

# O SALÁRIO E SUA FUNÇÃO SOCIAL: A VALORIZAÇÃO DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO PARA A JUSTIÇA SOCIAL E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO\*

Marcus Pinto Aguiar<sup>1</sup>

Sumário. Introdução. 1 Evolução do Conceito de Função Social. 2 Relação de Trabalho e de Emprego: visão contratualista. 3 Função Social do Contrato de Emprego. 4 O Salário e sua Natureza Contratual. 5 O Salário e sua Concepção Social. 6 Conclusão. Referências

Resumo: Este trabalho apresenta uma nova visão constitucionalizada das relações contratuais, especialmente das trabalhistas, que tem seu fundamento na valorização da pessoa humana e que se pautam pela ampliação de sua funcionalidade. Identifica a função social do salário e sua relevância nas relações de trabalho, tomando como suporte os direitos e garantias fundamentais previstos constitucionalmente na Carta Magna brasileira, especialmente os direitos sociais, como instrumentos de promoção da dignidade humana, de alcance do bem-estar da sociedade e da justiça social, e ainda, de enfrentamento do processo de precarização das condições trabalhistas diante da realidade neoliberal e do processo de globalização atuais.

Palavras-Chave: Contrato. Função social. Dignidade Humana.

---

\* Trabalho apresentado na IV Jornada Internacional de Políticas Públicas (JOINPP 2009), realizada em 2009, São Luís - Maranhão, Brasil, na forma de Comunicação Oral, relativo ao eixo temático Mundialização, Estados Nacionais e Políticas Sociais.

<sup>1</sup> Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Pós-graduado em Direito Civil e Direito do Trabalho, Graduado em Direito e Engenharia Mecânica, e-mail: marcuspaguiar@hotmail.com

## Salário.

**Abstract:** This present work presents a new constitutional perspective of the contractual relationships, especially the labor ones, which are grounded on the improving of the *status* of human person and that are guided by the enlargement of their functionalities. Identifies the social function of the salary and its relevance in the labor relationships, taking as its support the fundamentals rights and guaranties prescribed in the brazilian Federal Constitution, mainly the social ones, as instruments of human dignity promotion, of the well being of the society and of social justice, and more, of means of confronting the precariousness of labor conditions in front of the contemporary neoliberal reality and the globalization processes.

**Keywords:** Contracts. Social function. Human dignity. Salary.

## INTRODUÇÃO



dignidade humana é o atributo que impulsiona a igualdade entre os homens, sendo inerente a sua própria condição existencial; e é exatamente da ofensa a este princípio que surgem as causas que dão origem às violências sociais.

Este trabalho tem como escopo abordar os pontos principais relativos à função social do salário, objetivando oferecer uma visão da evolução da funcionalidade dos institutos jurídicos, em especial aqui, dos contratos.

Apresenta ainda o processo de constitucionalização da ordem jurídica como uma característica do Estado Contemporâneo, que sem prescindir da importância da ordem econômica, submete-a a princípios que norteiam uma ordem social e política embasada na valorização da dignidade humana.

A pesquisa enfoca a atualização da leitura que se faz dos

institutos do direito privado, especialmente do contrato, e sua correlação com o campo das relações trabalhistas, onde o que se busca hoje, com uma fundamentação socializante e solidarista, é fortalecer a defesa da pessoa humana como princípio capaz de nortear a busca incansável pela paz e a harmonia social.

Ao enfatizar a função social do salário, reconhece este trabalho que os empregadores e o Estado são responsáveis diretamente pela realização da justiça social, e que a concretização desta neste âmbito é instrumento de realização dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, conforme disposto no artigo 3º da Constituição Federal, tanto no que se refere ao desenvolvimento social, individual e econômico, respectivamente da comunidade, da pessoa humana e da Nação.

