

O SALÁRIO PROFISSIONAL

Carmen Garcia Suller Marzá
Advogada

Sumário: — 1. Introdução; 2. Características do salário profissional; 2.1. Salário profissional e salário mínimo; 2.2. Salário profissional e reajustamentos salariais; 3. Direito estrangeiro; 3.1. Direito espanhol; 3.2. Direito mexicano; 4. Direito nacional; 4.1. Salário profissional fixado por lei; 4.2. Salário profissional fixado por convenção coletiva ou sentença normativa; 5. Conclusão.

1. A idéia de instituição de um salário profissional, elemento de valorização do trabalho exercido por um indivíduo e da pessoa que o exerce, não é recente.

Já o Código de Hammurabi (1728-1686 a.C.) a consagrava. Dispunha expressamente sobre as quantias diárias que deveriam ser pagas pelo serviço do cesteiro, do carpinteiro, do construtor de arcos, entre outros (§ 274); estipulava o pagamento anual devido pela contratação de um trabalhador rural (§ 257) ou de um vaqueiro (§ 258); regulava, ainda as profissões de médico (§ 215), veterinário (§ 224), barbeiro (§ 226), pedreiro (§ 228) e barqueiro (§ 234), estipulando, nestes casos, o pagamento devido ou a pena imposta ao profissional, de acordo com o sucesso ou insucesso no empreendimento. Ao elaborar tal codificação, uma das mais antigas de que se tem notícia, **Hammurabi** certamente visou ao estabelecimento da justiça e à garantia da estabilidade social, como declara no epílogo da obra, mas utilizando-se sempre dos fatos já existentes. Vale dizer que a idéia de diferenciação entre os pagamentos devidos às diversas profissões era inerente ao meio.

Também na Idade Média, como nos lembra **Manoel Alonso Olea**, as corporações de ofício utilizavam-se da prática de fixação de salários,

cada uma dentro de seu campo específico. A diferença marcante com relação à idéia atual era a de que tais salários constituíam-se em tetos máximos de pagamento e não mínimos, como se concebe hoje.

O princípio, porém, é o mesmo. As diferentes profissões cabem retribuições diversas.

Da mesma forma que o princípio de que “para igual trabalho, mesmo salário”, consagrado no Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deve ser, necessariamente, entendido em seu inverso, ou seja, funções diversas ensejam a estipulação de salários diversos.

2. **José Martins Catharino** entende que o salário profissional resulta em privilégio a determinada categoria que, em princípio, deve ser evitado. Diz, porém, que as características especiais de determinadas categorias profissionais justificam sua fixação.

Os doutrinadores, de um modo geral, aceitam pacificamente a idéia de determinação de um salário profissional, alguns até mesmo apoiando-a veementemente e entendendo que a sua utilização deve se estender cada vez mais.

Há, entretanto, ligeiras divergências quanto à sua conceituação. Para alguns basta a fixação para a categoria, enquanto outros entendem que para ser configurado é necessário o escalonamento das diversas funções dentro da mesma categoria.

Délio Maranhão, citado por **Amauri Mascaro Nascimento**, faz distinção: “Não se deve confundir, entretanto, salário profissional com o salário de categoria. Este, estabelecido em convenção coletiva ou sentença normativa, é o mínimo para os integrantes de determinada categoria profissional, seja qual for a profissão exercida dentro dessa categoria. Aquele pressupõe, dentro da categoria, a fixação de um rio mínimo para cada profissão”.

Roberto Barreto Prado, por sua vez, o define como “a remuneração mínima garantida a determinada categoria profissional”, aduzindo a seguir que essa remuneração pode se estender de modo diverso aos vários cargos dentro da mesma profissão. E que dessa forma teríamos, por exemplo, para os metalúrgicos os níveis de encarregado, oficial, meio-oficial, ajudante, etc.; para os jornalistas, os de diretor, redator, chefe de reportagem, chefe de revisão, noticiarista, repórter, etc.; na construção civil, os de mestre de obra, pedreiro, ajudante, servente, etc., bem como tantas outras divisões quantas se fizessem necessárias e convenientes nas diversas profissões.

O fundamental, no entanto, é que a fixação de níveis mínimos de salários, diferentes entre si de acordo com as profissões, é aceita e defendida pela grande maioria dos doutrinadores.

Para **Cesarino Júnior**, “o salário profissional é uma modalidade especial do salário mínimo geral ou vital” que condiciona a posição social do indivíduo e que, por isso, vem a ser um salário mínimo social.

