

Victor Paulo Gomes da Silva

Parâmetros essenciais do debate sobre a remuneração do trabalho assalariado

Introdução

Restringindo a nossa análise ao espaço euro-atlântico e aos séculos XIX e XX, o tema remuneração dos trabalhadores assalariados deve ser o líder, quer do debate no âmbito das ciências sociais – surja o dito tema de forma clara ou encapotada, imediata ou mediata – quer da reivindicação, luta e negociação dos trabalhadores.

Assim sendo, justifica-se objectivamente que nos associemos a um debate tão importante, contribuindo para o mesmo com um texto cuja finalidade é, não uma descrição exaustiva do tema, mas sim o estabelecimento de parâmetros relevantes para o seu conhecimento e para a intervenção social daí decorrente.

O texto inicia-se com um capítulo dedicado, essencialmente, à caracterização dos conceitos básicos: força de trabalho, contrato de trabalho, remuneração do trabalhador. De permeio, referimos as condições de emergência do contrato de trabalho e do Direito do Trabalho.

O segundo capítulo visa enquadrar a remuneração na teoria económica.

Para o efeito, referimos as duas grandes vertentes do pensamento económico, herdeiras da escola clássica inglesa: a marxista e a neoclássica.

No terceiro capítulo abordamos a influência da oferta e da procura de força de trabalho sobre a remuneração, o que nos leva a falar de A. W. Phillips, R. G. Lipsey e Milton Friedman.

O quarto capítulo trata genericamente – quase em termos de teses – a interligação entre o acréscimo das remunerações, a repartição do rendimento nacional, a configuração do aparelho produtivo, o crescimento económico e o bem-estar social.

Finalmente, no quinto capítulo enquadrámos a remuneração na teoria organizacional, colocando a ênfase na motivação e, a propósito desta, referenciamos Karl Marx, Frederick Winslow Taylor, Victor Vroom, Abraham Maslow e Frederick Herzberg. Numa perspectiva diferente, referenciamos Max Weber.

**Remuneração
do trabalho
assalariado**

1. Força de trabalho, contrato de trabalho e remuneração do trabalhador

1.a. Força de trabalho e contrato de trabalho

Cada ser humano, considerado como trabalhador, dispõe de uma dada capacidade de executar tarefas físicas e intelectuais – a sua *força de trabalho* – com vista à transformação da Natureza e da sociedade. Esta capacidade depende dos conhecimentos de produção, teóricos e práticos, e dos hábitos laborais; materializando-se, a mesma, no *trabalho*. O trabalho constitui um projecto humano transformador da Natureza e da sociedade, visando a criação de objectos úteis – aptos a satisfazer necessidades humanas, do corpo e/ou do espírito – e do qual resulta o desenvolvimento do próprio trabalhador.

Uma das características estruturais da sociedade capitalista ⁽²⁾ consiste no facto de o trabalhador, munido da sua força de trabalho, colocar esta à *disposição/sob a direcção* do *detentor dos meios de produção/ entidade patronal-capitalista*, por um determinado tempo diário ou com vista a obter um determinado rendimento (caso do «salário à peça» ou «à tarefa») e em troca de uma remuneração, por via de um acto de compra e venda formalizado num *contrato de trabalho*. E o trabalhador coloca a sua força de trabalho inevitavelmente sob a direcção da entidade patronal pois, não dispondo dos meios de produção (matérias-primas, máquinas, instalações...) que lhe permitam utilizar autonomamente essa força de trabalho, a venda desta constitui a única forma de obter os meios de subsistência necessários para viver.

Assim sendo, na sociedade capitalista a força de trabalho típica, embora formalmente livre, actua necessariamente em regime de dupla subordinação à entidade patronal (se não for ao patrão A será ao patrão B):

- subordinação jurídica, pois está sujeita à direcção da entidade patronal e dos seus representantes;
- subordinação económica, pois a sua manutenção, desenvolvimento e perpetuação dependem da remuneração paga pela entidade patronal.

A relevância social da situação supra – o *trabalho por conta de outrém* ou *trabalho assalariado* – justificou até a emergência, pós-capitalismo liberal, de um ramo do Direito: o Direito do Trabalho, entendido como regulador das relações jurídico-privadas (individuais e colectivas) de trabalho *livre, remunerado e subordinado*.

