

Um estudo acerca da evolução do salário mínimo nacional e do seu poder de compra

Maria Cláudia Felten¹

1 Histórico da legislação infraconstitucional antes de 1988

O salário mínimo nacional foi instituído pela Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936,² que o definiu como a remuneração mínima capaz de satisfazer as necessidades normais de todo trabalhador adulto em relação à alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Com o objetivo de estabelecer o valor monetário da menor remuneração legal, essa lei previa a criação de Comissões Regionais do Salário Mínimo,³ que tinham a atribuição de avaliar as condições e necessidades normais de vida nas diferentes regiões do país, com base em um censo sobre as condições econômicas locais e os pisos salariais efetivamente praticados pelo mercado.⁴

As diversas Comissões determinariam as cestas regionais de bens e serviços que corresponderiam a um padrão minimamente aceitável para o trabalhador adulto, em cada um dos cinco grupos de despesas (alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte). Em virtude desse levantamento técnico, a regulamentação da Lei n. 185/36 só ocorreu mais de dois anos depois de sua publicação, por meio do Decreto-lei n. 399, de 30 de abril de 1938.

O Decreto estabeleceu que a fixação dos valores regionais do salário mínimo obedeceria a uma metodologia que associava a despesa necessária ao atendimento dos

¹ Advogada e sócia da Felten Advogados Associados, em Porto Alegre/RS. Professora de Direito do Trabalho da UFRGS e da FARGS e professora convidada na Verbo Jurídico.

² O artigo 1º tratou de definir o que o salário mínimo deveria atender e o artigo 2º definiu o salário mínimo.

³ As Comissões de Salário Mínimo eram de composição tripartite, nos moldes preconizados pela OIT, constituídas de cinco a onze membros, com número igual de representantes de empregados e empregadores e um presidente nomeado pelo Presidente da República dentre especialistas em assuntos de ordem econômica e social. O mandato das comissões era de dois anos.

⁴ PAES, Eduardo. **Salário mínimo: combatendo desigualdades**. Rio de Janeiro: Mauad, 2002. p. 41.

requisitos nutricionais mensais de um trabalhador adulto – a chamada ração essencial – aos demais gastos vinculados, naquela faixa de rendimentos, a transporte, habitação, vestuário e higiene. Por exemplo, o Decreto estabelecia que a ração essencial diária de um trabalhador do Rio de Janeiro, então Distrito Federal, consistia em 200g de carne, 1 copo de Leite, 150g de feijão, 100g de arroz, 50g de farináceos, 200g de batata, 300g de legumes, 4 pães, 20g de café, 3 frutas, 100g de açúcar, 25g de banha de porco e 25g de manteiga, capazes de fornecer-lhe 3.457 calorias diárias.⁵

Contudo, a primeira fixação de salários mínimos ocorreu com o Decreto-lei n. 2162, de 1º de maio de 1940, que fixou salários mínimos regionais. Atendendo o artigo 7º da Lei n. 185/36, o país foi dividido em 22 regiões – os 20 estados existentes na época, mais o território do Acre e o Distrito Federal – e todas as regiões que correspondiam a estados foram divididas ainda em sub-região, num total de 50 sub-regiões. Para cada sub-região fixou-se um valor para o salário mínimo, num total de 14 valores distintos para todo o Brasil. A relação entre o maior e o menor valor em 1940 era de 2,67%.⁶

A palavra de ordem durante o Governo Getúlio Vargas é a “harmonia e cooperação” entre as classes sociais. Assim, o processo de criação do salário mínimo está assentado sobre isso, de forma a tentar impor a paz social através do salário mínimo. Quando da assinatura do Decreto-lei n. 2.162/1940, o tom paternalista e de concórdia entre as classes sociais é retomado, e a comemoração do dia 1º de maio tem um caráter especial, uma vez que é finalmente instituído o salário mínimo no Brasil, por meio do Decreto.⁷

Na opinião de Sabóia, o salário mínimo não elevou o poder aquisitivo dos trabalhadores, apenas permitiu que com sua criação e fixação o Estado passasse a ter os meios necessários para controlar o poder aquisitivo da classe trabalhadora segundo os interesses das forças do capital. Era uma tentativa de minimizar a importância da luta de classes e, por outro lado, beneficiava o processo de acumulação capitalista, assegurando o

⁵ PAES, 2002, p. 42.

⁶ Os dados citados foram colhidos em: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Evolução do salário mínimo**. Brasília, [2007]. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sal_min/EVOLEISM.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2007.

⁷ Ibid., p. 12-14.

controle sobre o custo da mão-de-obra, de forma a adequá-lo aos níveis de produtividade das empresas.⁸

Em 31 de agosto de 1942, foi suspensa a vigência do preceito constitucional sobre salário mínimo – artigo 137, letra “h”, da Carta de 1937 – por força do Decreto n. 10.358 sobre o estado de guerra em que o Brasil se encontrava. Com a criação da Coordenação de Mobilização Econômica – Decreto-lei n. 4.750, de 28 de setembro de 1942 – a qual foi delegada a atribuição de intervir no mercado de trabalho. O Coordenador elevou o valor dos salários mínimos então vigentes pela Portaria n. 36, de 08 de janeiro de 1943. A elevação decretada foi de 25% para as capitais dos Estados, Distrito Federal e Território do Acre, e de 30% para as demais localidades do país.⁹

Desaparecido o estado de emergência que a guerra determinara, foi promulgado, em 15 de julho de 1943, o Decreto-lei n. 5.670, cuja vigência teve início no dia 17 do mesmo mês, que prorrogou por mais de um ano as tabelas aprovadas pelo Decreto-lei n. 2.162/40.¹⁰

A legislação fundamental sobre salário mínimo passou a integrar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (artigos 76 a 128). A CLT não introduziu alteração substancial na matéria do salário mínimo, apenas dispôs sobre aquilo que já estava legislado.

Modificação de grande efeito ocorreu com a Lei n. 4.589, de 1964, que extinguiu as Comissões de Salário Mínimo, numa época de combate à inflação e de rigoroso controle dos salários, com alterações gerais sobre os critérios de fixação do seu valor. Atribuiu-se ao Departamento Nacional de Emprego e Salário a competência para promover os estudos técnicos necessários à fixação e revisão do salário mínimo para as diferentes regiões do País.¹¹

A Lei n. 6.708, de 1979, ordenou a gradativa redução das regiões em que se subdivide o território nacional, a fim de que se alcançasse a unificação do salário mínimo

⁸ SABÓIA, 1985, p. 16-17.

⁹ CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1994. p. 216.

¹⁰ *Ibid.*, p. 216-217.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. 2 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 110.

em todo o país, o que foi concretizado através do Decreto n. 89.589/84. A mesma lei estabeleceu a semestralidade dos reajustes salariais e também do salário mínimo unificado.¹²

A Lei n. 6.205, de 29 de abril de 1975, estabeleceu a descaracterização do salário mínimo como fator de correção monetária, num primeiro passo para dele afastar outros valores cujos cálculos se baseavam no salário mínimo, pressionando-o de modo a dificultar a sua elevação. Após, veio o Decreto-lei n. 2.284, de 1986, que seguiu ao Decreto-lei n. 2.283, do mesmo ano, ambos dispendo sobre o “Plano Cruzado”. O reajuste do salário mínimo, antes semestral, nos dias 1º de maio e 1º de novembro de cada ano, tornou-se anual, no dia 1º de março de cada ano.¹³

Nascimento observa que como as mesmas normas instituíram a escala móvel de salários, de modo a que todos os salários passaram a ser reajustados sempre que os índices de preços ao consumidor atingissem 20%, também o salário mínimo transformou-se em móvel, o que, com a aceleração da inflação, ocorreu praticamente todo mês.¹⁴

Com o Plano Bresser, instituído pelo Decreto-lei n. 2.351, de 07 de agosto de 1987, foram criados o piso nacional de salários e o salário mínimo. O piso nacional de salários foi a nova denominação do antigo salário mínimo e era a “contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador, como tal definido na CLT, a todo trabalhador, por dia normal de serviço”. Alteração importante instituída pelo Decreto foi a desindexação do piso de qualquer outro tipo de pagamento antes a ele vinculado, e que vinha sendo automaticamente reajustado sempre que era elevado o salário mínimo, aspecto considerado negativo e inibitório da sua elevação.¹⁵

Nesse contexto – inflação alta, economia instável, planos econômicos fracassados e desindexação do “salário mínimo” dos outros tipos de pagamentos – é que a Assembléia Constituinte de 1988 aprovou o texto do artigo 7º, inciso IV.

