

SALÁRIO - Remuneração ou exploração da força de trabalho?

A FORÇA DE TRABALHO

O processo de produção, em todas as suas áreas, é composto por dois elementos básicos: **Os Meios de Produção e a Força de Trabalho.**

Marta Harnecker (1979) define estes dois elementos ao afirmar:

“Chamaremos MEIOS DE PRODUÇÃO a todos os objetivos materiais que intervêm no processo de trabalho.

*.....
A esta energia gasta durante o processo de trabalho chamaremos FORÇA DE TRABALHO”. – (1)**

É importante ressaltar que o termo “força de trabalho” pode ser empregado também no sentido de se referir ao contingente de pessoas dotadas de diferentes capacidades produtivas.

Assim, a capacidade de produção de uma sociedade está pautada no conjunto dos seus meios de produção e sua força de trabalho.

Diante do exposto, pode-se partilhar do pensamento de VILLAÇA (1967) que afirma:

*“A força de trabalho é uma das formas de riqueza nacional, talvez a principal, uma vez que toda a possibilidade de criação de riqueza deriva da aplicação de energia física e mental humanas, aos elementos constitutivos dos recursos básicos com que conta uma economia”. – (2)**

* (1) HARNECKER, Marta e Uribe, Gabriela - *Explorados e Exploradores*, São Paulo, Global, 1979, pág. 21.

* (2) VILLAÇA, M.J. *A Força do Trabalho no Brasil*. São Paulo. Pioneira 1967. pág. 41.

Assim, a sociedade atual é caracterizada pela especialização do trabalho, entretanto, seja qual for a atividade desenvolvida, o trabalhador irá dispende sua energia, seja ela **física** ou **mental**. O que irá diferir é exatamente o grau em que é empregado um ou outro tipo de força de trabalho.

Esta diferenciação irá fundamentar uma das primeiras formas da divisão de classes sociais, visto que as tarefas do tipo intelectual, de planejar, coordenar ou dirigir os trabalhos sempre foram específicas dos proprietários dos meios de produção ou dos participantes do grupo dos sacerdotes e estudiosos, tais como sociólogos, economistas, administradores, etc.

Esta classe é representada por aqueles que organizam as tarefas dos trabalhadores diretos ou seja, os que dispendem força física para realização de tarefas manuais ou operacionais e que, portanto, estão sujeitos à necessidade de uma maior reposição de energia aplicada ao trabalho.

VILLAÇA (1967) considera que a questão da classe trabalhadora no Brasil, vem sendo objeto de discussão há vários anos, principalmente no que se refere à necessidade de reposição da energia dispendida para a execução das tarefas que lhe são atribuídas.

Tendo em vista que este é um país onde a maior parte da população assalariada sofre de fome crônica e demais consequências advindas desta situação, a **referida autora** discute, então, a necessidade de que o poder público desenvolva um programa adequado para melhorar as condições de vida desta parcela da sociedade, quando assinala que:

*“As linhas mestras de tal programa consiste em oferecer a cada indivíduo boa alimentação conservando-lhe a cultura geral e profissional, preservando-se deste modo, a potencialidade do país, em termos de energia física e mental”. – (3)**

Diante do exposto, torna-se evidente a importância assumida pela questão da remuneração adequada da força do trabalho.

**(3) Id. Ibidem - pág. 140.*

SALÁRIO COMO FORMA DE REMUNERAÇÃO

Conforme afirmação de **TOLEDO** (1979), o salário é considerado como:

“Retribuição pecuniária estabelecida para um trabalho, fixada segundo o valor deste trabalho, sendo este resultante da avaliação da função e do mecanismo de oferta e procura do mercado”. – (4)*

A determinação desta retribuição é um dos pontos cruciais da atividade do administrador de Recursos Humanos em função da complexidade de seu significado e importância no contexto social.

Assim, a presente análise tem por função abordar estes dois aspectos principais.

CHIAVENATO (1936) coloca a questão do salário de forma bastante clara ao defini-lo como:

“ 1. É o Pagamento de um trabalho.

2. Constituir uma medida do valor de um indivíduo na organização.

3. Coloca uma pessoa em uma hierarquia de status dentro da organização”. – (5)*

Diante do exposto, fica evidenciada sua caracterização de troca, ou seja, o empregado dispense força de trabalho na forma de energia física e intelectual e recebe do empregador certa quantidade em dinheiro.