Este trabalho defende que o salário não pode ser entendido apenas como contraprestação de uma obrigação dentro da relação jurídica entre empregado e empregador, mas também, e principalmente, como meio de garantir ao primeiro às condições materiais adequadas para sua emancipação humana.

## 1 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE FUNÇÃO SOCIAL

Quando da formação do Estado Liberal, a ordem econômica vigente preconizava a liberdade irrestrita para contratar, tendo como fundamento a autonomia da vontade das partes e a crença na paridade entre os contratantes. Assim, como fruto dos princípios acima elencados, amparados por uma codificação civil reguladora das atividades privadas, e pela presença mínima do Estado frente a estas relações, o que se viu no início ainda do século XIX, foi uma exacerbada exploração dos mais fracos, entenda-se, dos que não detinham o poder econômico-político.

Diante dos fenômenos típicos do capitalismo nascente, tais como: industrialização crescente, urbanização, massifica-

ção da produção e das desumanas condições de trabalho impostas ao enorme contingente humano que se tornou refém do modelo liberal, os problemas sociais que advieram destes, tornaram-se instrumentos de pressão para revisão e reformulação da atuação do Estado e do Direito, este como regulador e pacificador dos fatos sociais.

Neste mesmo período, contribuíram sobremaneira para a intervenção estatal e socialização da ordem jurídica, as questões de cunho trabalhista, especialmente as referentes às condições de trabalho e aos danos advindos de acidentes do trabalho. Deste modo, A relação entre os trabalhadores e os empregadores era de tamanho desequilíbrio a favor destes que não foi possível mais sustentar a máscara da “igualdade” no âmbito das relações contratuais trabalhistas, permitindo o surgimento do Estado Previdência ou do Bem-estar Social, respaldado pelo processo de socialização e constitucionalização do direito, não apenas no âmbito privado, mas em toda sua textura jurídica.

Alguns outros fatos relevantes que serviram de instrumento para análise e evolução deste novo conceito solidarista imposto às relações privadas, em especial, trabalhistas, foram a doutrina socialista de Karl Marx, a doutrina social da Igreja Católica, o processo de constitucionalização social e a criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elevada à categoria de órgão permanente da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1946, atuando esta última como fórum internacional de debates e elaboração de diretrizes em busca da melhoria da distribuição de renda e das condições de trabalho no mundo todo. (SILVA et al, 2007, p. 22).

Esta passagem histórica do Estado Liberal ao Estado Social fez emergir o Direito Social, que, como afirma Silva et al (2007, p.24): “Não é apenas uma normatividade específica. Trata-se, isto sim, de uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, conseqüentemente, a todo ordenamento jurídico”.

E que valores seriam estes acima indicados? Aponta o mesmo doutrinador: a solidariedade, a justiça social e a proteção da dignidade humana. Destarte, tal Direito Social, com sua carga valorativa e principiológica permeia todo a ordem jurídica; no entanto, pode-se afirmar que o microsistema trabalhista tem sua regulação própria capaz de efetivar a proteção dos direitos de personalidade, e erigir como patamar fundante da ordem econômica e social, o princípio da valorização da dignidade humana.

Não é sem propósito que a Carta Magna pátria, no *caput* do seu art. 1º, elege como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (BRASIL, 2012)

Assim, face ao preceito constitucional exposto, a leitura que se deve fazer para a interpretação dos fatos e sua subsunção jurídica, e mais, para a elaboração normativa propriamente dita, como fruto da atividade legiferante, não pode mais se dar sob a ótica individualista e patrimonialista, própria da ordem anterior à Constituição vigente, mas sob o prisma da função social dos institutos jurídicos de todo o ordenamento nacional.

A Lei de Introdução do Código Civil (LICC), que apesar da denominação, é norma de aplicação e interpretação de todas as normas, dispõe no seu art. 5º: “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”. E como fundamento das relações contratuais na ordem privada, afirma o Código Civil (CC) vigente que: “Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos li-

mites da função social do contrato”. (BRASIL, 2012).