¹² NASCIMENTO, 1991, p. 111.

¹³ NASCIMENTO, loc. cit.

¹⁴ NASCIMENTO, loc. cit.

¹⁵ Ibid., p. 111-112.

2.3.2 O salário mínimo na Constituição - de 1824 a 1988

Antes de adentrar a Constituição Federal de 1988, impõe rever, de forma breve, como o salário mínimo foi tratado nas Constituições anteriores.

A Constituição do Império de 1824¹⁶ e a Constituição da República de 1891¹⁷ nada dispuseram em relação à matéria de salário.

O preâmbulo da Constituição de 1934¹⁸ já anunciava sinais de tempos novos. Desse modo, o artigo 115 estabelecia que a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos uma existência digna. O artigo 121, parágrafo primeiro, letra “b”, garantia salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador.¹⁹

A Constituição de 1937²⁰ legislou sobre o salário mínimo, sendo bastante semelhante à Constituição de 1934. Catharino salienta que, embora aparentemente idêntico os textos constitucionais, pelo todo, a Carta de 1937 apresenta preocupação maior com o trabalho do que com a pessoa do trabalhador, diferente da Carta de 1934.²¹

A Constituição de 1946²² retomou os princípios basilares da Carta de 1934, demonstrando preocupação principalmente com a pessoa do trabalhador. O constituinte

¹⁶ Promulgada em 25 de março de 1824, outorgada por Dom Pedro I.

¹⁷ A segunda Constituição brasileira resultou da transformação do Império em República e foi promulgada após votação por um Congresso Constituinte, em 24 de fevereiro de 1891.

¹⁸ A terceira Constituição brasileira foi em decorrência de uma Assembléia Constituinte e foi promulgada em 16 de julho de 1934.

¹⁹ CATHARINO, 1994, p. 210.

²⁰ A quarta Constituição do nosso Estado Brasileiro foi outorgada por Getúlio Vargas, em 10 de novembro de 1937.

²¹ CATHARINO, op cit., p. 211.

²² A quinta Constituição brasileira foi promulgada em 18 de setembro de 1946 e significou um retorno do Brasil à Democracia.

de 1946, influenciado pela Doutrina Social Cristã, estendeu a intervenção em matéria de salário, que já garantia o mínimo necessário para a vida do trabalhador, para a família desse.²³

A Constituição de 1967²⁴ manteve a fixação do salário mínimo observando as necessidades do trabalhador e de sua família. Apenas esse critério – necessidades do trabalhador e de sua família – foi adotado pela Constituição Federal de 1988.

Como salienta Chiarelli,²⁵ a norma constitucional de 1967 não esgotava a matéria do salário mínimo, apenas fixava as grandes molduras do quadro temático, deixando à lei ordinária – no caso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – os detalhes operativos que davam vida e vigor a essa garantia do trabalhador.²⁶

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, inciso IV,²⁷ avançou ao legislar sobre o salário mínimo, se comparada às constituições anteriores.

A Constituição Federal de 1988 explicita que a fixação do salário mínimo deve ser através de lei,²⁸ portanto transferiu a competência de fixação, em termos de origem política, de Poder. Enquanto o decreto, anteriormente utilizado, face à franquia constitucional e o espaço legalmente aberto, ficava na competência do Executivo que fez sempre do padrão mínimo remuneratório uma ferramenta de política econômica oficial, a Constituição Federal de 1988, outorgando a atribuição ao Congresso, diminui os poderes

²³ O artigo 157 dispunha: “A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem 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.”

²⁴ A sexta Constituição brasileira foi outorgada em 24 de janeiro de 1967 e posta em vigor em 15 de março do mesmo ano.

²⁵ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na constituição: direito individual**. São Paulo: LTr, 1989. p. 68.

²⁶ O artigo 165, inciso I, da Constituição de 1967 dispunha: “[...] salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as suas necessidades normais e as de sua família; [...]” O artigo 76 da CLT dispõe: “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.”

²⁷ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV – salário mínimo, fixado em Lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;”

²⁸ A Constituição anterior restringiu-se a dizer o que o salário mínimo devia atender, sem especificar a forma e a moda de fixá-lo, nem o instrumento habilitado para tanto (CHIARELLI, op cit., p. 68).

da Administração Central, e garante o debate prévio, a discussão aberta e a participação das diferentes forças políticas, ideológicas, sociais e econômicas, via pressão legislativa.²⁹

Chiarelli faz críticas aos constituintes de 1988 com a autoridade de quem acompanhou de perto a aprovação da redação do artigo 7º, inciso IV, e começa afirmando que se trata da diferença trágica entre o dever ser e o ser. Embora com a previsão de que o Legislativo através de lei fixaria o novo salário mínimo, o Executivo o fixou através de Decreto ordinário 97.024, de 31 de outubro de 1988. O mesmo acontecendo posteriormente, com os Decretos n. 97.151, de 30 de novembro de 1988, e n. 97.453, de 15 de janeiro de 1989. O Executivo justificando a sua intromissão alegava que o Legislativo ainda não tinha aprovado a nova e indispensável lei.³⁰ O Congresso até que tentou, mas o seu projeto aprovado em 13 de dezembro de 1988³¹ foi vetado totalmente pelo Presidente da República.³²

A verdade é que em matéria de salário mínimo, o Poder Executivo, na maioria das vezes, foi quem fixou o valor do salário mínimo,³³ embora não parecesse que fosse essa à vontade do legislador constituinte.

Quando se estabelece que haverá “reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo”, não se está preconizando fórmula de aumento real, de ganho efetivo do trabalhador. Na verdade, o constituinte reconheceu que a inflação fazia parte da vida do cidadão brasileiro. Contudo, os três decretos do Poder Executivo aprovados após a promulgação da Constituição Federal de 1988 reajustaram o valor do salário mínimo

²⁹ CHIARELLI, loc. cit.

³⁰ CHIARELLI, 1989, p. 68-69.

³¹ Em 13 de dezembro de 1988, o Congresso aprovou o projeto de Lei – contaminado de falhas técnicas – fixando o novo salário mínimo. O projeto não continha uma fórmula definida e operacionalmente clara de reajuste mensal; a consagração do princípio da discriminação salarial por idade; a confusão entre fator de composição percentual do valor salarial, decorrente das necessidades básicas do trabalhador, e fator de redução salarial por utilidade fornecida.

³² Importante esclarecer que desde 1996, o valor do salário mínimo vem sendo fixado através de Medidas Provisórias editadas pelo Poder Executivo (MP n. 1415 de 29/04/96; MP n. 1572 de 29/04/97; MP n. 1656 de 29/04/98; MP n. 1824 de 30/04/99; MP 2.019 de 23/03/2000; MP n. 2.142 de 29/03/2001; MP n. 35 de 27/03/2002; MP n. 116 de 02/04/2003; MP n. 182 de 29/04/2004; MP n. 248 de 20/04/2005; MP n. 288 de 30/03/2006).