* (4) **TOLEDO, Flávio de** - *Dicionário de Administração de Recursos Humanos. Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1979, p. 103.*

* (5) **CHIAVENATO, Idalberto** - *Recursos Humanos. ED. Compacta, Atlas, 1985, p. 217.*

Sua importância é evidenciada quando se verifica que, em função deste elemento, o indivíduo se submete à rotinas diárias de realização das tarefas mais diversificadas.

Assim, o salário é compreendido como símbolo utilizado para representar a importância conferida pela empresa ao trabalho realizado. O grau desse conceito é determinado pela quantidade de esforço dispendido para a realização da tarefa, bem como pelo valor social do produto resultante desse trabalho.

Várias técnicas podem ser utilizadas na determinação do salário, entretanto, podem ser destacados alguns pontos comuns a todas elas, os quais são na verdade, fatores decisivos no processo:

- a) *O salário deve refletir o grau de complexidade da tarefa executada.*
- b) *Deve haver coerência entre o valor definido pela empresa e o valor praticado no mercado para trabalhos similares.*

Diante do exposto, visto que o salário é um forte indicador de status de cada função, pode-se inferir que tal elemento submete, pois, o empregado a uma hierarquia organizacional, que irá, também, acarretar influências na sua vida familiar e social.

Este caráter social se evidencia pelo fato de que é através do salário que o indivíduo irá satisfazer suas necessidades básicas de alimentação, educação, moradia, vestuário, bem como atividades de lazer e demais aspirações.

Entretanto, o fator principal, que irá definir a determinação do salário, é a negociação entre empresários e trabalhadores.

Nos grandes centros, este processo de negociação normalmente é feito através dos Sindicatos ou Associações dos empregados. É evidente que a inexistência destes mecanismos torna este processo bastante debilitado, já que permitiria aos patrões maior liberdade para estabelecer salários que lhes sejam mais adequados.

A determinação do salário mínimo é a forma de intervenção do governo na negociação do salário, configurando-se em uma forma especial de negociação salarial.

É importante ressaltar que fatores sociais e econômicos são responsáveis pelos índices a serem adotados nesse processo.

A existência de um " Exército Industrial de Reserva " à disposição do empregador é um destes fatores.

SOUZA (1981), esclarece sobre o que é este contingente da população a que denominamos Exército Industrial de Reserva como sendo:

“ a parte da população economicamente ativa de um país que não está empregada no núcleo capitalista do sistema como assalariada, mas que se encontra disponível para uma imediata incorporação a essas atividades”. – (6)*

Isto posto, a existência deste contingente de trabalhadores à disposição do empregador, gera a possibilidade de que o mesmo manipule os salários de forma a lhe propiciar maiores lucros.

Tal prática é possível devido a pressão que é exercida no mercado de trabalho a partir da disponibilidade de mão-de-obra no mercado de trabalho. Estes trabalhadores por falta de opção estão à disposição à qualquer taxa de salário.

Ainda de acordo com SOUZA, esta forma de análise sobre a determinação do salário contraria às teorias econômicas neo-clássicas. Tais teorias afirmam que em sociedades onde há excedente de mão-de-obra, o salário é determinado pela renda dos ocupados na pequena produção rural.

O pressuposto em que se fundamentam tais teorias é de que os camponeses são atraídos ao meio urbano pela comparação entre seu nível de vida e o nível dos salários. Assim, caso se constate elevada discrepância entre os dois itens, será elevado o índice de êxodo rural, forçando uma redução nos salários, e em função de um menor contingente de trabalhadores que permaneceram no campo, eleva-se a renda média do minifúndio. Diante do exposto, se dá novamente o equilíbrio, cessando o movimento migratório.

Importante nesta análise é se perceber que o trabalhador está sempre em busca de alcançar maiores índices salariais, a fim de otimizar seus benefícios bem como o seu padrão-econômico

* (6) SOUZA, Paulo Renato - *O que são Empregos e Salários*. São Paulo - Brasiliense. 1981. (Primeiros Passos).

SIGNIFICADO SOCIAL DO SALÁRIO

Afirmou-se anteriormente que o salário do indivíduo é o meio pelo qual ele irá satisfazer suas necessidades sociais e aspirações.

Para melhor compreensão das mesmas é importante analisar a teoria apresentada por MASLOW (1954) (7)*, que discute estas necessidades do indivíduo em relação ao trabalho.

