

“POR PRECISÃO”: O IMPACTO DO SALÁRIO MÍNIMO NO AGRAVAMENTO DAS VULNERABILIDADES DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Maria Aparecida Teixeira

RESUMO

Este artigo discorre sobre o impacto do salário mínimo nas vulnerabilidades do trabalhador brasileiro, demonstrando conexão com as necessidades básicas, como alimentação, saúde e moradia. A finalidade geral é analisar como o salário mínimo interfere na qualidade de vida dos trabalhadores e sua inserção social. Este trabalho evidencia-se pelo crescente debate sobre a eficiência do salário mínimo em assegurar um padrão de vida digno, principalmente em situações de aumento dos preços que geram desigualdades sociais. Por meio de uma pesquisa histórica e teórica, o artigo analisa as políticas sociais referentes ao salário mínimo, bem como sua atuação na proteção de direitos dos trabalhadores. Por fim, finaliza-se que, sem o salário mínimo justo, as vulnerabilidades encaradas pelos trabalhadores tendem se a intensificar e impossibilitar o acesso à uma vida digna.

Palavras-chave: Salário mínimo; políticas salariais; qualidade de vida; vulnerabilidades sociais.

ABSTRACT

This article discusses the impact of the minimum wage on the vulnerabilities of Brazilian workers, demonstrating its connection with basic needs, such as food, health and housing. The general purpose is to analyze how the minimum wage interferes with the quality of life of workers and their social inclusion. This work is evidenced by the growing debate about the efficiency of the minimum wage in ensuring a decent standard of living, especially in situations of rising prices that generate social inequalities. Through historical and theoretical research, the article analyzes social policies related to the minimum wage, as well as its role in protecting workers' rights. Finally, it concludes that, without a fair minimum wage, the vulnerabilities faced by workers tend to intensify and make it impossible for them to have access to a decent life.

Keywords: Minimum wage; wage policies; quality of life; social vulnerabilities.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo discorrer sobre o impacto do salário mínimo no agravamento das vulnerabilidades do trabalhador brasileiro. O trabalho se dispõe a refletir sobre as condições em que se estabeleceu uma remuneração adequada e justa. Expõe as fragilidades de um mercado desigual e os desafios de uma política de bem estar social.

O exposto no artigo tem por finalidade geral pesquisar como a política do salário-mínimo no Brasil favorece para o aumento das vulnerabilidades dos empregados, fundamentando tanto perspectivas econômicas quanto sociais. O objetivo específico é examinar os impactos do salário mínimo sobre a melhora de vida desses empregados, sua situação de trabalho e as adversidades enfrentadas no cenário de uma economia determinada por desigualdades estruturais.

A justificativa desse artigo está na importância da temática para o entendimento dos impactos das políticas públicas na vida de milhares de assalariados brasileiros. O salário mínimo independente de sua finalidade fundamental de assegurar um padrão básico de sustento, que pode agravar na precariedade e vulnerabilidade desses trabalhadores, principalmente em um país com grandes indicadores de informalidade e discrepâncias como o Brasil.

Em primeiro lugar, discorreremos nesse trabalho sobre o momento histórico no Brasil em que foi fundado o salário mínimo, com suporte em fontes legislativas desde o governo de Getúlio Vargas. Em segundo lugar, estudaremos a teoria do salário enfatizando os principais avanços teóricos e seus envolvimentos práticos para o mercado de trabalho brasileiro.

Em seguida, examinaremos as políticas sociais referentes ao salário mínimo e como elas atuam diretamente na vida dos empregados. Em terceiro lugar, aprofundaremos a relação entre o valor do salário mínimo e a qualidade de vida do trabalhador. Por fim, apresentaremos as considerações finais, desenvolvendo uma reflexão sobre as adversidades e as possíveis soluções para minimizar as vulnerabilidades enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DO SALÁRIO-MÍNIMO

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, a partir do discurso do historiador Arnaldo de Castro, a origem do salário:

“Especificamente salário vem da palavra *salarium* do latim no Império Romano que deriva da palavra sal. Porque, o sal foi um produto muito apreciado pelos romanos porque ele tem algumas propriedades muito específicas primeiro porque ele é excelente pra cicatrização de feridas e também para a conservação de alimentos e para dar gosto de alimento. Exatamente por isso que o sal foi considerado um alimento sagrado, uma dádiva da deusa Salus, a deusa da saúde. E aí vem a palavra salário, exatamente porque os soldados romanos recebiam como pagamento, muitas vezes, uma porção de sal. Depois o sal passa a ser uma base de cálculo para se estabelecer o pagamento dos serviços prestados pelo trabalhador” (TST, 2020).

