

AUTORIZADA PELO DEPARTAMENTO DE IMPRENSA E PROPAGANDA

## Alteração do Contrato de Trabalho

Exclusivo da REVISTA DO TRABALHO  
(Capítulos do livro "PROBLEMAS DE DIREITO DO  
TRABALHO", em preparação, a ser editado por  
esta empresa).

No contrato de trabalho, pela prestação de serviço do empregado, obriga-se o empregador à contraprestação do salário; um oferece a mão-de-obra, o outro, o salário. De modo que ao pactuarem o contrato, sabem bem as duas partes exatamente o que vão fazer: de um lado, um dado serviço; do outro, certa remuneração.

No momento, interessa-nos somente estudar a segunda. Deixando de lado a infinita diferenciação a que os economistas e sociólogos submetem o salário — em salário nominal e real, salário em moeda natural e mixto, salário direto e indireto, salário mínimo e máximo, salário justo e convencional, salário individual e familiar (1) vamos nos ocupar com a que tem mais importância perante o direito do trabalho, pelas suas consequências jurídicas, por isso que se refere diretamente à medida para fixação da retribuição. É esta a diferenciação: salário por unidade de tempo e salário por unidade de obra. São como que duas categorias inconfundíveis, fundamentais e bem estruturadas diferencialmente. Leia-se, como ilustração doutrinária, esta página de Carlos Garcia Oviedo, sem favor, o mais completo tratadista espanhol — **Tratado Elemental de Derecho Social** — Madrid — 1934 — págs. 172-173:

*“Modalidades bem distintas pode revestir o salário. Duas são, contudo, as fundamentais: o salário “por tempo”, ou por unidade de tempo, e o salário “por peça”, ou por unidade de obra. Entre ambos pode situar-se, como forma intermediária, o salário “por tarefa”.*

*É salário “por tarefa” o que se paga a um ciona por uma obra concreta, sem consideração do tempo empregado para executá-la. O objeto do contrato de trabalho neste caso é, mais do que a atividade do operário, a sua obra.*

*É salário “por tarefa” o que se paga a um operário em consideração ao tempo, mas com a obrigação de produzir, dentro dele, um resultado mínimo determinado.” (2)*

Por este simples conceito das formas de sa-

(1) — Voltaremos sobre isso mais adiante, neste mesmo artigo.

(2) — Há tratadistas que, com alguma razão, dividem o salário somente em: por tempo e por tarefa — A. Dupin e J. Desvieux — *Précis de Législation Ouvrière e Industrielle* — Paris — 1912 — pag. 29.

**EVARISTO DE MORAES FILHO**  
*Do Instituto dos Advogados Brasileiros — Procura-  
dor da Justiça do Trabalho e Assistente Técnico do  
Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.*

lario, vemos que as duas espécies de execução do contrato de trabalho são inteiramente heterogêneas e inconciliáveis entre si, mesmo em linguagem matemática, visto como se trata de duas unidades diferentes: unidade por tempo e unidade por peça. E a mudança de uma forma para outra, sem motivo de força maior ou de conveniência devidamente comprovada, importa em alteração abusiva do contrato de trabalho inicial, em cuja estrutura repousava tranquila e segura a outra parte contratante.

Tão grande é a diferença entre uma e outra forma de remuneração que muito jurista de fama, entre outros, Planiol e Ripert (*Traité Élémentaire de Droit Civil* — IIº vol. — Paris — 11ª. ed. — 1931 — pág. 695) e Lotmar (*Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches* — Iº vol. — Leipzig — 1902 — pág. 302) chegaram a ver nesta separação a própria distinção entre locação de serviços (*locatio operarum*) e a locação de obra (*locatio operis*). É bem verdade que isto não foi admitido pela boa doutrina, por se tratar somente diversidade de remuneração, sem que chegue a modificar a natureza intrínseca da relação de emprego. O contrato continuará a ser de trabalho, a modificação é meramente em um dos seus elementos: a remuneração.

Regista a história das doutrinas econômicas uma interminável polêmica em torno dessas modalidades de retribuição do trabalho. Há os que elogiam a primeira espécie, como os há, por igual, quem se enfileira do lado da segunda. Em geral, os operários preferem o trabalho a tempo, porque se sentem mais seguros, garantidos, com ordenado fixo, permanente, a despeito de qualquer oscilação em suas condições pessoais de produção ou da própria empresa. Por outro lado, como não poderia deixar de ser, esforça-se o patronato por adotar o trabalho por peça ou à tarefa, já que pagarão somente pelo trabalho efetivo realizado. Contudo, dentro do próprio trabalho a tempo, costumam os empregadores exigir do subordinado um mínimo de produção, e a pagar, no serviço por peça um mínimo também de remuneração.

O principal argumento contra o trabalho por peça está na surmenage que o mesmo acaba por provocar no operariado. Em busca de um máximo de salário, vai o operário se dedicando demasiado ao trabalho, em um esforço sobre-humano, que, ao cabo de alguns meses ou anos



de continuidade, termina por lhe esfalfar as energias, minando-lhe a saúde, enfraquecendo-lhe o organismo e — porque não dizê-lo? — chegando mesmo a provocar-lhe a morte. E, afinal de contas, não é este o fim da produção. Por sobre as vontades individuais de empregados e empregadores, vigia ainda a vontade superior do Estado, cujo fim é cuidar da sociedade em conjunto, em seu aperfeiçoamento, tanto econômico, como igualmente biológico e humano, em seu sentido mais lato.

São unânimes os autores em apontar este principal defeito do trabalho por peça. Voltaremos a isso, demonstrando o que afirmámos.

Outro grande argumento contra esta forma de salario — ilustrada concretamente pelo caso que vimos analisando — reside no fato de que o empregador escolhe como produtividade media, para servir de paradigma e limite fixador da tarifa, justamente a produção media ou máxima de um operario excepcionalmente dotado, que difficilmente será alcançada ou igualada por seus colegas.

Por outro lado, à medida que aumenta a produtividade e o ganho do pessoal, tende o empregador a diminuir a base inicial da tarifa, até o nivel normal.

E por fim, o trabalho executado por peça vem prejudicar a propria qualidade do produto. Na pressa de produzir muito, para ganhar muito, não se demoram os operarios em burilar o que lhe dão para fazer, procurando por todas as maneiras possiveis fabricar o máximo ao seu alcance no mínimo de tempo.

Tão grande é a distancia na prática entre uma e outra forma de remuneração do trabalho realizado, como claramente observa Luisa Riva Sanseverino — *Corso di Diritto del Lavoro* — Padova — 1937 — pág. 136 — que esta mesma autora não hesita em declarar que a diferença entre serviço a tempo e por peça é tão importante, dentro do contrato de trabalho — criando-lhe dois tipos distintos — como fóra dele se distingue o trabalho em subordinado e autônomo.

Nada mais exato. E outro autor italiano, dos mais afamados, cuja obra corre mundo, Luigi de Litala, include-se tambem, de bom grado, no número dos críticos do trabalho por peça ou por empreitada — *Il Contratto di Lavoro* — Torino — 3ª ed. — 1937 — pág. 263:

*“O sistema de salário por peça é, contudo, criticado, porque a avidez de ganho poderia induzir o trabalhador a cometer esforços desproporcionais á sua energia, com prejuizo da saúde, porque os empregadores poderiam pretender como produção média, para a determinação de tarifa, o trabalho fornecido por operários dotados de excepcionais qualidades: e enfim porque, de regra, o trabalho por peça prejudica a qualidade do produto.”*

De igual opinião é Carlos Garcia Oviedo, que cita em apoio das suas palavras o nome, sem dúvida respeitavel, do economista clássico, criador, com os fisiocratas, da economia política positiva e científica, Adams Smith, em *Wealth of Nations* — Tit. I, cap. VIII. Encontra-se a opinião de Oviedo, às páginas 173-174, do seu livro já citado:

*“As empresas preferem o salário por peça, já*

*que o rendimento do trabalho neste caso é maior. Mas se lhe opõem graves reparos. Diz-se que é esgotador e perturba sériamente a saúde; que origina as crises da super-produção e do trabalho, determinando o desemprego, e que é uma forma subrepticia de baratear os salarios. Os operários, em geral, não o querem, e seus sindicatos lutam, em todos os países denodadamente para chegar á suspensão desta forma de trabalho, ou, pelo menos, reduzir no possivel a órbita em que se desenvolve.”*

Partidario desta modalidade de produção e salário é Giovanni Balella, que enumera e responde todas as objeções, uma por uma, embora parcialmente, sem que, nem de longe, chegue a convencer o leitor. Veja-se: *Lecciones de Legislacion del Trabajo* — Trad. esp. — Madrid — 1933 — pág. 268. Aliás, é de estranhar-se que na Italia, terra do fascismo e autoritarismo estatal, onde o incremento da produção chega às raias da loucura, encontrem-se homens, como Luigi de Litala e Lodovico Barassi, que levantem argumentos contra o trabalho por peça e aconselhem o máximo cuidado em sua applicação.