³³ Após a promulgação da Constituição Federal, apenas as Leis n. 7.789/89 e n. 8.542/1992 foram editadas pelo Poder Legislativo e de autoria desse. As Leis 8.178/1991, 8.222/1991, 8.419/1992, 8.880/1994 e 9.032/1995 foram editadas pelo Poder Legislativo, mas a autoria é do Poder Executivo.

abaixo da inflação, violando a determinação constitucional da preservação do poder aquisitivo.³⁴

A Constituição Federal de 1988 reproduziu os fatores de composição do cálculo de mínimo remuneratório que já dispunha a Consolidação das Leis do Trabalho – habitação, alimentação, vestuário, transporte e higiene – e agregou a educação, a saúde, o lazer e a previdência social. Não obstante isso, os decretos do Poder Executivo, bem como as leis posteriores que vieram do Legislativo, fixaram um salário mínimo aquém da regra constitucionalmente estabelecida.³⁵

Ora, se o constituinte de 1988 ampliou as necessidades vitais básicas a que o salário mínimo deveria suprir, o primeiro reajuste do salário mínimo – pós Constituição Federal de 1988 – deveria ter aumentado consideravelmente seu valor, se levasse em conta à ampliação.

O legislador constituinte brasileiro de 1988 delineou, no preceito que trata do salário mínimo, um nítido programa social destinado a ser desenvolvido pelo Estado, mediante atividade legislativa vinculada. Ao dever de legislar imposto ao Poder Público e de legislar com estrita observância dos parâmetros constitucionais de índole jurídico-social e de caráter econômico-financeiro imposto pelo artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, corresponde o direito público subjetivo do trabalhador a uma legislação que lhe assegure, efetivamente, as necessidades vitais básicas individuais e familiares e que lhe garanta a revisão periódica do valor salarial mínimo, em ordem a preservar, em caráter permanente, o poder aquisitivo desse piso remuneratório.³⁶

2.4 A DEFESA E ANÁLISE DO SALÁRIO MÍNIMO PELAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS – A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT E A ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE

³⁴ CHIARELLI, op cit., p. 70-71.

³⁵ Ibid., p. 71-72.

³⁶ Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.458-7 – Distrito Federal, p. 129.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 5, § 2º, recepciona os direitos e garantias advindos dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.³⁷

Como salienta Süsskind, os tratados internacionais têm tido muita influência no campo das relações de trabalho, principalmente as convenções adotadas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.³⁸ Ainda assim, a Constituição Federal prevalece em relação aos tratados e convenções internacionais.³⁹ Os tratados internacionais, necessariamente subordinados à autoridade da Constituição Federal, não podem legitimar interpretações que restrinjam a eficácia jurídica das normas constitucionais.⁴⁰

Em 1919, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das agências especializadas.

Uma das funções mais importantes da OIT é o estabelecimento e adoção de normas internacionais de trabalho que quando não contam com número suficiente de adesões para que se transformem em Convenções, são promulgadas como simples Recomendações. Valem, apenas, como sugestão destinada a orientar o direito interno de cada Estado. Estes instrumentos são adotados pela Conferência Internacional do Trabalho com a participação de representantes dos trabalhadores, empregadores e dos governos.

No preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT indica que é preciso garantir “um salário vital adequado” e na Declaração da Filadélfia adotada em 1944, a Conferência Internacional do Trabalho reconheceu a obrigação de

³⁷ É de observar-se, por fim, que o § 2º do artigo 5º da Constituição não se aplica aos tratados internacionais sobre direitos e garantias fundamentais que ingressaram em nosso ordenamento jurídico após a promulgação da Constituição de 1988, e isso porque ainda não se admite tratado internacional com força de emenda constitucional. (RE 253071 / GO, Relator Min. Moreira Alves, julgamento em 29/05/2001, Órgão Julgador: Primeira Turma do STF)

³⁸ SÜSSEKIND, 2004, p. 75.

³⁹ AI-AgR 513044/SP, Relator Min. Carlos Velloso, julgamento em 22/02/2005, Órgão julgador: Segunda Turma do STF.

⁴⁰ HC 81319 / GO; Relator Min. Celso de Mello, julgamento em 24/04/2002, Órgão Julgador: Tribunal Pleno do STF.

garantir “um salário mínimo vital para todos os que tenham emprego”. A Organização Internacional do Trabalho defende o princípio do salário mínimo expressando-o através de diversas Convenções Internacionais.⁴¹

Em 1928, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção n. 26 e a Recomendação n. 30,⁴² sobre métodos de fixação do salário mínimo, através da qual ressalta a necessidade de que cada país que não tenha regime eficaz de contratos coletivos de trabalho ou outros, adote sistemas de determinação do salário mínimo com a participação dos empregadores e empregados; a irredutibilidade do mínimo através de contratos individuais ou coletivos, salvo ato de autoridade; o controle com a aplicação de sanções diante de atos violadores dessas garantias e o direito de ação judicial para cobrar eventuais diferenças decorrentes do salário mínimo não estar sendo pago.⁴³

Em 1951, foi adotada a Convenção n. 99 e a Recomendação n. 89,⁴⁴ sobre os métodos para a fixação de salário mínimo na agricultura. Após, foi aprovada a Convenção n. 117, de 1962, sobre objetivos e normas básicas da política social que estabelece, entre outras coisas, uma política de incentivo de fixação de níveis mínimos de salários, mediante acordos coletivos, informações aos trabalhadores sobre os seus salários, modo de pagamento, descontos, adiantamentos, incentivos a formas de poupança etc.⁴⁵

A Convenção n. 131⁴⁶ e Recomendação n. 139, ratificada pelo Brasil em 1983, anotando os termos das Convenções n. 26, 99 e 100,⁴⁷ considerou que essas Convenções trouxeram uma contribuição valiosa à proteção de grupo de assalariados desfavorecidos, e, assim, aprovou aquela que é a Convenção que mais assegura proteção efetiva aos assalariados, especialmente dos países em desenvolvimento, e exigiu, dos Estados, a fixação de um sistema de salário mínimo. A Convenção n. 131 é denominada “Convenção sobre a Fixação dos Salários Mínimos”.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O salário no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1975. p. 63.

⁴² Ratificada pelo Brasil em 1957.

⁴³ A Convenção n. 26 e a Recomendação n. 30 limitavam-se à indústria e ao comércio.

⁴⁴ Ratificada pelo Brasil em 1957.

⁴⁵ NASCIMENTO, op cit., p. 63.

⁴⁶ De 03 de junho de 1970.

⁴⁷ A Convenção n. 100, de 1951, e a Recomendação n. 99, versam sobre a igualdade de remuneração e avaliação de tarefas.

Paes adverte que, apesar de o salário mínimo estar há décadas na pauta das preocupações da OIT, vários países industrializados, com longa tradição de negociação coletiva, não ratificaram a Convenção n. 131/70, nem possuem legislação específica para a fixação de pisos salariais.⁴⁸ Outros organismos internacionais ou multilaterais, entre eles a Comunidade Econômica Européia, não incluem em suas recomendações o estabelecimento de um salário mínimo.⁴⁹

Ainda Paes traz um estudo recente realizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)⁵⁰ no qual se constata que 62% dos países que pertencem a OCDE possuem salários mínimos nacionais estabelecidos em lei ou determinados em negociação coletiva, com força de lei. Os países que não fixam salários mínimos em nível nacional geralmente mantêm pisos salariais por setor de atividades, definidos em negociações coletivas isoladas. Em muitas situações, tais pisos salariais são obrigatoriamente estendidos aos trabalhadores de empresas não signatárias dos acordos coletivos que os fixaram; em outros casos, especialmente nos países nórdicos, a unicidade sindical *de facto* se encarrega de transformar os pisos salariais negociados em salários mínimos setoriais.⁵¹

A situação dos países da OCDE em relação ao salário mínimo é a seguinte: que têm salário mínimo fixado em lei (Canadá, República Tcheca, França, Hungria, Japão, Coréia do Sul, Luxemburgo, Holanda, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Espanha, Estados Unidos e Reino Unido); que fixam através de negociação coletiva (Bélgica e Grécia); fixado através de comissão tripartite prevista em lei (México e Turquia); e que

⁴⁸ Paes (2002, p. 22) refere, em nota de rodapé, que o Reino Unido, que havia abolido o salário mínimo em 1993, fixou em março de 1999, um salário mínimo aplicável a trabalhadores maiores de 22 anos, em valor equivalente a US\$ 5,90/hora, e outro equivalente a US\$ 4,90/hora para jovens de 18 a 21 anos, após uma grande controvérsia sobre os possíveis efeitos negativos da reinstituição de um salário mínimo sobre o nível de emprego.