A partir da citação, podemos compreender que sal era uma mercadoria de troca por trabalhos prestados pelos soldados romanos. No Brasil, a situação não era diferente, visto que, a moeda de troca do trabalho braçal de trabalhadores brasileiros era a garantia de moradia, alimentação e vestuário.

Sendo assim, esses indivíduos não tinham uma remuneração fixa para realizarem compras de recursos essenciais para manter uma qualidade de vida. Essa situação foi alterada a partir de abril de 1.938, quando foi regulamentado o Decreto-Lei 399 (JUSBRASIL, 2019). Em relação ao valor estipulado, o mesmo aconteceu em 1º de maio de 1940 pelo Presidente Getúlio Vargas que consolidou, através do Decreto-Lei nº 2.162 de 1.940 que começou a vigorar em 8 de julho desse mesmo ano. Entretanto, o valor era estipulado por regiões onde cada lugar determinava um valor. Com isso, a discrepância era tamanha que na capital do país, sendo o Rio de Janeiro nessa época, o salário-mínimo correspondia a quase três vezes a mais do que o valor fixado no Nordeste (JUSBRASIL, 2019).

De acordo com o *site* da Biblioteca Nacional (2.020), embora o salário-mínimo tenha sido criado através de muita luta, greves e esforços pelos trabalhadores e sindicatos, durante décadas sua implementação realizada pelo presidente Getúlio Vargas, não foi motivada com o movimento dos trabalhadores. Desse modo, seu objetivo era de estratégia política para manter o controle sobre a sindicalização e o movimento trabalhista, com o intuito de centralizar o poder sobre os sindicatos e tirar parte da autonomia dos demais movimentos operários que tinham influência de ideologias anarquistas e comunistas.

Após Getúlio Vargas ter o controle dos sindicatos, a primeira ação realizada foi trazê-los para a órbita do Estado. Desse modo, foi estabelecido que eles só poderiam atuar se estivessem oficialmente reconhecidos e controlados pelo Ministério do Trabalho. Sendo assim, resultou no enfraquecimento do poder das lideranças sindicais independentes, garantindo assim, que os movimentos trabalhistas fossem supervisionados pelo Estado.

A segunda ação desse governo foi a posse de controle sobre os sindicatos que culminaram na redução de movimentos operários. Como última ação, o salário mínimo foi utilizado como meio de propagar propagandas políticas para enaltecer seu governo.

A partir disso, foi preconizado, através da Lei nº 2.162 de 1º de maio de 1.940 o seguinte:

Art. 1º Fica instituído, em todo o país, o salário-mínimo a que tem direito, pelo serviço prestado, todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, como capaz de satisfazer, na época atual e nos pontos do país determinados na tabela anexa, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 2º O salário-mínimo será pago na conformidade da tabela a que se refere o artigo anterior e que vigorará pelo prazo de três anos, podendo ser modificada ou confirmada por novo triênio e assim seguidamente, salva a hipótese do art. 46, parágrafo 2º, do Decreto-lei nº 399, de 30 de abril de 1938.

Art. 3º Para os menores de 18 anos, o salário mínimo, respeitada a proporcionalidade com o que vigorar para o trabalhador adulto local, será pago sobre a base uniforme de 50 % e terá como extremos a quantia de 120\$ por mês, dividido em 200 horas de trabalho útil, ou de 4\$8 por dia de oito horas de trabalho, ou, ainda, \$600 por hora de trabalho, e a de 45\$0 por mês, dividido em 200 horas de trabalho útil, ou de 1\$8, por dia de oito horas de trabalho, ou, ainda \$225 por hora de trabalho. (Brasil, 1.940).