Quem melhor analisa esse conflito das duas formas de salario, como em geral tudo que se refere à remuneração propriamente dita, é David F. Schloss na sua exaustiva obra — *Sistemas de Remuneración Industrial* — Trad. esp. do inglês de Siro Garcia del Mazo — Madrid — 1903. Depois de definir o que seja cada uma das modalidades de salario — tempo, peça, tarefa — acha Schloss que na prática industrial não diferenciam bem os patrões entre elas, de vez que sempre exigem um mínimo de produção no salário a tempo e um certo tempo no trabalho por peça. Os dois elementos — tempo invertido e obra executada — andam sempre de mãos dadas, aparecendo naquele sob o disfarce de peça-base, e neste com o carater de tempo-base.

Compartilha Schloss inteiramente da crítica contra o salario por peça e tarefa (págs. 62-87). E cita, entre outros exemplos de esgotamento que provoca esta especie de serviço, as observações que fez Lord Beassey quando de passagem pelo Brasil. Escreveu este viajante que o carregamento de café no porto de Santos era feito por intermedio de escravos negros, que levavam os sacos, de 2 a 3 quintais, aos armazens e daí aos navios, perfazendo às vezes este trajeto na distancia de 300 a 400 varas, no afan de conseguirem a carta de alforria. Pois bem, a grande maioria não chegava a obtê-la, porque se esgotava e acabava por morrer antes do tempo.

Escreve Schloss que se deve, nesta forma de trabalho, levar em conta, não somente a tensão muscular do operario, mas tambem o esforço e o cansaço moral, que ele dispende no afan de alcançar o mínimo preestabelecido de produção.

Colocando em estatística as diversas modalidades de remuneração, informa este autor que no Reino Unido (1894) o salario por tempo é a forma mais geral, e na França alcança 70 por cento dos salarios gerais (pag. 48) (3).

(3) — Seria de bom alvitre, indicar-se aqui alguns estudos especiais e outros genéricos sobre o assunto, quer em referência ás modalidades de salario, quer no tocante á crítica do salario por peça: E. Levasseur — *Salariat et Salaires*, Paris — 1909 — págs. 2-5; William Oualid e Charles



Se existe esta profunda diferença em teoria, ela mais ainda se acentua na prática, com as consequências ruinosas para o operário que trabalha por tarefa ou empreitada. Se o salário em geral é *forfaitaire*, como o denominam os franceses, ainda com mais razão o é o salário a tempo, por isso que representa u'a media convencional entre as partes, que, sem igualar o montante forçado que possa alcançar o trabalhador por peça, representa, contudo, alguma coisa de permanente, predeterminado e fixo. Sabe o operário de ante-mão quanto irá receber seguramente no fim da semana, quinzena ou mês. Uma simples falta ocasional, devidamente justificada, não lhe prejudica os vencimentos, por isso mesmo que o salário a tempo não abrange toda a sua produção, deixando margem bastante para esses casos. A forma de salário por unidade de tempo oferece a garantia da estabilidade, além de proporcionar inteira solidariedade entre todos os colegas de trabalho, que não se vêm obrigados a manter entre eles próprios uma concorrência de produção, em busca de salários mais elevados. (4)

Sobre a diferença, na prática, entre o salário-tempo e o salário-tarefa, escreveu Schloss uma página bastante esclarecedora, pelo muito que encerra de verdade e imparcialidade (pág. 53).

Se o operário não executa no salário por tempo a quantidade media de trabalho em um período dado, poderá ser despedido pelo patrão, mas este não tem direito de reduzir-lhe o salário. No trabalho por tempo, com peça-base, o operário se trabalhar numa proporção menor que a esperada, não obterá a recompensa da assiduidade extraordinária, que se paga sob este sistema, mas, contudo, está sempre certo de receber o mínimo de salário prometido. Em troca, o trabalhador por tarefa, se não executar a sua tarefa no tempo especificado, sofrerá a redução correspondente em seu salário. Do mesmo modo, enquanto que o operário que trabalha por peça é retribuído em proporção exata à quantidade de trabalho efetuado, e o que trabalha por tempo com peça-base recebe um acréscimo proporcional ao excesso de sua produção sobre o limite determinado, o trabalhador por tarefa não pode reclamar coi-

sa alguma pelo que produza além do limite prefixado.

Valeu a referência especial a essa página de Schloss — tido por todos os tratadistas como a maior autoridade no assunto — pelo muito que irá representar no final do nosso ensaio. (5)

Tão importante é esta questão de forma de salário, que na Italia foi ela minudentemente regulamentada. No trabalho por peça, tarefa ou por empreitada, não fica ao empregador o arbitrio exclusivo de determinar o preço medio ou a taxa de pagamento por serviço realizado. Além de constituir tal fixação um interesse bilateral, que só pelas duas partes pode e deve ser combinado, só tomará um carater de coisa definitiva depois de um certo período de experiencia. A este respeito dedica Barassi o parágrafo 126 do seu livro *Diritto Corporativo e Diritto del Lavoro* — Milano, 1939. Em resposta à sua propria pergunta de que se a formação das tarefas seja obra unilateral do patrão, escreve esse autor que o contrato coletivo de 20 de dezembro de 1937 resolveu completamente a questão, permitindo ao operário o controle do preço da tarefa fixada pelo empregador. Para fixação da tarifa e trabalho a prestar são necessários os seguintes requisitos:

a) Os elementos do preço da tarefa devem ser preventivamente comunicados, no inicio do trabalho, aos operários (para seu controle). E deve ainda ser comunicada, depois de executado o trabalho, a quantidade de trabalho feito e o tempo empregado segundo o acertamento do empregador;

b) As tarifas assim inicialmente estabelecidas deverão tornar-se definitivas (e portanto invariáveis) depois de um período de acertamento (um mês para os tarefeiros em serie): com a condição que além do primeiro mês seja garantida ao tarefeiro uma retribuição não inferior a 90% do ganho medio da tarefa realizada no trimestre precedente à entrada em vigor da tarifa provisoria (o mês de prova esclarecerá sobre esta possibilidade);

c) E' consentida a revisão das tarifas definitivas se elas em realidade sofrem uma diminuição com referencia ao quadrimestre precedente. O reexame é feito de acordo com as organizações sindicais. Enquanto que não se poderá mais tratar das tarifas verdadeiramente definitivas;

d) E' prevista a criação de um órgão paritário, presidido pelo inspetor corporativo para decidir as controversias oriundas das tarefas ou trabalho por peça, que, no fundo, é a mesma coisa.

Já se foi o tempo em que o salário era relegado para o terreno meramente individualista e privativo, podendo as partes determiná-lo livremente. Em verdade, este "livremente" só se applicava aos patrões, que podiam impôr ao operário coagido pela fome e pela necessidade a remuneração que bem entendessem. Pois bem, já se foi esse tempo, porque, hoje em dia, passou o salário a interessar diretamente aos poderes governamentais, ingressando no âmbito de ga-

Picquenard — *Salaires et Tarifs* — Paris e New Haven — 1929 — págs. 92-105; Jakob Marschak e Wladimir Woytasky — *Wages* — in *Encyclopaedia of the Social Sciences* — Vol. XV — New York — 1937 — págs. 291-320; P. Reboud — *Précis d'Économie Politique* — Vol. II — Paris — 1937 — págs. 407-412; Wolfgang Heller — *Diccionario de Economía Política* — Trad. esp. — Barcelona — 1937 — págs. 300-305. Especialmente de crítica: Juan de Hinojosa Ferrer — *El Contrato de Trabajo* — Madrid — 1942 — págs. 79-80; Francisco Walker Linares — *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo* — Santiago — 1941 — pag. 219; Roberto Amoros — *Derecho de Clase* — Mexico — 1940 — pag. 176-177; Francisco Frola — *O Trabalho e o Salario* — Rio — 1937 — págs. 46-47 e Segal — *Principios de Economía Política* — Mexico — pag. 130.