Mario de la Cueva o define como “a menor quantidade que se pode pagar por um trabalho que requer capacitação e destreza em um determinado ramo da indústria, do campo ou do comércio, ou em profissões, ofícios ou trabalhos especiais”. A justificativa da existência do salário mínimo profissional está no fato dele representar uma *Idéla-força* nova, cuja missão consiste em obrigar aos contratos coletivos a se elevarem sobre o nível fixado e se aproximarem à *idéla* de salário justo. Aponta, ainda, como justificativa, o fato das necessidades dos homens crescerem à medida que se eleva sua condição social. Assim, os trabalhadores especializados terão maior necessidade de freqüentar outros cursos, como também deverão preocupar-se mais com sua apresentação pessoal.

2.1. Embora guardando as características de mínimo para a função a que se destina, o salário profissional é essencialmente diverso do salário mínimo geral.

Por um lado, temos o salário mínimo que, formalmente, representa a linha abaixo da qual não pode ficar a remuneração do trabalhador. Sua fixação, em regra, é estatal e cinge-se aos limites mínimos de sobrevivência, o que o caracteriza como salário vital.

Por outro lado, há o salário mínimo profissional cuja estipulação deve ter em conta, além das necessidades vitais do trabalhador e sua família, a capacidade exigida para o trabalho, a natureza da atividade empreendida e as possibilidades econômicas das empresas da categoria abrangida. Dessa maneira, há uma significativa aproximação da noção de salário profissional à de salário justo.

O Prof. **Amauri Mascaro Nascimento** aponta os quatro pontos principais de distinção entre o salário mínimo e o salário profissional:

1. quanto à amplitude, o salário mínimo é geral e o salário profissional é restrito a determinada categoria ou profissão;
2. quanto aos fins, o salário mínimo pretende assegurar o nível econômico abaixo do qual não será possível satisfazer as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, enquanto o outro tem por objetivo resguardar a dignidade profissional;
3. quanto à disciplina jurídica, o salário mínimo resulta principalmente do intervencionismo estatal e o salário profissional da negociação coletiva direta;

4. quanto ao critério de fixação das taxas, o salário mínimo preocupa-se com o trabalhador como entidade individual e o salário profissional com o trabalhador como entidade coletiva diante das possibilidades econômicas da empresa.

2.2. São dois institutos diversos de que se vale o Direito do Trabalho para proteger o trabalhador em sua condição de assalariado, os quais, entretanto, não se confundem.

Arnaldo Sussekind ressalta bem a distinção entre ambos ao afirmar que a fixação do salário profissional consiste em estabelecer níveis mínimos para a categoria, aplicando-se, inclusive, aos contratos ajustados depois de sua instituição, enquanto que o reajustamento salarial tem a finalidade de restabelecer o equilíbrio contratual, mantendo o poder aquisitivo do salário contratado, de forma que só se aplica aos contratos em curso.

Importa frisar, ainda, que o salário profissional também é suscetível de reajustamento, vez que o poder da moeda não se mantém inalterável. Daí, ou o seu estabelecimento é feito sob padrão variável (por exemplo, certo número de salários mínimos), que é a forma atualmente em uso entre nós, ou se faz necessária sua revisão periódica, seu reajustamento.

3. Procuramos, a seguir, traçar as linhas básicas do instituto do salário profissional no direito espanhol e no direito mexicano, com o fim de buscarmos alguma relação com os conceitos até aqui explanados e, posteriormente, com o nosso direito.

3.1. No direito espanhol não encontramos menção expressa a salário profissional, porém existem níveis diferentes de salário mínimo para as diversas categorias.

A LRT (Lei sobre o Regulamento do Trabalho), de 16 de outubro de 1942, atribuía ao Estado, que delegou ao Ministério do Trabalho a função de regulamentar as condições mínimas de trabalho, entre elas o salário mínimo. Este era fixado por ramo de produção e, dentro de cada ramo, por categoria profissional.

A partir de 1963, o salário mínimo passou a ser interprofissional, ou seja, estatuiu-se um salário mínimo geral para qualquer atividade.

Os dois sistemas, no entanto, coexistem porque as categorias que à época tinham um mínimo superior ao então estabelecido mantiveram a diferença.

