



COMO REMUNERAR O TRABALHO?

Salário digno não é apenas salário mínimo, precisa suprir as necessidades vitais dos trabalhadores e de sua família e cumprir indicadores de equidade e de mérito.

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho – Professor de Direito Trabalhista da FGV EAESP, titular da Cadeira nº 21 e diretor de Relações Internacionais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.
E-mail: jorge.filho@fgv.br

Resumo

Objetivo: discutir o conceito de salário digno, que ganhou relevância com a Agenda 2030 das Nações Unidas.

Estado da arte: enquanto o conceito de salário mínimo está consolidado na literatura e na legislação, o de salário digno ainda merece ser desenvolvido e compreendido, pois é um parâmetro importante dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Originalidade: a visão inovadora proposta é a de que o conceito de salário digno não deve se confundir com o de salário mínimo. Ele deve considerar diferentes necessidades familiares e, além disso, pode ser expandido para um conceito que leva em conta indicadores de equidade e observe ainda diferenciações por produtividade, perfeição técnica e experiência do trabalhador na função e na empresa e, quando isso não resultar em discriminação indevida, na sua escolaridade.

Impactos: o artigo pode apoiar trabalhadores, organizações da sociedade civil, empresas e governo a expandirem o conceito de salário justo a se pagar aos trabalhadores.

Palavras-chave: salário digno, salário mínimo, salário de igual valor, dignidade da pessoa humana.

Todo contrato de trabalho apresenta obrigações expressas e outras subentendidas, mas duas delas sobressaem em relação às demais. Por parte do empregado, merecem destaque as obrigações de permanecer à disposição do empregador e cumprir todas as determinações que sejam compatíveis com as suas forças e que não sejam ilegais, imorais ou contrárias ao objeto do contrato. Essas obrigações normalmente são definidas pelos institutos que tratam da duração do trabalho. Por parte do empregador, salienta-se a obrigação de remunerar o tempo que o empregado ficou à sua disposição e o trabalho por ele desempenhado no referido período. As demais obrigações, como o dever de respeito recíproco, o dever de lealdade, o dever de respeito à imagem e ao nome, entre tantas que poderiam aqui ser mencionadas, são acessórios dessas duas principais obrigações e, de certa maneira, orbitam em torno delas.

É nesses dois temas que vemos com maior clareza a intervenção do Estado na relação entre os particulares, restringindo a autonomia de suas vontades, característica do direito do trabalho, que o levou à sua emancipação do direito civil. Ao estipular limites para a duração do trabalho e fixar um salário mínimo, o Estado impõe limitações à liberdade de contratar dos particulares. Eles passam a não poder convenicionar duração do trabalho superior ou remuneração inferior à definida pelo legislador. No que tange ao salário, particularmente, os limites mínimos impostos pelo legislador não são os únicos. Há também as definições de piso salarial firmadas pelos sindicatos em suas negociações coletivas.

Definir, portanto, o que é um salário digno, escopo das políticas salariais de todos os países do mundo, é uma tarefa muito importante e objetivo deste artigo de posicionamento, elaborado com base na revisão da legislação trabalhista brasileira, em confronto com os principais documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). O tema ganha ares de dramaticidade no momento em que a pandemia de Covid-19 trouxe consequências catastróficas para o mercado de trabalho global e em que a inflação global decorrente dela e da guerra Rússia-Ucrânia impôs perdas de poder aquisitivo para trabalhadores dos mais distantes rincões do planeta.

O impacto desse conflito bélico no poder aquisitivo dos trabalhadores, aliás, resgata importante relação entre direito do trabalho e paz mundial. Se é certo que a guerra implica perda de postos de trabalho, aumentos de preço e outros fatores que impactam a economia global, igualmente certo é que a justiça social também é essencial para a paz. Na Declaração de Filadélfia, de 1944¹, a OIT reafirmou o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabeleceu as quatro ideias fundamentais que constituem seus valores e princípios básicos até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Pela simples leitura dessas quatro ideias fundamentais, pode-se concluir que a ideia de salário digno está no centro da ideia de justiça social, sendo, na visão da OIT, essencial para que se logre a paz permanente.

O QUE É SALÁRIO MÍNIMO

É preciso esclarecer, como premissa, que salário digno e salário mínimo são conceitos próximos, mas não sinônimos. Salário mínimo é o mínimo que uma pessoa deve receber para ter assegurada sua sobrevivência e de seus familiares com dignidade. Já salário digno corresponde também à retribuição adequada pelo trabalho desempenhado, com todas as suas particularidades.

As duas definições não se confundem, mas uma representa importante parâmetro para identificação da outra. Se salário mínimo é o mínimo que uma pessoa precisa receber, o salário digno não pode ser inferior a ele, razão pela qual é preciso bem compreendê-lo.