Contemporaneamente, não se atribui mais ao Direito uma função meramente normativa, de regulação de condutas, mas de um instrumento de harmonização e realização da vida comunitária, que, como um reflexo da Norma Ápice do ordenamento, funda-se na e busca a realização humana. Daí, abordando o tema da função social no Código Civil, Teizen Júnior (2004, p.37) lembra que: “Tal doutrina da função social nada mais é do que transformações sociais do direito privado. [...] Preserva-se o direito privado e busca-se uma função protetora do particular cumprindo os ditames constitucionais da dignidade da pessoa humana”.

A revisitação dos institutos jurídicos permite uma ampliação da sua função normativa, acrescentando-a a de cunho socializante. Por isso, com magistral precisão, Gagliano e Pamploza Filho (2006, p. 48), expressam a função social como “um princípio jurídico de conteúdo indeterminado, que se compreende na medida em que lhe reconhecemos o precípua efeito de impor limites à liberdade de contratar, em prol do bem comum”.

As relações de trabalho e especialmente as de emprego, mesmo com características próprias, também refletem realidades contratuais onde a manifestação da autonomia das partes permite o exercício da liberdade contratual, mesmo com a existência, no caso desta última, de um núcleo rígido, delineado pela intervenção do Estado; e, em sendo assim, devem também estar pênhes do princípio da função social, importando sua realização a toda a sociedade.

Em suma, qualquer que seja a relação obrigacional, sua função social é indicação da proteção da dignidade humana, como meio de conduzir a pessoa humana a sua plena realização e desenvolvimento.

## 2 RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO: VISÃO

## CONTRATUALISTA

Antes de abordar especificamente a socialidade dentro do contrato de emprego, faz-se mister esclarecer a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, uma vez que nosso tema central - o salário - é objeto próprio do contrato de emprego.

O Direito como instrumento de pacificação social, através de ações preventivas e corretivas, com força imperativa e coativa para dirimir os conflitos no seio da comunidade, regula determinadas relações entre as pessoas, através das quais, estas se manifestam com o intuito de gerar obrigações entre elas, as denominadas relações jurídicas.

Em sendo assim, pode-se afirmar que as relações de trabalho e as de emprego também se enquadram nesta categoria de relação jurídica, uma vez que ambas ocorrem pela vinculação jurídica entre sujeitos com o fim de prestar determinada atividade em prol do outro. Por isso, no dizer de Barros (2007, p. 216): “Os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie”.

Complementando a definição acima, Delgado (2008, p. 285) afirma, tratando da relação de trabalho, que: “Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*”; logo, tecnicamente falando, a relação de trabalho abrange a relação de emprego, entre outras.

No entanto, devido a relevância social e econômica da relação de emprego, como a mais importante das relações de trabalho, foi desenvolvida uma normatividade jurídica própria para expressá-la – o Direito do Trabalho. Por isso, atento a esta realidade, Delgado (2008, p. 287) observou que:

Firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (relação de emprego) pela denominação cabível ao gênero (relação de trabalho). Nessa linha utiliza-se a expressão relação de trabalho (e, consequen-

temente, contrato de trabalho ou mesmo Direito do Trabalho) para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico”.

Tem-se por claro a distinção técnico-jurídica que se faz entre contrato de emprego (espécie) do contrato de trabalho (gênero); entretanto, para a pesquisa em curso, segue-se utilizando os dois termos como equivalentes, tomando-se como fundamento a própria expressão contrato de trabalho como geradora da relação de emprego aos moldes celetistas.

Diante das principais características da relação de emprego, a saber: prestação de trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade, pode-se inferir o caráter contratual deste vínculo, onde o empregado se obriga a prestar serviço através de suas próprias forças (físicas e/ou psíquicas) em favor do empregador, que por sua vez, obriga-se a pagar-lhe um salário.

