sim o próprio serviço realizado independentemente do tempo despendido. A unidade de obra é que será levada em conta para o cálculo do salário e não o tempo que foi paga para sua realização. O empregado, porém para auferir rendimento maior pode exaurir suas forças e não ganhar o valor suficiente para se manter. O empregador também não poderá alterar unilateralmente o critério de remuneração do empregado, se já havia pactuado que o salário do obreiro seria por unidade de obra.

O salário deve ser pago em dinheiro. em moeda de custo forçado. O objetivo principal do pagamento em dinheiro é evitar o "truck system"⁵, ou seja, o pagamento em vales, cupons, bônus, e também o pagamento em moeda estrangeira.

Entretanto se a obrigação tiver que ser cumprida no exterior não será vedado o pagamento do salário em moeda estrangeira. A conversão deverá ser feita tomando-se por base a taxa de câmbio vigente na data da contratação aplicando-se daí em diante os reajustes legais ou convencionais. Caso assim não se procedesse, estaríamos negando vigência da legislação salarial e das normas coletivas na categoria além de se estar dando validade às cláusulas proibidas.

O salário base do empregado, contratado ou transferido para prestar serviço no exterior, será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de transferência poderá, em todo ou em parte, se pagar no exterior em moeda estrangeiro.

⁵ "Truck system" é o sistema pelo qual o empregador mantém o empregado em trabalho de servidão por dívidas com ele contraídas, ou seja, é a condição de trabalho similar a de escravo, tendo em vista que o empregador obriga seu empregado a gastar seu salário dentro da empresa.

Diante do exposto, pode-se afirmar que o salário é uma espécie do gênero “remuneração”, ou seja, salário é sempre remuneração, mas remuneração nem sempre é salário, isso porque existem outras formas de remuneração, como aquela que o empregado receberá bens ou serviços como parte integrante da contrapartida de seu trabalho. Acerca disso, remuneração também poderá incidir sobre os encargos sociais dentro do contrato de trabalho, sejam eles previdenciários ou até mesmo aqueles pagos diretamente ao trabalhador como, por exemplo, férias e décimo terceiro salário.

2.2.1 Tipos de Salário

São vários os tipos de salários segundo Lourenço⁶: o salário fixo refere-se ao valor devido pelo empregador, já definido em contrato de trabalho, não dependendo de circunstâncias alheias, vinculando apenas a presença do empregado no trabalho, podendo se apresentar através de diversas figuras: salário base, salário mínimo, piso salarial, salário profissional, salário normativo, salário líquido e salário bruto.

Salário Base chamado de salário contratual é pago diretamente pelo empregador e utilizado normalmente como base para os cálculos.

Salário Mínimo fixado por lei, valor mínimo a ser recebido pelo empregado com jornada mensal de 220hs, corrigido anualmente pelo governo.

Piso Salarial valor determinado pela categoria do empregado ou atividade econômica da empresa; previsto em dissídio, norma ou acordo coletivo (sindicato).

Salário Profissional exclusivo para as categorias dos profissionais liberais: médicos, advogados, engenheiros, dentistas, etc. instituído pela legislação que regulamenta a profissão.

Salário Normativo valor determinado pela categoria do empregado ou atividade econômica da empresa; previsto em dissídio, norma ou acordo coletivo (sindicato).

Salário Líquido valor a ser recebido pelo empregado após os cálculos legais das verbas trabalhistas devidas: folha de pagamento, rescisão, férias, décimo

⁶ LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. Disponível em [HTTP://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leituras&artigo_id=12011](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leituras&artigo_id=12011). Acesso em 08 set 2013.

terceiro; e os respectivos descontos: Imposto de Renda Retido na Fonte, Instituto Nacional da Seguridade Social, Contribuição Sindical, Vale Refeição, Vale Transporte, entre outros.

Salário Bruto valor que se apresenta nos cálculos legais antes da redução dos encargos e descontos devidos: folha de pagamento, rescisão, férias, décimo terceiro.

Como já vimos, vários são os nomes empregados para se referir ao pagamento feito pelo que recebe a prestação de serviço e àquele que o presta. Usa-se a palavra vencimento para denominar a remuneração dos professores, magistrados e funcionários públicos; ultimamente tem-se empregado a palavra subsídio para designar a remuneração dos magistrados; salário para os trabalhadores que não desenvolver esforço intelectual, mas apenas físico.

2.3 Diferença entre Salário e Remuneração

Conceitualmente o salário difere da remuneração, pois esta constitui a totalidade da retribuição paga ao trabalhador, incluindo, além do salário propriamente dito outros tipos de acréscimos decorrentes de adicionais salariais como, por exemplo, gratificações, até mesmo ajuda de custo, dentre outros, desde que pagos como uma certa habitualidade.

Para Basile (2010, p. 114), "salário representa a contraprestação em dinheiro ou utilidades, oferecida diretamente pelo empregador ao empregado, em função do contrato de trabalho, para satisfazer suas necessidades vitais e básicas."

Enquanto que remuneração para Basile (2010, p. 121), representa o salário devido e pago diretamente pelo empregador, bem como qualquer importância recebida de terceiros em função dos serviços prestados.

Então a remuneração é igual ao salário acrescido das gorjetas recebidas pelo trabalhador no decorrer de seus serviços prestados.

No próximo capítulo iremos abordar determinados pontos e reflexões a respeito do salário ser justo na vida do trabalhador.

3. DA EFICÁCIA DO SALÁRIO

O intuito ao longo do desenvolvimento deste capítulo é buscar entender uma classificação mais correta ao que se tange a questão sobre um salário justo.

Para Lourenço⁷:

A remuneração justa deve englobar todos os benefícios previstos em lei, a ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. Quando são bem remunerados, os empregados sentem-se mais valorizados e melhor desempenham suas funções, maximizando a sua contribuição individual para o sucesso da organização e cumprimento das metas estabelecidas. Sob esta perspectiva, adotar a remuneração estratégica é uma forma de obter maior vínculo entre as empresas e seus colaboradores.