Cumulativamente, a sociedade capitalista tem englobado ao longo da sua história, em maior ou menor quantidade, duas outras situa-

ções de exercício da força de trabalho, caracterizadas apenas pela subordinação económica:

- o falso trabalho independente;
- o trabalho no domicílio.

Em termos práticos, as duas situações supracitadas assemelham-se significativamente ao trabalho assalariado; e, como tal, podem ser frequentemente equiparadas a este para efeito de análise.

O texto subsequente centra-se na realidade da empresa capitalista, ignorando a especificidade do trabalho:

- no sector público (administrativo, empresarial e autogerido) e no sector cooperativo;
- independente (sem subordinação jurídica e económica) ⁽³⁾.

1.b. O que incluir no conceito remuneração do trabalhador?

A Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, define no seu artigo 249.º:

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. Na contrapartida do seu trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Sem pretendermos, quer um vínculo rigoroso à formulação jurídica supracitada quer a elaboração de uma listagem exaustiva, englobamos no conceito *remuneração* os seguintes itens ⁽⁴⁾:

- remuneração-base bruta, o vulgarmente denominado *salário* ou *ordenado*; que pode ser em dinheiro ou em géneros ou, ainda, em habitação; e que pode ser calculado em função do tempo de trabalho, em função do rendimento do trabalho ou, ainda, em função simultânea destas duas variáveis;
- subsídios (a) de alimentação, (b) de renda de casa, (c) de férias, (d) de Natal, (e) associados à penosidade física ou psicológicas, (f) associados ao perigo, (g) pela isenção do horário de trabalho;

Remuneração do trabalho assalariado

- diuturnidades, baseadas na antiguidade do trabalhador;
- comissões, bónus e outras prestações análogas associadas à venda;
- prémios (a) de produtividade, (b) de assiduidade e outras designações análogas, desde que contratualmente definidos;
- remuneração pelo trabalho (a) suplementar/extraordinário, (b) em dias de descanso semanal, (c) em feriados;
- pagamentos em período (a) de férias, (b) de suspensão de trabalho ou (b) de pré-reforma.

2. Fundamentos teóricos da remuneração: Karl Marx versus neoclássicos

A remuneração, pelo que representa em termos de repartição da riqueza criada, constitui um foco de tensão entre os proprietários da empresa, que a encaram basicamente como custo da actividade, e os trabalhadores da empresa, que a encaram basicamente como meio de subsistência.

Para estes, um «trabalho decente» significa essencialmente: *uma remuneração suficiente*, uma jornada de trabalho que não atente contra a saúde física e mental e, adicionalmente, que permite uma vida familiar sã ⁽⁶⁾.

No presente capítulo confrontaremos, em termos genéricos, duas teoria económicas: a marxista, que considera claramente o ser humano neste caso, agente económico – enquanto ser social; e a neoclássica que, ao invés, privilegia o ser humano como agente económico individualmente considerado.

Na perspectiva da teoria económica elaborada por Karl Marx (1818-1883), o trabalho é, antes de mais, uma categoria social. É este facto que permite a especialização dos trabalhadores em diferentes actividades profissionais pois, se o trabalho não fosse uma categoria social, cada trabalhador teria de produzir isoladamente todos os bens e serviços de que necessitava. A manifestação desse carácter social verifica-se, quer na produção quer na troca de produtos: no primeiro caso, veja-se como um produto resulta da cooperação – mais ou menos visível – de várias actividades profissionais; e, no segundo caso, atente-se na função do comércio.

De acordo com Marx – que considerou o trabalho como a única fonte de valor – a remuneração efectiva bruta do trabalhador gira em torno de um centro de gravidade que é o *valor da respectiva força de trabalho*. Este valor da força de trabalho equivale ao tempo de laboração necessário para produzir, em condições médias de produtividade e de intensidade do trabalho ⁽⁷⁾ vigentes num determinado espaço economicamente integrado, os bens e serviços ne-

cessários à produção, manutenção⁽⁸⁾, desenvolvimento e perpetuação (aqui, através dos filhos) das faculdades físicas e mentais do trabalhador; constituindo assim um aproveitamento do conceito *preço natural do trabalho*, vindo do filósofo e economista escocês Adam Smith (1723-1790).