(4) — Sobre isso, veja-se a grande obra de François Simiand — *Le Salaire — L'Évolution Sociale et la Monnaie — Essai de Théorie Expérimentale du Salaire* — Paris — Vol. I — 1932 — págs. 152-153.

(5) — Paul Pic — *Traité Élémentaire de Législation Industrielle* — Paris — 1933 — pag. 636: "A obra mais documentada sobre a questão é incontestavelmente a obra de Schloss."



rantias especiais do direito público e fazendo parte expressa na Constituição de diversos povos cultos. Existe atualmente um verdadeiro direito constitucional do trabalho.

No ensaio de apreciação sintética e em conjunto de todas as Constituições da Europa, em suas diretrizes políticas, econômicas, administrativas e sociais, escreve Mirkine-Guezevitch — *Les Constitutions de l'Europe Nouvelle* — Paris — 1928 — pág. 37:

*“As novas constituições foram redigidas em uma época em que nenhum partido político pode mais ignorar a questão social. No século XX, o sentido social do direito não é mais uma doutrina, não é mais uma escola jurídica, é a própria vida. Também não é mais possível distinguir entre o indivíduo político e o indivíduo social. Assistimos à transformação, não somente da teoria geral do Estado, mas também da doutrina dos direitos individuais. O Estado não pode mais se limitar a reconhecer a independência jurídica do indivíduo, deve criar um mínimo de condições necessárias para assegurar sua independência social.”*

Sobre o assunto podemos apresentar um rápido resumo comparativo com os textos de algumas Constituições. Dispõe a nossa Carta Magna, em seus arts. 136, ao prescrever que o trabalho é um dever social, digno da proteção e solicitude especiais do Estado, garantindo a todos o direito de subsistir; e 137, letras b, c e h. Determinam a primeira e a segunda que os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente, entre outros requisitos, a modalidade do salário, que será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa. E dispõe a terceira e última sobre o salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho.

Ainda muitos outros pontos de direito do trabalho são expressamente regulados pela Carta constitucional de 1937, que vão do art. 136 ao 139, inclusive. Referimo-nos somente ao que nos interessa no momento, salário propriamente dito.

A Constituição do México regula também minuciosamente a matéria trabalhista em seu art. 123, com mais de 30 incisos que abrangem, quase que como um índice, todo o conteúdo do direito do trabalho. Especialmente em referência ao salário são os parágrafos VI, VII, VIII, IX, X e XI. Sobre o salário mínimo, dispõe: é o que deverá disfrutar o trabalhador, considerado como suficiente, levando-se em conta as condições de cada região, para satisfazer as necessidades normais da vida do operário, sua educação e seus prazeres honestos, considerando-o como chefe de família. Prescreve ainda a lei básica mexicana a participação obrigatória dos operários nos lucros da empresa.

Também a Constituição chilena, de 1925, encerra normas específicas de direito de trabalho (núm. 14, art. 10), ao assegurar a todos os habitantes da República: “A proteção ao trabalho, à indústria e às obras de previsão social, especialmente no que se referem à habitação sã e às condições econômicas da vida, de forma a proporcionar a cada habitante um mínimo de bem estar, adequado à satisfação de suas necessidades pessoais e as de sua família. A lei regulará esta organização. O Estado propenderá à conveniente

divisão da propriedade e à constituição da propriedade familiar.”

A célebre Constituição de Weimar, de 1919, no art. 165, declarava que os operários e empregados eram chamados para colaborar, em comum, com os patrões em igualdade de direitos, na regulamentação das condições de salários e trabalho, assim como no conjunto do desenvolvimento econômico das forças de produção. E, no art. 157, dispunha que o trabalho ficava sob a proteção particular da União, cabendo-lhe criar um direito operário uniforme.

E do mesmo modo, inúmeras outras Constituições incluem em suas sistemáticas dispositivos especiais de proteção ao trabalho e ao salário, como, por exemplo: *Austria* (art. 10, § 11), *Estonia* (art. 25), *Lituania* (art. 89), *Grecia* (art. 22), *Polonia* (art. 102), *Rumania* (art. 21), *Servia-Croacia-Slovenia* (arts. 22-23), *Tchecoslováquia* (§ 114), *Espanha* (art. 46), *Argentina* (arts. 14 e 19), e assim por diante (6).

O que importa provar, porém, é que o salário pertence mais ao âmbito do direito público do que propriamente do direito privado. Sobre isso a melhor página que conhecemos foi escrita por Lodovico Barassi, em um dos seus últimos livros, de 1939, já referido por nós, págs. 239/240:

*“Observamos ainda que hoje o problema do salário pertence também ao direito público, não só quanto à fonte (intersindical) de sua determinação e disciplina, mas também porque o Estado tem relevante interesse no salário dos trabalhadores, fazendo-o também próprio, naturalmente com base em uma mais larga compreensão de que o interesse frente àquele que só fazer o trabalhador isolado. É do interesse do Estado que o salário sirva verdadeiramente a seu destino: de melhorar o rendimento para fins da produção nacional, além de conservar a família do trabalhador e melhorá-la, para melhorar a raça do trabalhador italiano.”*

E não se pense que essas palavras finais sejam fruto de uma política puramente fascista, de

(6) — Dessas Constituições, oferecem textos mais expressivos: a da *Espanha* (“A República assegurará a todo trabalhador as condições necessárias a uma existência digna. O legislador social regulamentará: os casos de seguro contra a doença, os acidentes, o desemprego, a velhice, a invalidez e a morte; o trabalho das mulheres e das crianças, e especialmente a proteção à maternidade; a duração do trabalho e o salário mínimo e familiar; as férias anuais remuneradas; a situação do operário espanhol no estrangeiro; as instituições cooperativas; as relações econômico-jurídicas dos fatores que determinam a produção; as participações dos operários na direção, administração e benefícios da empresa, e tudo que concerne à defesa dos trabalhadores”); a da *Grecia* (“O trabalho, intelectual e manual, está sob a proteção do Estado, que vela sistematicamente pelo elevamento moral e material das classes trabalhadoras, urbanas e rurais”); e *Polonia* (“O trabalho, fonte principal de riqueza para a República, deve ser objeto de uma solicitude especial do Estado.

Todo cidadão tem direito à proteção de seu trabalho pelo Estado e, em caso de desemprego, doença, acidente ou invalidez, aos seguros sociais que serão instituídos por uma lei especial.”)



preparação bélica e imperialista, porque idênticos objetivos para o direito do trabalho em geral oferece também Georges Scelle, sem dúvida um dos autores mais democratas desta matéria, ao apontar no paternalismo (*Le Droit Ouvrier* — Paris — 1922 — pág. 10): salvaguardar a ordem pública, preservar o futuro da raça e favorecer a produção nacional.

Mas de todo o exposto não permanece nenhuma sombra de dúvida que o salário deixou de ser uma simples cláusula contratual, de cunho privatístico, civilista e individual, para interessar à própria segurança interna da nação e da produção. Deve-lhe, pois, o Estado solitudes e proteções especiais. Ao lado do seu papel de espectador inerte e passivo em face das lutas sociais, onde o fraco necessariamente acabava por ser derrotado pelo forte, passou o Estado a representar o seu legítimo papel de árbitro, intervindo diretamente em toda a parte em que se fizesse necessária a sua tutela.