3.1 Do Conceito do Justo Salário

“Os salários não são apenas governados por preço procura, nem por tão pouco, por preço oferta, senão, por um conjunto de causas que governam a procura e a oferta.” (SÜSSEKIND, 2000, p. 332).

Segundo Sússekind (2000, p. 333):

As escolas liberais negaram ao estudo o direito de intervir na questão do salário. Consideravam o trabalho como qualquer artigo de comércio, cujo valor deve oscilar apenas em face da lei da oferta e procura. O justo salário seria, então, o que resultasse do livre jogo dessa lei, assim considerado livre manifestação da vontade das partes contratantes. Segundo os liberais, o único meio legal de melhorar o salário consiste em colocar o operário e o patrão nas posições de vendedor e comprador de qualquer mercadoria, afastado das causas de opressão de um sobre o outro.

A qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários criando obviamente uma integração com superiores, com seus colegas, e principalmente com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários. É importante ressaltar que a

⁷ LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. Disponível em [HTTP://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leituras&artigo_id=12011](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leituras&artigo_id=12011). Acesso em 08 set 2013.

qualidade de vida do trabalhador está intrinsecamente ligada a dois aspectos importantes, que é a de um salário justo e, conseqüentemente, a do bem estar do trabalhador.

É importante ainda ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se e busca seu crescimento salarial naquilo em que o desenvolve e o realiza.

Para Moretti⁸ respeitar o trabalhador como ser humano significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global.

Para Moretti⁹ do Instituto Catarinense de Pós Graduação – ICPG em seu trabalho Qualidade de Vida no Trabalho x Alto realização Humana questiona que:

O mundo vive hoje momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade. Neste contexto, é crucial as organizações pensar em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de trabalho bem como os desafios a eles inerentes.

Ao falarmos aqui sobre um salário justo na vida do trabalhador, estamos aqui definindo o salário como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, destacando-se dois aspectos importantes: primeiro com a preocupação do bem estar do trabalhador; segundo é com a sua eficiência organizacional dentro do seu ambiente de trabalho.

Segundo Rodrigues (1994, p. 93),

Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais. Assim, o trabalho e conseqüentemente o seu salário justo assume dimensões enormes na vida do homem.

Então é importante mencionarmos que não se pode verificar a qualidade de vida de um trabalhador sem levarmos em conta a dimensão de sua remuneração,

⁸ MORETTI, Silvinha. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>. Acesso em 08 set 2013.

⁹ Idem – mesmo autor – id;

pois todo e qualquer espécie de emprego está, indispensavelmente, associado a uma remuneração, cogitando desta forma que não haverá emprego sem remuneração, embora haja trabalho sem remuneração.

O que significa um salário justo para a vida do trabalhador? Para Engels¹⁰ (1881):

Em circunstâncias normais, um salário justo é a quantia necessária ao operário para adquirir os meios de subsistência necessários para manter em estado de trabalhar e propagar a sua espécie, em conformidade com as condições de vida do seu meio e do seu país. Segundo as flutuações da economia, o salário real está quer acima, quer abaixo desta quantia; assim, nas condições justas, esta soma é a média de todas as oscilações. Levando em conta que uma jornada de trabalho equitativa corresponde a uma duração e a uma intensidade da jornada de trabalho que absorve completamente a força de trabalho, de um dia, do operário sem afetar as suas faculdades de produzir, no amanhã e nos dias seguintes, a mesma quantidade de trabalho. Consequentemente a transação pode descrever-se como se segue: o operário cede ao capitalista toda a sua força de trabalho, isto é, tudo o que pode dar sem tornar impossível a constante renovação da transação; em troca, obtém precisamente a quantidade de meios de subsistência e não mais que lhe são necessários para recomeçar cada dia o mesmo operário.

Ao analisarmos o socialismo revolucionário do qual podemos destacar Karl Marx como um de seus grandes defensores o qual considerava que o salário do trabalhador deveria corresponder a sua valorização total que o trabalho ensejaria ao transformar uma matéria prima em produto útil. E porque o patrão paga ao operário menos do que o acréscimo de valor produzido pelo trabalho, enriquece ilicitamente, em detrimento de quem valoriza o bem.

Logo, observamos que o pensamento dos marxistas a respeito do salário mínimo era aceitado como uma etapa inicial na revolução social preconizada, assegurando como, uma segunda etapa, no entanto que deveria ser assegurado ao operário o produto integral de seu trabalho, impedindo-se que o capitalista se beneficiasse com a mais valia. Já para a Igreja, a doutrina social a respeito do justo salário foi esplendamente exposta e desenvolvida pelo papa Pio XI, salientou que não poderia haver justo salário senão se procura que os proletários, trabalhando e vivendo com parcimônia, adquiram o seu modesto salário, tendo em vista, que o

¹⁰ ENGELS, Friederich. Um salário justo para uma jornada de trabalho justa Disponível em http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/tme_14.pdf. Acesso 08 set. 2013.

justo valor do pagamento deveria ser avaliado levando em consideração não o de um, mas de vários princípios.

3.2 Salário como forma de justiça social

No entanto, em consequência, foi sugerido que a regulamentação dos salários atenda ao sustento do operário, da família, a fim de que ninguém receba como forma de pagamento do seu trabalho valor menor do que o necessário para que se possa gozar de uma vida digna e honesta; assim como também a situação da empresa, porque não seria justo exigir dos empresários salários elevados que não pudessem pagar sem que os mesmos viessem a passar dificuldades, arruinando consigo os seus próprios operários, salvo se a deficiência dos lucros resulta de negligência, inércia ou descuido em procurar o progresso técnico e econômico; as exigências do bem comum também seria uma regulamentação dos salários os quais pudessem possibilitar a formação de modestos pecúlios por parte dos trabalhadores, sem acarretar logicamente o desemprego e a grande desproporção entre os níveis de remuneração das diversas categorias profissionais.