Seu trabalho estabelece a existência de cinco níveis de necessidades, ou seja: necessidades físicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidade de estima e necessidade de auto expressão.

Por necessidades físicas compreende-se aquelas relacionadas à sobrevivência e manutenção fisiológica do corpo.

Necessidade de segurança não se restringe apenas a certeza de que atuais condições serão preservadas e não surgirá imprevistos ou situações indesejáveis para tirar a estabilidade econômica e psicológica. Parece haver no indivíduo a constante preocupação com suas condições na velhice. Entretanto a questão mais delicada se refere à segurança psicológica, ou seja, confiança em suas habilidades para lidar com novas situações.

O desejo de sociabilidade, fortemente revelado na maioria dos indivíduos, está adistrito às necessidades sociais. O indivíduo quer ser reconhecido como parte de um grupo social, bem como alcançar níveis mais elevados na escala hierárquica do mesmo.

A necessidade de estima se refere à reputação, reconhecimentos, auto-respeito e amor, encontra-se bastante relacionada a anterior.

Finalmente, MASLOW coloca a necessidade de auto-afirmação, que impede o indivíduo a expressar-se independente da aprovação ou não dos demais.

Esta busca de auto-afirmação leva à criação de um processo de realização pessoal.

Os cientistas do comportamento e da administração científica concordam com a importância de que a empresa ofereça condições para que todas estas necessidades sejam plenamente satisfeitas. Desta forma os reflexos seriam imediatos ao aumento da produtividade e redução dos índices de rotatividade de mão-de-obra e absenteísmo.

Entretanto, a plena realização do indivíduo não se restringe apenas ao aspecto profissional. Existem outros aspectos "fora do trabalho a serem considerados.

* (7) MASLOW, Abraham - *Motivation and Personality*, Apud. CHIAVENATO, I - *Recursos Humanos* - Ed. Compacta. São Paulo. Atlas. 1985. pg. 48.

Diante disso, NEWMAN (1909), apresenta o seguinte quadro.

Quadro nº 01 - "Necessidades Humanas Relacionadas com o Trabalho" (8) *

Necessidades	Satisfações "diretas ou" no trabalho	Satisfações "indiretas" ou "fora do trabalho"
Necessidades físicas	"Condições de Trabalho	Dinheiro para comprar coisas necessárias
Necessidades de segurança	Segurança Psicológica	Segurança Econômica
Necessidades sociais	Sociabilidade, pertencer a um grupo, status dentro da empresa	Dinheiro para obter status social, título reconhecido em empresa reputada
Necessidades de auto-expressão	Auto-afirmação, poder, sentido de realização, possibilidades de crescimento	Aumento da capacidade de se dedicar a hobbies, dinheiro para buscar poder.

*(8) NEWMAN, Willian M. et al - *Administração Avançada* - São Paulo, Atlas 1980, pg. 159.

Tendo em vista que uma sociedade capitalista como é o caso do Brasil, as satisfações "fora do trabalho" acima referidas, dependem grandemente do dinheiro, a população assalariada se vê, cada vez mais distanciada da plena realização de suas necessidades.

Assim, o salário assume um novo significado que não o de simples troca pela força de trabalho, mas sim o de meio para que o trabalhador possa pelo menos, satisfazer suas necessidades básicas.

Desta forma, passa então à representar status-social, uma fonte de auto-respeito, uma via de acesso à segurança.

É evidente que poderia-se afirmar que tais necessidades, principalmente aquelas que representam o status, tratam-se de convenções sociais criadas pelo próprio indivíduo. Mas é importante ressaltar, também que tais convenções sempre existiram e portanto se incorporaram aos valores culturais das mais diversas sociedades.

Problema importantíssimo já mencionado anteriormente e que deve ser retomado, refere-se a necessidade de que o salário possa propiciar ao indivíduo, plenas condições à reposição da energia dispendida para o trabalho, bem como à sua família, condições propícias ao desenvolvimento adequado física, mental e culturalmente, dentro de um nível de vida normal.

Diante do exposto, parece estar clara a implicação direta do salário na determinação das condições sociais para que propicie um plano educacional voltado ao aprimoramento da força de trabalho e à preparação de bases adequadas ao desenvolvimento econômico-nacional.

SALÁRIO – MÍNIMO NO BRASIL

Através do "Tratado de Versalhes" (1929), o Brasil assume o compromisso de regulamentar e organizar as relações de trabalho, visando a melhoria das condições dos trabalhadores, assegurando-lhes nível de vida sem maiores preocupações de acordo com sua realidade social.

