

A Remuneração do Trabalho

TOMÁS DE VILANOVA MONTEIRO LOPES

TERMINOLOGIA

A primeira dificuldade a enfrentar no estudo da remuneração do trabalho provém da falta de uniformidade da linguagem usada para designar as instituições em tórno das quais aquêlê problema deve ser equacionado.

Denominações tais como: salário, vencimento, remuneração, honorário e ganho são empregados com tal imprecisão que cada pessoa pode sentir-se livre de tomá-las na acepção que bem lhe aprouyer. Êsse desacórdo de terminologia, embora não afete os aspectos práticos dos problemas, pois que os mesmos são hoje tratados em têrmos rigorosamente objetivos nas leis ou nos convênios entre patrões e empregados, dificulta, entretanto, o estudo sistemático da matéria. Sua origem talvez se encontre no fato de os primitivos conceitos de salário, fixados pela concepção econômica do trabalho, haverem subsistido, com sua feição original, no regime da concepção social do trabalho. Os elementos por esta trazido não podendo ser absorvidos naqueles conceitos a êles se justapuseram, criando figuras novas, as quais com o correr do tempo têm crescido em número e importância. A noção de salário como contraprestação devida pelo empregador ao empregado tornou-se, assim, insuficiente para exprimir tudo aquilo que o empregado recebe em função de seu trabalho. Daí a tendência no sentido de substituí-la por uma noção mais ampla, como, por exemplo, a de *renda do salariado*... (SAILLANT, GAZIER e outros) (1) ou a de *remuneração* que é largamente empregada nos textos de lei e nos instrumentos de convênios coletivos de trabalho.

Dentro dessa corrente de idéias, tanto a *renda do salariado* como a *remuneração* servem para designar:

1º) um elemento que é contrapartida da produtividade pessoal do trabalhador (salário, participação no lucro, bonificação, etc.);

(1) «Les Caractères Contemporains du Salaire» — Institut de Science Économique Appliquée. — Presses Universitaires de France — Paris, 1946.

2º) um elemento sem caráter de contrapartida da produtividade pessoal e que encontra suas origens nos fins sociais do trabalho (salário-família, ajuda-enfermidade, auxílio-nupcial, etc.);

3º) um elemento sem caráter monetário direto e que se exprime através de serviços e utilidades proporcionadas pelo empregador ao empregado (habitação, educação, transporte, alimentação, etc.); e,

4º) um elemento, em geral monetário, que visa a compensar o trabalhador dos encargos especiais que lhe são atribuídos ou dos sacrifícios que as condições da execução do trabalho lhe impõem (gratificação de chefia, risco de vida, de insalubridade, etc.).

Como dizem SAILLANT e GAZIER (2) uma concepção desse gênero oferece as seguintes vantagens:

a) dispensa a pesquisa de caráter específico do salário, no confronto com outras formas de remuneração do trabalho;

b) evita a antiga oposição de salários e seus acessórios, entre os quais se distinguiam os «sobre salários», as «indenizações», os «complementos», os «auxílios» e as «gratificações», etc.; e

c) não limita o salário à recompensa monetária, mas o estende às utilidades e serviços através dos quais necessidades de várias naturezas são satisfeitas.

O sistema de trocas foi evoluindo até o estabelecimento de um padrão uniforme, a moeda, pelo qual passou a regular-se. Os diferentes produtos que eram outrora trocados por outros produtos vieram a ter seu valor fixado em termos monetários. A uma certa quantidade de produtos passou a corresponder certa quantidade de moeda. Por seu turno o trabalho, perdido o caráter comunitário dos primeiros tempos, e embora continuasse a constituir um dever do indivíduo para com o grupo social, sujeitou-se, igualmente, ao padrão geral das trocas, passando a ser retribuído em termos de moeda. Desde então, com a quantidade de moeda, ou salário, proveniente da prestação do seu trabalho, cada indivíduo adquire os produtos e os serviços que outros indivíduos produzem ou prestam, e de que necessita para viver.