Nos termos supracitados, o valor da força de trabalho consubstancia-se no *valor de troca da força de trabalho*: a proporção em que a força de trabalho se troca por bens e serviços necessários ao trabalhador. Por seu turno, o valor de troca dos bens e serviços expresso em dinheiro⁽⁹⁾ (euro, dólar dos EUA, yen...) é o seu *preço*; o que significa que a remuneração *efectiva* bruta do trabalhador gira em torno do *preço da respectiva força de trabalho*.

O valor da força de trabalho contém os componentes histórico, moral e político. Por exemplo, nos anos 50 não se considerava que certos electrodomésticos devessem estar presentes no vulgar lar português: porque, simplesmente, não existiam; ou, porque o relativamente baixo desenvolvimento da produtividade implicava que esses electrodomésticos fossem considerados «luxos»; ou, ainda, porque o sistema de poder vigente à época entendia – e isso era socialmente aceite – que «o povo passa bem sem essas coisas».

Consoante o tempo de laboração, acima definido, assim será o valor da força de trabalho especificamente considerada. Deste modo, o valor da força de trabalho do engenheiro da produção, que comporta um elevado tempo de produção/preparação, manutenção e desenvolvimento, é superior ao do operário aprendiz, que executa trabalho simples. Suponhamos, a título de exemplo, que o valor de um dia de trabalho do primeiro equivalha ao valor de quatro dias de trabalho do segundo.

Adoptando uma perspectiva radicalmente diferente da anterior, os economistas fundadores da teoria neoclássica⁽¹⁰⁾ – o britânico William Stanley Jevons (1835-1882), o francês Léon Walras (1834-1910) e o austríaco Carl Menger (1840-1921) – retomaram a teoria dos três factores de produção, da autoria do economista francês Jean-Baptiste Say (1767-1832), datada do início do século XIX: a força de trabalho (ou, como eles dizem, o «trabalho») constitui um factor de produção, paralelamente ao capital e à terra; e, tal como estes, é utilizado pelo empresário no âmbito da produção de bens e serviços. Cumulativamente, retomaram o utilitarismo do britânico Jeremy Bentham (1748-1832). Segundo este, a única medida dos prazeres (utilidades) e das dores (privações da utilidade/desutilidades) é o dinheiro; e, como tal, a soma de dinheiro que um indivíduo está disposto a pagar para obter um prazer ou para evitar uma dor mede esse prazer (utilidade) ou essa dor (privação da utilidade/desutilidade).

Os economistas da escola neoclássica, adoptando uma perspectiva utilitarista e marginalista⁽¹¹⁾, defenderam que o trabalhador se manteria operante até que a desutilidade marginal (crescente) pro-

Remuneração do trabalho assalariado

veniente do esforço produtivo igualasse a utilidade marginal (decrecente) proveniente da remuneração. Deste modo, quando o acréscimo da penosidade proveniente de um esforço produtivo adicional superasse o acréscimo da utilidade proveniente da remuneração recebida devido a esse esforço, então o trabalhador deixaria de operar. Temos assim, adicionalmente, a explicação da oferta de força de trabalho.

Por outro lado, defenderam que o empresário utilizaria o factor de produção «trabalho» até que o acréscimo da remuneração igualasse a produtividade marginal do factor em apreço. Deste modo, quando o acréscimo da remuneração proveniente do trabalho adicional superasse o decorrente acréscimo da produção (em valor) o empresário optaria por utilizar outro factor de produção (terra ou capital). Temos assim, adicionalmente, a explicação da procura de força de trabalho.

Finalmente, para os economistas da escola neoclássica cada tipo de força de trabalho constitui um serviço produtor específico, o que está coerente com a sua perspectiva atomística do ser humano-agente económico; e, assim sendo, para eles não faz sentido considerar a existência de algo comum subjacente às diferentes remunerações.

3. A remuneração influenciada pela oferta e pela procura de força de trabalho

A oferta e a procura no mercado de força de trabalho são factores que, de modo exterior às organizações individualmente consideradas, influenciam indubitavelmente a remuneração.

A este respeito, recordamos que já no período feudal as associações artesanais procuravam limitar o recrutamento de aprendizes, de modo a não prejudicar a remuneração.