⁴⁹ PAES, loc. cit.

⁵⁰ A OCDE foi criada em 30 de setembro de 1961 e é uma organização internacional dos países comprometidos com os princípios da democracia representativa e da economia de livre mercado. A sede da organização fica em Paris, na França. Também é chamada de Grupo dos Ricos e juntos, os países participantes produzem mais da metade de toda a riqueza do mundo. Entre os objetivos está o de ajudar o desenvolvimento econômico e social no mundo inteiro, estimulando investimentos nos países em desenvolvimento (ORGANIZAÇÃO para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. In: WIKIPEDIA: a enciclopédia livre. [S.l.], 2007. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_para_a_Coopera%C3%A7%C3%A3o_e_Desenvolvimento_Econ%C3%B3mico>. Acesso em: 20 set. 2007).

⁵¹ PAES, op cit., p. 22-23.

não fixam salário mínimo (Austrália, Finlândia, Irlanda, Suécia, Áustria, Itália, Suíça, Dinamarca, Alemanha, Islândia e Noruega).⁵²

2.5 DEFINIÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Nascimento diz que o salário mínimo representa para o Direito do Trabalho uma idéia básica de intervenção jurídica na defesa de um nível de vida abaixo do qual será impossível ao homem que trabalha uma existência digna e compatível com as necessidades elementares de sobrevivência humana.⁵³

Donato discorrendo acerca do salário mínimo diz:

A conceituação de salário mínimo varia no direito positivo comparado. A estimação do que sejam as necessidades mínimas do trabalhador e de sua família a que visa satisfazer, muda sensivelmente de acordo com o gênero e o nível de vida de cada povo. Uma vez avaliadas, a possibilidade de serem asseguradas está condicionada à política econômica dos governos e ao nível de desenvolvimento do país. Embora tais necessidades não se situem apenas no plano do mínimo biológico, porque todo ser humano é espicaçado de maneira iniludível por exigências sociais mínimas, seu atendimento, dentro de uma planificação econômica realística, somente é viável à luz das condições impostas pelo crescimento econômico e pela redistribuição da renda.⁵⁴

Quanto à conceituação do salário mínimo, Magano e Mallet entendem que o salário mínimo é a forma de proteção social tendente a assegurar as necessidades básicas do trabalhador e de sua família.⁵⁵

A competência para alterar o salário mínimo é exclusivamente do Congresso Nacional, através de processo legislativo aplicável à elaboração de leis ordinárias. O

⁵² PAES, 2002, p. 23. O levantamento foi realizado em 1997 pela OCDE, sendo ressaltado que a Irlanda estava, em 1997, fazendo consultas a OCDE, tendo em vista a intenção governamental de fixar um salário mínimo em Lei.

⁵³ NASCIMENTO, 1975, p. 271.

⁵⁴ DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho: direito individual**. 5. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1982. p. 201.

⁵⁵ MAGANO, Octávio Bueno; MALLET, Estêvão. **O direito do trabalho na constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 85.

Congresso atua com o auxílio da Comissão Especial Mista do Salário Mínimo,⁵⁶ que é o órgão que realiza estudos técnicos sobre o salário mínimo.⁵⁷

Como dito anteriormente, o Executivo tem fixado o valor do salário mínimo através da edição de medidas provisórias que ao serem submetidas a apreciação do Congresso Nacional são aprovadas.

Todos os Estados brasileiros e o Distrito Federal têm que praticar o mesmo salário mínimo nacional, uma vez que o dispositivo constitucional em análise determinou sua unificação.⁵⁸ Consoante a isso, os Estados brasileiros e o Distrito Federal podem ter pisos salariais estaduais ou salários profissionais regionais para determinadas atividades profissionais, atendendo as necessidades de cada região.⁵⁹

O legislador constituinte de 1988, além de assegurar no rol dos direitos fundamentais um salário mínimo ao trabalhador brasileiro,⁶⁰ garantiu que esse deveria suprir suas necessidades básicas e de sua família. A obrigação do empregador é apenas pagar o mínimo a seus empregados; a obrigação do Estado é cumprir com o mandamento constitucional, ou seja, que através do salário mínimo o trabalhador tenha suas necessidades básicas atendidas, bem como as de sua família.

Básicas são as necessidades vitais mínimas para que o trabalhador e sua família possam adquirir o mínimo de produtos essenciais destinados à sua subsistência, de modo que o critério legal estabelecido para o cálculo do valor do salário

⁵⁶ Em 08/12/2000, o Congresso criou a Comissão Especial do Salário Mínimo para discutir uma política permanente para o salário mínimo. Atualmente é composta por oito deputados e oito senadores.

⁵⁷ A Comissão Mista Especial do Salário Mínimo realiza estudos aprofundados sobre o salário mínimo; seus reajustes, seus reflexos na economia, política, previdência e sociedade.

⁵⁸ Como já visto, da Constituição de 1937 até a de 1967, o salário mínimo era fixado consoante as condições de cada região, eram salários regionais. A partir da Lei 6.708/79, iniciou-se o processo de unificação do salário mínimo para todo o Brasil.

⁵⁹ Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000, autorizou os Estados e o Distrito Federal, nos termos do parágrafo único do artigo 22 da Constituição, a fixar pisos salariais a que se refere o artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, superiores ao salário mínimo nacional unificado.

⁶⁰ A CLT excetua duas situações em que o salário mensal do trabalhador poderá ser inferior ao salário mínimo nacional: 1) Artigo 58-A e seus dois parágrafos: Os trabalhadores que trabalhem em regime de tempo parcial (que não exceda a vinte e cinco horas semanais); 2) Artigo 428 e seus parágrafos: o trabalhador aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora, que tornar o salário mínimo mensal inferior. Mas, como bem salienta Arnaldo Süssekind, o aprendiz, na realidade, recebe salário-utilidade de grande valia e tem reduzida a duração normal do seu trabalho: ele se beneficia da formação profissional metódica por conta do empregador ou da entidade de cujo custeio ele participa, enquanto o tempo dedicado à prestação de serviços é reduzido na razão direta da sua presença nos cursos e práticas de aprendizagem (SÜSSEKIND et al., 2005, v. 1, p. 410).

mínimo baseia-se nessas necessidades que são indicadas pela Constituição, moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, mais amplas que as previstas nas Constituições anteriores.⁶¹

Nessa concepção, a obrigação do Estado é indiscutível, uma vez que a norma do artigo 7º, inciso IV, é uma regra com aplicação imediata. Dispõe o artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal: *as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.*

Não se ignora que algumas normas de direito fundamental têm cunho eminentemente programático, e a norma contida no artigo 5º, § 1º, pode ser considerada como uma espécie de mandamento de otimização, ou seja, que permite aos órgãos estatais a tarefa de reconhecerem a maior eficácia possível às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais.