O certo é que essas regulamentações a respeito do justo salário é que o conceito exija que ele seja também destinatário da riqueza produzida, ocorrendo desta forma como um dos fatores básicos. É relevante ressaltarmos que nos países onde o estado intervém no processo de fixação e revisão dos salários, os respectivos sistemas devem focar essa finalidade se esteando desta forma a noção de justiça social, cabendo aos sindicatos nos locais que predominam uma economia liberal, por meio de negociação coletiva e de demais procedimentos jurídicos batalhar para consecução desse objetivo, logicamente o que não os impedem de completar a ação do estado, onde a sua intervenção não lograr a adequada redistribuição dos frutos da produção dos bens e serviços.

Para Sússekind (2000, p. 336):

Ajustar o salário em suas modalidades diversas e complementares até o ponto em que se possa dizer que o trabalhador participa real e equitivamente da riqueza para cuja criação ele contribuiu, solidariamente na empresa, na profissão e na economia nacional, é uma exigência legítima. A tarefa é delicada e este conjunto complexo de problemas, em que todos os fatores, emprego e salário, reagem uns sobre os outros, não se há de regular nem pela demagogia, nem

por sortilégios ideológicos, nem por um cientifista frio, teórico, que, ao contrário do verdadeiro espírito científico, deixasse para um futuro incerto a retificação de seus pressupostos. A economia só será viável se for humana para o homem e pelo homem.

É importante ressaltarmos, neste momento, que os estados hoje desenvolvem uma política social de salários procurando destinar não só uma melhor condição de vida para os trabalhadores manuais e intelectuais, buscando assegurar-lhes salários mínimos, bem como, subsídios familiares, privilégios caso ocorra uma falência, participação nos lucros etc.

Isso sem contar com a disposição dos trabalhadores de novos instrumentos jurídicos, tais como convenções coletivas de trabalho e arbitragem, facultativa ou compulsória em conflitos coletivos de trabalho, capazes inclusive de ensejar melhorias em seus respectivos salários sempre, é claro, que as condições econômicas e financeiras das empresas as possibilitem.

É importante ressaltar que as organizações internacionais do trabalho realizam, desde a sua instituição, estudos sobre os problemas relacionados com as políticas de salários.

Levando em consideração tanto os trabalhadores quanto os empregadores, devem participar, em igualdade de condições, das consultas relativas a fixação dos níveis mínimos de remuneração, sendo que os salários mínimos devem ter caráter obrigatório, desde que salários mais altos não tenham sido estipulados por convenção coletiva ou outros sistemas adequados, assistindo ao empregado, a quem tiver sido pago salário inferior, o direito de receber a diferença da remuneração a que se faz jus. (SÜSSEKIND 2000, p. 338).

Süssekind (2000, p. 338) afirma que:

O salário deverá ser pago diretamente ao trabalhador, não podendo os empregadores limitar a liberdade que ele tem de dispor do mesmo, sendo que os descontos nos salários serão apenas permitidos de acordo com os limites e as condições fixadas pela legislação nacional, convenção coletiva ou laudo arbitral, proibido sempre o desconto para garantir o pagamento ao empregador ou ao intermediário. O salário não poderá ser embargado ou cedido, senão de conformidade com a legislação nacional que deverá protegê-lo até o limite em que considerar necessário para garantir a manutenção do trabalhador e de sua família.

No entanto, é evidente e necessário toda essa abrangência a respeito do salário pago ao trabalhador, ressaltando ainda que a política de salários não requerem apenas tipos de medidas relativas à proteção direta da remuneração dos trabalhadores mas sim, providências que constituem somente um dos aspectos da política social e econômica de qualquer estado, que visa a sua própria segurança social, objetivando lograr o máximo de bem estar econômico, idealizando que o mesmo possa se elevar ao máximo em relação à renda nacional e que essa renda possa ser dividida igualmente entre todos os membros de uma economia.

Logo, se o salário é a principal, ou senão o único meio de sustento do trabalhador e logicamente de sua família, procuram as leis brasileiras, cercá-lo de proteção especial tendo como caráter imperativo a finalidade de assegurar o pagamento aos empregados de forma inalterável, irredutível, integral e intangível, no modo, na época, no prazo e no lugar devido.

Conforme Gastaldi (2006, p. 362) diante desta teoria do salário justo decorreu a teoria denominada salário familiar, entendido que ficou por uma corrente de católicos denominados sociais que o mínimo necessário ao trabalhador por força da lei natural, dizia respeito não apenas a ele, individualmente considerado, mas também a sua família.

É importante ressaltarmos que a remuneração abrange além do pagamento do salário propriamente dito, outros benefícios remuneratórios, como por exemplo ajuda de custo, gorjetas, gratificações, participação no lucro e resultados, adicionais, abonos, entre outros. Cabendo dessa forma ao empregador e aos gestores de pessoas, conhecerem todos os trâmites da legislação trabalhista atual adotada no país, pois o trabalhador mal pago produz menos, e conseqüentemente é inseguro e insatisfeito quanto ao emprego, não tem prazer naquilo que faz, não se sente fazer parte da empresa, fala mal da empresa, dos gerentes, dos colegas e do salário.

O trabalhador mal pago não se atualiza e muito menos usa a criatividade para melhorar a sua atuação. Por outro lado, quando são bem remunerados, os empregados sentem-se mais valorizados e melhor desempenham suas funções, maximizando a sua contribuição individual para o sucesso da organização. Enfim, os funcionários mais bem pagos são mais criativos, tem bom relacionamento interpessoal e produz mais e melhor (LOURENÇO¹¹).

¹¹ LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. Disponível em [HTTP://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leituras&artigo_id=12011](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leituras&artigo_id=12011). Acesso em 08 set 2013.

Por entendermos que o salário é uma prestação fornecida diretamente ao trabalhador paga pelo empregador em detrimento de seus serviços prestados, seja ele em função da contraprestação dos serviços ou até mesmo da sua disponibilidade então, abordaremos no próximo capítulo a importância do salário, modelo de trabalho e vida do trabalhador nos dias atuais.

4. IMPORTÂNCIA DO SALÁRIO JUSTO, MODELO DE TRABALHO E VIDA DO TRABALHADOR NOS DIAS ATUAIS

Para o trabalhador o salário será a forma de satisfação propriamente dita da obrigação cumprida pelo trabalhador pelo contrato de prestação de seus serviços prestados ao empregador. Atualmente o salário resulta na liberdade de trabalho o qual representa um contrato estipulado livremente entre o dono dos meios de produção ou empresa e o trabalhador seja ele manual ou intelectual desde que obedeça as normas legais.