Quando analisamos essa situação podemos nela distinguir os dois aspectos fundamentais do salário: o que diz respeito ao trabalho que o próprio salário traduz em termos de moeda, e o que se refere às condições de vida que êle deve assegurar. Êsses

(2) *Op. Cit.*

dois aspectos polarizam as diferentes políticas de remuneração, ou seja as diferentes maneiras de conceber e orientar o problema da remuneração do trabalho. E dessas posições divergentes é que se originam os mais graves problemas sociais trabalhistas do nosso tempo.

A política de remuneração que encara o salário pelo prisma econômico o concebe como uma parcela do preço de custo da produção e o entende sujeito ao livre jôgo da lei da oferta e da procura, como os demais componentes dêsse preço. Daí decorrem os seguintes princípios básicos:

- 1º) o salário paga o trabalho efetivamente prestado;
- 2º) os salários devem ser iguais sempre que os trabalhos prestados também o forem;
- 3º) a mão-de-obra é uma espécie de mercadoria e está sujeita ao livre jôgo da oferta e da procura;
- 4º) a ação dos sindicatos e das associações profissionais não tem o poder de determinar a alteração dos fatores de que depende o aumento ou diminuição dos salários.

A preocupação de diminuir a participação dos salários nos custos da produção inspirou soluções muitas vezes desumanas, como a exploração do trabalho dos menores e das mulheres; o alongamento excessivo das jornadas de trabalho; a instituição do chamado «salário de bronze» e a adoção de um iníquo sistema de descontos por faltas. A regra de que a cessação do trabalho fazia desaparecer a obrigação do pagamento do salário deixava o trabalhador abandonado à sua própria sorte, quando atingido pela doença, e até mesmo pelos acidentes profissionais.

Êsses princípios, deduzidos do liberalismo econômico que campeou absoluto até a metade do século passado, eram complementados por uma *teoria do fundo de salários*, segundo a qual os recursos destinados ao pagamento da mão-de-obra — (*wage funds*) representavam, em qualquer indústria, uma percentagem quase invariável do valor da produção e se repartiam entre os trabalhadores, conforme a natureza do trabalho, as condições em que êste era exercido e as exigências da formação profissional para o seu desempenho. Tal teoria, no dizer de MAURÍCIO DOBBS (3) sempre foi usada para demonstrar o inflexível corolário de que a ação sindical era impotente para alterar, em seu conjunto o nível dos salários e que qualquer medida que estorvasse a acumulação do capital faria descer aquêlê nível, uma vez que reduziria o fundo dos salários.

(3) «Salários» — trad. espanhola de Martinez Adame — ed. Fond de Cultura Econômica, México, 1942.

Além de sua capacidade para agravar a tensão entre patrões e empregados, a teoria do fundo de salários foi aos poucos sendo debilitada pelos fatos, frente aos quais o capital destinado à remuneração da mão-de-obra, longe de constituir um fundo fixo, como pretendia Adam Smith, era, em realidade uma soma variável que se expandia ou retraía, conforme as flutuações dos interesses do capitalismo. Já nos fins do século passado ela cedia lugar à teoria da produtividade marginal.

Mossé (4) observa a êsse respeito:

«O custo de produção deixou de ser a explicação última e unilateral do valor, sendo substituído pela utilidade. A verdadeira razão e medida do valor dos bens passou a ser encontrada, sobretudo na sua utilidade marginal, não na sua utilidade geral, mas na sua utilidade particular, considerada a quantidade disponível e as possibilidades de sua reposição.

«Essa reviravolta atingiu também a teoria do salário. Se, sob o império do valor-custo da força de trabalho, o salário tinha podido ser explicado pelo custo da força de trabalho, impunha-se agora basear o valor do trabalho sobre a utilidade produzida, isto é, sobre a produtividade do trabalho.»