Esta intervenção, tão natural e lógica que até parece ter surgido com o nascimento do próprio Estado, acompanhando-lhe em toda a história e sempre aceita por todos, foi, muito ao contrário, conquista das mais arduas, após anos e mais anos de tremendas lutas sociais, de barricadas e de sangue. Toda a escola liberal do *laissez-passer* e a Igreja católica até hoje se opõem terminantemente à esta política de intervencionismo estatal. Dizem os adeptos daquela escola que o trabalho é uma mercadoria como outra qualquer, e que a sua taxa de prêmio deve ser fixada livremente pelas leis naturais da oferta e da procura, através da franca concorrência social. E arguem os seguidores da Encíclica papal que seria perigoso o Estado intervir diretamente na fixação do salário, restringindo-se a sua ação a um papel discreto de tutela, quando fracassem as iniciativas individuais.

Escapa das dimensões acanhadas deste parecer qualquer demora mais longa sobre o assunto, e principalmente por se tratar de um capítulo já vencido do direito do trabalho. Não para verificação de como se empenhavam na luta os diversos defensores das duas teses, no campo estrito do direito do trabalho, veja-se: Alfonso R. de Grijalba — *El Contrato de Trabajo* — 2ª ed. — Madrid — 1922 — págs. 111-148, que é um livro bem representativo dessa mentalidade polemista sobre a intervenção do Estado; e entre nós, adepto fervoroso das medidas protetoras do Estado no seu mais amplo sentido, Evaristo de Moraes — *Apontamentos de Direito Operário* — Rio — 1905 — págs. 18-20. E, embora pareça inacreditável, ainda em 1937, defendia o senhor Tristão da Cunha a tese oposta, de não-intervenção, perante a Assembléia Legislativa de Minas Gerais — (*Revista do Trabalho* — Abril de 1937 — págs. 157-158) (7).

(7) — Estudaram, no Brasil, o salário em face da Constituição de 1937, como interessando precipuamente à esfera do direito público: Dorval Lacerda — *Contrato Individual do Trabalho* — São Paulo — 1939 — págs. 165-170 e Cesarino Junior — *Direito Social Brasileiro* — São Paulo — 1940 — págs. 413-416.

Na França, dedicou Edouard Payen um livro especial, de crítica e reação a qualquer forma de

Deixando de lado esta proteção estatal do salário, pelo muito que ele representa na produção nacional, vamos tratar agora do seu aspecto de contraprestação do trabalho. A rigor, constitui a relação jurídica que se forma entre empregado e empregador um autêntico binômio: de um lado, o trabalho; de outro, o salário. Criam os dois o contrato propriamente dito, devendo fa-

intervenção do Estado no livre jogo das forças econômicas, principalmente no campo do trabalho e do salário — *La Réglementation du Travail Réalisée et Projetée* — Paris — 1913, notadamente págs. 224-239.

Em sentido contrário, em elogio franco e desabusado da intervenção sobre os felizes resultados da primeira experiência mundial da fixação regulamentarista do salário mínimo, veja-se o bem informado e documentado livro de R. Broda — *La Fixation Legale des Salaires — Expériences de l'Angleterre, de l'Australie et du Canada* — Paris — 1912 — págs. 48-67.

Aliás, tudo isso muito se discutia antes da primeira grande guerra mundial, porque depois mudaram muito as condições sociais e com elas a mentalidade dos chefes políticos. A mesma coisa, de resto, vemos no momento atual, em que todo o poder legítimo pertence normalmente ao Estado. Leia-se o que escreveram sobre esta parte Oualid e Picquenard, na obra citada, pág. 1: "O liberalismo relativo de antes da guerra cedeu lugar a um intervencionismo de todos os instantes."

Num levantamento estatístico levado a efeito nos Estados Unidos durante os anos que se seguiram imediatamente à guerra de 1914-18, não esconderam os seus autores a imensa importância que o assunto "salário" vem adquirindo nos dias atuais. Trata-se, aliás, de publicação oficial, editada pelo *National Industrial Conference Board, Inc.*, sob o título de *Wages and Hours in American Industry*, New York, 1925. E lê-se o seguinte na página 15: "Algumas décadas para trás, a questão do salário não merecia a especial atenção que hoje disfruta". E depois: "Ele envolve não somente questões de técnica mecânica e de administração, como também os problemas de política econômico-social, indústria e sociedade, menos facilmente aproximados, tornam-se mais estreitamente integrados. O poder aquisitivo, o nível de vida e os fatores morais e psicológicos da população trabalhadora têm de ser estudados e avaliados, especialmente em uma época e em uma sociedade nas quais não é somente difundido o poder político, mas também é altamente desenvolvida a organização de grupo."

Ainda como exemplo de ingenua concepção de que a livre concorrência das forças econômicas é capaz, por si só, de criar a unidade e a alta dos salários, existe o livro clássico de P. V. Beauregard — *Essai sur la Théorie du Salaire — Le main-d'oeuvre et son prix* — Paris — 1887 — págs. 350-358.

Também ainda um pouco adepto desta teoria é Levasseur, que critica as teorias sobre o salário, achando que a lei da oferta e da procura é a única capaz de fixar a sua taxa normal. Contudo, não pode deixar de reconhecer que a intervenção estatal e "as instituições políticas facilitam ou dificultam o jogo natural das leis econômicas, protegendo ou impedindo sem necessidade a liberdade industrial" (pág. 52).



zer parte do mesmo todas as disposições referentes a estes dois pontos: classe de trabalho, modalidade de prestação do trabalho e salário (tempo, peça ou tarefa), quantia e forma da remuneração, fixação da jornada de trabalho, descansos, declaração sobre sanções, lugar do trabalho, etc.

Já vimos que a Carta Constitucional de 1937 determina que os contratos coletivos deverão estipular obrigatoriamente sobre a modalidade de salário a ser pago. Inspirou-se o legislador na declaração XI da Carta del Lavoro italiana, de 21 de abril de 1927, que estatúe normas específicas sobre o salário igualmente nas declarações XII e XIV. Dispõe o item XI: "Cada contrato coletivo de trabalho, sob pena de nulidade, deve conter normas precisas sobre relações disciplinares, sobre o período de prova, sobre a medida e pagamento da retribuição, e sobre o horário de trabalho."

Sendo os contratos coletivos de trabalho fonte obrigatória dos indivíduos, como pacificamente ensina a doutrina, sempre que tais disposições constarem daqueles valerão também para estes.

A lei espanhola sobre o contrato individual do trabalho de 21 de novembro de 1931, a mais completa, em conjunto, sobre o assunto em todo o mundo, prescreve em seu art. 20: "No contrato de trabalho escrito deverão consignar-se pontualmente cláusulas referentes às seguintes condições: 2ª A expressão de se o trabalho terá de ser prestado por unidade de tempo, por unidade de obra, por tarefa ou em qualquer outra forma."

Também a Lei Alemã do Trabalho Nacional, de 20 de janeiro de 1934, obriga em seu parágrafo 27, sobre regulamento de empresa e regulamento tarifário, que deverão figurar no primeiro o tempo e o modo de pagamento da remuneração do trabalho, além da base de cálculo do trabalho por empreitada ou por preço previamente estipulado, quando na empresa se trabalhar por empreitada ou por preço previamente estipulado.

Na Bulgária, no Decreto-Lei de 24 de agosto de 1936, que regula o contrato de trabalho, está escrito o seguinte, no art. 18: "O salário é a remuneração que o patrão se compromete pagar ao operário em retribuição ao trabalho efetuado por este último. O salário será determinado no contrato de trabalho e terá por base, seja uma determinada estação do ano, seja o ano, mês, semana, dia, hora ou a tarefa efetuada."

Prescreve igualmente a Lei Federal do Trabalho do México, de agosto de 1931, que o contrato de trabalho deverá conter algumas condições mínimas. Entre outras, a duração do contrato ou a expressão de se é por tempo indefinido ou a preço alçado (consiste na retribuição que se dá pela feitura de uma obra, que se paga geralmente até seu fim) e a forma do salário.

Existissem entre nós esses dispositivos expressos, no que se refere ao contrato individual de trabalho e ao regulamento de fábrica, e já não surgiriam essas questões frequentes de mudança de forma de remuneração, de vez que já se encontrariam devidamente solucionadas de antemão.