Mas, ainda assim, há a questão de se o Estado está dando a maior eficácia possível à norma do art. 7º, inciso IV. Em suma, se o salário mínimo supre as necessidades básicas do trabalhador brasileiro e de sua família?

O salário mínimo atual é de R\$ 380,00. Estudo recente do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE),⁶² apurou que o valor do salário mínimo do trabalhador brasileiro deveria ser de R\$ 1.797,00, para suprir suas necessidades básicas e da família. Portanto, com o salário mínimo atual, o trabalhador brasileiro vive com dignidade, ele e a família têm uma vida digna?

Com base nas necessidades que o salário mínimo deve atender, Nascimento entende que há vários tipos teóricos de salário mínimo: individual,⁶³ familiar,⁶⁴ por indústrias,⁶⁵ universal,⁶⁶ progressivo,⁶⁷ instantâneo,⁶⁸ nacional,⁶⁹ e por zonas.⁷⁰

⁶¹ NASCIMENTO, 1975, p. 130.

⁶² PARA..., 2007. A matéria refere o estudo realizado pelo DIEESE e que foi divulgado no final do mês de setembro de 2007.

⁶³ Quando destinado a atender às necessidades vitais do trabalhador, segundo as condições existentes numa região, para assegurar-lhe um padrão de vida convincente, satisfazendo as suas necessidades físicas, intelectuais e morais.

⁶⁴ Quando visa a atender às necessidades mínimas do trabalhador e de sua família.

⁶⁵ Sistema que fixa a remuneração mínima para um ramo da indústria, permitindo tomar em consideração a situação particular de cada indústria.

⁶⁶ Quando aplicável de uma forma geral a todos os trabalhadores.

⁶⁷ Sempre que os níveis fixados entram em vigor em etapas sucessivas.

⁶⁸ Quando os seus efeitos totais verificam-se com a sua vigência.

O salário mínimo foi nacionalmente unificado na Constituição Federal de 1988. Leite crítica a nacionalização do salário mínimo devido às necessidades básicas que o salário mínimo deve atender. Para o autor, há grande discrepância nos dados resultantes da aferição do custo de vida nas diversas regiões do País. As despesas de alimentação não são as mesmas; o custo da habitação será diverso; gastos com os transportes não serão idênticos, antes bastante diferentes.⁷¹

Süssekind também é contrário à nacionalização do salário mínimo, a unificação acaba por forçar o seu achatamento em algumas regiões e a impor pesado ônus a pequenos empresários de outras regiões. Isso, muitas vezes, gera subemprego, com remuneração inferior ao mínimo, o que acaba por motivar a migração para os grandes centros urbanos, sobrecarregando a infra-estrutura dos seus serviços públicos e ampliando o quadro da mão-de-obra marginal e dos desempregados.⁷²

A Constituição Federal de 1988 veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim.⁷³ O salário mínimo não pode servir de índice ou fator de reajuste de outros pagamentos, sejam eles em contratos civis ou comerciais. A desindexação foi tentada no intuito de que o salário mínimo pudesse sofrer reajustes maiores sem que isso afetasse a economia brasileira, ocasionando o aumento nos demais pagamentos. Obviamente, a tentativa foi frustrada.

O certo é que o salário mínimo nacional além de servir de salário mínimo a ser pago ao trabalhador brasileiro é o piso do sistema previdenciário social, serve de parâmetro para a economia informal do país e para as atividades mais humildes.⁷⁴

2.6 AFINAL, QUEM É O ASSALARIADO?

⁶⁹ Quando é estabelecida uma mesma taxa para todo o território da nação.

⁷⁰ Quando são consideradas as diferentes zonas econômicas, importando em diferentes taxas.

⁷¹ LEITE, Júlio César do Prado. **A nova constituição e os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1987. p. 42-43.

⁷² SÜSSEKIND, 2004, p. 174.

⁷³ O Decreto-lei n. 2.351, de 07 de agosto de 1987, já dispunha sobre a desindexação do salário mínimo.

⁷⁴ Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, realizada pelo IBGE, em 1998, e referida na doutrina de Paes (2002, p. 60-61).

Muito se fala do salário mínimo nacional, mas afinal quem é o trabalhador que tem como única fonte de receita o salário mínimo nacional recebido em troca de seu trabalho? Qual o perfil daqueles que trabalham em troca de um salário mínimo? De quem o salário mínimo deve suprir as necessidades vitais básicas?

O certo é que qualquer trabalhador empregado que receba salário é assalariado, independente do valor do salário. Não obstante isso, o indivíduo que o legislador constituinte de 1988 pretendeu proteger através da redação do artigo 7º, inciso IV, é aquele que recebe o salário mínimo, aquele que, em regra, sequer tem profissão e, portanto, muitas vezes sequer pertence à alguma categoria profissional organizada.

Welty afirma:

O proletário é um assalariado. A sua única receita, a base da sua vida, é o salário, precisamente como única fonte de receitas e sustento: {carece de bens e é simples assalariado} (cf. QA 28, 404). O proletário dispõe apenas da sua capacidade de trabalhar e de nada mais que possa dar-lhe segurança; não dispõe de terras, nem de rendimentos ou aforro; não tem o apoio de uma tradição nem de instituições. Tem que alienar em caráter permanente a sua capacidade de trabalho e, em certo modo, a sua pessoa e a sua família (mulher e filhos) ficam ao desamparo, pois só quando tem trabalho bem pago e socialmente garantido é que tem a vida segura.⁷⁵

O proletário – assalariado – em muitos lugares é juridicamente livre; uma parte do mundo atual e da sua legislação reconhecem-lhe o direito fundamental à livre escolha da espécie de trabalho e do lugar de trabalho que mais lhe agradem. Ninguém pode impor-lhe um trabalho ou impedi-lo de deixar um emprego e procurar outro ou procurar encontrar um trabalho melhor. Todavia, esta liberdade e este direito, inclusive no mundo livre, são uma ilusão, pois amiúde a escolha é entre aceitar o trabalho oferecido ou ficar desempregado. Só quando se puder garantir o pleno emprego é que mudará inteiramente a situação.⁷⁶

Welty salienta dois aspectos de suma importância na realidade do assalariado, sobretudo no caso do trabalhador brasileiro. O trabalhador é livre para escolher se quer

⁷⁵ WELTY, 1970, v. 3, p. 234-235.

⁷⁶ Ibid., p. 239.

trabalhar e onde quer. Contudo essa liberdade é aparente, vez que é prisioneiro do salário, asseverado pelo fato de sua condição financeira lhe limitar o acesso aos fatores que lhe possibilitariam uma vida digna.

No momento que a própria Constituição Federal de 1988 estabelece que o Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como um dos seus fundamentos a dignidade da pessoa humana⁷⁷ e que o salário mínimo deverá atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, há algo que não se coaduna com a realidade atual. Por ora, pode-se afirmar que o Brasil não é um Estado Democrático de Direito porque os trabalhadores brasileiros não têm acesso a uma vida humana digna através do atual salário mínimo de R\$ 380,00 mensais, o Congresso Nacional não está tratando com a devida responsabilidade à fixação do valor do salário mínimo nacional e, em consequência disso, há algo de errado em nosso país, pelo menos em se tratando de salário mínimo e assalariado.

2.7 TIPOS DE SALÁRIOS MÍNIMOS

A consolidação de um estatuto do assalariamento que tem como sujeito principal o assalariado, afiançado pelas proteções sociais do Estado, implica que a inserção dos indivíduos nesta estrutura passa necessariamente por sua condição salarial. Condição esta que permitiu uma relativa homogeneização social, uma vez que o pertencimento à sociedade, a identidade, os conflitos, o modo de vida, consumo etc. só são compreensíveis se vinculados a essa mesma estrutura.⁷⁸

Assim, o assalariamento foi uma forma de proteção do Estado, que atende diretamente aos anseios do capital, pois para esse importa o modo de vida da sociedade, o que essa consome, como essa se relaciona.