Nesta sua segunda fase, a política econômica de remuneração do trabalho, embora houvesse abandonado a teoria do fundo de salários pela a de produtividade marginal, nem por isso se desfez dos seus postulados fundamentais ou modificou a sua técnica de abordagem do problema das relações entre o capital e o trabalho. Isso levou MAURÍCIO DOBBS (5) a dizer que a teoria da produtividade marginal reteve da velha doutrina um número de caracteres bem maiores do que supunham os entusiastas de suas inovações. Não é outra a opinião de MAURICE CAPREZ (6), para quem a teoria da produtividade marginal é, simplesmente, uma derivada da teoria do fundo de salários, pois que nela o capital preexistente, reservado à remuneração do trabalho, é substituído por uma outra espécie de fundo de salários: o resultado global da produção, proporcionalmente ao qual serão calculadas as somas destinadas àquela remuneração.

Inspirados pela noção econômica de produtividade, entendida esta última como a relação entre resultados alcançados e os meios empregados, começaram a surgir os sistemas de salário que, mediante a padronização das tarefas e a concessão de incentivos

(4) «Les Salaires» — Librairie Marcel Rivière et Cie.

(5) *Op. Cit.*

(6) «Le Salaire Dans l'Histoire des Doctrines» — Imprimerie Vandoise. Lausanne, 1932.

financeiros ao trabalhador, procuravam obter maior rendimento do trabalho. Entre êsses sistemas se inscrevem o de Rowan, o de Taylor, o de Bedaux e o de Emmerson que constituem as peças mais importantes da estrutura salarial da política econômica de remuneração do trabalho. Não há dúvida de que tais sistemas de salários, como veremos adiante, imprimiram mais sistematização ao cálculo dos proventos do trabalhador e, em boa parte atenderam a algumas aspirações dos empregadores; infelizmente, porém, não conseguiram superar as deficiências da política econômica da remuneração do trabalho e, sobretudo, as injustiças sociais que dela se originavam.

Quando analisamos a estrutura salarial da política-econômica da remuneração do trabalho, quando focalizamos o modo pelo qual ela sistematiza os princípios, critérios e formas de remuneração da mão-de-obra, vamos encontrar como peças que melhor a definem e caracterizam os sistemas de salário, segundo os quais êste último é função:

- a) da produção, independentemente do tempo de execução; ou
- b) da produção e do tempo de execução, conjuntamente.

Na estrutura salarial da política econômica da remuneração do trabalho predominam aquêles tipos de salários que estimulam o empregado a aumentar sua produção, mediante incentivos pecuniários. Tais salários, conhecidos sob a designação geral de «Salários com prêmios» apresentam duas características: a variabilidade, pois se alteram com as flutuações da produção dos empregados, aumentando ou diminuindo à medida que essa produção sobe ou desce; e a dependência a um critério de medida da eficiência bastante rígido.

A idéia central dos «Salários com prêmios» consiste em determinar a quantidade e qualidade da produção a ser alcançada pelo empregado, durante certo lapso de tempo, e em estabelecer o correspondente salário-base, e os aumentos ou decréscimos a serem feitos na remuneração do empregado, conforme êste ultrapasse ou não atinja o padrão de produção dotado.

Como diz PEREZ BOTIJA (7) os salários com prêmios são salários compostos, porque nêles há dois elementos: de uma parte, o salário mínimo, o salário base que serve de meio de vida do trabalhador; e de outra, um valor complementar, proporcional ao tempo despendido no trabalho ou ao resultado alcançado.

