

PESSOAL

Remuneração Pecuniária

CELSO DE MAGALHÃES

A retribuição pecuniária percebida pelo empregado como contraprestação dos serviços por êle fornecidos ao Estado ou à empresa é fator de importância numa administração.

A retribuição paga a quem vive dos rendimentos do trabalho deve satisfazer a duas condições essenciais; ela terá de ser — justa e suficiente.

Não importa que se revista da primeira característica, isto é, pouco se dá que seja justa; se não fôr também suficiente, foge à sua finalidade.

Com efeito, a retribuição paga ao empregado deve garantir-lhe, normalmente, a estabilidade econômica, defendendo-o contra os embates constantes da vida.

Ainda que considere justo o que ganha, nenhum trabalhador estará adaptado à sua atividade, se lhe assoberbarem constantemente preocupações de vida. Ora, a função do empregado é produzir, é dar rendimento à empresa; tudo que o desajusta faz baixar-lhe a atividade e, conseqüentemente, prejudica a produção. E' preciso, pois, que a retribuição paga ao empregado seja, não apenas justa, mas, antes e mais que isso, suficiente.

Para que uma retribuição de trabalho seja considerada suficiente, necessário se torna subordiná-la aos índices do custo de vida: uma retribuição de trabalho deve ser capaz de custear as necessidades normais do empregado e de sua família, no lugar onde vivem.

Essa é a regra a obedecer, a qual, a despeito de sua simplicidade, é de mui difícil aplicação.

Antes dela, outra existia, ainda hoje veiculada por repetidores de textos, que se não dão ao trabalho de abrir os olhos à realidade ambiente: — “Salário igual para trabalho igual”.

Não resta dúvida que essa regra apresenta um fundamento lógico: o indivíduo deve ganhar pelo que produz; acontece, porém, que a tendência socialista dos Estados Modernos já superou a fase em que aquilo parecia ser a justiça a impor.

Poder-se-á alegar que, no Brasil, isso não é verdade, pois que, na própria Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe o art. 461, *verbis*:

“.. a todo trabalho de igual valor... corresponderá igual salário”.

E mais adiante, no § 1.º do mesmo artigo, *verbis*:

“Trabalho de igual valor... será o que fôr feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fôr superior a dois anos”.

Mesmo aí se encontra a violação da regra geral: “igual salário para trabalho igual”, na permissão de pagar-se maior salário, quando maior o tempo de serviço.

Mas acresce que existe coisa ainda mais positiva.

Com efeito, dispõe a Constituição Federal, no seu art. 157, *verbis*:

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

I — salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família”;

Está, portanto, postergada, no Brasil, por mandamento constitucional, a regra sedição do “salário igual para trabalho igual”.

E’ que a justiça social não admite a fórmula de tratamento igual a pessoas diferentes; daí a desigualdade de salários, conforme a diferença de encargos.

O que leva muita gente, técnicos inclusive, a pensar na predominância atual do velho princípio é que, na prática, vale-se o Estado de artifícios, dadas as dificuldades de aplicação da regra nova.

O salário familiar não foi ainda regulamentado em lei do Congresso Nacional, mas, enquanto não o fôr, já o princípio novo vai tendo validade através do salário família, do salário espôsa, do abono familiar instituídos.

* * *

O pagamento dos salários aos trabalhadores é justificado de várias formas, conforme o conceito tomado para a retribuição devida:

— *mercadoria*: o trabalho é mercadoria como outra qualquer; o salário nada mais é, pois, que o preço dessa mercadoria, pago ao trabalhador; logo, como preço, deverá ficar sujeito à lei da oferta e da procura. Assim, quando há abundância de trabalhadores, os salários devem baixar, quando há escassez, devem subir. As conquistas socialistas não admitem mais semelhante princípio que conduzia o trabalhador ao salário de fome;

— *produtividade*: o trabalho é fator da produção; logo, o salário que o paga deve ser proporcional ao produto que êle realiza. E’ nisso que se baseia a velha regra: “igual salário para trabalho igual”;

— *interêsse social*: o trabalho tem função social, pois o grupo humano é por êle beneficiado; logo, o valor do salário correspondente deve permitir a satisfação das necessidades do trabalhador, arcando a sociedade com os ônus daí decorrentes;

— *eclético*: o valor do salário deve ser pago pela própria produção a que o trabalho correspondente deu causa e, dentro desse limite, um tanto que permita ao trabalhador atender às próprias necessidades e às de sua família; se a produção não bastar para tanto, o Estado cooperará. Esse o princípio dominante no Brasil.

O sistema eclético é o mais racional e o de maior atualidade: as empresas pagarão o máximo, reduzindo seus lucros ao mínimo; o Estado completa o necessário para que o trabalhador usufrua condigno nível de vida.