Refere-se, sem dúvida, a Constituição aos

contratos coletivos mas, entre nós, infelizmente, é quasi nenhum o movimento coletivo de trabalho. Neste particular, estamos ainda no início do amplo movimento evolutivo da moderna mobilidade social. Vivemos uma vida parada, quasi que estagnada. Pouco fazem os sindicatos, quer de empregados, quer de empregadores, no sentido de fomentarem extensas e duráveis redes de convenções coletivas de trabalho. Contam-se a dedo os pactos desta especie realmente em vigência. Ainda não se convenceram os operários que é nesse instituto de direito do trabalho que reside a sua maior força de proteção legal e a sua maior garantia contra os maus patrões. E além de tudo, trata-se de um direito expresso da Constituição. Durante a nossa vida funcional, temos aconselhado sempre aos sindicatos a elaboração de convenção de tal natureza, sem dúvida, a criação mais avançada e pacífica de todo o direito trabalhista, por isso que previne e resolve previamente um sem-número de conflitos de trabalho, sejam eles individuais ou coletivos; jurídicos ou econômicos, de acordo com a terminologia doutrinária mais acertada.

Constitue a forma de remuneração cláusula essencial do contrato de trabalho. Já o provamos pela doutrina e pelo direito comparado. Logo, a sua modificação unilateral e abusiva, com o intuito único de prejudicar a outra parte, importa em alteração do proprio contrato, com todas as consequências danosas para quem o alterou.

Entre nós, não é muito abundante a jurisprudência a respeito. Aliás, é bem verdade, nem se pode falar rigorosamente de jurisprudência, porque o que temos em mão são alguns casos isolados, mas que mostram de algum modo a diretriz de varios órgãos administrativos e judiciais do Ministério do Trabalho.

Recuando no tempo, o primeiro exemplo que encontramos é um parecer do Professor Joaquim Pimenta, Catedrático de Direito do Trabalho da Faculdade Nacional de Direito da Universidade do Brasil, de setembro de 1935, aprovado pelo Sr. Ministro, que assim se manifestou — *Revista do Trabalho* — setembro de 1935 — pág. 21:

*"Quanto á segunda parte, sobre a dispensa de empregado pelo motivo de não aceitar novo regime de salário, o qual será, segundo a consulta, pago "por produção e não por mês", trata-se de assunto que pode dar margem a interpretações diferentes. Entretanto, logo nos ocorre que se essa alteração redunde em prejuizo do empregado, já reduzindo o seu salário ou determinando um excedente de trabalho para poder alcançar salário igual ao que vem atualmente percebendo, parece-me que não é justa causa, para dispensá-lo, a recusa em submeter-se a uma medida que evidentemente o prejudica. Por outro lado, em se tratando de uma reorganização de regime de salário, e para empregados já sob a proteção de uma lei que lhes garante uma indenização pelos anos de serviços prestados ao estabelecimento, embora se trate de medida geral, deveria a mesma ser adotada mediante convenção coletiva entre a firma e os empregados, com assistência do sindicato a que estiverem estes filiados."*

Ultimamente, outra não foi a sentença da 5ª Junta de Conciliação e Julgamento do Distrito



Federal, sob a presidência do Dr. Romero Prates, com os seguintes fundamentos — *Revista do Trabalho* — agosto de 1941 — pág. 455:

*“Considerando que não é lícito ao empregador fazer qualquer alteração no contrato de trabalho, o que só poderá ocorrer por mutuo consentimento, como é corrente em direito;*

*Considerando, ainda, que essa modificação é tanto mais arbitrária e ilegal quando tem em mira burlar uma lei de ordem pública qual a de que trata o decreto n. 2.162, de 1º de maio de 1940;*

*Considerando que o reclamante, conforme se verifica da sua carteira profissional, sempre foi empregado mensalista, conquanto percebendo menos do que manda a lei; etc.”*

No capítulo sobre dissolução do contrato de trabalho, por modificação do mesmo, advinda da atitude das partes, esclarece Jean Vincent — *La Dissolution du Contrat de Travail* — Paris — 1935 — págs. 413-414 — que é uma pura questão de fato de se saber se tal ou qual ato constitui u'a manifestação indireta de vontade. Deve sempre o patrão consultar os empregados previamente, porque o seu ato de modificar a relação de emprego se reduz em uma ruptura dos acordos antigos para substituí-los por convenções novas.

Mais categórico e preciso nesta parte, é Gaston Préau — *Le Contrat de Travail* — Paris — 1934 — pág. 293:

*“O contrato de locação de serviços que liga um empregado ou um operário a seu empregador comporta o exercício de um emprego determinado. Este contrato é regulamentado por uma convenção escrita ou verbal, um regulamento de fábrica, ou em sua falta, pelo uso. O patrão não pode impôr a seu empregado ou a seu operário uma outra função, um outro emprego, condições novas ou uma redução de salários no curso dos três estadios do contrato; período de ensaio, período de execução do contrato ou período de aviso prévio.*

*Ele não pode por igual modificar sem seu consentimento, a remuneração de um assalariado.”*

Ainda em Préau, encontramos mais este exemplo, tirado da jurisprudência francesa — op. cit — pág. 296:

*“Condenação de um empregador por modificação do modo de cálculo do salário: por exemplo, substituição do trabalho por peça a trabalho por dia ou reciprocamente.”*

Apresenta ainda o mesmo autor outro caso do Tribunal Civil do Sena que condenou o patrão em 10.000 francos, por ter modificado abusivamente o trabalho e o salário de seu empregado.

Aqui bem próximo de nós, em jurisprudência da República Argentina, encontramos também decisão em apoio da nossa tese, como se poderá ver na exaustiva obra de R. J. Vidales — *Trabajo en el Comercio* — Bahia Blanca — 1939 — págs. 431-432 — em acórdão da Câmara Comercial da Capital Federal, com data de 15 de julho de 1937, nos termos que se seguem:

*“A modificação do contrato de trabalho, não aceita pelo operário e em virtude da qual se muda o soldo fixo para uma remuneração diária, sujeita*

*à possível existência de trabalho, equivale a dispensa.”*

Se percorrermos os olhos no grande acervo jurisprudencial italiano, que é *Diritto del Lavoro — Legislazione — Dottrina — Giurisprudenza* — Milano — 1937 — deparamos com estes magníficos exemplos, que bem se enquadram á orientação que vimos seguindo (pág. 289, n. 38):

*“Não pode ser lícito mudar, em prejuízo do empregado, as condições contratuais, mas quando a mudança ocorra consensualmente, ela adquire válida eficácia jurídica por vontade das partes, que é lei (art. 1.123, Código Civil.”)*

Ou então:

*“A mudança das condições do contrato de emprego dá direito ao empregado que não queira aceitar as novas condições de ter como rescindido o proprio contrato pela vontade do empregador. Tal direito permanece também se, embora conceda o empregador um prazo para experiência das novas condições, o empregado declara, antes que o prazo esteja terminado, que não as aceita.”*

Ainda sobre a mesma matéria: Luigi de Litala — op. cit. — págs. 518-520; Parecer da Procuradoria do Departamento Nacional do Trabalho — *Revista do Trabalho*, setembro de 1939, pág. 432 e Parecer do Dr. Oscar Saraiva, Consultor Jurídico do Ministerio do Trabalho — *Revista do Trabalho* — julho 1941 — pag. 302.

Em parecer recente, nos pronunciámos sobre o mesmo assunto. Tratava-se, em tudo, de caso idêntico ao do presente artigo: modificação da forma de pagamento proveniente do advento da lei do salário mínimo. Sabem os que têm experiência das coisas trabalhistas que sempre é assim; desde que surge uma nova lei, trazendo vantagens e garantias ao empregado, aparece também logo depois, quasi como sua sombra, a fraude a esta mesma lei, fato este já consagrado no folk-lore jurídico italiano: *“Fatta la legge, trovato l'ingano”*...