Pelo mesmo decreto que operou a mudança (Decreto n. 55/63), foi estabelecida a possibilidade de fixação de salários superiores ao mínimo através de convenções coletivas, o que é grandemente utili-

zado, a ponto de **Manoel Alonso Olea** afirmar que “a imensa maioria das convenções coletivas contém pactos de melhora dos salários mínimos gerais”.

Além disso, o Ministério do Trabalho continua com sua função de estabelecer condições mínimas, por ramo de produção, bem como de ditar decisões arbitrais quando as partes não chegam a um acordo em suas negociações, inclusive com relação a salários.

Quanto às posteriores modificações do salário mínimo, o mesmo decreto estipula que haverá uma compensação com o salário fixado coletivamente, de forma a ser observado o princípio de que ninguém receberá menos do que o mínimo geral.

3.2. O salário mínimo profissional foi introduzido na legislação mexicana através da reforma constitucional de 1962, quando o art. 123, inciso VI, da Constituição Federal Mexicana passou a garanti-lo, ao lado dos salários mínimos gerais, para ser aplicado em determinados ramos da indústria e do comércio ou em profissões, ofícios e trabalhos especiais. Estabelece, mais, a Constituição que para a fixação desses salários devem ser consideradas, além das necessidades do trabalhador e de sua família, as condições específicas das diversas atividades industriais ou comerciais.

O fundamento de sua instituição consta da exposição de motivos:

“... O desenvolvimento industrial deu origem à especialização da mão-de-obra, que requer uma consideração adequada para estimulá-la, mediante a fixação de salários mínimos profissionais que tenham relação com a capacidade e destreza do trabalhador e cuja função primordial consistirá em elevar-se sobre os salários mínimos gerais, sendo suscetíveis de melhorar-se pela contratação coletiva do trabalho”.

A Lei Federal do Trabalho de 1970 incorporou a seu texto as prescrições constitucionais relativas aos salários mínimos profissionais.

A fixação dos salários mínimos profissionais no México, por força do mesmo preceito constitucional, está a cargo das Comissões Regionais e da Comissão Nacional de Salários.

4. O salário profissional existe em nosso direito, sendo aceito e defendido pela grande maioria dos doutrinadores.

Wilson de Souza Campos Batalha entende que a instituição de salários mínimos profissionais é inconstitucional porque, de acordo com o art. 165, inciso XVII, da Constituição Federal, é proibida a distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual.

Tal argumento é contestado por **Roberto Barreto Prado, Tostes Malta e Arnaldo Sussekind**, que dizem haver o legislador constituinte proibido apenas a discriminação arbitrária de trabalho dentro da mesma profissão. **Cesarino Júnior** esclarece que essa proibição constitucional funda-se no fato de não haver em nosso Direito do Trabalho, ao contrário do que ocorre em muitos outros países, uma distinção legal entre operário (trabalhador manual) e empregado (trabalhador técnico ou intelectual).

De um modo geral, vigora em nosso direito o princípio da liberdade de contratação salarial. **Catharino** salienta que a tendência é de maior fixação imperativa dos salários nos países totalitários, enquanto que nos países de regime democrático a intervenção legislativa direta se refere mais especificamente aos salários mínimos vitais. Mas entendemos que essa colocação só pode ser coerente à medida em que se entenda por regime democrático aquele que admita ampla liberdade sindical capaz de propiciar as discussões e tomadas de posição acerca de salários, além das demais condições de trabalho.

São, entre nós, meios formais de fixação do salário profissional a lei, as convenções coletivas e a sentença normativa.

A fixação por lei admite duas formas: ou a lei fixa diretamente o salário profissional, de maneira geral e rígida para todo o território nacional, ou apenas o admite e delega o poder de fixá-lo a órgãos administrativos.

No caso de convenção coletiva ou sentença normativa, os beneficiados são aqueles representados pelas entidades participantes que, em geral, são regionais, daí resultando salários fixados por região.

4.1. No Brasil, durante a vigência da Constituição de 1937, foram estipulados salários profissionais, por via legal, para diversas categorias de trabalhadores, entre as quais a dos jornalistas profissionais (Dec.-lei n. 7.037/44); a dos empregados em empresas de rádio e difusão (Dec.-lei n. 7.984/45); a dos médicos de empresas particulares (Dec.-lei n. 7.961/45). Nessa mesma época, foi atribuída competência a órgãos do Poder Executivo para estabelecer os níveis mínimos de pagamento devidos aos marítimos e estivadores (Dec.-lei n. 3.100/44), aos práticos de barra (Dec.-lei n. 5.798/44), aos professores de estabelecimentos particulares (art. 323 da CLT).