Em economia capitalista, a necessidade de o detentor dos meios de produção vencer a concorrência e continuar existindo obriga-o a crescer permanentemente a produtividade; e, como tal, obriga-o a aumentar a componente de máquinas face à de força de trabalho; reduzindo assim, de forma relativa, a procura de trabalhadores (são necessários menos trabalhadores para a mesma quantidade de produção) e, tudo o mais constante, a remuneração destes.

Cumulativamente, a tecnologia vai incorporando nas máquinas o saber antes detido somente pelos seres humanos. Assim sendo, a procura de força de trabalho tende a concentrar-se em áreas de actividade trabalho-intensivas, porque ainda não submetidas a tecnologia superior; e a população disponibilizada pela automatização contribui para manter baixa a taxa salarial nestas áreas.

Enquadrando-se na perspectiva supracitada, no final da década de 50, o economista A. W. Phillips provou empiricamente, para o Reino Unido, a existência de uma relação negativa e não linear

entre a *taxa de desemprego* no universo dos trabalhadores sindicalizados e a *taxa de variação do respectivo salário nominal*. Assim, se a taxa de desemprego aumentasse $x\%$, então o salário nominal diminuiria $y\%$.

No início da década de 60, o economista R. G. Lipsey reforçou a conclusão de Phillips provando empiricamente, para o Reino Unido, a existência de uma relação positiva entre o *excesso de procura de força de trabalho, por parte das entidades patronais, face ao planeado* ⁽¹²⁾ e a *taxa de variação do salário nominal*. Assim, se as entidades patronais se vissem confrontadas com o inesperado acréscimo da procura dos seus produtos e, portanto, com a necessidade de admitirem mais trabalhadores do que o planeado, este facto repercutir-se-ia positivamente no crescimento dos salários nominais. Adicionalmente, Lipsey detectou que, para uma mesma taxa de desemprego, a taxa de crescimento salarial variava directamente com a dispersão sectorial desse desemprego.

Por seu turno, o economista norte-americano Milton Friedman (1912-...) referiu que o aumento dos preços decorrente do aumento da oferta de moeda ⁽¹³⁾, ao aumentar o lucro dos empresários e, portanto, o investimento, eleva a procura de força de trabalho por parte dos mesmos, reduzindo a taxa de desemprego. Só que, se a taxa de desemprego descer abaixo da sua *taxa natural* ⁽¹⁴⁾, esse aumento dos preços implica que os trabalhadores exijam e consigam o aumento gradual das remunerações; de modo que, mais dia menos dia, *mantendo-se constante a taxa de inflação* elas acabam por cobrir integralmente o aumento dos preços e neutralizar o aumento do lucro.

Portanto, o autor em apreço defende que os trabalhadores se vão apercebendo *gradualmente* de qual é a real taxa de inflação e, assim sendo, *gradualmente*, vão ajustando à mesma a sua exigência de aumento da remuneração. Outros autores, mais drásticos do que Friedman, defendem que este ajustamento se efectua *imediatamente*.

Ao fim e ao cabo, Milton Friedman pretendeu dizer que o decréscimo da taxa de desemprego abaixo de certo nível implica maior poder de negociação por parte dos trabalhadores e, portanto, implica o acréscimo das remunerações e a consequente redução dos lucros dos empresários.

Vai daí, reduzidos os lucros, os empresários reduzem o investimento, a procura de força de trabalho volta a descer e o desemprego aumenta.

Segundo Friedman, a longo prazo o aumento da oferta de moeda apenas provocará aumento da taxa de inflação, sem qualquer impacto sobre o nível do desemprego. Para baixar permanentemente o desemprego face à sua *taxa natural* por via da oferta de moeda será necessário aumentar permanentemente a taxa de inflação, de forma a que os trabalhadores nunca consigam antecipá-la integralmente e, portanto, nunca consigam aumentar as remunerações de modo a anular integralmente o lucro dos empresários.