⁷⁷ Artigo 1º, caput e inciso III.

⁷⁸ CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 417.

O salário mínimo nacional, o salário profissional e o salário mínimo regional são institutos diferentes que guardam autonomia entre si,⁷⁹ e significam o mínimo que o trabalhador brasileiro poderá receber em troca de seu trabalho.

2.7.1 Salário mínimo nacional

O salário mínimo seja quando predeterminado diretamente pela lei, seja quando fixado por organismos adequados, dos quais participam representantes dos empregadores e dos empregados – solução adotada pela regulamentação internacional do trabalho – constitui um limite abaixo do qual não pode o contrato de trabalho estipular o correspondente salário.

Segundo Sússekind, os níveis mínimos de salário podem ser fixados da seguinte forma: a) para trabalhadores em geral (salário mínimo propriamente dito ou salário-suficiência); b) para os trabalhadores de determinada profissão, função ou categoria (salário profissional, que a Constituição, no seu artigo 7º, V, denomina equivocadamente “piso salarial”).⁸⁰

Ainda para o mesmo autor, o conceito de salário mínimo, segundo a legislação comparada, pode corresponder a três tipos de salários: a) salário vital, de índole material, em que se deve atender apenas ao custo das necessidades materiais do trabalhador; b) salário vital, de caráter pessoal, em que se deve ter em vista o custo das necessidades materiais e espirituais do trabalhador;⁸¹ e c) salário familiar, que deve atender ao custo das necessidades normais, sejam de ordem material ou, também, de natureza pessoal, do trabalhador e de sua família.⁸²

⁷⁹ Exigência do próprio artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, que veda a vinculação do salário mínimo.

⁸⁰ SÜSSEKIND et al., 2005, v. 1, p. 403.

⁸¹ Sússekind et al. (2005, v. 1, p. 403) cita como exemplo o Uruguai, que leva em conta as condições econômicas existentes numa região, para assegurar ao trabalhador um padrão de vida conveniente, satisfazendo as suas necessidades físicas, intelectuais e morais.

⁸² SÜSSEKIND et al., loc. cit.

É o salário familiar que tem tido grande aceitação na América Latina e vem sendo adotado no Brasil, desde a Constituição Federal de 1946.⁸³

Portanto, o salário mínimo no Brasil deveria atender a finalidades biológicas e sociais do trabalhador e de sua família. Mas, na verdade, todos os sistemas que assim dispõem não podem calcular o seu valor mensal tendo em conta o número médio, ou modal, dos membros de uma família. Sússekind alerta que esse critério beneficia o trabalhador solteiro em confronto com o casado; o casado sem filho em cotejo com o de prole numerosa. Mas salienta que nem seria possível fixar valores variáveis segundo o tamanho da família porque isto levaria, inevitavelmente, à discriminação contra o casado.⁸⁴

Feitas essas considerações, o salário mínimo nacional é aquele pago ao trabalhador que não tiver salário profissional fixado pela sua entidade sindical representativa, nem pelo Poder Judiciário e nem por seu Estado. Trata-se de uma questão de exclusão, o salário mínimo nacional somente é pago aos trabalhadores que não têm fixado nem salário profissional e nem piso salarial estadual.

Enquanto na fixação do salário mínimo nacional, deve-se ter em vista apenas as necessidades normais do trabalhador e de sua família, a fim de evitar que o salário seja insuficiente para a consecução dos citados objetivos. Na determinação do salário profissional cumpre atender, ademais, à natureza da atividade empreendida, às qualidades exigidas do trabalhador para sua execução e às possibilidades econômicas das empresas da respectiva categoria.⁸⁵

2.7.2 Salário profissional

Sússekind apresenta as formas de fixação do salário profissional:

⁸³ Artigo 157, inciso I, da CF/46.

⁸⁴ SÜSSEKIND et al., op cit., p. 404.

⁸⁵ Ibid., p. 412-413.

O salário profissional pode ser determinado por lei (de forma direta ou indireta), por convenção ou acordo coletivo ou, ainda, por decisão normativa ou laudo arbitral proferidos como solução de conflitos coletivos de trabalho. O salário profissional, quando fixado por lei, concerne, em regra, todo o território nacional, quando estipulado por convenção coletiva, decisão normativa ou laudo arbitral, tem sua incidência limitada ao âmbito de representação das entidades participantes da respectiva convenção ou do conflito do trabalho; quando resulta de acordo coletivo, a incidência é a empresa ou empresas acordantes.⁸⁶

O salário profissional, também denominado salário normativo, estipulado de forma direta por lei pode consistir na fixação direta de níveis mínimos para todos os que exercem determinada atividade profissional.⁸⁷ Já o de forma indireta outorga a certos órgãos integrantes da administração pública competência para estabelecer taxas mínimas de salário para os exercentes da atividade profissional, em serviços que o próprio Governo Federal administra ou confere, por concessão, a empresas públicas ou privadas. O primeiro caso configura o salário profissional absoluto, cujos níveis de mínimos integram as tabelas aprovadas por lei; no segundo caso, caracteriza-se o salário profissional relativo, cujos níveis são fixados e alterados por ato de natureza administrativa.

A fixação de salário profissional por lei – aqui não está a se falar dos pisos salariais estaduais – já teve muito discutida a sua constitucionalidade, devido à alegada interferência por parte do Estado em determinadas profissões, a ponto de fixar o salário mínimo.⁸⁸ Contudo, o Supremo Tribunal Federal⁸⁹ e o Tribunal Superior do Trabalho⁹⁰ afastaram as alegadas inconstitucionalidades.

⁸⁶ SÜSSEKIND et al., 2005 v. 1, p. 413.

⁸⁷ Na vigência da Constituição Federal de 1937, foram fixados salários profissionais mínimos via Lei, por exemplo: Decreto-lei n. 7.037/44 – jornalistas profissionais; Decreto-lei n. 7.858/45 – revisores de oficinas tipográficas; Decreto-lei n. 7.961/45 – empregados em empresas de radiodifusão.

⁸⁸ Catharino defendia que a fixação do salário profissional por Lei, na CF/46, infringia os princípios da generalidade da lei e da igualdade (CATHARINO, 1994, p. 250).

⁸⁹ Representação n. 745, a qual apreciou a inconstitucionalidade da fixação, por Lei, do salário profissional dos engenheiros, arquitetos e engenheiros agrônomos. O STF declarou apenas a inconstitucionalidade no tocante aos servidores sujeitos ao regime estatutário, não ficando, pois, abrangidos pela declaração de inconstitucionalidade os que têm sua relação de emprego regida pela CLT, quer sejam empregados de empresas privadas, quer sejam servidores da Administração Pública, direta ou indireta.

⁹⁰ RR 4.092/67, Relator Ministro Arnaldo Süssekind, o qual decidiu pela constitucionalidade da Lei n. 4.950-A, de 1966, alterada pelo artigo 82 da Lei n. 5.194, do mesmo ano, inclusive no que se refere aos profissionais contratados sob o regime da CLT, por pessoa jurídica de direito público interno.

O salário profissional fixado por acordo ou convenção coletiva é aquele que necessariamente tem a presença da entidade sindical de classe, representativa das categorias profissionais e econômicas. Através dos acordos coletivos – instrumento firmado entre a entidade de classe profissional e empresa –, ou das convenções coletivas – firmadas entre entidades de classe –, é estipulado o salário mínimo que será pago para os trabalhadores daquela determinada profissão, representada pela entidade de classe.