Vale ressaltar que a CLT reproduziu o texto em 1.943 com seu art. 76 (BRASIL, 1943, art. 76). Além disso, o mesmo aconteceu com o artigo 7º, IV da Constituição Federal de 1.988 (BRASIL, 1.988, art. 7º, IV). Desse modo o conceito de salário seria:

Salário seria, desse modo, o conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego (arts. 457, caput, e 76, CLT). Ou seja, para essa noção celetista de salário, seria essencial não apenas a natureza contraprestativa da parcela, mas também a origem da parcela retributiva: somente teria caráter de salário parcela contraprestativa devida e paga diretamente pelo empregador ao seu empregado. (Delgado, 2002, p.6).

Assim, mantendo a noção celetista de salário-mínimo além da natureza contraprestativa da parcela, mas também de parcela retributiva devida e paga diretamente pelo empregador ao seu empregado.

3. TEORIA DO SALÁRIO

A teoria do salário de subsistência foi a primeira teoria levantada por economistas para explicar as diferentes abordagens do salário. Desse modo, essa teoria retrata o contexto da revolução industrial, onde o salário era visto como uma mercadoria de troca que poderia ser comprado e vendido no mercado. Além disso, essa teoria preconiza que o trabalhador deve receber apenas o necessário para continuar produtivo. Ademais, vale

ressaltar que não havia nenhuma preocupação com a qualidade de vida desses trabalhadores.

Essa teoria é contrária ao que o artigo 7º, IV da Constituição Federal de 1988 que:

Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e a da sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo sendo vedadas sua vinculação para qualquer fim. (BRASIL, 1.988, art.7º, IV).

De acordo com Campos (1.991 p. 133), explica que:

A teoria do salário de subsistência, cuja emergência pode ser melhor entendida através da observação das condições da estrutura econômica da época, basicamente dos fenômenos demográficos e do padrão de vida dos trabalhadores, preconizava, em síntese, que o trabalho era uma mercadoria como as outras, e que seu preço, o salário, dependia da subsistência do trabalhador.

A segunda teoria a ser mencionada é a fundo de salários. Segundo Farias (p. 3 s.d.):

A teoria do fundo de salários admitia que os recursos destinados ao pagamento de salários constituíssem quase que a totalidade do capital disponível de um período para outro, onde o capital constituía um fundo a partir do qual o salário era pago.

Essa teoria dependia do capital que tinha para pagar os trabalhadores. Esse fundo, era formado pela poupança dos capitalistas da época e o salário a ser pago para os trabalhadores teria que acontecer antes que os produtos do trabalho fossem vendidos no mercado. Além disso, pode-se perceber que o valor de salário era estipulado pela quantidade de trabalhadores e o tamanho do fundo de salários.

A terceira teoria levantada é da produtividade marginal. Segundo Fred Moseley (2.013), é a mais utilizada nos tempos atuais, em que o trabalhador produz ao seu contratado. Porém, pode-se perceber que essa teoria está associada com o capitalismo atual, que consiste em afirmar que não há exploração dos trabalhadores, visto que, recebem o salário pela sua contribuição na produção das empresas.

Contudo, esse autor contesta essa teoria, colocando a como "algo horrível, pois é logicamente contraditória e vazia em seu conteúdo. Ainda assim, porém, continua sendo largamente aceita por quase todos os economistas do *mainstream*, especialmente no trabalho empírico" (2013 p.118).

A quarta teoria levantada é da "barganha coletiva" que é determinada pelo poder de negociação de empregadores e trabalhadores que são vinculados a um sindicato ou organizações de trabalhadores. Esses sindicatos representam esses empregados e podem

influenciar na negociação dos seus respectivos salários. Cabe salientar que se o sindicato for bem estruturado e organizado poderá conseguir melhores salários para esses trabalhadores, porém se esses sindicatos tiverem pouca organização, os trabalhadores poderão receber baixos salários.