Apesar das divergências teóricas entre as correntes contratualistas e acontratualistas, o reconhecimento da natureza contratual da relação de emprego está expresso no art. 442 da CLT, *in verbis*: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Desta forma, corrobora com a definição acima, o entendimento de Gomes (1996, p. 15), ao afirmar que: “O contrato de trabalho gera direitos e obrigações para ambas as partes. Esta reciprocidade de efeitos dimana de sua natureza bilateral ou sinalagmática”.

Apesar do contrato de trabalho (emprego) ter um núcleo normativo considerado inflexível, como já afirmado anteriormente, amparado por normas cogentes, tal realidade contratual é considerada como contrato de direito privado, como sustenta Delgado (2008, p. 494): “O posicionamento desse contrato no âmbito privado do Direito é, hoje, indubitável”.

Com esta visão contratualista de cunho privatístico em relação ao contrato de trabalho não se quer dizer que tal vínculo está amparado principalmente pela normatividade civilista,



pois possui o mesmo um microsistema próprio que lhe rege juridicamente – a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); no entanto, pode-se afirmar que vigora a liberdade contratual entre as partes, mesmo que “em razão e nos limites da função social do contrato”, conforme disposto no artigo 421 do novel Código Civil. (BRASIL, 2012).

### 3 FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE EMPREGO

Um fenômeno jurídico-doutrinário que se tem observado de forma crescente é a interrelação entre as diversas esferas normativas, ou seja, insuflados pelo espírito constitucional, as codificações e microsistemas legais tem-se valido da força principiológica e mesmo, normativa, uns dos outros, para alcançar o ideal de justiça proposto pelo Direito. Afasta-se da idéia de codificações herméticas e isoladas para uma sistemática interpretativa permeável e intercambiável.

Não há dúvidas que o microordenamento trabalhista tem como objetivo também a realização da justiça nas relações empregatícias e nele, inserido está uma perspectiva socializante, de forma a evitar exploração dos mais necessitados e garantir-lhes sua dignidade. Entretanto, é importante frisar a influência que a nova leitura solidarista da legislação civilista fundamentada no fenômeno da constitucionalização desta, tem exercido na interpretação dos estatutos laborais, até porque também, a CLT, no seu art. 8º, parágrafo único, dispõe que: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (BRASIL, 2008).

Esta possibilidade de abertura sistêmica com a consequente intercambialidade normativa, fundada na valorização da pessoa humana e na busca da justiça, implica na extensão do âmbito de alcance da função social do contrato em sua acepção *lato sensu*. Desta forma, como ressalta Souza (2008, p. 141):

O princípio da função social do contrato, registrado no

artigo 421 da Código Civil, pode atuar como instrumento valioso para a abertura do sistema justralhista e inversão do critério hermenêutico dedutivo-axiomático para indutivo-axiológico. Chamamos essa perspectiva de permeabilização do microsistema trabalhista.

É sempre bom lembrar que este conjunto de normas trabalhistas, com feições de código (sistema completo e auto-regulador), tem sua origem também nos valores liberais-patrimonialistas e sua sistemática protetiva tem sido ainda hoje questionada e, muitas vezes, aviltada, frente aos imperativos da ordem econômica.

A função social do contrato de emprego visa proteger não apenas o trabalhador do ponto de vista individual, mas, diante da importância da valorização deste como pessoa humana, também como membro de uma comunidade. Assim, sua proteção implica no favorecimento de toda uma realidade social que o cerca, por isso, a proteção constitucional ao trabalho visa garantir que estes valores não sejam facilmente afastados da ordem jurídica pátria, conforme dispõe Souza (2008, p. 144):

Com os princípios e regras constitucionais que têm por fim proteger a pessoa humana, o bem jurídico trabalho foi erigido pela Constituição Federal de 1988, como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, IV). Mais além, o mesmo diploma fundamental relaciona que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho (artigo 170) e que a ordem social tem por base o primado do trabalho (artigo 193).