Tendo em vista que vige em nosso sistema o princípio da unicidade sindical,⁹¹ as entidades de classe têm por base territorial o município. Assim, estão mais próximas dos trabalhadores e são únicas a representar àquela categoria profissional de trabalhadores naquele município, o que permite que às entidades sindicais conheçam melhor às necessidades dos trabalhadores e as condições financeiras das empresas que guarnecem a base territorial.⁹²

A natureza do salário convencionado em acordo ou convenção coletiva é contratual, e a vontade dos trabalhadores e dos empregadores se manifesta indiretamente, no ato da negociação dos sindicatos.⁹³

O salário profissional poderá ser fixado por decisão normativa. Nesses casos, resultado da negociação coletiva inexistente por parte das entidades sindicais, que não obtiveram êxito em firmar convenção coletiva.

Ao salário profissional fixado pela Justiça do Trabalho dá-se o nome de salário normativo, e representa o mínimo salário que os empregadores poderão pagar a seus empregados.

Catharino ao comentar a intervenção judicial normativa, na questão da fixação do salário judicial normativo, diz que:

O Estado intervém, por intermédio do poder judiciário, para evitar, entre outras coisas, o desequilíbrio entre o salário nominal, ajustado individualmente, e o salário real. Este controle judicial é exercitado em processo coletivo e, ao nosso

⁹¹ Artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

⁹² Em algumas situações, a convenção coletiva poderá ter abrangência estadual ou nacional, dependendo da base territorial da entidade profissional.

⁹³ O artigo 444 da CLT dispõe: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

ver, é muito mais defensável que o exercido pela lei (por exemplo: fixação de salário profissional) porque, em juízo, as partes individualmente interessadas podem opinar, primeiramente dentro de seus sindicatos e, posteriormente, no decorrer da ação, por seu intermédio. Assim acontecendo, a fixação judicial é menos abstrata e mais orgânica que a legal, a qual por sua própria natureza é mais geral e menos objetiva.⁹⁴

O salário profissional normativo sofreu forte alteração em relação ao seu processamento, uma vez que a Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004, alterou substancialmente o artigo 114, acrescentando ao artigo o parágrafo segundo, que exige que para o ajuizamento da ação de dissídio coletivo de natureza econômica será necessário o comum acordo das partes.⁹⁵ Ora, se as entidades sindicais não firmaram convenção coletiva é porque não estão de comum acordo, logo, dificilmente, uma parte acenará para a outra com o consentimento para o ajuizamento da ação. Com isso, mais uma vez, o prejudicado é o trabalhador que, talvez, nesse ínterim, ficará sem ter seu salário mínimo profissional reajustado.⁹⁶

⁹⁴ CATHARINO, 1994, p. 383-384.

⁹⁵ Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ... § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁹⁶ A jurisprudência do TST ainda não firmou posicionamento acerca da obrigatoriedade do comum acordo para o ajuizamento da ação. **Pela dispensa da concordância expressa:** RODC - 474/2006-000-03-00, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ 28.09.2007: DISSÍDIO COLETIVO COMUM ACORDO ENTRE AS PARTES - JURISPRUDÊNCIA DO TST PRESSUPOSTO PROCESSUAL ANÔMALO ARGÜIÇÃO RENOVADA EM RECURSO ORDINÁRIO EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. 1. A Emenda Constitucional 45/04, no entender desta Corte, ressalvado entendimento pessoal deste Relator, não reduziu o exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, nem sequer lhe conferiu contornos de juízo arbitral, mas tão-somente criou pressuposto processual anômalo, consistente na necessidade do mútuo acordo entre as partes em conflito para a instauração do dissídio coletivo, excepcionadas as hipóteses de greve em serviço essencial, nas quais o Ministério Público pode suscitar isoladamente o dissídio. 2. Adotando interpretação flexível do art. 114, § 2º, da CF, a jurisprudência do TST tem admitido a hipótese de concordância tácita com o ajuizamento do dissídio coletivo, com o intuito de facilitar o acesso dos entes coletivos à composição pela via do poder normativo desta Justiça Especializada. Nesse sentido, deu substancial guinada em sua jurisprudência anterior, concernente aos demais pressupostos processuais para o ajuizamento de dissídio coletivo, facilitando o acesso às Cortes Laborais. **Pela exigência do comum acordo:** RODC - 851/2005-000-12-00, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DJ 28.09.2007: COMUM ACORDO. AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DO COMUM ACORDO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, COM A REDAÇÃO DADA PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 45. CONSEQUÊNCIA. A Emenda Constitucional 45, de 8 de dezembro de 2004, trouxe mudanças significativas no âmbito dos dissídios coletivos. A alteração que vem suscitando maiores discussões diz respeito ao acréscimo da expressão "comum acordo" ao § 2º do art. 114 da Constituição da República. O debate gira em torno do consenso entre suscitante e suscitado como pressuposto para o ajuizamento do dissídio coletivo. A jurisprudência desta Corte consagra o

O salário mínimo normativo poderá ainda ser fixado por laudo arbitral, o qual é a decisão proferida por um árbitro escolhido pelas partes, num conflito coletivo de trabalho; terá o efeito de decisão irrevogável, de natureza não judicial, mas cujo cumprimento é exigível; a arbitragem é um procedimento alternativo do dissídio coletivo, com o qual não se confunde por seu caráter privado e não jurisdicional.⁹⁷

2.7.3 Salário mínimo regional (piso salarial estadual)

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, *caput* e inciso V, dispôs que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. Por sua vez, o artigo 22, *caput* e inciso XVI, diz que compete privativamente à União, legislar sobre a organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício de profissões, sendo que o parágrafo único do mesmo artigo autoriza os Estados, através de Lei Complementar, a legislar sobre questões específicas das matérias tratadas pelo artigo.

Consoante a isso, foi aprovada e sancionada a Lei Complementar n. 103, de 14 de junho de 2000, de iniciativa do Governo Federal, que autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir piso salarial a que se refere o artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal de 1988.

A institucionalização de pisos salariais estaduais tem objetivos específicos, os quais, de uma maneira geral, é beneficiar os trabalhadores, esperando-se, com isso, que os salários mínimos estaduais estejam mais de acordo com suas realidades, do que o salário mínimo nacional.

De maneira específica, pode-se apontar que um dos objetivos é atingir a mão-de-obra não qualificada e não sindicalizada. E, na medida em que um piso salarial é fixado institucionalmente, se condiciona à definição da maioria dos demais salários da estrutura

entendimento segundo o qual o comum acordo exigido para se ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, conforme previsto no § 2º do art. 114 da Constituição da República, constitui-se pressuposto processual cuja inobservância acarreta a extinção do processo sem resolução de mérito, nos termos do inc. VI do art. 267 do CPC. Recurso Ordinário de que se conhece e a que se nega provimento.

⁹⁷ Artigo 114, § 1º e 2º, da Constituição Federal de 1988, combinado com o artigo 7º da Lei n. 7.783/89.

salarial, limitando a dispersão dos salários. O segundo objetivo específico complementa o primeiro, o seu propósito é definir, por meio de intervenção governamental, o piso dos salários para as categorias de trabalhadores de setores econômicos menos organizados. Tende, dessa maneira, a diminuir os diferenciais de salários entre os trabalhadores de categorias de menor e maior poder de barganha nas negociações coletivas. Outra função dos pisos salariais estaduais que pode ser apontada são os reflexos que causam nos acordos coletivos, devido às dificuldades para se reconhecer situações de igualdade ou desigualdade, no que concerne às funções que são desempenhadas no mercado de trabalho, especialmente em relação à multiplicidade de sindicatos profissionais.