O primeiro sistema de salário com prêmio foi o sistema Halsey que Frola sintetizou nesta fórmula: «se tu (empregado) reali-

(7) «Salários — Regime Legal — Tarifas Mínimas» — Instituto de Estudos Políticos. — Madrid, 1944.

zares uma economia de tempo a empresa realizará uma economia de mão-de-obra; este benefício suplementar será dividido entre a empresa e tu». Eis um exemplo prático da aplicação dessa fórmula: certo empregado percebe 150 cruzeiros por hora e deve executar determinada tarefa em oito horas. Sua diária seria, pois, de 1.200 cruzeiros (150 x 8). Se, porém, ele realizasse a mesma tarefa em apenas seis horas (6 x 150 = 900) proporcionaria uma economia de 300 (1.200 — 900). Essa economia dividida em partes iguais (poderia sê-lo noutra proporção) entre ele e a empresa daria ao empregado um aumento de 150, recebendo, portanto, o empregado 1.050, por seis horas de trabalho, ou 175 por hora.

O Sistema Diferencial de TAYLOR, outra modalidade de salário com prêmio, é um pouco mais complexo que o precedente; seu princípio fundamental é o de que se deve conceder um considerável aumento de salário pela cota de produção acima do padrão estabelecido, e reduzir drasticamente o salário quando esse padrão não é atingido. Assim, por exemplo, fixado o padrão de produção em 50 peças por dia, os operários que atingissem ou ultrapassassem o padrão receberiam, digamos, 100 cruzeiros por peça; em compensação, porém, os que não conseguissem atingir o padrão seriam pagos a razão de 70 cruzeiros por peça, perceberiam, pois, 30% menos. O Sistema TAYLOR implica, pois, no estabelecimento de duas tarifas: uma para a produção igual ou superior ao padrão de produção e outra (geralmente 30% menos) para a produção abaixo do referido padrão.

Para realizar a medida da tarefa Taylor calculava primeiro o tempo mínimo, (p) observando e cronometrando o trabalho de um operário muito bom; depois calculava o tempo médio (m) de vários operários de categorias diferentes. Dessas duas cifras deduzia o *tempo tipo* (t) que não era senão a média aritmética do tempo mínimo e do tempo médio:

$$t = \frac{p + m}{2}$$

Mas o *tempo tipo* não deve confundir-se com o tempo necessário. Para fixar este último (t) será necessário deduzir a parte que é consumida pela fadiga e pelo repouso. O tempo necessário (T) é igual à soma do *tempo tipo* (t), do *tempo de repouso* (r) e do *tempo de fadiga* (f). A fórmula definitiva é, pois:

$$T = t + r + f$$

O trabalhador que nesse tempo tipo realiza toda a tarefa tem direito ao prêmio.

Merece ainda ser mencionado o sistema de pontos que avalia o trabalho em unidades de tempo, as quais levam em conta não somente a proficiência e a energia exigidas pela execução eficiente do trabalho, mas também o período de repouso que a média dos trabalhadores necessita para manter seu desempenho em condições normais. A cada tarefa corresponde um certo número de unidades de tempo ou «pontos», em função dos quais a remuneração do trabalho é calculada.

Dentre os sistemas de pontos o mais conhecido é o Plano Bedaux, no qual a unidade de tempo («bedaux» ou abreviadamente «B») é a resultante da soma de uma fração de minuto gasto no trabalho mais uma fração de minuto destinada ao repouso. A soma dessas parcelas é sempre igual a um minuto, mas cada parcela pode variar para mais ou para menos, conforme a natureza da tarefa. Quando esta exige grande esforço físico, por exemplo, a parcela correspondente ao repouso («coeficiente de repouso») é maior.

De acordo com a solução originalmente adotada por esse sistema eram creditados ao operário 75% do tempo economizado; os 25% eram creditados aos supervisores e aos chefes, em reconhecimento à sua contribuição na economia obtida.

Além dos tipos de salário com prêmio individual, ilustrados pelos exemplos que acabamos de apresentar, há ainda os salários com prêmio coletivo. Neste caso, procura-se aproveitar, em benefício da produtividade, a influência do grupo de trabalho sobre cada um de seus componentes. A preocupação de não prejudicar os companheiros, ou quando essa preocupação não existe, a própria pressão do grupo leva os elementos menos interessados e menos eficientes a se esforçarem no sentido de melhorar a sua produção. Ressalvados os casos em que é da conveniência da administração promover ela própria a distribuição do prêmio aos componentes do grupo, a este cabe estabelecer o critério do rateio do prêmio.