Ao invés de mudar bruscamente as cláusulas essenciais do contrato de trabalho, devem os empregadores procurar um entendimento previo com o Sindicato operario. Para isso foram instituídos. São eles, a rigor, pela nova legislação brasileira e pelo papel que representam na economia nacional, autênticas pessoas de direito público (Cesarino Junior — *Direito Social Brasileiro* — São Paulo — 1940 — pág. 234). Segundo dispõe o art. 3º, do Decreto-Lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, somente eles têm prerrogativa de “representar, perante as autoridades administrativas e judiciais, os interesses individuais dos associados, relativos à atividade profissional”; firmar contratos coletivos de trabalho” e “colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão”; etc.

Hoje em dia, não representam mais os sindicatos um simples papel empírico de uma entidade periclitante e tibia, e sim, muito ao contrário, são legítimos colaboradores do Estado.

Mas tal exigência, de modificar a forma de salário depois do advento do salário mínimo, não se encontra na lei que o instituiu. Prescreve o decreto-lei n. 2.162, de 1º de maio de 1940:



"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."

Isto é, o salário mínimo nada tem a ver com a modificação da forma de execução do contrato de trabalho: os que recebiam salário-hora; semana ou mês, continuarão a recebê-lo; e os que percebiam à razão do trabalho efetuado, por peça ou tarefa, prosseguirão, igualmente, a perceber desta maneira. O que há de comum entre eles, com o advento do salário mínimo, é o não poder nunca o operário receber menos do que o fixado, mas não, que por isso, seja obrigado a produzir nenhuma media além do que vinha normalmente produzindo, para justificar o recebimento do mínimo determinado pela lei. (8)

Ainda agora, depois de muitos estudos em torno do salário, persiste, contudo, uma certa confusão de nomenclatura e conceituação das diversas modalidades de salário, em justo, profissional, familiar e mínimo. Há quem indistintamente se refira a um pensando fazê-lo em referência a outro.

Em geral, costumam os autores chamar de **salário justo**, principalmente em França, aquele que recebe o empregado bastante para o seu sustento e da sua família, mas como compensação de índole econômica entre a prestação e a contraprestação. Nesta espécie de salário, há proporcionalidade entre o trabalho prestado e o montante a receber.

No **salário profissional**, como o seu próprio nome está a indicar, leva-se em conta principalmente a profissão do operário. Além de se preocupar com a região do país e com a época, include-se também em seu conceito a profissão a que pertence o trabalhador, como entidade coletiva, ao contrario do salário justo, que se refere à produção de cada empregado e à natureza particular do seu emprego.

O **salário familiar** é aquele bastante para o sustento do operário e da sua família, mas sem

(8) — Segundo nos informa Paul Pic, foi esta a mesma reação que levantaram os patrões à lei de salário mínimo na Austrália e em Nova-Zelândia — *op. cit.* — pág. 653: "Socialmente falando, cria a lei, em proveito dos operários habéis, um benefício enorme, por isso são os patrões naturalmente inclinados a opôr ao principio do mínimo de salário o do *rendimento mínimo* (Gonnard, *op. cit.*). Também os operários medíocres, doentes ou idosos, encontram grande dificuldade para se empregarem; ou pelo menos não podem fazê-lo senão por acordos clandestinos, com a condição de trabalhar abaixo da tarifa".

Prevenindo o mal, de algum modo, consignou expressamente em seu texto o Decreto-lei n.º 399, de 30 de Abril de 1938 (art. 59), um dispositivo proibindo a modificação do contrato e consequente diminuição de salário: "A aplicação deste regulamento não poderá, em caso algum, ser causa determinante da redução do salário e de gratificação, bonificação ou percentagem, percebidos pelos empregados".

se referir à sua profissão ou à sua produção. Costumam os franceses chamar a esta espécie de salário de "suficiente".

O **salário mínimo**, entretanto, é o mais baixo salário que pode pagar o empregador a seus empregados adultos, sem distinção de sexo, por dia normal de trabalho, como capaz de satisfazer as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte, levando-se em conta somente a época e a região em que é decretado. O seu conceito é o mais geral possível, sem precisar a produção do empregado, a natureza do seu emprego, nem as condições de sua família.

Como dissemos de inicio, não há acordo, nem unidade de vistas, entre os autores. As suas terminologias são as mais heterogeneas e estranhas possíveis. Assim é que Paul Pic, autor tão preciso em tudo que trata, confunde salário mínimo, com justo salário e com salário familiar, como se conclúe desta sua interrogação, no primeiro trecho do seu estudo sobre salário legal mínimo, na indústria privada e nos trabalhos públicos. (9) "Pertence aos poderes públicos (Estado, departamento ou provincia, comuna) intervir como autoridade na fixação do salário, afim de assegurar aos trabalhadores de toda categoria uma remuneração mínima calculada sobre a media das necessidades da familia operaria (**justo salário ou salário familiar?**)"

O que definimos doutrinariamente de salário profissional é estudado por Pic como **salário normal**, aliás, em comentario aos arts. 1º e 4º dos decretos franceses de 10 de agosto de 1899, da autoria de Millerand, que assim o denomina em seu texto legal. Em face desse decreto, que regula o trabalho dos mercados públicos, o empregado é obrigado a pagar um **salário normal** igual para cada profissão, e em cada profissão para cada categoria de operários, segundo o montante correntemente pago na cidade ou na região em que o trabalho é executado.

Alfredo Cioffi (*Istituzioni di Diritto Corporativo* — Milano — 1936 — págs. 392-393) acha que a justiça do salário é uma relação tão concreta e contingente que seria impossível aos Estados determiná-la de forma direta, com leis. O salário mínimo nada mais é do que um limite insuperavel, em respeito aos principios de justiça e da dignidade da pessoa humana, com caráter de bem mínimo. O salário justo será em relação a cada categoria e cada momento econômico.

Quasi todos os autores italianos pensam mais ou menos como Cioffi, diferenciando entre salário mínimo e salário justo. E sobre este particular legisla a **Carta del Lavoro** em suas declarações XII, XIII e XIV.

Gallart Folch denomina de salário mínimo (**Derecho Espanol del Trabajo** — Barcelona — 1936 — págs. 68-69) a quantia que fosse suficiente para cobrir as necessidades mínimas da vida do trabalhador e de sua familia. Não se refere a nenhuma outra modalidade de salário desta especie.

Resolvendo bem a questão, na comparação entre salário justo (suficiente) e mínimo, ensinam Henri Capitant e Paul Cuhe — **Précis de**

(9) — *op. cit.* — pág. 648.



Legislation Industrielle — Paris — 5ª ed. — 1939 — pág. 207:

*“Entendemos por salario suficiente o que basta para seu fim, que é a subsistência do operário e da família operaria.*

*Duas medidas podem ser encaradas para este fim. Introduzir a rescisão por lesão no contrato de trabalho quando o salário é desproporcionado com a importancia do trabalho fornecido.*

*Ou bem estabelecer um mínimo de salário.”*

De fato, o salario mínimo indicando o que de mais baixo pode ser pago pelo patrão ao operario, impede que o salario seja visivelmente injusto, isto é, desproporcionado entre a sua prestação de trabalho e o que recebe em troca.

Um ótimo livro sobre a nomenclatura das diversas fixações do salario é o de J. A. Ryan, Professor de Economia Política e de Moral no Grande Seminario de S. Paulo de Minnesota, *Salaire et Droit à l'Existence*, em tradução francesa (Paris — 1910). Apresentando o autor, diz Lucien Brocard, Prof. da Faculdade de Nancy, que é ele um dos mais puros e legítimos representantes do catolicismo social, indo buscar as suas idéias diretamente nos canonistas, discordando em mais de um ponto dos pensadores oficiais da Igreja. E' adepto intransigente da intervenção do Estado, da fixação de um salario mínimo familiar, da propriedade social, e assim por diante. O título de seu livro indica bem a coragem de sua atitude procurando resolver um dos problemas que mais encheram de debates todo o sculo XIX, isto é, o problema do direito à existencia, a cuja classificação se junta o célebre livro de Anton Mengen — *Le Droit au Produit Intégral du Travail* — Trad. francesa de Alfred Bonnet, Paris.