De acordo com Horn (2.008 p. 517):

O resultado específico que busca explicar é a remuneração associada à ação sindical (union earnings). As diferenças de remuneração entre os setores industriais são assumidas como uma consequência das diferenças no poder de barganha dos sindicatos. Esse poder depende das características ambientais que influenciam a capacidade dos empregadores de fazer concessões aos sindicatos (“capacidade de pagar”), das características dos agentes e da estrutura da negociação coletiva.

Podemos verificar que as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), atribuiu uma condição fundamental na representação dos trabalhadores e classes econômicas, com o intuito de balancear o vínculo entre empregadores e empregados:

Art. 513. São prerrogativas dos Sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciais, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 1.943, arts. 513, 611).

A teoria do capital humano se dá de forma individual agregada há pessoas que optam em ter uma educação de curso superior para obter um treinamento ou capacitação profissional e, com isso, ter um capital maior no futuro. Com isso, essa teoria afirma que trabalhadores que possuem uma formação específica serão mais produtivos e receberam melhores salários. No entanto, após a leitura do artigo "A teoria do capital humano no Brasil: o pioneirismo de Carlos Langoni, do autor Léo Posternak (2.014), verificarmos que é necessário a criação de políticas públicas voltadas para a educação básica, afim de dirimir as desigualdades sociais.

Segundo o artigo do autor Diego Rosa Mambrin (2015), "A teoria do salário eficiência: evidências para o caso da indústria da construção civil no Brasil", pudemos

constatar que essa teoria tem por objetivo que os empregadores contratem trabalhadores com propostas de remuneração acima do salário mínimo com o intuito de ter maior lealdade desses trabalhadores. Com isso, o trabalhador não pedirá demissão e aumentará seu nível de produtividade. Além disso, essas construtoras oferecem o benefício adicional, sendo este, uma cesta básica com o discurso que com esses alimentos o trabalhador se manterá saudável para executar seu trabalho.

A teoria do salário justo parte de que o salário deve ser estipulado levando em consideração a justiça social e equidade. Nessa teoria, o trabalhador que recebe um valor a mais em uma empresa em que outro trabalhador recebe menos exercendo a mesma função, deverá ser solidário com esse empregado que, comumente, fica insatisfeito, desmotivado e gerando conflitos dentro da empresa. Essa discussão parte da obra do autor Filho (2.017 p.44) que explica que “ao se estipular o valor do salário de um empregado, deve-se buscar um valor justo, que atenda ao trinômio das necessidades do trabalhador, das possibilidades da empresa e das exigências do bem comum”.

Esse direito a um salário justo e satisfatório também é promulgado no art. XXXIII, item 3, da Declaração Universal dos Direitos Humanos corrigida pela Organização das Nações Unidas em 1.948 que estabelece que:

Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”. (ONU, 1.948, art. 33, 3).

Essa teoria do salário justo está garantida na promulgação das leis do trabalho que asseguram aos trabalhadores uma remuneração adequada. Desse modo, é preconizado:

Art. 458: 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 460 – caput: Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461 – caput: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1.943, art. 458, 460, 461).

Ademais, é possível contextualizar a injustiça salarial, que se distancia do princípio da teoria do salário justo, no caso das mulheres, uma vez que a disparidade

salarial de gênero é uma realidade recorrente. Sendo assim comumente, mesmo executando as mesmas funções que os homens, a desigualdade salarial é exorbitante.

Essa discussão é entendida no artigo do autor Oliveira (2.024, p. 13) que explica:

A desigualdade também ficou estampada quando se constatou que entre os principais cargos uma menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários das mulheres equivalem a 61,9% dos salários dos homens, o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542. (Pianegonda, 2023).

Além disso, podemos averiguar que mesmo com a CLT em vigor, não foram eficientes para coibir essas injustiças salariais, precisando assim, que fosse promulgada uma lei específica e severa para cumprir essas determinações.

Em julho de 2023, foi promulgada a lei 14.611 pelo presidente da república atual, Luiz Inácio Lula da Silva, a qual estabelece:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei. (BRASIL, 2.023, art. 1, 2).