A função social pode ser considerada um princípio geral do direito e sua aplicação tem os contornos de uma cláusula aberta, ou seja, princípio positivado que permite ao julgador no caso concreto aplicar os valores de maior interesse para o bem-estar social, como consequência da valorização da dignidade da pessoa humana. E nada mais justo que, nos conflitos laborais, o princípio da proteção possa alcançar sua máxima efetividade, manifestadas por outros que lhe são derivados: o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da condição mais benéfica ao mesmo.

#### 4 O SALÁRIO E SUA NATUREZA CONTRATUAL

As crises atuais que o mercado financeiro e produtor tem enfrentado por todo o mundo revelam a fragilidade da valorização excessiva do capital sobre o trabalho, da ordem econômica sobre a social, a ponto de violar os preceitos fundamentais tão caros à pessoa humana, em especial do trabalhador.

Dentre estes valores importantes da ordem trabalhista que tem sido mais atacados está o do salário, visto neste momento apenas como “custo” de produção, objeto gerencial dos “recursos humanos”, precisando ser imediatamente revisto via flexibilização e desregulamentação das normas do direito do trabalho, frente à necessidade de melhoria da produtividade e da competitividade do capital empresarial, uma verdadeira afronta a toda construção social jurídico-constitucional e de valorização da pessoa humana.

Do visto anteriormente, apreendeu-se que a relação de emprego se dá dentro de uma realidade contratual de trabalho, geradora de direitos e obrigações para ambas as partes – empregado e empregador. Assim, no dizer de Gomes (1996, p. 15): “As principais obrigações oriundas do contrato de trabalho são: para o empregado, a de prestar trabalho, para o empregador, a de pagar salário”. Ressalta desta forma, uma das principais características desta relação – a onerosidade; afirmando-se deste modo que, o contrato de trabalho é do tipo bilateral, oneroso e comutativo.

A remuneração, como obrigação do empregador e direito do empregado, é denominada, na relação de emprego, de salário, apesar de diversas outras expressões que geralmente se utiliza, tais como: honorários, ordenados, recebimentos, etc. E como bem ressalta Gomes (1996, p. 16): “Pouco importa, porém a noção econômica. Do ponto de vista jurídico, o salário é

elemento integrante do contrato de trabalho, da relação de emprego, como a contra-prestação do trabalho efetuado. É importante assinalar a natureza contratual do salário”.

Da análise dos dispositivos da CLT referentes à remuneração do trabalhador, especialmente do art. 457 à 467, percebe-se a intenção do legislador de procurar garantir a igualdade substancial da relação contratual, através de uma rede de proteções jurídicas: quanto ao valor do salário, contra abusos do empregador, contra discriminações na relação de emprego, contra credores do empregador e do empregado. (BRASIL, 2008)

## 5 O SALÁRIO E SUA CONCEPÇÃO SOCIAL

Diversas teorias foram desenvolvidas para explicar o conceito de salário. Inicialmente, a partir do período pós-revoluções industrial e francesa e do surgimento do liberalismo econômico, o salário era visto como preço da mercadoria trabalho-humano, noção puramente econômica, sem levar em consideração qualquer necessidade pessoal do trabalhador.

Posteriormente, com a disseminação da doutrina social da Igreja Católica, preconizando “que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado”, passou-se a dar importância ao aspecto subjetivo do salário, referente às necessidades impostas ao trabalhador como próprias da sua vida, especialmente seu sustento e de sua família. (LEÃO XIII, 2005, p. 44).

Desta visão de subsistência do trabalhador e seus dependentes, chegou-se à idéia do caráter alimentar do salário, não significando que o empregador tivesse a obrigação de sustentar o trabalhador, mas que sua remuneração pudesse fazê-lo apropriadamente por si só. Destarte, passou-se então a observar o salário além do seu aspecto objetivo de contraprestação contratual, de cunho patrimonialista, próprio das relações privadas

civilistas, tornando-se para isso, imprescindível a manifestação econômica-política do Estado para garantir o pleno emprego e o crescimento econômico, como pressupostos de uma política salarial justa. (NASCIMENTO, 1997, p. 28).