O trabalho humano se transformou de simples prestação servil exploradora e desumana, para uma prestação subordinada, assalariada e duplamente dependente. O trabalhador precisa exercer determinada atividade, pois dela retirará o seu sustento, enquanto aquele que necessita da mão-de-obra, o tomador de serviços, precisa produzir o bem da vida ou usar e gozar dos frutos da produção realizada pelo trabalhador. A relação de trabalho passa a ser uma relação de interdependência. (STUCHI¹²).

Gastaldi (2006, p. 356), ele destaca:

Que a partir da Idade Média, com a doutrinação dos doutores da igreja e com realce a Santo Tomás de Aquino, nasceu a concepção do justo salário, isto é, a remuneração ao fator trabalho em espécie ou in natura, de modo a garantir ao trabalhador e a sua família uma existência digna dentro de um conceito de um salário teto ou máximo. Tal concepção ligada a prevalência da justiça comutativa, com igualdade de direitos e obrigações, baseava-se no ideário do justo preço, justo salário, e justo lucro da doutrina canônica.

É necessário compreender que o pagamento dado ao trabalhador como o preço estipulado do seu trabalho, entender que esse preço como preço geral e comum a toda mercadoria terá, sem dúvida o seu nível influenciado pelo mercado de

¹² STUCHI, Victor Hugo Nazário. Mestre em Direito do Trabalho e Bacharel em Direito pela PUC/SP. Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, nos cursos de graduação de pós-graduação da Universidade de Mogi das Cruzes (UMC) e da Faculdade Cantareira. Professor de Direito Processual do Trabalho, no curso de pós-graduação, da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS) e do Instituto Toledo de Ensino de Presidente Prudente. Professor do Curso Dogma. Advogado Trabalhista. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. Disponível em <http://www.faeer.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2013.

acordo com a sua oferta e procura. Ora se várias pessoas buscam ao mesmo tempo um operário para desempenhar os seus serviços o preço do seu trabalho consequentemente se elevará. Ao mesmo modo que, se estiver inúmeros trabalhadores com as mesmas qualificações desempenhando as mesmas funções e o mercado não estiver em busca desses serviços consequentemente o preço de seu trabalho cairá de valor.

Então se o salário é o resultado do trabalho, devemos avaliar se essa remuneração atenderá as características de sua natureza, pois ele poderá ser pessoal a partir do momento em que a propriedade é de quem o exerce, ou poderemos entender que ele seja necessário visto que, neste sentido ele estará conservando a existência do próprio trabalhador.

Diante deste exposto podemos aqui classificar a expressão justo como a mais pura e honrosa forma dada ao salário, que será paga ao trabalhador tendo o justo como a principal busca do trabalhador ao executar as suas atividades profissionais.

Segundo Albornoz (1986, pag. 97):

A cada um segundo sua necessidade e de cada um conforme a capacidade é a regra do socialismo; isto é, deve-se tornar a regra da ordem ideal do comunismo. Segundo Ernest Borneman, escritor alemão contemporâneo, esta é uma regra que só as mães sabem praticar; portanto, um bom socialismo precisa de uma sociedade maternal. Uma sugestão polêmica, sem dúvida. Borneman se fundamenta na constatação de que entre os elementos estruturais da sociedade de clãs matrilineares do mundo antigo, o trabalho seria concebido como fonte de prazer; o acento seria posto na criatividade, sobre a produtividade; o trabalho seria o produto da alegria de criar, satisfação análoga a atividade do artista, do pensador, do amador que exerce toda espécie de ofício. Já nas sociedades patriarcais como o patriarcado greco romano, o trabalho é concebido como meio de ganhar dinheiro; o acento é posto sobre o rendimento e o consumo; o trabalho é concebido como uma pena inevitável em função do principio patriarcal segundo o qual deve-se também fazer coisas que não trazem nenhuma satisfação.

Portanto devemos ressaltar, neste momento que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se e busca o seu crescimento salarial dentro daquilo que o desenvolve e o realiza. Portanto, favorecer o desenvolvimento de perfil humano em que nele esteja acompanhando o seu

desenvolvimento salarial condizente com os padrões do paradigma imergente consistirá em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora.

Segundo Rodrigues (1994, p. 93),

os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais". Assim o trabalho e consequentemente o seu salário justo assume dimensões enormes na vida do homem.

Para Gastaldi (2006, p. 358):

Acima das convenções entre patrões e operários, paira uma lei natural a proclamar que o salário não deve ser insuficiente para assegurar uma existência digna ao dono de seu trabalho. Quando no momento do contrato da mão de obra, se o ajuste obedecer apenas ao lado pessoal, o trabalhador corre o risco de reduzir o nível de sua remuneração ao índice que não corresponda a satisfação integral de suas necessidades vitais e de sua família. Mas, estando implícita no trabalho a sua condição de necessário, estará contrariando os princípios da ética e da justiça como fativa um ajuste de sua remuneração por um pagamento que não puder permitir a aquisição de bens e serviços para a satisfação de todas as necessidades do trabalhador.

Surge diante dessa concepção, a denominada teoria do salário justo, decorrendo daquela conhecida como a do salário familiar, oriunda da corrente social do catolicismo.

Com o desenvolvimento da chamada questão social pela Igreja Católica, iniciada pelo Papa Leão XIII, por meio da encíclica *Rerum Novarum*, anunciou-se o estabelecimento de direitos e obrigações tanto do empregador, quanto do empregado, além da necessidade de se estabelecer a concórdia e não a luta de classes e a elaboração do Tratado de Versalhes, o trabalho humano passou a ser mais protegido e valorizado. Um dos aspectos que justifica a existência de justiça social é a proteção a um trabalho justo e digno, que assegure o bem estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores. (STUCHI¹³)

¹³ STUCHI, Victor Hugo Nazário. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. Disponível em <http://www.fae.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2013.