A teoria da segmentação do mercado de trabalho foca no posto de trabalho e não na educação como determinante em distribuição de renda. Essa teria abrange dois segmentos, o primário e secundário. O primeiro, proporciona contatos formais de trabalho, proporciona condições estáveis. Além disso, esses trabalhadores ocupam cargos mais elevados, além de abranger diversos benefícios. Já o segundo, já é caracterizado por condições de trabalho precários com empregos informais e menos proteção trabalhista. Ademais, comumente seus salários são baixos e há poucas oportunidades de crescimento dentro das empresas.

Essa discussão é realizada na obra da autora Evarini (2.011, p.2):

A teoria da segmentação que, ao invés de enfatizar a educação na determinação da distribuição da renda, preocupa-se com o local em que a renda é gerada: o posto de trabalho. Nesta segunda abordagem, o mercado de trabalho é descontínuo, apresentando dois segmentos, primário e secundário, que se distinguem segundo as condições de trabalho e o tipo de ocupação inerente a cada um destes.

Já o segundo, já é caracterizado por condições de trabalho precários com empregos informais e menos proteção trabalhista. Ademais, comumente seus salários são baixos e há poucas oportunidades de crescimento dentro das empresas.

4. AS POLÍTICAS SOCIAIS DO SALÁRIO MÍNIMO

Em meados de 1.960, o Brasil passava por mudanças sociais e econômicas importantes, com a imposição por condições de trabalho e justiça social. Com esses adventos, foi promulgada a lei nº 4.090 em 13 de julho de 1.962 que se refere ao 13º, a qual preconiza:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior. (BRASIL, 1.962, arts. 1, 2).

Em 25 de fevereiro de 2.011, foi promulgada a lei nº 12.382 que se refere ao reajuste de salário mínimo com o objetivo de garantir um aumento eficaz que proporcionasse o poder de compra dos trabalhadores. Este reajuste é aplicado anualmente possibilitando que o valor do salário mínimo esteja de acordo com as circunstâncias econômicas do país. Assim, é preconizado:

Art. 1º O salário-mínimo passa a corresponder ao valor de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no caput, o valor diário do salário-mínimo corresponderá a R\$ 18,17 (dezoito reais e dezessete centavos) e o valor horário, a R\$ 2,48 (dois reais e quarenta e oito centavos).

Art. 2º Ficam estabelecidas as diretrizes para a política de valorização do salário-mínimo a vigorar entre 2012 e 2015, inclusive, a serem aplicadas em 1º de janeiro do respectivo ano.

§ 1º Os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário-mínimo corresponderão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.

§ 2º Na hipótese de não divulgação do INPC referente a um ou mais meses compreendidos no período do cálculo até o último dia útil imediatamente anterior à vigência do reajuste, o Poder Executivo estimará os índices dos meses não disponíveis.

§ 3º Verificada a hipótese de que trata o § 2º, os índices estimados permanecerão válidos para os fins desta Lei, sem qualquer revisão, sendo os eventuais resíduos compensados no reajuste subsequente, sem retroatividade.

§ 4º A título de aumento real, serão aplicados os seguintes percentuais:
I - Em 2012, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto - PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2010;

II - Em 2013, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2011;

III - em 2014, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2012; e

IV - Em 2015, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2013.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, será utilizada a taxa de crescimento real do PIB para o ano de referência, divulgada pelo IBGE até o último dia útil do ano imediatamente anterior ao de aplicação do respectivo aumento real. (BRASIL, 2.011, art. 1, 2).

Em 27 de dezembro de 2.023 dá segmento a política de valorização do salário mínimo pelo Decreto 11.864 considerando o avanço dos preceitos estipulados anteriormente. Esse decreto pode inserir critérios, ajustes ou acréscimos as atividades econômicas atuais, fortalecendo a importância da valorização do salário mínimo para a satisfação dos trabalhadores brasileiros. Assim, define:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2024, o valor do salário-mínimo será de R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais).

Parágrafo único. Em decorrência do disposto no *caput*, o valor diário do salário-mínimo corresponderá a R\$ 47,07 (quarenta e sete reais e sete centavos) e o valor horário, a R\$ 6,42 (seis reais e quarenta e dois centavos).

Art. 2º Este Decreto entra em vigor em 1º de janeiro de 2024. (BRASIL, 2.023, arts. 1, 2).