Desta forma, o salário mínimo discutido já no século XIX tornou-se universal, porém, revestido de uma nova conceituação: deixou de ser o mínimo fisiológico para assumir a categoria de um salário que permita a manutenção de condições mínimas de saúde e decência.

No Brasil, entretanto, o mínimo estabelecido é a subsistência, considerando-se como população alvo, o trabalho sem qualquer qualificação profissional, para um orçamento individual.

Instituído pelo Presidente da República, Getúlio Vargas, através da Lei nº 185, de 1936, o salário mínimo é definido através do artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho como:

“A contra prestação mínima, devida e paga 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.”.

O reajustamento do valor do salário mínimo, por ser atribuição do Governo Federal, sofre também influências políticas. Em princípio, o cálculo dos reajustes deve ser feito através do índice de variação de preços dos produtos mínimos necessários ao trabalhador para satisfazer suas necessidades, mantendo o seu padrão de vida inalterado.

SABÓIA (1987), em sua análise recentemente publicada, analisa a atual situação do salário mínimo no Brasil:

“Criado na época do Estado Novo passou por períodos de altos e baixos. Muitos mais baixos de que altos, é verdade... Um dos períodos mais desfavoráveis ocorreu durante o Governo Dutra, quando seu valor manteve-se fixo (sem reajustes), apesar da inflação existente. A melhor época do salário mínimo durou pouco. Ela ocorreu nos anos do Governo Kubitschek, quando uma política de reajustes mais generosos permitiu uma certa elevação em seu nível real. Desde então, as perdas se acumularam. Inicialmente devido à aceleração inflacionária durante o Governo Goulart. Seguiram-se os anos de “arrocho salarial” da ditadura. A partir daí, após um breve período de estabilização, na segunda metade dos anos 70, as perdas voltaram a se acumular no início da década de 80, quando a inflação partiu para um novo processo de aceleração”. (9)*.

Os reajustes do salário mínimo, portanto, foram diversos (anexo), observando-se sempre o critério exposto que, em momento algum da história considerou aspectos importantíssimos, tal como o fato de que na sociedade moderna, qualquer indivíduo, independente de classe social ou nível cultural, tem como

* (9) SABOIA, João - *Salário Mínimo, Tragédia Brasileira - Folha de São Paulo - São Paulo, 07 de julho de 1987.*

aspiração a ascensão social e/ou elevação de seu padrão de vida.

Assim o critério tem sido tão somente a sobrevivência, ou seja, o mínimo fisiológico e não mínimo social.

É importante ressaltar que, não obstante o fato de ser o Brasil a oitava economia do Mundo Ocidental, é alarmante a diferença que o separa das demais potências. Enquanto o salário mínimo vigente na França equivale a U\$ 750, no Brasil representa apenas U\$ 40. (10)*

BASTOS (1987), alerta para o fato de que o salário mínimo no Brasil, alcançou em junho de 1987, o índice mais baixo de seus 47 anos de existência.

“Ele representa hoje 37% de seu valor médio durante o ano de 1956, quando atingiu seu pico, 63% do valor obtido em 1973, em plena recessão do período Delfim Neto, 78% do valor assumido no início do Plano Cruzado (março/86), ou 80,7% de seu valor em janeiro deste ano”. (11)*

E ainda, de acordo com o DIESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos, o Brasil apresentava-se, em julho de 1986, com o menor salário mínimo entre cinco países do Continente Sul-Americano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão ora apresentada teve como escopo principal, discutir a questão do salário como remuneração da força, seja ela física ou intelectual, dispendida pelo trabalhador, procurando evidenciar sua implicação direta na qualidade de vida do indivíduo.

Assim, pode-se inferir que a remuneração da força de trabalho instituída através do salário, deveria proporcionar ao indivíduo, condições suficientes para satisfação de suas necessidades básicas e aspirações. Entretanto, o próprio processo de exploração da mão-de-obra e a constante busca de criação da mais-valia, transformam o trabalhador em classe oprimida ou explorada.