Para a OIT, salário mínimo é o “montante da remuneração que a um empregador é exigido pagar aos assalariados pelo trabalho realizado durante determinado período, que não pode ser reduzido por acordo ou contrato individual”². Dos 187 Estados membros da OIT, 90% deles dispõem de alguma forma de salário mínimo. Em 6% deles, os salários mínimos são negociados, ou seja, fixados exclusiva ou principalmente por meio de convenções e acordos. Em uma parcela muito maior de países (84%), os salários mínimos são estatutários, fixados pelos governos, com ou sem consulta dos chamados atores sociais. Em vários desses países, os salários mínimos legais coexistem com salários coletivos mais elevados, que no Brasil chamamos de piso salarial para cada categoria³.

A definição de salário mínimo na legislação trabalhista infraconstitucional foi estabelecida no artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e jamais foi modificada. Segundo esse dispositivo de lei,

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 transporte⁴.

Quando a Constituição Federal de 1988 foi editada, em clara manifestação do otimismo típico de uma sociedade que finalmente vislumbrava um processo de redemocratização após uma ditadura de mais de duas décadas, o legislador não apenas incluiu o salário mínimo como um dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como ainda asseverou que ele deveria ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Determinou ainda que ele passasse por reajustes periódicos para preservar o poder aquisitivo. O grande acréscimo inserido pelo texto constitucional em relação ao mínimo existencial previsto na CLT foi prever o acesso à educação, para com isso o trabalhador poder sonhar com melhorias em sua condição de vida; e ao lazer, para que não viva para trabalhar, mas trabalhe para viver. Em suma, para que seus rendimentos lhe permitam existência fora do trabalho.

SALÁRIO MÍNIMO E REDUÇÃO DA DESIGUALDADE

Globalmente, estima-se que 327 milhões de trabalhadores recebam salário mínimo valor hora local ou até mesmo inferior. Esse número representa 19% de todos os trabalhadores assalariados com vínculo formal⁵. Os dados indicam que cerca de um em cada cinco trabalhadores do mundo recebem remuneração apenas capaz de garantir sua subsistência ou menos, ou seja, insuficiente para lhes assegurar uma vida digna.

Embora o objetivo principal do salário mínimo seja proteger os trabalhadores contra salários indevidamente baixos, ele também pode contribuir para reduzir as desigualdades salarial e de renda. Segundo a OIT⁶, isso depende de pelo menos três fatores-chave: a eficácia do salário mínimo, o nível em que é definido, e as características dos trabalhadores que o recebem. O primeiro deles compreende a extensão da cobertura legal e o nível de *compliance* – que, quando combinados, podem ser chamados de efetividade do salário mínimo. Para que o salário mínimo de fato contribua para a redução das desigualdades, é imprescindível que não seja apenas uma promessa legal, mas represente uma norma respeitada e seguida por todos os empregadores. Em segundo lugar, o valor estabelecido para o salário mínimo precisa ser adequado para viabilizar todas as necessidades vitais do núcleo familiar do trabalhador.

Por fim, cabe ter em mente a estrutura da força de trabalho de um país. O primeiro aspecto importante é identificar se os trabalhadores com baixa renda são assalariados ou autônomos. Estabelecer um salário mínimo adequado em um país onde quase ninguém o recebe porque a maior parte da força de trabalho está na informalidade representa uma promessa vazia que em nada contribui para a redução das desigualdades. O segundo aspecto é avaliar as características dos beneficiários do salário mínimo – particularmente, suas condições familiares. O mesmo salário mínimo que pode garantir existência digna para um jovem de classe média que reside com os pais e que objetiva com seu primeiro emprego poupar recursos para sua faculdade não atingirá o mesmo objetivo para o adulto casado e com quatro filhos em idade escolar e único provedor da família. A garantia de um salário idêntico para pessoas com necessidades distintas não garantirá sua igualdade; poderá, ao contrário, assegurar a desigualdade existente.

Se não é legalmente possível fixar salários mínimos distintos para trabalhadores com necessidades diversas, é preciso considerá-las ao estabelecer salário superior para aqueles que apresentem maiores necessidades. Não se pode admitir o mínimo, por mais generoso que seja, como padrão universal diante de necessidades sabidamente distintas. Pensando nisso, a Convenção nº 131 da OIT⁷ prescreve que o nível do salário mínimo deve envolver o diálogo social e ter em conta as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, bem como fatores econômicos.

A ONU também tem dedicado especial atenção à importância de uma remuneração adequada para a redução das desigualdades. Em sua Declaração Universal dos Direitos Humanos, enumera, entre os direitos humanos fundamentais, o de o trabalhador dispor de uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, existência compatível com a dignidade humana (Artigo 23^o)⁸. Em sua recente Agenda 2030, a ONU concentra-se especialmente em descrever o papel fundamental que as empresas têm na promoção do trabalho decente em suas operações e cadeias de abastecimento.