De acordo com Aguiar (2.008, p.6), as políticas sociais se norteiam em um valor atribuído do empregador e empregado. Entretanto, observa-se que ele assume uma grandeza social que supera o atributo econômico. Assim, atua como um papel importante na elevação do bem-estar social e em consideração à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o salário torna-se um meio para a realização de suas possibilidades individuais e para a garantia de direitos importantes. Ademais, as ações do Estado são direcionadas a construção de uma sociedade abrangente e digna.

A função do salário, isto é, sua razão de ser, instrumentalmente falando, não é somente uma contraprestação sinalagmática pura, mas sustenta-se principalmente na sua função social, que se sobrepõe à econômica, transcendendo de uma realidade valorativa de uma relação individualista (empregador e empregado), para alcançar o bem-estar social, que em última análise reflete o respeito à dignidade humana e a consecução de ações do Estado apropriadas para a realização das potencialidades de todos os indivíduos membros de sua Sociedade. (AGUIAR, 2008, p. 6).

Observa-se que, para além do seu aspecto objetivo de contraprestação, o salário-mínimo "assume a manifestação econômica-política do Estado para garantir o pleno emprego e o crescimento econômico, como pressupostos de uma política salarial justa. (Nascimento, 1.997, p.28).

Sob o ponto de vista do social, relevante enfoque a vinculação da seguridade ao salário mínimo. Assim, ensina Fagnani e Pochmann (2.007, p. 28) que dois pontos merecem destaque: "O primeiro foi o piso de um salário mínimo, fixado para os benefícios. [...]. A segunda inovação importante introduzida pela Constituição de 1.988 foi a diretriz que assegura a preservação do salário real dos benefícios da seguridade social".

Diversos são os apontamentos presentes em nosso ordenamento que dispõe sobre a ordem econômica e social a sedimentar o caminho de uma política justa do salário. É dessa forma que as políticas refletem no dia a dia dos membros da sociedade.

Desta contenda, a primazia do salário é a realização da justiça social "é o todo que contribui para cada um, não como uma dádiva generosa e paternalista, mas como um dever de corrente de sua condição inalienável de parte do todo, provedor e beneficiário potencial e efetivo" (Pasold, 2.003, p. 96).

Logo, não se trata de assegurar somente o básico existencial, mas na valorização do ser humano, que detém de harmonia no viver e na interação com os seus semelhantes.

5. O VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO E A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

Ao ler o texto "A ideia de um mínimo existencial de J. Rawls", do autor Tadeu Weber (2.013), nos foi trazido reflexões sobre o valor do salário mínimo no Brasil, visto que, o mesmo afeta a qualidade de vida do trabalhador brasileiro. Não se trata de apenas um mínimo existencial, mas sim, um valor de abrange os direitos fundamentais que são saúde, educação e habitação para que ele possa exercer sua cidadania de maneira justa. De acordo com Weber (2.013, p. 200):

Alguns parâmetros, no entanto, são, hoje, reconhecidos quanto ao que é necessário para uma vida digna. Os direitos sociais como a saúde, a educação e a habitação estão entre eles. Portanto, como uma primeira delimitação, pode-se afirmar que o conteúdo do mínimo existencial é constituído basicamente pelos direitos fundamentais sociais, sobretudo aquelas "prestações materiais" que visam garantir uma vida digna. Isso não significa garantir apenas a sobrevivência física, mas implica no

desenvolvimento da personalidade como um todo. Viver não é apenas sobreviver.

No entanto, Rawls (2.001) propõe que não deve ser apenas o mínimo existencial e sim, o mínimo social que possibilite a esses trabalhadores tenha uma vida digna e igualitária, isso significa que não deve ser apenas saúde, alimentação e habitação. Mas sim, outras possibilidades de acesso como a cultura, política e a vida social.

Observando esses três itens, sendo eles: saúde, alimentação e habitação, verificamos que são necessários que os indivíduos tenham acesso a uma saúde plena, de qualidade; e uma alimentação adequada, que seja cabível no orçamento deste trabalhador.

Em relação a moradia, são necessários que o salário desses empregados garanta o pagamento de um aluguel, financiamento ou compra de um imóvel, para que o mesmo possa trazer comodidade e segurança para esse trabalhador.

