



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

FUNÇÃO SOCIAL DO SALÁRIO E TRATAMENTO ISONÔMICO

Autores: MALU VIEIRA ALVES, KÉROLLY KAMILLA BENFICA TÔRRES, LEANDRO LUCIANO DA SILVA, SAMILLE AFONSO ARAÚJO

Introdução:

O salário, como forma de satisfação monetária pela prestação do serviço, abrange grande parte das discussões trabalhistas, principalmente as referentes à socialidade e correspondência ao trabalho exercido. Sua polemização se dá ainda, nas relações em que subsiste o caráter discriminatório quanto à remuneração de trabalhadores, onde a essência do salário isonômico se relaciona intimamente aos princípios da igualdade e da não discriminação apresentados no atual texto constitucional. É dessa forma que o presente trabalho visa relacionar as características sociais do salário às modificações na legislação trabalhista no tocante da equiparação salarial.

Material e métodos:

Trata-se de estudo exploratório com emprego de pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método dedutivo, e tendo por referência básica, além do texto legal, a doutrina especializada, com destaque para as seguintes obras: "Curso de Direito do Trabalho" de Maurício Godinho Delgado e "A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei 13.467/2017" de Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado.

Resultados e discussões:

O salário mínimo foi institucionalizado como um direito social pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) em seu artigo 7º, IV sendo indispensável para a subsistência do cidadão e compo um dos princípios da Dignidade da Pessoa Humana. Sua natureza jurídica é reconhecida como sendo de caráter alimentar, em detrimento de seu objetivo. De acordo com Aguiar (2008), o salário corresponde a um valor econômico oferecido pelo empregador ao empregado em detrimento de serviços prestados, tendo ainda, a característica de irredutibilidade, o qual impõe uma vedação à redução salarial abaixo do mínimo garantido pela Constituição.

A função social do salário está interligada a um aspecto amplo, compreendendo não apenas um nível consideravelmente mínimo de dignidade, mas a meios que visem perpetuar a solidariedade a fim de que esta recaia consequentemente a um bem-estar social.

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).

A CRFB/88 em seu artigo 5º caput, apresenta o princípio da igualdade como sendo um dos mais importantes para o âmbito social, jurídico e político. Tal princípio existe a fim de assegurar que todos sejam tratados de maneira igual sem distinção de qualquer natureza, estando intimamente relacionado ao princípio da não discriminação, que por sua vez seria "a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante". (DELGADO, 2017, p. 903) Essa discriminação compreende a diferenciação, restrição ou predileção com base na cor, gênero, religião, raça, ascendência nacional ou origem social, que visam modificar ou afastar a igualdade de possibilidades ou de títulos em relação aos empregos. É uma ação que ocasiona regalias ou perniciosidades desinentes de estereótipos e preconceitos. (GARCIA, 2016)

Percebe-se que houve um alargamento significativo de medidas antidiscriminatórias no texto constitucional, trazendo grandes novidades em relação ao período antecedente, o que torna necessária a análise de algumas dessas medidas. A CRFB/88 revogou alguns dispositivos da Consolidação das leis trabalhistas (CLT) que produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher. "A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício — ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho —, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela". (DELGADO, 2017, p. 909)

Outra medida antidiscriminatória apresentada pelo texto constitucional referiu-se ao trabalhador menor de 18 anos. A CRFB/88 inovou ao regular não somente a diferença de salário já presente na Constituição de 1946, mas também o exercício de funções e o critério de admissão (artigo 7º, XXX). Estipulou ainda a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, além da garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola (artigo 227, §3º, II e III).

Grande modificação constitucional se deu no âmbito da discriminação contra o Estrangeiro, estabelecendo o art. 5º caput: "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]". Dessa forma, o Capítulo II do Título III da CLT, que tratavam da "nacionalização do trabalho" estaria revogado. É necessário que se faça menção ainda à situação jurídica do portador de deficiência, que fora estabelecida no artigo 7º, XXXI da Constituição.