Segundo Stuchi¹⁴ “o trabalho subordinado, inserido em um meio capitalista, se tornou um dos meios mais garantidores de sobrevivência, qualidade de vida e poder social àqueles que são totalmente destituídos de riquezas”.

Dentre os princípios de proteção e valorização do trabalho humano estabelecidos no Tratado de Versalhes, em 1919, e na Declaração da Filadélfia, em 1944, vemos a presença comum da desvinculação do trabalho como mercadoria ou um artigo de comércio, do estabelecimento do direito de representação e associação para os trabalhadores e seus empregadores, o pagamento, aos trabalhadores, de um salário justo, que assegure uma vida digna e corresponda aos ditames sociais, políticos e econômicos e a adoção de uma jornada de trabalho equivalente às forças do trabalhador.

A valorização do trabalho humano esclareça-se, não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador. O grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana. (BOCORNÝ, 2003, p. 42).

Nosso direito pátrio incorporou essa concepção de valorização do trabalho humano. Assim, a centralidade do trabalho na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas é percebida pela Carta Magna, que, com notável sensibilidade social e ética, erigiu-a como um dos pilares de estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do país. (DELGADO, 2004, p. 34).

A Constituição Federal estabelece, em seu preâmbulo, que é seu dever instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias. Os direitos sociais e individuais são, assim, o destino e o principal objetivo de todo o trabalho do Estado Democrático de Direito. O trabalho que o empregador concede ao seu empregado deve ser um trabalho decente, que busca o desenvolvimento econômico da atividade empresarial, mas também que busca valorizar a condição humana do trabalhador, através de um meio ambiente do trabalho sadio, condições dignas de trabalho, com jornada de trabalho e intervalo para repouso delimitadas, uma contraprestação pelos

¹⁴ Idem – mesmo autor – id;

serviços prestados que valorizem a condição não só profissional do trabalhador, mas elevem a sua condição de vida. (STUCHI¹⁵).

Ora, se temos um salário, digno que proporcione ao trabalhador alcançar junto com a sua família, uma vida mais tranquila, permitindo-lhe suprir todas as suas necessidades com saúde, educação, lazer, segurança, moradia, alimentação, dentre outros, então iremos buscar afirmar neste próximo capítulo que a maior importância desse tema, será a harmonia entre o trabalhador, o empregador, e a sua própria relação de afeto e dedicação ao seu próprio trabalho. Pois desta forma, mudaríamos essa relação de que o trabalhador só trabalha pelo fato relevante de receber ao fim de cada período trabalhado, o seu salário, mas sim, de entendermos e compreendermos de que o salário é consequência do seu trabalho e que somente através dele é que você poderá ter uma vida mais harmoniosa e tranquila.

4.1 Modelo atual de Trabalho

A compreensão do papel do trabalho na história humana foi e é importante para o esclarecimento das formas específicas com que se dão as relações de trabalho no dia a dia da vida do trabalhador.

Segundo Marx, 1988, p. 204,

o principal objetivo do processo de trabalho é a criação de valor de uso. Esse aspecto da atividade laboral é inerente ao ser humano e condição de sua existência. A distinção entre trabalho e força de trabalho é uma de suas principais contribuições para a economia política. A síntese da distinção entre trabalho e força de trabalho reside na compreensão de que, o que o trabalhador vende na verdade não é o trabalho em si, mas sim a força de trabalho.

A partir daí, delineavam-se as pré-condições históricas e imutáveis para o estabelecimento da configuração das relações entre o trabalhador e o empregador. A principal pré-condição histórica para o desenvolvimento do mercado de trabalho foi a formação da chamada classe trabalhadora livre. (MARX, 1988, p. 204).

¹⁵ STUCHI, Victor Hugo Nazário. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. Disponível em <http://www.faes.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2013.

Ora o novo mercado de trabalho tecnológico veio acompanhado do discurso da modernização do setor produtivo que traria a necessidade de um novo perfil para o empregador e conseqüentemente para o trabalhador. Este seria de um trabalhador polivalente, multifuncional, de elevada qualificação profissional e escolaridade interessado e envolvido com as metas e os resultados da empresa.

Logo a compreensão da composição da classe trabalhadora hoje, é de suma importância, sobretudo para a transformação social e para a elaboração de Políticas sociais. Ou seja, para a ação prática cotidiana é necessário saber quem é, como é, e onde está a classe trabalhadora, ou classe que vive do trabalho.

No entanto a emancipação humana e condição de liberdade passam obrigatoriamente pela esfera do trabalho atual.

Engels (1985, p. 71) diz que:

O trabalho possui o significado de uma atividade social do homem, que visa transformar o meio em que vive com um esforço afirmado e desejado para a realização de objetivos. Neste sentido, a atividade do trabalho é o elemento de desenvolvimento do próprio homem, sendo este indispensável à sua existência. A relação homem e natureza só existem em função do trabalho, pois este transforma a matéria vinda da natureza em riquezas ao mesmo tempo em que transforma a si mesmo.

Desta forma, se compreende que as transformações ocorridas no modo de produção e nas relações de trabalho têm importância fundamental para a compreensão do movimento histórico que determina as relações entre os homens, com particularidades econômicas, sociais, políticas e culturais em cada contexto histórico. Enquanto na sociedade primitiva a organização entre os homens se fundamentava na propriedade coletiva e nos laços de sangue, na sociedade que começou a dividir-se em classes, a propriedade passou a ser privada e os laços de sangue retrocederam diante do novo vínculo que a escravidão estabeleceu. Todas as sociedades, de uma forma ou de outra, possuem um modo de organização e produção hegemônica, com tensões diferenciadas e características próprias de cada contexto histórico.

“Atualmente, vivenciamos o modo de produção capitalista, que, com seu marco na Revolução Industrial o trabalho passou a ser cada vez mais centrado na indústria, o homem transferiu o trabalho artesanal para a indústria mecanizada.” (DALLAGO, 2010, p.1).