Dedica Ryan um capítulo especial às obrigações do Estado (págs. 302-330). Define o salario mínimo como sendo puramente pessoal e representa somente o mínimo para as necessidades do empregado. O justo salario encerra a relação entre o trabalho feito e a remuneração retribuida (pág. 115). Mas tudo isso é insufficiente, e os patrões dever ao trabalhador um salario familiar: “Para resumir, o operario tem direito a um salario familiar, que lhe permita viver, porque este salario é o único modo pelo qual ele possa exercer seu direito aos meios de ter e de manter uma familia; e ele tem o direito a esses meios porque são uma das condições essenciais da vida normal” (pág. 121), (10).

(10) — Ainda muito teriamos que acrescentar sobre o livro de Ryan, pelo seu espírito de justiça, compreensão humana e sobretudo segurança científica.

No capítulo — *O direito a um salario pessoal que permita viver* — de págs. 83/109 — escreve este autor: “Nossa intenção, neste capítulo, é de mostrar que o direito do operario, aos meios de existencia convenientes é, na organização econômica e política atual da sociedade, o direito a um salario que lhe permita viver.

A expressão *operario* é tomada no sentido de um homem adulto, de aptidões físicas medias, o qual depende exclusivamente da remuneração que lhe é paga em troca de seu trabalho, e *um salario pessoal que permita viver* significa que o importe

Tambem sobre esse assunto de terminologia, apesar de criticar as expressões que usualmente se empregam, oferece Levasseur algumas definições que redundam, afinal de contas, em esclarecimento de tão confusa materia. Diz ele — op.cit. — págs. 5-6 — que os economistas e escritores costumam dar diversos qualificativos ao salario segundo a sua importancia: salario natural ou salario necessario, expressão que corresponde mais ou menos ao salario mínimo indispensavel para viver; salario corrente, isto é, salario ordinário de uma profissão; salario normal, isto é, o salario que segundo eles deveria receber o operario para viver convenientemente; justo salario, isto é, adequado ao serviço executado pelo operario e suficiente para as necessidades de sua familia.

Se recorrermos aos dicionários, veremos que eles não adiantam muita coisa ao problema da nomenclatura das diferentes classes de salarios. E' que cada modalidade proposta varia de conceituação de acordo com a escola econômica ou social. Assim mesmo, lê-se o seguinte na *Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. IX, em *Minimum Wage* (págs. 490-495), capítulo este escrito por E. M. Burns: “A tentativa dos reguladores do salario para achar alguma base para os salarios diferentes do que oferece a situação existente na livre concorrência conduziu ao exame de três principais criterios, de acordo com os quais o salario seria respectivamente um salario vital, um salario justo — isto é, salario igual para todos os trabalhadores que facam o seu serviço com igual pericia, dificuldade ou desagrado — ou um salário que a produção possa pagar.”

O salário mínimo é assimilado neste estudo ao salario vital (*living wage*). Sem dúvida que o salario mínimo é um produto de cada época e de cada região, relacionando-se com o custo de vida, profissão e capacidade da industria em geral, mas representa, em última análise, o que de mais baixo possa ser pago ao operário para que ele se mantenha vivo, não morra de fome, ande vestido, more embaixo de um telhado. Nada mais. Criticando toda a discussão que se levanta em torno dessas teorias de salarios, principalmente de justo salario, que deve ser a media entre o mínimo e o máximo, segundo os seus teoristas (11), escreveu Charles Benoist que o

da remuneração é suficiente para a subsistência *conveniente* do proprio operario e de sua familia”.

Acha Ryan que o verdadeiro justo salario (pág. 90) é aquele que oferece igual satisfação aos dois contratantes, como queria Gabriel Tarde, em *Psychologie Economique*, II. E acrescenta o grande professor de Minnesota: “Esquece-se que o operario concorre no contrato do trabalho como um homem dotado de um dever natural e indestrutivel a uma subsistencia conveniente, que o contrato torna possivel de realizar somente por meio do salario. Seu direito a um salario que lhe permita viver é simplesmente o primeiro direito modificado e determinado pelo contrato. O que faz com que ele valha contra o seu patrão, não é o seu contrato, nem o seu direito a uma subsistência honesta, em separado, mas os dois ao mesmo tempo” (paginas 108-109).

(11) — Tambem crítico dessa teoria é Geor-



que interessa é somente o mínimo necessário à existência, porque “não se come u’a media” (“on ne mange pas une moyenne” — “Revue des Deux Mondes” — de 1 de junho de 1903, pág. 641).

Francisco Walker Linares, no livro já referido anteriormente, pág. 230, engloba no salario mínimo ou vital o familiar também, de maneira que aquele será o que permita satisfazer em condições humanas as necessidades mais prementes da vida de um operario com encargos de familia. Deve chegar para que a familia operaria alimente-se, vista-se, alugue uma habitação adequada, eduque-se e ainda se distraia honestamente.

Em resumo: o salario mínimo nada diz a respeito de nenhuma obrigação de correlação com a produção efetiva do operario. Esta proporcionalidade é o indicativo do salario justo. (12)

E’ no inicio do contrato de trabalho que o empregador vê, desde logo, se o empregado tem habilitações técnicas ou não, se pode oferecer uma produção razoavel de trabalho ou se é incapaz de realizar essa media. Durante o primeiro ano de trabalho, quando nenhuma indenização ainda deve o empregador a seu subordinado, tem tempo bastante de observar se este lhe servirá para a fixação definitiva do contrato que irá se formar, ou não.

---

ges Bry, em *Les Lois du Travail Industriel et de Prévoyance Sociale* — 6ª ed. — revista e atualizada por E. H. Perreau — Paris — 1921 — pag. 135, apesar de haver ele proprio escrito o seguinte pouco antes: “O operario deve viver de seu trabalho, e o justo salario deve se harmonizar com as exigências do progresso intelectual e material. Seu *minimum* deveria atingir o que fosse necessario para a manutenção, a renovação e o progresso dos trabalhadores. Há, aliás, um *maximum* que é a mais valia dada aos objetos fabricados na obra da produção. O preço da mão-de-obra não pode passar o valor produzido; deve ser conciliado com a remuneração devida ao capital e á segurança dos riscos industriais.”

O justo salario, termina Bry, deve colocar-se equidistante desses dois extremos (págs. 130-131).

(12) — Conf. — *Salario Mínimo — Legislação, Estatística e Doutrina* — Publicação oficial — Rio — 1940 — págs. 521-522; Ruy Santiago — *Salario Mínimo* — Rio — 1938 — págs. 125-135; Djarcir Menezes — *Economia Política* — Porto Alegre — 1936 — págs. 187-189; Dorval Lacerda — op. cit. — págs. 194-197; Cesarino Junior — op. cit. — págs. 419-427. E ainda: R. Foignet e E. Dupont — *Manuel Élémentaire de Legislation Industrielle* — 6ª ed. — Paris — 1932 — págs. 138-149; *L’Année Sociale* — 1930 — Genève — 1931 — págs. 342-350; Frank Tannenbaum — *The Labor Movement* — New York and London — 1921 — págs. 155-166; Henri G. Langlois — *Le Contrat de Travail* — Paris — 1907 — págs. 105-120; Paul Bureau — *Le Contrat de Travail* — Paris — 1902 — págs. 252-253; *Recueil International de Jurisprudence du Travail* — Genève — 1937 — págs. 199-207, 422; M. Dewavrin e G. Lecarpentier — *La Protection Légale des Travailleurs aux États-Unis* — Paris — 1913 — págs. 39-59; Hirosê Pimpão — *Noções sobre Salario Mínimo* — “Revista do Trabalho” — Fevereiro de 1940 — págs. 65-67.

Entre o patrão, que procura reduzir quanto pode o salario, e o operario, que não se esforça por desenvolver toda a capacidade de produção, coloca-se o Estado, equidistante, marcando um mínimo de salario, que, se não dá para criar o conforto deste último, também não chega, nem de longe, a sacrificar os interesses econômico-financeiros da empresa.