Para o autor, o mínimo social precisa estar em conformidade com o mínimo existencial. Destacamos nesses conceitos que, se não haver condições mínimas de garantia do existencial, será inviável o mínimo social.

Poderíamos, então, falar também em mínimo existencial para o exercício da cidadania? Ocorre que a satisfação das condições necessárias para uma vida digna inclui o exercício efetivo da cidadania. É por isso que podemos, com Rawls, ampliar o conceito de mínimo existencial para a ideia de bens primários, até porque os bens primários incorporam o “mínimo social” (mínimo existencial). (Weber, 2013, p. 201).

Com esse debate, é importante entendermos o mínimo existencial entendido como os bens materiais primordiais para garantir uma vida digna a cada cidadão. Ademais, há doutrinadores que olha no bojo dos direitos fundamentais sociais sendo essa essência protegida do Estado ou da sociedade.

Desse modo, uma questão importante correlaciona a dignidade da pessoa humana e o conceito de mínimo existencial. Significa dizer que há um núcleo essencial de direitos que deve ser preservado a todo custo independente das circunstâncias para assegurar que direitos sociais de caráter prestacional como saúde, educação e assistência social continuem a existir de maneira expressiva viabilizando proteção positiva por parte do Estado.

Assim, atrelado ao conceito do mínimo existencial está a dupla função prestacional (positiva), e defensiva (negativa) que acompanham os direitos fundamentais em geral e os direitos sociais em particular.

Ante ao exposto, a noção de um salário mínimo capaz de perfazer dignidade de vida ao trabalhador encontra elementos no ordenamento jurídico que servem roteiro ao guiar a concretização de garantias que não poderiam se encerrar em um rol taxativo e fechado, mas que servem de substrato.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a finalização deste artigo analisamos as políticas do salário mínimo e sua correlação com as vulnerabilidades enfrentadas pelo trabalhador em seu dia a dia. Verificamos que no passado a mão de obra do trabalhador tinha como troca bens como alimentação, vestuário, moradia etc.

No Brasil, o salário mínimo foi instituído mediante muitas lutas sindicais e como forma de apaziguar os movimentos dos trabalhadores. A ideia de se instituir um salário básico foi impulsionada pela Revolução Industrial afim de diluir as mazelas sociais. Demonstramos ao longo deste trabalho as várias teorias de institucionalização de uma remuneração assegurada pelo trabalho prestado.

Para além da gratificação e seu poder de compra minimamente suficientes, o valor ascende uma conotação social protegendo toda uma ordem econômica na perseguição de diretrizes trocadas por um sistema de leis que visa o bem estar da sociedade.

Nesse âmbito, examinamos dispositivos legais como a lei que institui o salário mínimo, o 13º do salário do trabalhador, o reajuste anual, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dentre outras. São inúmeros os mandamentos impositivos que amparam a atividade laboral, buscando combater os abusos, as deficiências e as vulnerabilidades que as pessoas estão expostas. Nesse intuito, o Estado intervém nas relações trabalhistas no objetivo de cumprir com a dignidade da pessoa humana.

Observamos que, uma política salarial justa, compreende o reajuste do valor conforme práticas do mercado que mantenham a amplitude desse salário. A questão ultrapassa o debate político, reverberando na ética e na moral de uma sociedade que compactua de solidariedade e retidão.

Uma existência satisfatória foi proposta na Declaração Universal dos Direitos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1.948 que aduziu proteção ao Instituto do Trabalho.

O mundo do trabalho permanece com vulnerabilidades alarmantes que nem a ordem jurídica, em algumas ocasiões, conseguem impedir trabalhos ultrajantes e incapazes de abonar o mínimo.

Por fim, a justiça social aponta para mecanismos de diminuição das disparidades das remunerações e da consequente desigualdade existente entre as formas de trabalho que esvaziam os discursos de equidade e dignidade.

7. REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcos Pinto. O salário e sua função social: a valorização da pessoa humana como fundamento para a justiça social e o desenvolvimento econômico. IV Jornada Internacional de políticas públicas, 2.008, p.6

BARCELLOS, Ana Paula. A eficácia dos princípios constitucionais: dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARCELLOS, Ana Paula. O mínimo existencial e algumas fundamentações: John Rawls, Michael Walzer e Robert Alexy. In: Torres, Ricardo Lobo (Org.). Legitimação dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 11 e ss.

BRASIL, 1.940. Legislação informatizada – Decreto de lei n. 2.162, de 1 de maio de 1.940. Câmara dos deputados. Seção 1 de Brasília, Distrito Federal. disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em; 12 de out. 2024.

BRASIL, Bruno. **Há 80 anos, Getúlio Vargas criava o salário mínimo.** Biblioteca Nacional, 2020. Disponível em: <https://antigo.bn.gov.br/acontece/noticias/2020/05/ha-80-anos-getulio-vargas-criava-salario-minimo>. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 de out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.864, de 27 de dezembro de 2023. Dispõe sobre a política de valorização do salário mínimo e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 27 dez. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2013/Decreto/D11864.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011. Altera a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 fev. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2011/L12382.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os trabalhadores. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 13 jul. 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

CAMPOS, Silvia Horts. A questão dos determinantes dos salários nas teorias clássica marxista e neoclássica. *Ensaio FEE*, Porto Alegre 12(10, p. 133, 1. 991.

DELGADO, Mauricio. **Salário: teoria e prática. 2º edição**, revista e atualizada, livraria Del Rey, Editora LTDA. Belo Horizonte, 2002.

EVARINI, Adriana. Os diferenciais de salários no Brasil no período 1.999-2.009: uma investigação empírica na perspectiva da teoria da segmentação. *Área 12 - Economia do Trabalho*, p.2 de 2.011

FAGNANI, Eduardo; POCHMANN, Márcio (Org.). Debates contemporâneos: economia social e do trabalho, n.1: mercado de trabalho, relações sindicais, pobreza e ajuste fiscal. São Paulo, LTr, 2007.

FERREIRA, Raul. **Qual a origem do salário mínimo.** JUSBRASIL, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/qual-a-origem-do-salario-minimo/795235367#:~:text=Naquela%20%C3%A9poca%2C%20existiam%2014%20sa%C3%A1rios,veio%20a%20acontecer%20em%201984>. Acesso em: 12 out. 2024.

FILHO, Renato Sabino. Bases para uma teoria da estipulação de salário. Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, p. 44, São Paulo 2.017.

HORN, Carlos Henrique. Poder de barganha dos sindicatos e negociações coletivas na indústria do Rio grande do Sul, 1.979-1.985. *Revista de Economia política*, vol.28, n.3 p. 517, julho a setembro de 2.008

MAMBRIN, Diego Rosa. A teoria do salário eficiência: evidências para o caso da indústria da construção civil no Brasil. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

MARTINS, Patrícia do Couto V. A. A proibição do retrocesso social como fenômeno jurídico. In: GARCIA, Emerson (Coord.). *A efetividade dos direitos sociais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 412.

MOSELEY, Fred. Uma crítica da teoria da produtividade marginal como preço do capital. *Revista Soc. Bras. Economia política*. São Paulo n. 35, p. 118, junho de 2.013.

OLIVEIRA, Elisangela Maria. A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas FacMais, como requisitoparcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no primeiro semestre de 2024, p. 13.

POSTERNAK, Léo. A teoria do capital humano no Brasil: o pioneirismo de Carlos Langoni. *Anais do XVI do Encontro Regional de História da Anpuh-Rio, saberes e práticas científicas*, 2014.

RAWLS, J. - *Justice as Fairness: a restatement*. Cambridge: Harvard University Press, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da (pessoa humana), mínimo existencial e justiça constitucional: algumas aproximações e alguns desafios. Faculdade de Direito e dos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS. Juiz de Direito no RS. Revista do CEJUR/TJSC: Prestação Jurisdicional, v. 1, n. 01, p. 29-44, dez. 2013.

WEBER, Thadeu. A ideia de “mínimo existencial”, de J. Rawls. *kriterion*, Belo Horizonte, nº 127, Jun./2013, p. 200