ANTUNES, 2000, p. 60 diz que:

Neste seguimento a revolução industrial atingiu seu apogeu no século XIX, transformando e revolucionando o mundo e proporcionando ao capital condição de expansão e de hegemonia do processo produtivo. Essa sociedade capitalista compreende um sistema econômico em que os meios de produção são de propriedade privada, o trabalho desempenha o papel de uma mercadoria adquirida através da remuneração estabelecida em contratos e regulada pelo mercado. É a separação absoluta entre assalariados e patrões, determinada pela produção em massa e em série, pelos aperfeiçoamentos técnicos constantes e pela conquista de mercados.

Pode-se dizer, que nas últimas décadas as relações sociais e de trabalho sofreram profundas modificações, principalmente no que diz respeito às privatizações, um dos motivos responsáveis pelo alargamento do desemprego, do contrato temporário e conseqüentemente do aumento da desigualdade e da exclusão social.

Estas transformações não refletem apenas nas relações de trabalho, provocam modificações drásticas na vida cotidiana do trabalhador, como: nos direitos, na educação, no lazer e na vida privada, acentuando, cada vez mais, a concentração do capital para um número bastante reduzido e a pobreza se ampliando gerando em larga escala as contradições sociais. Sem dúvida, o trabalho precário e o desemprego estrutural associam-se à desestruturação das políticas sociais e mostram na atualidade uma realidade social dramática e perversa oriunda da histórica relação entre política social e processo de acumulação capitalista.

MÉSZÁROS, 2002, p.17 afirma que:

Nesta última década foi possível observar grande retratação do emprego formal e a expansão do emprego informal juntamente com a criação de um novo espaço chamado de estágio, criação esta que mais uma vez vem degradar a vida do trabalhador. Logo, o trabalhador é impedido de usufruir os direitos legais (de férias, 13º salário, previdência social, seguro desemprego, etc.) pertencentes ao emprego formal. O trabalhador transita por formas permanentes de exclusão, uma vez que os direitos constitucionais são substituídos pelos direitos contratuais e sendo este reconhecido pelo sistema capitalista através da relação contratual do trabalho se não estiver inserido formalmente nesta relação não ganha visibilidade econômica e política, pelo fato de não bastar somente ter a posse da força de trabalho, é necessária a posse e a efetivação do emprego formal. Logo, o contrato de trabalho define imediatamente as condições de reprodução do trabalhador no mundo das relações sociais capitalista,

mesmo não garantindo melhores condições de sobrevivência (moradia, saúde, educação, entre outros) diante dos baixos níveis salariais, fatores que tendem à desvalorização do trabalho humano.

Neste sentido, a revolução tecnológica na origem do capital faz emergir uma nova fase da história das relações de produção, conseqüentemente do trabalho. O mercado exige conhecimentos diferentes, na medida em que novas tecnologias são introduzidas no cotidiano do trabalho, exigem-se cada vez mais trabalhadores qualificados para atuar no mercado.

O desafio maior do mundo do trabalho e dos movimentos sociais que têm como núcleo fundante a classe trabalhadora é criar e inventar novas formas de atuação, autônomas, capazes de articular intimamente as lutas sociais, eliminando a separação, introduzida pelo capital, entre ação econômica, num lado (realizada pelos sindicatos), e ação político-parlamentar, no outro polo (realizada pelos partidos). Essa divisão favorece o capital, fraturando e fragmentando ainda mais o movimento político dos trabalhadores. (MÉSZÁROS, 2002, p.19).

Certamente, a superação da miséria, da pobreza, do desemprego, de maneira geral a eliminação das contradições sociais somente vai ser possível quando conseguirmos, enquanto seres sociais alcançar novas formas de atuação, de apensar e agir politicamente. É preciso, para isto, muito esforço, participação e consciência das contradições geradas pelas relações capitais e trabalho.

BATISTA, 1999, p. 63 diz:

Neste contexto, levantam-se as discussões que hoje passam por uma luta política que tramita entre tendências teóricas metodologias extremas. De um lado, estão aqueles que acreditam na necessidade da transformação social, em um projeto educacional em que os conflitos são evidenciados, as contradições são analisadas e não camufladas tendo em meta a construção de uma nova ordem societária, sem exploração e divisão de classes. De outro lado, temos nosso "velho" e tão forte pensamento conservadora que ancorado no positivismo procura a todo custo negar a faculdade crítica da razão, a esta cabe somente caracterizar o fato. Em outras palavras, não precisa compreender, analisar, basta relatar.

4.2 A vida do trabalhador nos dias atuais

A evolução do perfil profissional global vem acontecendo desde sempre, no entanto, ao longo dos últimos cinquenta anos, as mudanças no mercado de trabalho

e no perfil dos trabalhadores mudaram de forma realmente drástica, transformando por completo as relações entre empregado e empregador, assim como os moldes de trabalho adotados pelas empresas de todo o mundo.

Enquanto nos dias atuais a flexibilidade é considerada palavra-chave na administração de funcionários, foi por volta dos anos 60 que a evolução do perfil profissional começou a dar seus primeiros sinais, com a geração batizada de Baby Boomers. Nascida no período pós-guerra, essa população específica entrou no mercado tendo regras claras e a estabilidade como características mais marcantes e atrativas em questões de trabalho.

Numa época em que ter um emprego estável era sinônimo de sucesso e status, os funcionários da geração do Baby Boom tinham os escritórios como único local de serviço, exercendo tarefas específicas e individuais que tinham horário certo para começar e terminar. Buscando sempre a estabilidade, escolher uma profissão era a decisão de (quase que certamente) exercer a mesma função pelo resto da vida, garantindo uma carreira longa e que traria recompensas ao longo do tempo.

Vida pessoal e trabalho eram fatores que não se envolviam e, com uma grande carga de serviço, as empresas tinham seus funcionários mais antigos como os de maior prestígio – já que eram eles que ensinariam as novas gerações a exercer suas funções – e a experiência era considerada a chave do sucesso no mundo corporativo.

Por volta dos anos 80 as características dos mercados de trabalho mundiais passaram a ser modificadas e a geração X entrou em campo, trazendo uma revolução que mexeu tanto nas estruturas funcionais das empresas como na visão de empregados em relação a definição de sucesso profissional.