Tendo em vista os pontos supracitados, é de exímia importância se observar como o artigo 461 da CLT homenageia os valores da não discriminação em sua redação, o qual estabelece que em idêntica função, a todo trabalho de igual valor, prestado a um mesmo empregador e em determinado estabelecimento empresarial, será conferido igual salário, não havendo distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Tratam-se, portanto, de certos requisitos a serem observados para se garantir a equiparação salarial, instituto caracterizado como "figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador". (DELGADO, 2017, p. 926)

Sob o mesmo prisma, e realçando ainda mais o afeto constitucional do referido instituto, Garcia complementa: "[...] a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego. Isso representa a chamada 'eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais' [...]". (GARCIA, 2016, p. 308) Tem-se, portanto, a figura do salário isonômico como um dos principais mecanismos para a concretização da igualdade de tratamento de trabalhadores, em que, preenchidos os requisitos para a equiparação, o empregador o deverá fazer, sob pena de, por exemplo no caso de discriminação por motivo de sexo ou raça, pagar as diferenças salariais devidas, além de multa em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

É notável ainda, que se discuta o impacto da modificação na CLT quanto aos requisitos para a equiparação salarial: a primeira delas diz respeito à alteração quanto ao local de trabalho, que passou da expressão "na mesma localidade" para "no mesmo estabelecimento empresarial", havendo uma restrição muito maior que o sentido anterior e demonstrando a possibilidade do empregador contratar pessoas que exercerão as mesmas funções, mas que por não estarem no mesmo estabelecimento empresarial, receberão um salário distinto. Outra importante mudança é referida nos §2º e §3º do artigo 461 que diz respeito à existência do quadro de carreira com previsão de promoções que poderão ser feitas por antiguidade e por merecimento, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

É que se o quadro de carreira ou o plano de cargos e salários não evidenciarem vantagens e garantias efetivas em favor dos empregados, a ponto de justificarem a não incidência do princípio constitucional e celetista antidiscriminatório, eles perdem a força como fato impeditivo do direito do autor. Ou seja, a compulsão da Lei em favor da desregulamentação não deve conduzir a empresa empregadora a formatar meros simulacros à isonomia salarial, porém quadros de carreira e planos de cargos e salários que traduzam efetivas vantagens para os respectivos empregados. (DELGADO, 2017, p. 173)

Para Delgado, essas modificações implementadas na CLT (que ainda abarcam o tempo anterior de serviço na função, e simultaneidade no exercício do trabalho entre o empregado reclamante e o paradigma apontado), se lidas em sua literalidade, mostram-se gravemente restritivas de direitos dos trabalhadores.

Conclusão:

Diante do exposto, é sensível a interpretação de que apesar de existirem diversos dispositivos constitucionais que regulem as práticas antidiscriminatórias no Direito Brasileiro, as constantes modificações na CLT, ao subjetivar os requisitos para a equiparação salarial, dão possibilidade para a reafirmação de velhas práticas discriminatórias. A presença do art. 461 dentro da seara trabalhista demonstra uma tentativa de se fazer valer o princípio da igualdade e não discriminação, mas peca ao condicionar determinados fatos à vontade do empregador, como nos casos referidos de promoções por antiguidade e merecimento.

Referências Bibliográficas:

AGUIAR, Marcus Pinto. **O salário e sua função social: a valorização da pessoa humana como fundamento para a justiça social e o desenvolvimento econômico**. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/1_Mundializacao/o-salario-e-sua-funcao-social.pdf>. Acesso em 27 de setembro de 2018 às 17h.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 27 de setembro de 2018 às 17h.

_____. **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-lei nº 5.452/1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 27 de setembro de 2018 às 17h.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho** - 16. ed.rev e ampl. - São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei 13.467/2017** - São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho** - 9. ed. rev., atual e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.