* * *

Pode-se considerar o salário sob dois aspectos distintos:

— *nominal*: é o valor do salário em moeda;

real: é o valor do salário em utilidades.

O salário nominal é aquêle que o empregado recebe; o real é aquilo que êle pode adquirir com o que recebe.

O salário real é, pois, o que atende às necessidades do empregado. Em conjuntura normal, confundem-se o salário real e o nominal, isto é, se o empregado recebe, por exemplo, três mil cruzeiros de salário, poderá adquirir bens e serviços equivalentes a três mil cruzeiros. Não raro, porém, acontece que salários e preços se desajustam e aquilo que o empregado recebe já não lhe proporciona o equivalente em bens e serviços.

Por exemplo, se o custo da vida aumenta de 10%, isso significa que os salários foram reduzidos na mesma proporção: o trabalhador que recebe três mil cruzeiros está, na verdade, ganhando apenas dois mil e setecentos.

Em época inflacionária, a discrepância entre o salário nominal e o real pode atingir a taxas elevadas.

Tomando por base o ano de 1939, calculou a Prefeitura de São Paulo em 80% a desvalorização do cruzeiro para 1955. Dessa forma quem, naquela época, percebia um salário de três mil cruzeiros, deveria receber agora, para manter o mesmo padrão de vida, cinco mil e quatrocentos.

A fórmula ideal seria estabelecer um salário cujo valor oscilasse, automaticamente, com as variações do custo de vida. Isso traria, não obstante, uma complicação: quando o índice de vida baixasse, haveria resistência à diminuição dos salários, até que a educação das massas corrigisse os desajustes.

O salário pode ser pago somente em dinheiro; nesse caso se chama — direto; ou pode ser pago somente em utilidades, caso em que se chama —

indireto. No Brasil não permite a lei salário indireto, mas permite o salário misto, isto é, aquêlê em que parte é paga em dinheiro e parte em utilidades.

O valor do salário pode ser calculado tomando-se por base:

- o *tempo*: o empregado é retribuído conforme o tempo durante o qual estêve à disposição da emprêsa: mês, semana, dia, hora. Daí se originam os trabalhadores mensalistas, diaristas, honoristas;
- a *produção*: o empregado é retribuído conforme a quantidade do produto por êle elaborado. Isso dá origem ao trabalhador tarefeiro.

Um e outro sistema apresenta vantagens e desvantagens. Por exemplo, se a base fôr o tempo, resultará:

- maior segurança para o trabalhador
- afastamento do perigo de estafa
- dificuldade em fixar o preço unitário da produção
- necessidade de maior contrôle de atividade.

Com efeito, ganhando na base do tempo, fica o trabalhador certo do que terá de receber, não precisando, ademais, esforçar-se além do admissível, para aumentar sua fêria; por outro lado, terá a emprêsa dificuldade na fixação do preço unitário de cada produto, sendo obrigada ainda a um maior contrôle, a fim de impedir a baixa de rendimento pelo comodismo e desinterêsse do trabalhador.

Se a base fôr a produção, resultará:

- maior estímulo para o trabalho
- perigo de estafa
- incerteza dos pagamentos futuros
- facilidade no cálculo do custo unitário
- perigo de mau acabamento do produto.

Com efeito, percebendo na base da produção, é o trabalhador estimulado a produzir muito; mas isso poderá levá-lo à estafa, com prejuízos diretos ou indiretos para a emprêsa. Ademais, vive o trabalhador intranquilo, por não saber, ao certo, quanto receberá e, na ânsia de receber muito, dará menor atenção à qualidade do produto.

Para compensar inovou-se o sistema criando salário com prêmio.

Nesse tipo de retribuição, paga-se ao trabalhador pelo tempo fixado — o que lhe permite obter a certeza de um mínimo a receber — mas se lhe concede, ainda, uma bonificação por qualquer produção maior, dentro do referido tempo, o que redundará em dizer, por qualquer economia de tempo em proveito da emprêsa.

Os salários com prêmio são modalidades atuais da tarifa diferencial de Taylor, que consistia no estabelecimento de dois salários:

- um, máximo, para ser pago a quem, dentro do tempo estipulado, desse a produção exigida
- outro, mínimo, para ser pago a quem, dentro do mesmo tempo, não desse a produção exigida.

Essa forma de pagamento foi considerada injusta e nociva. Injusta porque o valor máximo era muito superior ao valor mínimo e por êle recebia quem ficasse abaixo do limite, até mesmo por uma simples unidade; nociva porque, desejando receber pelo valor máximo, esforçava-se o trabalhador em atingir o limite, para o que nem todos tinham a necessária resistência física, donde esgotamentos constantes.