A competitividade, a confiança e a busca por independência cresceu muito entre os trabalhadores da geração X e, conseqüentemente, a relação entre esforço e recompensa foi modificada, tornando a combinação de riqueza e jovialidade a nova tradução para a palavra sucesso.

A busca constante por melhores oportunidades passou a ser comum e a experiência perdeu parte da sua importância para dar lugar a idéias lucrativas – que podiam levar seus criadores a posições de diretoria de maneira quase instantânea, garantindo a conquista do principal objetivo desta geração.

Com o passar dos anos e a evolução do perfil profissional, é a geração batizada de Millennials que passa a dominar o mercado de trabalho atual, trazendo

cada vez mais desafios e a necessidade de adaptação por parte de grandes e pequenas empresas – que precisam modificar visões, pensamentos e posturas para conseguir atrair e manter a força de trabalho de hoje.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao abordar a importância do salário na vida do trabalhador, trazendo o seu conceito, a evolução histórica, o entendimento entre a diferença de remuneração e salário, tornou-se compreensivo que o salário não traz apenas o alcance dos anseios do trabalhador relacionados com moradia, lazer, educação, saúde, dentre outros, mas também, a possibilidade de alcançar o princípio básico da vida do ser humano: dignidade humana.

Ao analisarmos antecedentes históricos na ligação entre o trabalho e o homem observamos que desde a época da escravidão o homem sempre trabalhou tendo como primeiro objetivo obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face ao primitivismo de sua vida. Já com o passar dos tempos o homem começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes assim como também de outros homens, iniciando-se a partir daí a fabricação de armas e de instrumentos que os possibilitassem a sua auto defesa.

O homem que até então trabalhava em benefício exclusivo do senhor da terra, tirando como proveito próprio a alimentação, assim como o seu vestuário, e habitação, passaria a exercer uma atividade específica desempenhando a sua profissão de forma organizada, mesmo que ainda não gozassem da inteira liberdade.

Entretanto, o salário vem em nossa atualidade resultar para o trabalhador a sua maior forma de liberdade, seja ela manual ou intelectual, com normas e regras, porém, de forma legal.

Assim, o salário/remuneração é o principal motivo pelo qual o trabalhador dedica grande parte de sua vida ao trabalho.

No entanto é necessário que o trabalhador tenha um salário justo, que traga em sua essência a sua eficácia de fato, logo, estaremos diante de uma sociedade mais digna, capaz de possibilitar a todos os seus habitantes uma vida mais plena e tranquila para os seus trabalhadores e sua família.

Na busca desse salário justo para o trabalhador é necessário que se abandone decididamente o princípio da igualdade jurídica. Para que desta forma, possa se compensar as desigualdades econômicas que se foi acentuando ao longo de décadas, para que se possam criar proveitos para os trabalhadores com

vantagens de forma unilateral. Com esses novos privilégios se permitirão ao trabalhador recuperar no terreno do direito o que ele perdeu no terreno da economia, pois é percebido facilmente que o equilíbrio não é suficiente quando estabelecido única e exclusivamente no terreno jurídico.

O salário não se confunde com os direitos autorais ou os direitos de invenção que são aqueles em razão de um invento feito por determinada pessoa. Esse invento, ao qual nos referimos aqui, se difere de descoberta a qual não tem características de criação, mas de constatação.

Vale ressaltarmos também que a qualidade de vida no trabalho proporciona uma maior participação por parte dos funcionários criando obviamente uma integração com superiores, com seus colegas, e principalmente com o próprio ambiente de trabalho, visando sempre a compreensão das necessidades dos funcionários. É importante mencionarmos que a qualidade de vida do trabalhador está intrinsecamente ligada a dois aspectos importantes, que é a de um salário justo e, conseqüentemente, a do bem estar do trabalhador.

Ora, para tanto é preciso falar que a qualidade de vida no trabalho resultará sempre numa questão relacionada a um salário justo, porque é perfeitamente pertinente e muito relevante o desenvolvimento de aspectos que favoreçam o atendimento e o desenvolvimento do ser humano, uma vez que, sem abordagem de um salário justo sobre esses aspectos, o ser humano não conseguirá realizar as suas mais variadas e amplas necessidades.

O salário, no entanto, objetiva para o trabalhador melhores condições de vida, porém, não somente condições individuais, mas também condições sociais, garantindo que o trabalhador possa prestar seus serviços no ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário ter uma vida digna para que possa desempenhar o seu papel na sociedade, desde que, esse tenha um salário condigno para que possa suprir as necessidades de sua família na sociedade em que vive.

Então é importante afirmar que não se pode verificar a qualidade de vida de um trabalhador sem levarmos em conta a dimensão de sua remuneração. Pois todo e qualquer espécie de emprego estar, indispensavelmente, associado a uma remuneração, cogitando desta forma que não haverá emprego sem remuneração, embora haja trabalho sem remuneração.

Diante do exposto, cuidadosamente pesquisado, depreende-se que a base para a relação do trabalho versus justo salário é o cuidado e a valorização da

dignidade do trabalhador e que essa relação só será possível acontecer se houver uma harmonia entre a parte detentora do capital que são os empregadores e a classe operária que são os trabalhadores.

Portanto, podemos concluir que as conquistas com relação ao salário foram grandes para os trabalhadores, mas ainda há um longo caminho para se elevar o salário do trabalhador ao valor suficiente sobre aquilo que ele deve realmente suprir.

O salário mínimo pago em nossa atualidade para o trabalhador ainda está longe de alcançar a expressão de um justo salário. No entanto, é necessário que todos estejam juntos na busca pelo emprego de um salário justo decente, digno suficiente para atender às necessidades do trabalhador e de sua família, cobrindo suas despesas com alimentação, moradia, saúde, vestuário, educação, transportes, higiene, lazer e previdência social.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, **Marcus Cláudio**. **Dicionário Jurídico Brasileiro** / Marcus Cláudio Acquaviva, 12ª edição ampliada, revisada e atualizada. São Paulo, Editora Jurídica Brasileira, 2004, p. 1175.