**Remuneração
do trabalho
assalariado**

A conjugação das análises supracitadas de Phillips-Lipsey e Friedman indica-nos portanto que, tudo o mais constante, a expansão da produção, ao implicar crescimento da procura de força de trabalho face à oferta da mesma, leva à subida das remunerações. Este movimento acaba por baixar a taxa de lucro do capital investido. Sem uma taxa de lucro que considere satisfatória, o desincentivo do capitalista conduz ao bloqueamento da expansão da produção; logo, ao decréscimo da procura de força de trabalho – face à oferta da mesma – e à subsequente descida das remunerações.

4. Acréscimo da remuneração e seu impacto em termos económicos e de bem-estar

Tudo o mais constante, remunerações mais elevadas significa o acréscimo das mesmas no cômputo do rendimento nacional ⁽¹⁵⁾. Esta elevação tem consequências no formato do aparelho produtivo. É que, o aumento das remunerações provoca aumento da procura de bens e serviços associados ao cabaz de compras da generalidade da população.

Por seu turno, considerando que a oferta destes bens e serviços não reage imediatamente de forma igual à procura, este aumento da procura provoca elevação dos respectivos preços. Logo, eleva a taxa de lucro dos empresários que os produzem. Por conseguinte, atrai capitais para a produção destes bens e serviços; aumentando a mesma no cômputo global da produção, até se estabelecer a paridade intersectorial das taxas de lucro.

Mais importante do que isso, a elevação das remunerações tem impacto em termos de crescimento económico e de bem-estar, pois:

- permite que os trabalhadores – a esmagadora maioria da população – melhorem a sua qualidade de vida;
- como a procura interna – nomeadamente, para consumo – é a mais fiel à produção nacional, o aumento das remunerações é a forma mais segura de aumentar essa produção;
- a elevação das remunerações estimula a modernização da actividade produtiva, levando os empresários a optar por soluções capital – intensivas; e, desta forma, cria as condições de base para que os trabalhadores assumam funções mais qualificadas.

E, afinal, o aumento das remunerações só aumenta a taxa de inflação se os detentores dos meios de produção repercutirem esse aumento no preço dos bens e dos serviços; ou seja, é falacioso admitir, sem qualquer explicação adicional, a existência da *inflação pelos custos salariais*. A inflação pelos custos salariais é, assim, mais uma designação tendenciosa para encobrir a luta entre os detento-

res e os não detentores dos meios de produção visando repartir a riqueza criada. Não obstante, e como referido no início deste capítulo, o aumento das remunerações pode gerar excesso de procura e, deste modo, gerar *inflação pela procura*.

Mesmo na perspectiva da rendibilidade empresarial existem argumentos favoráveis à defesa de remunerações mais elevadas:

- até certos parâmetros, são indispensáveis para o aumento da produtividade;
- e possibilitam a contratação e estabilização dos trabalhadores pretendidos pela entidade patronal.

O segundo argumento surge, por vezes, associado à defesa do despedimento, e não da redução do pagamento, como forma de ajustamento empresarial à baixa da procura dos bens e serviços. Ou seja, face a uma procura recessiva, defende-se o despedimento dos trabalhadores considerados menos relevantes, na perspectiva da rendibilidade empresarial, e não a redução uniforme do pagamento a todos os trabalhadores.

Como operacionalizar o aumento das remunerações no cômputo do rendimento nacional?

A este respeito é preciso ter presente, antes de mais, a sensata resolução da Associação Internacional dos Trabalhadores sobre os sindicatos, datada de Setembro de 1866, onde se afirmava que «o capital é uma força social concentrada, ao passo que o operário apenas dispõe da sua força produtora individual»⁽¹⁶⁾. Impõe-se, assim, a existência das estruturas sindicais, para melhorar as condições remuneratórias dos assalariados. Contudo, como Karl Marx salientou na resolução supracitada, a intervenção sindical encarada nesta perspectiva tem limites: a crise da economia capitalista ou o aumento da oferta de força de trabalho, face à procura, acabam por bloquear eventuais conquistas remuneratórias e outras já alcançadas. Portanto, os trabalhadores e os seus sindicatos encontram-se na situação de Sísifo, da qual só poderão sair se conquistarem o poder político.