A instituição do “salário mínimo” é a materialização da intervenção estatal com o objetivo de garantir pelo menos o mínimo que o ser humano precisa para sobreviver, para satisfação de suas necessidades (e de sua família) mais elementares de subsistência. Além deste valor mínimo ou vital, surge posteriormente o conceito de salário suficiente, que traduz a ideia de que a mensuração do valor do salário deve ultrapassar a visão restrita de alcançar um patamar que alcance apenas as necessidades mínimas daqueles, mas deve ser posto de forma a atender suas necessidades mais relevantes. (NASCIMENTO, 1997, p.31)

Outro aspecto importante do ponto de vista social trazido pela Constituição Federal de 1988 é a vinculação da seguridade social ao salário mínimo, trazendo inovações em dois pontos importantes, segundo Fagnani e Pochmann (2007, p. 28): “O primeiro foi o piso de um salário mínimo, fixado para os benefícios. [...] A segunda inovação importante, introduzida pela CF de 1988, foi a diretriz que assegura a ‘preservação do valor real’ dos benefícios da seguridade social”.

São de extrema relevância para a compreensão destes aspectos sociais relativos ao salário, os direitos e garantias fundamentais assegurados na Carta Magna pátria, especialmente os direitos sociais previstos no art. 7º desta, instrumentos poderosos no manejo da defesa dos trabalhadores diante das constantes ameaças que sofrem diuturnamente contra estas conquistas relevantes, não apenas do ponto de vista individual, mas também comunitário.

Após a Constituição vigente, e com o advento do novo Código Civil, observa-se uma perfeita consonância, entre a releitura dos institutos civilistas sob a ótica de sua função soci-

al, especialmente as obrigações contratuais, e a fundamentação socializante do salário, pois este também, não tem mais apenas uma função econômica.

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 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.

A Carta Magna brasileira, tomada como ápice do ordenamento jurídico e como diretriz para as políticas públicas, claramente dispõe nos seus artigos 170 e 193, quais são o fundamento e a finalidade comuns à ordem econômica e à ordem social: o trabalho humano e a justiça social, respectivamente. (BRASIL, 2008a, p. 118 e 125).

Desta feita, a função social do salário tem uma finalidade, um objetivo: a justiça social, que no dizer de Pasold (2003, p. 96): “É o todo que contribui para cada um, não como uma dádiva generosa e paternalista, mas como um dever decorrente de sua condição inalienável de parte do todo, provedor e beneficiário potencial e efetivo”. Sendo assim, a justiça social não pode subsistir apenas no plano do “dever ser”, mas precisa realizar-se concretamente na vida de cada um e de todos os membros da sociedade a partir da disposição que esta tiver de utilizar o Estado como instrumento eficaz de valorização da condição humana acima de todos os bens.

## 6 CONCLUSÃO

A análise de um salário suficiente e justo para o trabalhador não pode ser vista apenas sob um único enfoque, isto é, a

necessidade deste. É preciso que se leve em conta também questões estruturais relativas à economia nacional e de âmbito interno dos empregadores.

No entanto, não se pode deixar em segundo plano toda uma normatividade fundamentada na função social de seus institutos e na proteção da pessoa humana, protagonista de qualquer ordem econômica, social e política, de tal forma que não haja efetividade na implantação da justiça social e no desenvolvimento pessoal pleno de cada um.

O que se tem visto nos momentos de crise do sistema vigente é sempre a busca de reajustes para sua própria sobrevivência, ou seja, o foco continua o mesmo, a valorização do capital acima do homem e da sociedade.