A pandemia de Covid-19, por sua vez, exacerbou a vulnerabilidade a que trabalhadores ainda estão submetidos. A fragilidade econômica por ela ocasionada tornou a provisão de salário adequado, conceito que, como se verá no próximo tópico, deve ser considerado mais amplo do que o de salário mínimo, ainda mais urgente e uma meta crucial para a ONU. Pensando nisso, o Pacto Global da ONU Brasil e a ONU Mulheres iniciaram o Movimento Salário Digno, que ambiciona garantir 100% de salário digno para funcionárias e funcionários, sejam eles(as) empregados ou terceirizados(as). Para tanto, objetiva promover e engajar toda a cadeia de suprimentos para desenvolver metas de salário digno.

SALÁRIO DIGNO

Como dito anteriormente, o salário mínimo estabelece importante parâmetro para a definição de salário dig-

no. Não é, contudo, suficiente. Como visto, o mesmo salário pode garantir existência digna para um trabalhador e não para outro, porque suas necessidades são distintas. As necessidades, é preciso dizer, não variam apenas de um indivíduo para outro, mas também de um momento de vida para outro. É comum as necessidades aumentarem no decorrer da vida com o crescimento de número de dependentes familiares e problemas de saúde.

Aos legisladores e governantes, ao estipular sua política remuneratória, assim como aos sindicatos, em suas negociações coletivas, cabe pensar em normas e regulamentações que levem em consideração as necessidades na fixação de auxílio-refeição ou auxílio-alimentação em valor crescente conforme o número de filhos e de outros dependentes. Aos empregadores, cabe ter a sensibilidade de remunerar melhor aqueles que apresentam mais necessidades, conforme naturalmente as situações permitidas por lei, e dar-lhes oportunidade de ascender a cargos mais bem remunerados. Boas estratégias remuneratórias, que atentem para as necessidades dos trabalhadores, podem, além de tudo, representar importante fator de motivação e de retenção de talentos, entre outros benefícios (Figura 1).

A ONU não estabelece expressamente um conceito para salário digno, mas esclarece, no portal mundial do Pacto Global: “Embora não haja uma definição universalmente aceita do que seja salário digno e de valor monetário que determine sua remuneração, a falta de consenso não é desculpa para a inação”⁹. O site do Pacto Global apresenta diversas iniciativas que apoiam as empresas na definição e operacionalização do salário digno¹⁰ e ressalta que não há como a abordagem ser simplista para um tema que envolve regulamentações legais, acordos setoriais, diálogos entre empregadores e trabalhadores, sistemas gerenciais de recursos humanos, práticas de compras e sistemas de pagamento nas cadeias produtivas.

O Pacto Global usa como guia para entendimento desses múltiplos fatores de determinação salarial a abordagem da iniciativa Fair Wage Network¹¹, que considera em seus parâmetros 12 dimensões (Tabela 1). Interessante notar que, por essa abordagem adotada pelo Pacto Global, salário digno, tido como aquele que provê condições para suprir as necessidades familiares, é apenas uma de 12 dimensões. Expandindo o conceito de salário digno, a Fair Wage Network pondera, por exemplo, que salários devem ser iguais para mesmos cargos em empresas similares e que a evolução dos salários deve acompanhar aquela do crescimento da empresa. Também prevê que salários devem refletir níveis distintos de educação, experiência profissional, habilidades e desempenho. Ou seja, respeitadas diversas dimensões de equidade, entram nos cálculos dos sistemas gerenciais de recursos humanos as diferenciações por produtividade, perfeição técnica e experiência.

Percebe-se, outrossim, que o salário mínimo deve ser o ponto de partida para a definição de salário digno e ainda de salário justo. Nenhum salário inferior ao mínimo pode ser considerado digno. Contudo, em algumas

Figura 1.