Entre os salários com prêmios, são mais comuns aquêles em que:

- o valor da bonificação varia com a dificuldade da obra a realizar e com o tempo economizado; ou
- o valor da bonificação corresponde a uma percentagem do salário estipulado, igual à percentagem do tempo economizado.

* * *

Chama-se Plano de Pagamento aos valores de salários que devem ser atribuídos aos empregados do Estado ou de dada empresa particular.

Todo Plano de Pagamento, seja para o Estado, seja para os particulares, fica sujeito a certos fatores, considerados essenciais;

- classificação de cargos e funções
- custo de vida
- mercado de trabalho.

Sem uma adequada classificação de cargos e funções, não poderá haver Plano de Pagamento estruturado em bases científicas.

Foi o que sempre faltou nos serviços da União.

Com efeito, a primeira finalidade do Plano é pagar satisfatoriamente o trabalho produzido. Êsse trabalho não se revela, em geral, por um produto acabado, mas pelo conjunto de obrigações e responsabilidades cometidas ao empregado; ou, dizendo doutro modo, o empregado deve ser pago pelo que poderão exigir dêle e pelo esforço que êle terá de fazer para atender a seus encargos.

Ninguém poderá conhecer, exatamente, qual deverá ser o grau de habilitação de um empregado, quais suas responsabilidades, se não souber, exatamente, o que êle deverá fazer. Se a função é mais elevada, exigindo mais preparo e responsabilidade, deve o empregado ganhar mais.

Êsse último princípio vem sendo descurado nas concessões demagógicas costumeiramente feitas a pretensões injustificáveis.

Ora, sem uma classificação prévia de cargos, impossível será saber tudo aquilo.

Os índices do custo de vida são também indispensáveis na elaboração do Plano de Pagamento, pois somente êles poderão dizer qual o mínimo para, em determinado lugar, atender às necessidades normais do trabalhador isolado, ou do trabalhador e sua família, conjuntamente.

No Brasil, o Estado não vem obedecendo, na fixação dos níveis de pagamento de seu pessoal, ao índice do custo de vida. E quando tenta fazê-lo, comete uma injustiça, pois toma por base o nível maior, sem atender que o custo de vida varia com o lugar e, assim, onerando os cofres públicos, ainda estipendia mais a quem menos despesa possui.

Com efeito, se, por exemplo, o índice de vida numa região é 20 e em outra, 50, pagar ao da primeira o mesmo que ao da segunda, pelo velho princípio de "igual salário para trabalho igual", é ofender o princípio moderno da justiça social, pois o primeiro estará ganhando mais que o segundo.

As condições do mercado de trabalho também influem na elaboração de um Plano de Pagamento, pelo fato de que somente êsse mercado pode indicar a retribuição mínima realmente paga, o valor da retribuição mais freqüente e qual o valor máximo, em dado lugar.

Ora, não importa saber que três mil cruzeiros bastam para atender as necessidades mínimas de certo trabalhador, compensando-lhe ainda as atribuições e responsabilidades, se o menor salário, naquele lugar, é de três mil e quinhentos, o mais freqüente de três mil e oitocentos e o máximo de quatro mil cruzeiros. Qualquer Plano de Pagamento que só tomasse por base o suficiente estaria, nesse caso, sendo prejudicial ao Estado ou empresa, levando-o à impossibilidade de recrutar ou manter empregados.

Mas, ainda que atendidos os elementos essenciais, é preciso não esquecer que todo Plano de Pagamento deve estar condicionado às possibilidades financeiras da empresa ou do Tesouro Público.

O Estado não pode, nem deve, pagar a seus servidores quantias elevadas, quando isso o obrigue a operações de crédito ruinosas aos interesses gerais; por sua vez, uma empresa não pode comprometer em salários aquilo que seu rendimento não lhe permite, pois correrá o risco de falir.

Assim, depois de fixado o salário, teoricamente, há que ajustá-lo às possibilidades de pagamento, adotando-se como regra: o máximo, dentro do possível.

E não é tudo, ainda.

Outra questão importante a considerar são as repercussões econômicas gerais de um Plano de Pagamento.

Quando o Estado eleva seus níveis de pagamento de pessoal, provoca um desequilíbrio da economia das empresas, não só porque as pode privar de bons elementos naturalmente deslocados para os serviços públicos, onde receberão mais, como porque se constitui fator de estímulo a reivindicações de majoração semelhante na atividade particular.