Com o advento da Constituição de 1946 foi argüida a inconstitucionalidade da fixação legal do salário profissional. Sob esse fundamento, em 1948 foi vetado o Projeto de Lei n. 417, que fixava novos níveis de salário para os jornalistas profissionais, tendo o veto sido aceito pelo Congresso Nacional em 10.01.48.

Todavia, leis posteriores atribuíram à Delegacia do Trabalho Marítimo competência para fixação da remuneração dos conferentes de

carga e descarga (Lei n. 1.561/52), dos vigias portuários (Lei n. 2.162/54), dos consertadores de carga e descarga (Lei n. 2.191/54).

Outras leis passaram a fixar salários profissionais absolutos (diretamente) ou relativos (atribuindo a competência a outros órgãos), com o que voltou a ser confirmada a tese de sua constitucionalidade. Contam-se entre elas:

- Lei n. 2.641, de 09.11.55, que aprovou os níveis de remuneração dos médicos empregados em instituições ou empresas de natureza privada;
- Lei n. 3.999, de 15.12.61, que fixou (em número de salários mínimos) o salário profissional dos médicos, cirurgiões-dentistas, auxiliares de laboratorista, radiologistas e internos;
- Lei n. 4.858, de 26.11.65, que atribuiu à Comissão de Marinha Mercante a competência para fixação da remuneração da mão-de-obra dos estivadores e dos trabalhadores em estiva de minério, conferentes e consertadores de carga e descarga, dos vigias portuários e demais categorias de trabalhadores empregados nas operações de carga e descarga, sendo marítimos, fluviais ou lacustres;
- Lei n. 4.950-A, de 22.04.66, que fixou o salário profissional dos diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

Catharino entende que a lei ordinária, ao fixar salários para determinada categoria, viola o princípio da igualdade e intervém, sem autorização, na economia das empresas. A esse argumento, **Sussekind** responde, com base no art. 160 da Constituição Federal, que “toda legislação de proteção ao trabalho constitui intervenção do Estado na economia privada, com a finalidade de realizar a Justiça Social, a valorização do trabalho como condição de dignidade humana e a harmonia e solidariedade entre as categoriais sociais de produção. A liberdade de iniciativa deve ser respeitada na medida em que não impeça a consecução desses fins”.

Para **Sussekind**, a fixação legal do salário profissional não encontra obstáculo de índole constitucional porque:

- a) essa modalidade de salário constitui uma das formas de amparo ao trabalhador de que se vale o Direito do Trabalho e sobre o qual a União tem competência para legislar;
- b) essa fixação corresponde aos níveis mínimos capazes de satisfazer as necessidades normais do trabalhador em determinado grupo, conforme prevê a Constituição, genericamente, com relação ao salário mínimo;
- c) o art. 165 da Constituição Federal prescreve que são assegurados ao trabalhador, além dos direitos que enumera, outros

que “visem à melhoria de sua condição social”, nos termos da lei, não restringindo, portanto, a competência da União para legislar a respeito.

Embora reconhecendo a constitucionalidade da fixação do salário por via legislativa, os doutrinadores são unânimes em desaconselhá-lo, em razão das dificuldades que acarreta o estabelecimento de seu montante, como regra geral, à vista das diferentes condições de trabalho e possibilidades econômicas das empresas nas diversas regiões. A atribuição da competência a órgãos administrativos regionais pode diminuir o problema, mas não resolvê-lo, porquanto o assunto deve ser tratado pelos próprios interessados. Daí o caminho das convenções coletivas. Nesse sentido o pronunciamento da Comissão Permanente de Direito Social, relatado por **Arnaldo Sussekind** em 12.05.55:

“O salário profissional deve ser estipulado, preferentemente, por convenção coletiva de trabalho e, na hipótese de desacordo entre as entidades sindicais representativas das categorias interessadas, pela Justiça do Trabalho, em processo de dissídio coletivo. A fixação do salário profissional por via legislativa é aconselhável apenas em se tratando de categorias de trabalhadores onde o serviço não é prestado, normalmente, sob a forma de emprego. É o caso, por exemplo, dos portuários e estivadores, cuja predominância de trabalho sem relação de emprego impossibilita o apelo aos instrumentos jurídicos adequados e recomendáveis à determinação do salário profissional”.