O Estado brasileiro, autodenominado, Estado Democrático de Direito, através de sua Carta Magna, no seu artigo 3º, traçou para si objetivos grandiosos e em sintonia com sua razão de ser, instrumento do bem-estar coletivo; no entanto, o que se observa é a indisposição da classe política e dos que detem o poder econômico de criar os meios adequados para alcançar aqueles objetivos.

Uma política salarial equilibrada e justa que tenha como objetivo primeiro e principal a valorização da pessoa humana é um instrumento eficaz para realizar os objetivos constitucionais acima citados, pois, como lúcida e magistralmente nos diz Silva *et al* (2007, p. 28); “Quando percebermos que a economia, de forma generalizada, não suporta mais os custos do direito social o que terá ocorrido não será a constatação da falácia dos direitos sociais (pela consideração de ser uma promessa inatingível) e sim o fim do próprio modelo.”

A função social do salário aponta não apenas os limites mínimos deste para que o trabalhador possa realizar sua vida dignamente, ou melhor, para que alcance seu próprio desenvolvimento humano. Ela deve estabelecer os meios de incentivo à solidariedade e como consequência, à harmonia social, além da

plena realização da pessoa humana, fim último do Direito, da Sociedade e do Estado.



## REFERÊNCIAS

- ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. *Código civil, código de processo civil, código comercial, constituição federal, legislação federal, legislação civil, processual civil e empresarial*. Obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. Organização de Yussef Said Cahali. 14 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.
- \_\_\_\_\_. *Consolidação das leis do trabalho*. Compilação de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins. 35. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- CAVALCANTI, Lygia M. de Godoy Batista. *A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?* São Paulo: LTr, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.
- FACHIN, Luiz Edson. *Estatuto jurídico do patrimônio mínimo*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.



- 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.
- FIORI, José Luís. *Estado do bem-estar social: padrões e crises*. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/artigos>  
Acesso em: 15dez.2008.
- GOMES, Orlando. *O salário no direito brasileiro*. Ed. fac. sim. São Paulo: LTr, 1996.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 9. ed., rev. de acordo com o novo código civil. Lei nº 10.406, de 10-1-2002. São Paulo: Saraiva, 2005.
- IBRAIM, Fábio Zambitte. *Curso de direito previdenciário*. 9. ed., ver. e atual.. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.
- JACINTHO, Jussara M. Moreno. *Dignidade humana: princípio constitucional*. Curitiba: Juruá, 2008.
- JOÃO PAULO II. *Encíclica Laborem exercens*. São Paulo: Paulinas, 2005.
- LEÃO XIII. *Encíclica Rerum novarum*. São Paulo: Paulinas, 2005.
- KREIN, José Dari et al. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.
- MAURER, Béatrice et al. *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2005.
- MAZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*. 19. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.
- MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual*

- do trabalho*: de acordo com a reforma do CPC. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Teoria jurídica do salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda do trabalho decente*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 15dez2008.
- PASOLD, Cesar Luiz. *Função social do estado contemporâneo*. 3. ed. rev., atual. e ampl. Florianópolis: OAB/SC e Diploma Legal, 2003.
- QUARTANA, Pino et al. *Economia de comunhão*. São Paulo: Cidade Nova, 1992.
- REVISTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS/UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. *Conferências da II Jornada Internacional de Políticas Públicas*, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas Mestrado e Doutorado. Universidade Federal do Maranhão.v 9, n.1, janeiro/junho 2005. São Luís: EDUFMA, 2005.
- SANTOS, Antônio Jeová. *Função social do contrato*. 2. ed. São Paulo: Método, 2004.
- SILVA, Alessandro da et al (Coord.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- SILVA, Diana de Lima; PASSOS, Edésio. *Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa*. São Paulo: LTr, 2001.
- SILVA, Maria Ozanira da Silva e. *Renda mínima e reestruturação produtiva*. São Paulo: Cortez, 1997.
- SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Função social do contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 2008.
- TEIZEN JÚNIOR, Augusto Geraldo. *A Função social do código civil*. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2004.