Aliás, ainda na questão de salario-tempo e salario por peça, não é preciso que os empregadores lancem mão da mudança da forma de remuneração, o que importa, afinal, em alteração de cláusula essencial do contrato de trabalho. Resta-lhes fiscalizar a produção de cada operario, porque também na primeira modalidade de salario é exigível uma correspondencia de produção individual para o equilibrio da economia da empresa. E’ pacífica a doutrina a este respeito. Leia-se, por exemplo, Luigi de Litala — op. cit. — págs. 259-260:

“E’ de notar-se que, também no salário a tempo, o operário é sempre obrigado a uma produção media normal, porque o empregador estará no direito de dispensar os trabalhadores que demonstrem completa ineptia no trabalho que se obrigam a prestar, e que de qualquer modo alcançam uma produção correspondente ás justas expectativas nascentes do contrato de trabalho. (13)

Demonstrada a importancia que representa o salario, dentro do conjunto das cláusulas essenciais do contrato de trabalho, devem os nossos tribunais especializados encarar com mais severidade as modificações injustas, unilaterais e desarrazoadas das formas de salario, considerando-as, afinal de contas, como verdadeiras despedidas indiretas, pelo inadimplemento do proprio contrato.

---

(13) — Veja-se ainda: L. Barassi — op. cit. — pág. 245; Paul Pic — op. cit. — págs. 636-637; David G. Schloss — op. cit. — págs. 24-27, que escreve: “Sem dar carater de absoluta generalidade a tais exemplos devemos, contudo, ter como certo de que não se concilia em nada com os fatos a idéia de que unicamente sob o sistema do salario por peça podem os patrões manter uma proporção definida entre trabalho e salario.”

Pouco adiante: “Da mesma maneira, o patrão, especialmente (ainda que não exclusivamente) quando os trabalhadores não estão bem organizados para receber o pagamento de um salario mínimo, encontrará sempre meio de retribuir aos operários em proporção ao que cada um “mereça”, isto é, segundo a quantidade de trabalho que execute por hora.”

E mais: “Abreviando: o elemento da obra feita nunca se perde totalmente de vista no sistema do salario por tempo, e em muitos casos, ainda que não possa sustentar como regra geral, a equivalencia entre a quantidade de trabalho executado e a soma satisfeita em conceito de retribuição se mantem tão rigorosamente como se os operarios trabalhassem por peça ou por tarefa.”



que interessa é somente o mínimo necessário à existência, porque “não se come u'a media” (“on ne mange pas une moyenne” — “Revue des Deux Mondes” — de 1 de junho de 1903, pág. 641).

Francisco Walker Linares, no livro já referido anteriormente, pág. 230, engloba no salario mínimo ou vital o familiar também, de maneira que aquele será o que permita satisfazer em condições humanas as necessidades mais prementes da vida de um operario com encargos de familia. Deve chegar para que a familia operaria alimente-se, vista-se, alugue uma habitação adequada, eduque-se e ainda se distraia honestamente.

Em resumo: o salario mínimo nada diz a respeito de nenhuma obrigação de correlação com a produção efetiva do operario. Esta proporcionalidade é o indicativo do salario justo. (12)

E' no inicio do contrato de trabalho que o empregador vê, desde logo, se o empregado tem habilitações técnicas ou não, se pode oferecer uma produção razoavel de trabalho ou se é incapaz de realizar essa media. Durante o primeiro ano de trabalho, quando nenhuma indenização ainda deve o empregador a seu subordinado, tem tempo bastante de observar se este lhe servirá para a fixação definitiva do contrato que irá se formar, ou não.

---

ges Bry, em *Les Lois du Travail Industriel et de Prévoyance Sociale* — 6ª ed. — revista e atualizada por E. H. Perreau — Paris — 1921 — pag. 135, apesar de haver ele proprio escrito o seguinte pouco antes: “O operario deve viver de seu trabalho, e o justo salario deve se harmonizar com as exigências do progresso intelectual e material. Seu *minimum* deveria atingir o que fosse necessario para a manutenção, a renovação e o progresso dos trabalhadores. Há, aliás, um *maximum* que é a mais valia dada aos objetos fabricados na obra da produção. O preço da mão-de-obra não pode passar o valor produzido; deve ser conciliado com a remuneração devida ao capital e á segurança dos riscos industriais.”

O justo salario, termina Bry, deve colocar-se equidistante desses dois extremos (págs. 130-131).

(12) — Conf. — *Salario Mínimo — Legislação, Estatística e Doutrina* — Publicação oficial — Rio — 1940 — págs. 521-522; Ruy Santiago — *Salario Mínimo* — Rio — 1938 — págs. 125-135; Djarcir Menezes — *Economia Política* — Porto Alegre — 1936 — págs. 187-189; Dorval Lacerda — op. cit. — págs. 194-197; Cesarino Junior — op. cit. — págs. 419-427. E ainda: R. Foignet e E. Dupont — *Manuel Élémentaire de Legislation Industrielle* — 6ª ed. — Paris — 1932 — págs. 138-149; *L'Année Sociale* — 1930 — Genève — 1931 — págs. 342-350; Frank Tannenbaum — *The Labor Movement* — New York and London — 1921 — págs. 155-166; Henri G. Langlois — *Le Contrat de Travail* — Paris — 1907 — págs. 105-120; Paul Bureau — *Le Contrat de Travail* — Paris — 1902 — págs. 252-253; *Recueil International de Jurisprudence du Travail* — Genève — 1937 — págs. 199-207, 422; M. Dewavrin e G. Lecarpentier — *La Protection Légale des Travailleurs aux États-Unis* — Paris — 1913 — págs. 39-59; Hirosê Pimpão — *Noções sobre Salario Mínimo* — “Revista do Trabalho” — Fevereiro de 1940 — págs. 65-67.

Entre o patrão, que procura *reguazi* quanto pode o salario, e o operario, que não se esforça por desenvolver toda a capacidade de produção, coloca-se o Estado, equidistante, marcando um mínimo de salario, que, se não dá para criar o conforto deste último, também não chega, nem de longe, a sacrificar os interesses econômico-financeiros da empresa.

Aliás, ainda na questão de salario-tempo e salario por peça, não é preciso que os empregadores lancem mão da mudança da forma de remuneração, o que importa, afinal, em alteração de cláusula essencial do contrato de trabalho. Resta-lhes fiscalizar a produção de cada operario, porque também na primeira modalidade de salario é exigível uma correspondencia de produção individual para o equilibrio da economia da empresa. E' pacífica a doutrina a este respeito. Leia-se, por exemplo, Luigi de Litala — op. cit. — págs. 259-260:

“E' de notar-se que, também no salário a tempo, o operário é sempre obrigado a uma produção media normal, porque o empregador estará no direito de dispensar os trabalhadores que demonstrem completa inepcia no trabalho que se obrigam a prestar, e que de qualquer modo alcançam uma produção correspondente ás justas expectativas nascentes do contrato de trabalho. (13)

Demonstrada a importancia que representa o salario, dentro do conjunto das cláusulas essenciais do contrato de trabalho, devem os nossos tribunais especializados encarar com mais severidade as modificações injustas, unilaterais e desarrazoadas das formas de salario, considerando-as, afinal de contas, como verdadeiras despedidas indiretas, pelo inadimplemento do proprio contrato.

---

(13) — Veja-se ainda: L. Barassi — op. cit. — pág. 245; Paul Pic — op. cit. — págs. 636-637; David G. Schloss — op. cit. — págs. 24-27, que escreve: “Sem dar carater de absoluta generalidade a tais exemplos devemos, contudo, ter como certo de que não se concilia em nada com os fatos a idéia de que unicamente sob o sistema do salario por peça podem os patrões manter uma proporção definida entre trabalho e salario.”

Pouco adiante: “Da mesma maneira, o patrão, especialmente (ainda que não exclusivamente) quando os trabalhadores não estão bem organizados para receber o pagamento de um salario mínimo, encontrará sempre meio de retribuir aos operários em proporção ao que cada um “mereça”, isto é, segundo a quantidade de trabalho que execute por hora.”

E mais: “Abreviando: o elemento da obra feita nunca se perde totalmente de vista no sistema do salario por tempo, e em muitos casos, ainda que não possa sustentar como regra geral, a equivalencia entre a quantidade de trabalho executado e a soma satisfeita em conceito de retribuição se mantem tão rigorosamente como se os operarios trabalhassem por peça ou por tarefa.”