Os pisos a que se refere à Lei Complementar n. 103 são estabelecidos pelos acordos e convenções coletivas de trabalho firmado pelas entidades sindicais, através da livre negociação e sem interferência do Estado. Portanto, a abrangência desta Lei é limitada, não se aplica aos trabalhadores que tenham convenção ou acordo coletivo de trabalho e aos servidores públicos municipais, consoante o artigo 1º, *caput*, e parágrafo primeiro, inciso II, da Lei Complementar.

Assim, através da regulamentação de um dispositivo constitucional, abriu-se a possibilidade de instituir um valor mínimo para os salários em geral, acima e desvinculado do salário mínimo nacional, que até então era o piso geral de salários para a economia brasileira.

Os pisos salariais estaduais guardam algumas similitudes com os salários profissionais, sobretudo ao que diz respeito ao fato dos governos estaduais poderem observar as características das suas economias – principalmente dos seus trabalhadores e de suas empresas – para assim fixarem pisos mais próximos a suas realidades.

Não se pode deixar de registrar que os pisos salariais estaduais suscitam críticas por parte da doutrina e algumas leis que fixaram pisos estaduais já foram objeto de ação direta de inconstitucionalidade.⁹⁸

⁹⁸ Por exemplo, ADI 2358-6 movida pela Confederação Nacional da Agricultura contra o Governo do Estado do Rio de Janeiro e a Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro, que buscava a declaração de inconstitucionalidade da Lei n. 3.496/2000 do Estado do Rio de Janeiro que fixou pisos salariais estaduais. (Relator Ministro Marco Aurélio, DJ 27.02.2004).

Süssekind critica que a Constituição Federal rotulou equivocadamente de “piso salarial” o que, na verdade, é salário profissional, uma vez que deveria ser proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (inciso V do artigo 7). Em qualquer unidade da Federação brasileira as múltiplas atividades profissionais não têm a mesma extensão e complexidade. Por conseguinte, fixar um “piso salarial” para todos os trabalhadores de um Estado ou do Distrito Federal, como se fosse salário mínimo, é, segundo o autor, inconstitucional. Trata-se de uma simulação para diversificar o valor do salário mínimo que a Lei Maior, sem bons fundamentos, unificou.⁹⁹

Bastos diz que pode perfeitamente o Estado fixar o piso salarial, na forma do artigo 22, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, uma vez que somente a Lei federal tem condições de estabelecer uma quantia unificada em âmbito nacional. Por isso, eventual transferência de atribuição para fixar salário só pode incidir sobre os pisos e não sobre o mínimo.¹⁰⁰

2.7.4 Salário-família e salário mínimo

Catharino explica que a idéia de ser paga ao trabalhador uma retribuição proporcional aos seus encargos familiares muito se deve ao socialismo católico. Foi o Papa Leão XIII que a esboçou como princípio na célebre encíclica *Rerum Novarum* de 15 de maio de 1891. Como a encíclica não falava explicitamente em salário familiar, os intérpretes católicos se dividiam no sentido se era um tipo de salário recomendado pelo Leão XIII, ou se decorria de uma obrigação moral. Com a publicação da encíclica *Quadragesimo Anno* de Pio XI, em 15 de maio de 1930, as dúvidas se dissiparam, a idéia

⁹⁹ SÜSSEKIND, 2004, p. 175.

¹⁰⁰ BASTOS, Celso Ribeiro. Salário mínimo é o mesmo que piso salarial? **Jus Navegandi**, Teresina, ano 4, n. 42, jun.2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1157>>. Acesso em: 20 jan. 2007.

de subsídio familiar ganhou foros de princípio imperativo: “Em primeiro lugar, dever-se-à pagar ao operário um salário suficiente para sua subsistência e a de sua família.”¹⁰¹

No Brasil, em 03 de outubro de 1963, foi sancionada a primeira Lei que instituiu o salário-família – Lei n. 4.266 – que garantiu o direito ao salário-família não só aqueles que recebiam salário mínimo,¹⁰² mas para todos os empregados de empresas vinculadas à Previdência Social, a ser pago por filhos de até catorze anos de idade.¹⁰³

Embora a Constituição Federal de 1946 dispusesse que o salário mínimo deveria satisfazer as necessidades normais do trabalhador e da sua família, foi a Constituição Federal de 1967 que manteve entre os direitos sociais do trabalhador, o salário-família aos seus dependentes, atenta ao que vigorava no país, através de legislação infraconstitucional.

Atualmente, o salário-família é um benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ 676,27, para auxiliar no sustento dos filhos de até catorze anos incompletos ou inválidos.¹⁰⁴

De acordo com a Portaria n. 142, de 11 de abril de 2007, o valor do salário-família será de R\$ 23,08, por filho de até catorze anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 449,93. Para o trabalhador que receber de R\$ 449,94 até R\$ 676,27, o valor do salário-família por filho de até catorze anos incompletos ou inválido, será de R\$ R\$ 16,26.

Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados e os avulsos. Os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não

¹⁰¹ CATHARINO, 1994, p. 758-759.

¹⁰² Art.1º da Lei n. 4.266/63: “O salário-família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos.”

¹⁰³ Antes disso, vigia o Decreto-lei n. 3200, de 19 de abril de 1941, que dispunha que era devido o abono familiar aos que, exercendo qualquer modalidade de trabalho, possuísse oito ou mais filhos. Após, veio a Lei n. 4.242, de 17 de julho de 1963, que passou a ser devido o abono familiar para quem tivesse a partir de seis filhos.

¹⁰⁴ São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento (BRASIL, [2007]).

recebem salário-família. Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.¹⁰⁵

O salário-família não é um direito somente dos empregados e trabalhadores avulsos que percebam até um salário mínimo mensal, importando, para fins de recebimento, a observância do teto imposto pela Portaria n. 142.

Desta forma, o empregado com filhos de até catorze anos que receba salário mínimo nacional terá direito ao salário-família e, em relação aos empregados que recebam salário profissional ou salário mínimo regional, terão direito desde que não recebam acima do teto imposto pela Portaria em vigor.¹⁰⁶

Barros salienta que se o empregado estiver com o contrato suspenso, recebendo benefício previdenciário, o salário-família será pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). As reclamações alusivas a esse período são da competência da Justiça Federal e o réu será o INSS. Na hipótese de o marido e de a mulher serem empregados, receberão cotas distintas de salário-família e, se possuírem mais de um contrato de trabalho, ser-lhe-ão devidas tantas cotas quantos forem os contratos.¹⁰⁷

Süssekind diz que o salário mínimo e o salário-família no Brasil deveriam atender as finalidades biológicas e sociais do trabalhador e de sua família. Mas que, na verdade, todos os sistemas que assim dispõem não podem calcular o seu valor mensal tendo em conta o número médio, ou modal, dos membros de uma família. Esse critério beneficiaria o trabalhador solteiro em confronto com o casado; o casado sem filho em cotejo com o de prole numerosa. E nem seria possível fixar valores variáveis segundo o tamanho da família porque isto levaria à discriminação do trabalhador casado. Daí entende-se que o salário mínimo de caráter familiar é atendido com o complemento alusivo ao abono ou salário-família. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 cogita também do salário-família no seu artigo 7º, XII. O criticável é que, até hoje, esse complemento compulsório

¹⁰⁵ Informações retiradas de: BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Benefícios**. Brasília, 2007. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/pg_secundarias/beneficios_11.asp>. Acesso em: 12 out. 2007.

¹⁰⁶ Súmula 254 do TST: “O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a certidão respectiva.”

¹⁰⁷ BARROS, 2006, p. 770.

não leve em conta a esposa do empregado e os filhos entre catorze e dezoito anos matriculados em cursos básicos ou de formação profissional.¹⁰⁸

¹⁰⁸ SÜSSEKIND et al., 2005, v. 1, p. 4.