ABNT NBR - **Associação Brasileira de Normas e Técnicas**, 14724:2011 3ª edição.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho** / Suzana Albornoz, 1ª edição, editora Brasiliense S.A., São Paulo, 1986.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** / Ricardo Antunes. São Paulo-SP, Boitempo editorial, 7ª reimpressão, abril de 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Ricardo Antunes. São Paulo : Cortez, 7ª ed., 2000.

ARAUJO, Leticia Correia Medeiros Alexandrino de. **Salário in natura. Aspectos teóricos e práticos relevantes**. Leticia C. M. A. Araujo. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213654.pdf. Acesso em 30 de nov 2013.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de Direito do Trabalho** / Augusto Cezar Ferreira de Baraúna – Belo Horizonte: Del Rey, 2000. 464p. 15,5 22,5 cm.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral aSegurança e Saúde** / César Reinaldo Offa Basile. - 3. ed. Refor. – São Paulo: Saraiva, 2010. – (Sinopses jurídicas; v. 27).

BASILE, César Reinaldo Offa. **Processo do Trabalho** / César Reinaldo Offa Basile. - 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012. – (Coleção sinopses jurídicas; v. 31).

BATISTA, Alfredo. **Reforma do Estado: uma prática histórica de controle social**. Alfredo Batista. In: Serviço Social e Sociedade.n. 61. São Paulo: Cortez, 1999, p. 63-90.

BOCORNÝ, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito** / Leonardo Raupp Bocorný. Porto Alegre: SAFE, 2003.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Salário Mínimo e Desenvolvimento** / Organizado por Paulo Eduardo de Andrade Baltar; Cláudio Salvadori Dedecca; José Dari Krein. Campinas, SP: Unicamp. IE, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nºs 1/92 a 70/2012 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/94. – Brasília; Senado Federal, subsecretaria de Edições Técnicas, 2012.

CONFEA, Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia. **Salário Mínimo Profissional – Uma conquista**. Brasília, 1995.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Prática Trabalhista: cálculos** / Julpiano Chaves Cortez. – 11, ed. Ver. E ampl. – São Paulo: LTr, 2005.

ENGELS, Friedrich. **Quota-Parte do trabalho de hominização de macaco**. In: Marx/Engels: Obras Escolhidas. Lisboa Moscovo, 1985, p. 71-83.

ENGELS, Friederich. **Um salário justo para uma jornada de trabalho justa**. Disponível em http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/tme_14.pdf. Acesso 08 set. 2013.

FAGUNDES, Augusto Antônio. **Direito Processual do Trabalho: para concurso de Juiz do Trabalho** / Augusto Antônio Fagundes. -- Bauru, SP: Edipro, 3ª ed. revista, atualizada e ampliada, 2001.

FRONZA, Douglas. **Salário e Remuneração – Uma abordagem ipso jure**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1548>. Acesso em abr 2013.

GASTALDI, J. Petrelli. **Elementos da Economia Política** / J. Petrelli Gastaldi – 19. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2006.

LFG. Exames OAB, concursos públicos e Pós graduação. **O que se entende por "truck sistem" no Direito do Trabalho?** Disponível em http://ww3.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20091001215417503. Acesso em 14 de dezembro de 2013.

LUXEMBURG, Rosa. **Reforma, revisionismo e oportunismo**. Rosa Luxemburg. Tradução de Livio Xavier. Rio de Janeiro: LAEMMERT S. A., 1970.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul 2012. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011. Acesso em 08 set 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins – 21. Ed. – São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins – 13. Ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto, 1963 – **Curso de Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins. 2. Ed. São Paulo: Dialética, 1999.

MARTINS, Roberto. A Busca Por Harmonia Nas Relações Do Trabalho. Disponível em: http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=A-Busca-Por-Harmonia-Nas-Relacoes-Do-Trabalho.&idc_cad=iogw050pn. Acessado em 30 outubro de 2013.

MÉSZÁROS, István. **Para além do Capital**. István Meszáros. Campinas/SP.: UNIAMP, 2002.

MINAMIDE, Camila Hatsumi. **Sistemas de Remuneração Tradicionais e a Remuneração Estratégica**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/>. Acesso em: 22 fev.2013.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade De Vida No Trabalho X Auto-Realização Humana**. Disponível em <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>. Acessado em 08 set 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho / Amauri Mascaro Nascimento**, São Paulo, LTR. 29ª ed., 2003.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho / Carlos Roberto de Oliveira**. São Paulo, editora Ática S.A., 1987.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Salário in natura ou utilidade - o que pode ou não caracterizá-lo. Sérgio Ferreira Pantaleão. Disponível em http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/salario_in_natura.htm. Acesso em 14 de dezembro de 2013.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho / Américo Plá Rodrigues**; tradução de Wagner D. Giglio. – São Paulo: LTr; ed. Da Universidade de São Paulo, 1978.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANTOS, Maurício Barbosa dos. **Direito e Obrigações Trabalhistas / Maurício Barbosa dos Santos** – São Paulo: RCN 2011.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social**. Disponível em <http://www.faes.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>. Acessado em 30 de outubro de 2013.

SADER, Emir. Pós Neoliberalismo: As políticas Sociais e o Estado Democrático / Emir Sader. 6ª edição, editora Paz e Terra, Santa Efigência, SP, 2003.

SIGNIFICADOS.com.br. **Significado de Feedback**. Disponível em <http://www.significados.com.br/feedback>. Acesso em 14 de dezembro de 2013.

SOFHIA, Maria. A Relação entre empregador e empregado. Disponível em: <http://foge.forum-livre.com/t1532-a-relacao-entre-empregador-e-empregado>. Acessado em 30 de outubro de 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho / Arnaldo Süssekind... [ET AL.] – 19 ed. Atual / por Arnaldo Süssehind e João de Lima Teixeira Filho. – São Paulo: LTr, 2000.

VADE, Mecum. **Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva** com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 10. Ed. Atual e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2010.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. A importante relação entre o empregado e o empregador. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9589&revista_caderno=25. Acessado em 30 outubro de 2013.

ZANOTTO, Dejair. **Considerações gerais sobre remuneração e salário**. Monografia - Universidade Luterana do Brasil. Canoas - RS. 2008.