*(10) *Id. Ididem*

*(11) BASTOS, Thais - *Salário Mínimo chega ao nível mais baixo de sua história. Gazeta Mercantil, São Paulo, 25 de junho de 1987.*

Com o aprimoramento tecnológico das sociedades e o surgimento da divisão social do trabalho, emerge uma classe à qual são destinadas as tarefas não *especializadas: a classe operária*. É evidente o interesse da própria sociedade na preservação desta parcela do exército de mão-de-obra, o que gera a criação de instrumentos de opressão e submissão tanto econômica como ideológica.

A dominação ideológica ocorre desde o momento de criação do indivíduo até a dificuldade de acesso ao meio educacional, enquanto a econômica se dá através da discriminação do tipo de atividade desenvolvida pela classe operária, bem como a não valorização dos trabalhos manuais e operacionais.

Em trabalho publicado pelo CEDAC - Centro de Ação Comunitária de São Paulo, a questão também é abordada:

“Para que o operário se convença de que é inferior, a sociedade de classe produziu e alimenta um modo de pensar e de agir no qual o trabalho manual é considerado como inferior. Nesta sociedade existe um sistema de “promoção social” que mede os indivíduos pela sua falta de aptidão para o trabalho manual. Quanto menos apto para as atividades manuais e quanto mais apto às divagações e abstrações, mais valor tem o indivíduo”.
(12)*

Diante desta situação, o operário se depara com uma difícil condição de manipulação pela própria sociedade na qual está inserida.

No Brasil, em 1936, foi criado pelo Governo Federal o salário mínimo que deveria proporcionar ao trabalhador condições mínimas de sobrevivência, que lhe permitisse a reprodução da força de trabalho e realização de suas aspirações.

Entretanto, este artifício não modificou a situação vigente de exploração da mão-de-obra - não especializada, classe mais atingida pelos interesses da minoria detentora dos meios de produção.

* (12) CENTRO DE AÇÃO COMUNITÁRIA - O Trabalho - A Mercadoria. 2ª ed. São Paulo, Ed. Loyola - CEDAC. 1982. pág. 48.

Tal situação acaba por submeter o trabalhador a um processo crescente de pauperização que se reflete nas condições de vida, moradia e alimentação que lhe são impostas, obrigando-o a se instalar em pequenas residências cujo espaço físico é bastante restrito em função do número elevado de pessoas que constituem suas famílias. Como agravante, estas residências normalmente estão situadas em áreas periféricas das cidades, gerando o consumo de elevado percentual de sua renda com os meios de transporte para se dirigirem ao trabalho.

Os reflexos desta situação se fazem sentir diretamente na reprodução da força de trabalho, pois, via de regra, os filhos de famílias assalariadas são insetidos prematuramente no mercado de trabalho, reduzindo suas chances de frequentar os bancos escolares, o que dificulta, e até mesmo impede a sua especialização e, conseqüentemente, o seu acesso à atividades cuja remuneração lhe propicie ascensão social e melhoria nas condições de vida, bem como a satisfação de suas aspirações.

BIBLIOGRAFIA:

01. BASTOS, Thais - Salário Mínimo Chega ao Nível Mais Baixo de sua História. Gazeta Mercantil. São Paulo, 25 de Junho de 1987.
02. CENTRO DE AÇÃO COMUNITÁRIA - O Trabalho - A Mercadoria. 2ª Ed. São Paulo, Ed. Loyola-CEDAC, 1982.
03. CHIAVENATO, Idalberto - Recursos Humanos, Ed. Compacta, São Paulo Atlas, 1985.
04. HARNECKER, Marta e Uribe, Gabriela - Explorados e Exploradores. São Paulo, global, 1979.
05. MASLOW, Abraham - Motivation and Persoally, apud CHIAVENATO, Idalberto - Recursos Humanos. Ed. Compacta. São Paulo, Atlas, 1985.
06. NEWMAN, Willian M. - Administração Avançada. São Paulo, Atlas, 1980.
07. SABOIA, João - Salário Mínimo, Tragédia Brasileira. Folha de São Paulo, 07 de Julho de 1987.
08. SOUZA, Paulo Renato - O Que São Empregos e Salários. São Paulo, Brasiliense, 1981. (Primeiros Passos).
09. TOLEDO, Flávio de - Dicionário de Administração de Recursos Humanos. Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1979.
10. VILLAÇA, M.J. - A Força de Trabalho no Brasil. São Paulo, Pioneira, 1967.

AUTORA: CECILIA CESAR ELLER

Professora do Centro de Estudos Superiores de Londrina
Graduada em Ciências Sociais e Especialista em Administração de Recursos Humanos.