4.2. A convenção coletiva constitui-se no instrumento legítimo para estipulação das condições de trabalho, entre elas o salário e, mais especificamente, o salário profissional.

É o meio mais aconselhável, apoiado amplamente pela doutrina, porém que ainda não encontrou, em nosso direito, grande repercussão prática. Poucos são os casos de que se tem notícia em que tenha havido estipulação por convênio coletivo, firmou-se o dos empregados de empresas de rádio e televisão em 1963; o dos enfermeiros e empregados em hospitais e casas de saúde em 1964; o dos bancários, estabelecendo os níveis mínimos para o pessoal de portaria, escritório e tesouraria, em 1965.

Quanto à competência da Justiça do Trabalho para conhecer de dissídios coletivos em que se pleiteia a fixação de salário profissional, é incontestável.

Conforme salienta **Sussekind**, a Constituição Federal atribui competência normativa à Justiça do Trabalho nos casos especificados em lei. E a Consolidação, no art. 616, estatui que em caso de recusa

à negociação ou malogro, é facultado aos sindicatos ou empresas interessados a instauração de dissídio coletivo.

No caso específico do salário profissional, a Justiça do Trabalho poderá julgar improcedente o pedido, porém deverá conhecer preliminarmente do dissídio.

Acrescente-se, ainda, como nos lembra **Sussekind**, que a legislação reguladora da política salarial apenas limita o poder normativo da Justiça do Trabalho com relação aos reajustamentos salariais. E que, ao fixar as normas para os processos de dissídio coletivo, determina que se leve em conta a necessidade de "assegurar adequada hierarquia salarial na categoria dissidente e, subsidiariamente, no conjunto das categorias profissionais", princípio este que constitui um dos fundamentos do salário profissional.

A própria Justiça do Trabalho, no entanto, parece relutar um pouco em tomar para si essa incumbência: "A concessão de mínimos profissionais, para serviços especificados ou para classes dentro da categoria, se bem que não tente contra a natureza da sentença normativa (cf. art. 142), encontra campo mais adequado de disciplina nas convenções coletivas ou nos acordos intersindicais, como regramento de interesses do tráfico profissional" (Ac. TRT, 3.º Reg., Pleno, Proc. DC-3.264/74, em 28.2.75).

5. O salário profissional é fator preponderante de valorização do trabalho e de garantia da dignidade profissional.

A idéia primária relativa a salário, de maneira geral, é a de que ele deve ser suficiente à sobrevivência do trabalhador e de sua família, independentemente do valor real que o trabalho desempenhado possa ter. Essa a noção de salário mínimo ou vital.

Num estágio mais avançado, encontramos a noção de salário justo. Este não tem a finalidade exclusiva de prover a sobrevivência do trabalhador e dos seus, mas, principalmente, a de retribuir condignamente àquele que desempenha um trabalho. Nessa retribuição muitos outros elementos deverão ser considerados com maior profundidade a natureza da atividade desempenhada, a capacidade que exige para seu desenvolvimento, a destreza do trabalhador em executá-la, com seu conseqüente rendimento, e ainda, como fator de muito peso, a possibilidade econômica da empresa. Com a conjugação de todos esses elementos seria estipulado o salário justo.

O salário profissional, por sua natureza, tende a elevar-se sobre o salário vital para aproximar-se do salário justo.

O melhor meio para fixá-lo, como bem salientam os doutrinadores, é através de convenções e acordos coletivos ou, em caso de malogro das negociações, sentenças normativas, vez que é absoluta-

mente necessária a intervenção dos interessados diretos e capazes de avaliar os elementos que deverão entrar em sua composição.

Entendemos que o salário normativo é uma forma de salário profissional, significando o primeiro passo para seu aperfeiçoamento e que se refere, logicamente, à primeira escala, ao trabalho mais simples, dentro da categoria. Faz-se necessária sua extensão para as outras escalas dentro da mesma categoria com a estipulação de diferentes níveis mínimos para as diversas funções.

O instituto do salário profissional está a merecer maior atenção dos próprios interessados — as categorias profissionais — a fim de ser convenientemente utilizado. E certamente o será, como bem expressa **Mozart Víctor Russomano** em sua otimista previsão:

“Não temos dúvidas em prever que a tendência será ampliar a outras categorias o salário profissional. Isso porque, em última análise, o salário profissional representa um adiantamento sensível ao encontro da idéia nobre e bela do salário justo.”