Estudos mostram evidências de benefícios para empresas que pagam salário digno

→	Redução na rotatividade no emprego: 41% em pequenas empresas e 19% nas grandes, diminuindo custos de recrutamento e treinamento;
→	Melhora na motivação e produtividade: 80% dos empregadores e 75% dos empregados indicam aprimoramento na qualidade do trabalho com a introdução do salário digno;
→	Redução do absenteísmo: aumentar em 1 dólar o salário mínimo real leva a um decréscimo entre 19 e 32% no absenteísmo por doença;
→	Aumento dos resultados financeiros das empresas: a PayPal atribui aumento de 15% na receita e de 28% nos lucros de 2018 para 2019 em grande parte à decisão de aumentar o salário dos empregados que ganhavam menos;
→	Melhora da qualidade e confiabilidade de fornecedores quando estes também pagam salário digno, de acordo com estudos preliminares baseados em entrevistas com empresas focais de cadeias de suprimentos;
→	Ganhos na reputação da empresa: estudo com empresas que implantaram o salário digno com suporte de organizações acreditadoras mostra que 78% delas perceberam ganho de reputação corporativa;
→	Diminuição de riscos e maior atratividade na captação de recursos, pois há tendência de investidores considerarem o salário digno em suas avaliações. Por exemplo, em 2021, a S&P Global introduziu critérios de salário digno no seu Corporate Sustainability Assessment, que são compulsórios para empresas em 11 setores com alta proporção de trabalhadores com salários baixos;
→	Conformidade a regulamentações, pois há tendência de padrões legais que incluam salário justo: organizações da sociedade civil vêm trabalhando para incluir esse tema na diretiva de sustentabilidade da União Europeia (EU Corporate Sustainability Reporting).

FONTE: BARFORD (2022)¹²

Tabela 1.

Dimensões de um salário digno ampliado

	DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
1	Pagamento de salários	Salário que é pago regular e formalmente de maneira integral aos trabalhadores.
2	Salário digno	Salário que assegura padrões mínimos de vida aceitáveis.
3	Salário mínimo	Salário que respeita as regulações de salário mínimo.
4	Salário prevalecente	Salário que é comparável ao de empresas similares do mesmo setor.
5	Pagamento das horas de trabalho	Salário que não gera um número excessivo de horas e que remunera adequadamente as horas regulares e as horas extras.
6	Sistemas de pagamento	Salário que leva a uma estrutura/composição salarial equilibrada entre o salário base e bônus/benefícios adicionais. Salário que reflete diferentes níveis de educação, habilidades e experiência profissional, além de recompensar o desempenho individual e coletivo. Salário que cumpre os regulamentos sobre pagamentos de seguro social e de férias pagas e que não é dominado por sanções salariais disciplinares.
7	Comunicação e diálogo social	Salário sobre o qual os trabalhadores recebem informações suficientes com antecedência (por um contrato de trabalho individual), durante o processo produtivo (por canais de comunicação regulares) e no momento do pagamento do salário (com um recibo detalhado). Salário que é negociado individual (por contrato individual) e coletivamente – notadamente por meio de negociação coletiva – entre o empregador e os representantes dos trabalhadores que são livremente aceitos na empresa.
8	Discriminação e disparidade salarial	Sistema de salários iguais para trabalho igual que não leva à discriminação salarial nem gera diferenciais salariais injustificados, muito altos e de crescimento muito rápido dentro da empresa.
9	Salários reais	Salário que progride ao menos em proporção ao aumento dos preços.
10	Participação dos salários	Salário que progride proporcionalmente com o crescimento das vendas e dos lucros da empresa e que não leva a uma queda na participação dos salários no crescimento do desempenho da empresa.
11	Custos do salário	Salário cuja progressão não conduza à redução drástica dos custos salariais nos custos totais de produção nem em percentagem do emprego.
12	Intensidade do trabalho, tecnologia e aperfeiçoamento profissional	Salário que progride com as mudanças na intensidade do trabalho, com conteúdos tecnológicos e com a evolução das habilidades e tarefas da força de trabalho.

FONTE: FAIR WAGE NETWORK

circunstâncias, pagar apenas o mínimo imposto por lei ou norma coletivamente negociada não garante retribuição digna ao trabalhador. O salário deve levar em consideração as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, observar relações de equidade e, ainda, produtividade, perfeição técnica e experiência do trabalhador na função e na empresa e, quando isso não resultar em discriminação indevida, a sua escolaridade.

NOTAS

1. International Labour Office (ILO), 1944. *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation adopted by the conference at its twenty-sith session*. Filadélfia: ILO. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/wcms_698995.pdf
2. International Labour Office (ILO), 1970. *Minimum Wage Systems: General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*. ILO.
3. International Labour Office (ILO), 2020. *Global Wage Report 2020–21: wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Genebra: ILO, 60 p.
4. Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Lex: coletânea de legislação: edição federal, v. 7*.
5. ILO, 2020, p. 16.
6. ILO, 2020, p. 17.
7. ILO, 1970.
8. United Nations, 1948. *Universal Declaration of Human Rights*. General Assembly Resolution 217 A. Paris: United Nations.
9. Recuperado de: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages>
10. Recuperado de: https://livingwages.unglobalcompact.org/#section3_3
11. Recuperado de: <https://fair-wage.com/12-dimensions/>
12. Barford, A., Gilbert, R., Beales, A., Zorila, M., & Nelson, J. (2022). The case for living wages: how paying living wages improves business performance and tackles poverty. *Business Fights Poverty*. <https://doi.org/10.17863/CAM.80370>