O sistema de salário com prêmio é largamente empregado na indústria e no comércio; no Serviço Público ele é usado excepcionalmente, em relação aos funcionários que arrecadam tributos, visando estimulá-los a aumentar a arrecadação.

O «prêmio» é estímulo à produtividade individual ou do grupo e portanto, não deve ser confundido com a gratificação, de vez que esta remunera encargos de natureza especial ou certas condições de trabalho. As gratificações podem ser concedidas: a) por exercício de magistério; b) pela execução de trabalho técnico ou científico; c) pela execução de trabalho com risco de vida e saúde; d) pelo nível universitário do cargo; e) pela representação inerente ao cargo; f) pela permanência na atividade, após o limite fixado em lei; g) a título de participação em lucro ou redução de *deficit*; h) por tempo de serviço; i) pelo exercício do cargo

em regime integral e dedicação exclusiva. O Serviço Público Federal conheceu tôdas essas formas de gratificação; hoje a maioria delas (letras a — f) estão revogadas, por fôrça da lei 4.345, de 26-6-64. Na indústria e no comércio, porém, ainda subsistem quase tôdas elas, acrescidas de outras como as gratificações de balanço, natalinas, etc.

Os salários mais representativos da política econômica de remuneração do trabalho, como todo salário à base de produção, apresentam as seguintes vantagens e desvantagens:

*Desvantagens:**Vantagens:*

- | | |
|--|--|
| a) para os empregados: | a) para os empregados: |
| 1. variabilidade da remuneração; | 1. vinculação do salário à produtividade individual; |
| 2. propensão a maior fadiga. | 2. incentivo e reconhecimento da eficiência. |
| b) para os empregadores: | b) para os empregadores: |
| 1. custo de mão-de-obra constante; | 1. maior desgaste de maquinaria; |
| 2. menor exigência de supervisão; | 2. maior possibilidade de imperfeição do trabalho; |
| 3. as perdas de tempo correm por conta do empregado. | 3. dificuldades na fixação dos padrões de produção. |

A POLÍTICA SOCIAL DE REMUNERAÇÃO DO TRABALHO, E SUA ESTRUTURA SALARIAL

Sob o regime da concepção econômica do trabalho a fixação dos salários era explicada como matéria de livre convenção entre empregadores e empregados. Atribuía-se-lhe um aspecto econômico, rigidamente adstrito ao mercado de trabalho, ou mais propriamente à lei da oferta e da procura da mão-de-obra; e um aspecto jurídico que a assemelhava aos demais tipos de contratos bilaterais, fundados na livre manifestação da vontade das partes.

Essa construção, em si mesma bastante lógica não correspondia, entretanto, à realidade. O advento do proletariado ao qual cederam lugar os pequenos artesãos aumentou indefinidamente o número de trabalhadores, com o que o equilíbrio da oferta e da procura da mão-de-obra tornou-se puramente teórico. Na prática os empregados sabiam que poderiam contar com o material humano de que necessitassem, ao preço que lhes aprovesse estabelecer. É que não mais podendo viver como profissional in-

dependente, o trabalhador via-se obrigado a aceitar as condições impostas pelos empresários. O contrato bilateral, fundado na livre manifestação da vontade das partes, convertia-se, assim, num mito.

À medida, porém, que o operariado se foi organizando e fazendo sentir, sobretudo através da ação dos sindicatos, a força de que dispunha, a política econômica da remuneração do trabalho foi, pouco a pouco, cedendo terreno à política social. Para esta, o trabalho é, predominantemente o meio através do qual o indivíduo obtém, mediante o exercício de uma atividade socialmente útil, os meios de que necessita para viver e progredir. Face a essa concepção todo e qualquer sistema de salário deve considerar que há um padrão de vida, abaixo do qual não é possível manter-se a dignidade da pessoa humana; e que na fixação da remuneração do trabalho se deve atender ao princípio da justiça social, de modo a possibilitar ao homem que trabalha a participação nos benefícios do progresso.