Evidentemente, se o Plano de Pagamento fôr elaborado por uma empresa, para seu próprio pessoal, as repercussões econômicas sôbre as congêneres serão inevitáveis e podem constituir, mesmo, resultante normal do sistema da livre competição. Mas sua intensidade é muito menor, e o ajustamento à nova situação muito mais fácil. Quando, todavia — como acontece no Brasil — tem o Estado o poder de fixar o salário mínimo nas atividades particulares, as repercussões econômicas podem ser catastróficas, se êle não atender à conjuntura geral.

Admitamos, por exemplo, que uma fábrica de tecidos esteja situada em Minas Gerais e outra, semelhante, em São Paulo. E' claro que ambas deverão entrar no mercado, com preços de venda equivalentes. Se, todavia, em Minas fôr pago maior salário que em São Paulo, o preço de custo do produto mineiro não permitirá o mesmo preço de oferta. Em consequência, a produção de Minas poderá decair, suas fábricas de tecidos podem fechar e os trabalhadores podem perder o emprêgo.

Evidentemente, surgirão complicações sociais, como complemento irremovível da desorganização econômica.

Dessa forma, todo Plano de Pagamento que não atenda às repercussões na conjuntura econômica é perigoso.

Se, na elaboração do Plano, toma-se por base o sistema eclético, cumpre dispor medidas que responsabilizem o empregado pela baixa da produção que êle poderá provocar, quando falta ao serviço ou é impontual no horário.

Por outro lado, conveniente se torna estipular acréscimos periódicos, por antiguidade, considerando-se que a experiência adquirida também valoriza o trabalhador.

Um Plano de Pagamentos não pode ser analisado isoladamente; há que conhecer também outros dispositivos que, seja no Estado, seja nas empresas privadas, concedem aos trabalhadores, vantagens pecuniárias.

Assim, absurdo seria discutir a situação econômica dos militares, por exemplo, analisando apenas a tabela de seus vencimentos, sem acrescentar a ela o código que lhes regula as vantagens.

Para saber, exatamente, qual o estipêndio que alguém auferê dos cofres públicos ou particulares, cumpre somar todo o dinheiro que lhe é pago, seja a que título fôr, desde que o receba por sua qualidade de assalariado.

E quando isso fôr feito, muita gente não terá razão de queixa.

SUMMARY

1) *The monetary compensation paid to a person living on his earnings should satisfy two essential conditions: it should be fair, and it should be sufficient. But it should be sufficient before it can be fair. The sufficiency of earnings is necessarily measured as against the indices of the cost-of-living.*

2) *The conception above was preceded by that of "equal pay for equal work", which, although incorporated in the labour legislation of Brazil, is implicitly disregarded in the Federal Constitution.*

3) *The size of workers wages is measured by different standards:*

(a) *labour is a commodity, and wages are its price, having to comply with the law of supply and demand;*

(b) *labour is a factor of production, hence wages should be proportional to its productivity;*

(c) *labour has a social significance, benefitting the group; hence, wages should enable the worker to satisfy his basic needs;*

(d) *wages should be paid in accordance with the production of labour enabling, as nearly as possible, the worker to attend to his own and his family's needs. Whenever production does not permit this desired level of wages, the State shall bear the cost of the difference. This is the eclectic principle.*

4) *Wages may be regarded from two distinct points of view:*

(a) *as money wages, i.e. expressed in money; or*

(b) *as real wages, i.e. expressed in commodities.*

Real wages are those which meet the needs of the worker, and they vary with the cost of living. Therefore, the ideal would be to establish wages which would automatically vary in size in direct proportion with the cost of living. There is one problem: reduction in wages would meet with opposition.

5) *Wages may be estimated on the basis of:*

(a) *time: the employees are paid monthly, hourly, daily wages;*

(b) *production: the employees are paid piece rates.*

Either system has both advantages and disadvantages: time payment — greater security for the worker; less fatigue, side by side with more difficulty in determining unit costs, and need for greater control;

production payment — better incentives, danger of fatigue, uncertainty of future payments, ease of unit cost calculation, danger of poor quality.

6) *The system of wages with bonuses is a combination of the above two, guaranteeing fixed wages while allowing a bonus for productivity that goes beyond an established minimum. The most common varieties of this system are:*

(a) *that in which the amount of the bonus varies according to the difficulty of the task and of the time saved;*

(b) *that in which the amount of the bonus corresponds to a percentage of the stipulated wages, in proportion to time saved.*

7) *The payment plan consists of the wages which should be paid to employees; it is subject to certain essential factors: the classification of position and duties, the cost of living, the labour market. While the primary object of a payment plan is to provide satisfactory remuneration for work, it must also take into account the possible economic consequences of its system of wages upon other fields of the economy.*

Should the plan be based upon the eclectic system, measures should be taken to ensure punctuality and a minimum of absenteeism, and seniority should also be considered in the computation of wages.