A política social de remuneração do trabalho encontrou sua expressão suprema num dos mais importantes documentos dos tempos modernos, a encíclica de Rerum Novarum, na qual a Igreja Católica, pela voz de seu Pontífice, preconizou o desenvolvimento das relações entre o capital e o trabalho sob a égide dos seguintes princípios:

1º) o trabalho não é uma mercadoria e sim o meio universal de provar às necessidades da vida, um modo de expressão direta da pessoa humana.

2º) não é justo exigir trabalho em quantidade e condições tais que leve o indivíduo a embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo; é vergonhoso e desumano usar os homens como vis instrumentos de lucros, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços.

3º) a remuneração do trabalho não pode ficar à mercê do jôgo automático das leis do mercado; pelo contrário deve ser estabelecida segundo as normas da justiça e da eqüidade, competindo ao Estado zelar para que assim seja feito.

4º) a eqüidade manda que o Estado se preocupe com os trabalhadores e proceda de modo que, de todos os bens que êles proporcionam à sociedade, lhes seja dada uma parte razoável, como habitação e vestuário, e que possam viver à custa de menos trabalho e privações. (8)

(8) Vide «Documentos Pontifícios Sobre a Questão Social» — Editora Vozes Limitada — Petrópolis, R. J., 1961.

Quando encarada do ponto de vista social, a fixação do salário não pode ser reduzida a uma simples relação econômica entre a oferta e a procura da mão-de-obra, ou entre o preço de custo e o preço de venda das utilidades. Além disso, se mais de três quartas partes da população ativa de cada país dependem do salário, êste, porque determina o gênero de vida da maior parte da humanidade, não pode ser transformado em assunto exclusivo do empregador e do empregado, porque, em realidade, é um problema da sociedade inteira.

Os tipos de salário que melhor representam a estrutura salarial da política de remuneração social do trabalho são:

- a) o salário mínimo
- b) o salário-família
- c) a participação nos lucros da empresa.

O salário mínimo é um tipo de remuneração do trabalho, fixado em função dos gastos mínimos que o indivíduo comum precisará realizar para satisfazer as suas necessidades essenciais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte, de forma compatível com a dignidade da pessoa humana.

A Consolidação das Leis do Trabalho (art. 76) define-o como sendo 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.

Seu cálculo é feito (artigo 81) de acôrdo com a fórmula: $S_m = a + b + c + d + e$, em que a, b, c, d e e representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto. Quando, porém, o empregador fornecer *in natura* uma ou mais parcelas do salário mínimo, o remanescente a ser pago em dinheiro será determinado (art. 82) pela fórmula: $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma daquelas parcelas, na região, zona ou subzona. Observe-se, porém, que ao empregador é vedado fornecer *in natura* mais de 70% do valor do salário mínimo.

Como as despesas que servem de base ao cálculo do salário mínimo variam no espaço e no tempo são elas apuradas por região, zonas e subzonas (art. 84) e revistas periódicamente, para que se mantenham ajustadas às flutuações do custo de vida. Esse trabalho é feito pelas Comissões de Salário Mínimo, constituídas de representantes dos empregadores e dos empregados, nomeadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, e para o seu processamento (artigos 103 e seguintes) há normas apropriadas.

A tendência para uma indiscriminada generalização do salário mínimo levou os trabalhadores qualificados a propugnarem pela instituição de um *salário profissional*. Este que hoje constitui uma conquista da quase totalidade das categorias profissionais é um salário do tipo contratual coletivo, que se estabelece mediante a adição ao salário mínimo de certa percentagem do mesmo conforme convencionarem as partes interessadas.