Pelo que foi dito no parágrafo anterior, deduz-se que a tendência geral da produção capitalista é a de baixar a parte das remunerações no rendimento nacional, mesmo admitindo que a remuneração real aumente. É certo que existem categorias profissionais que são mais procuradas – todos nos recordamos dos «informáticos» – e, por conseguinte, vêm a sua remuneração real aumentar substancialmente e sem necessidade de lutas sindicais. Só que: (1) estamos a reportar-nos a casos percentualmente pouco significativos no universo dos trabalhadores; (2) o acréscimo da procura e das remunerações leva a que os mais jovens se dediquem a essas actividades profissionais e, portanto, ao fim de alguns anos, o acréscimo da oferta de força de trabalho neutralizará a situação remuneratória

Remuneração do trabalho assalariado

relativamente favorável dessas categorias profissionais. Esta lógica é igualmente válida para os cargos de direcção empresarial.

Os economistas fundadores da escola neoclássica assumiram uma atitude algo atípica em relação à luta pela repartição da riqueza social⁽¹⁷⁾. Assim, William Stanley Jevons afirmou que o destino dessa riqueza não está determinado aprioristicamente; e, como tal, cada uma das partes envolvidas na repartição deve reclamar o máximo e contentar-se com o obtido. Por seu turno, Léon Walras defendeu que a repartição da riqueza social constitui uma questão, não científica mas sim moral; e que, face à redução das remunerações proveniente da redução da procura de força de trabalho, os trabalhadores devem, em vez de reclamar, dirigir-se para actividades onde houver acréscimo da procura de força de trabalho e, por conseguinte, acréscimo das remunerações.

5. A remuneração conceptualizada pelos clássicos da teoria organizacional

A *motivação* pode ser definida como o empenhamento no alcance de objectivos, independentemente de qualquer pressão externa: razões psicológicas, inerentes ao ser humano, justificam que ele se comporte deste ou daquele modo, sem que para tal haja a intervenção de outrem.

Ora, o papel da remuneração como factor de motivação do esforço do trabalhador por conta de outrem tem sido objecto de polémica entre psicólogos, psicossociólogos, sociólogos, dirigentes e técnicos organizacionais.

É indubitável que o trabalhador necessita da remuneração por razões fisiológicas: esta permite-lhe adquirir bens e serviços que o protegem da fome, das intempéries e da doença. Aqui, encontramos no domínio da fisiologia, e não da psicologia. Mas será que a remuneração visa apenas estas finalidades? Não terá a remuneração, também, uma função motivadora? Em caso afirmativo, qual a sua importância? Estas e outras perguntas continuam a gerar debates, quer no meio académico quer no meio laboral. Referimos, seguidamente, as posições mais marcantes neste domínio.

O operário e, posteriormente, engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915) notabilizou-se pela sua defesa da remuneração enquanto motivador, senão único pelo menos essencial, do esforço do operário. Esta perspectiva continua a ser geralmente aceite: por exemplo, ouve-se frequentemente associar a remuneração ao estatuto social, por via do padrão de consumo.

Efectivamente, anda arredado do raciocínio do ser humano comum a concepção de Karl Marx, segundo a qual o Homem é, **por essência**, um criador do seu ambiente humanizado e dele próprio,

através do trabalho. Assim sendo, numa sociedade não alienada, cuja base é a propriedade social sobre os meios de produção, a remuneração é, apenas, um meio para o trabalhador adquirir bens e serviços, necessários para obter as condições físicas e psicológicas que lhe permitam desenvolver a sua actividade criativa.

Em contrapartida, para o trabalhador cujo esforço constitui fonte de sustento e de enriquecimento de uma outra classe, que não se revê, sequer, no produto obtido, o trabalho (alienado, cf. Karl Marx) é um meio e a remuneração é um fim. Ele trabalha, não como forma de extravasar um potencial de criatividade, mas sim para obter dinheiro destinado a satisfazer necessidades, não só fisiológicas mas também de estatuto social.

A concepção *taylorista* conduz objectivamente à proliferação de incentivos financeiros decorrentes do desempenho. Efectivamente, a generalização dos «salários à peça» e «à tarefa» é algo que decorre, naturalmente, da teorização de F. W. Taylor e dos seus seguidores.

Em meados dos anos 60 o norte-americano Victor Vroom (1932) propôs-nos o que denominou como *teoria da expectativa*. Aplicada a mesma à remuneração significa que, se o trabalhador é motivado por esta e se os dirigentes organizacionais pretendem que ele seja mais produtivo, então há que (1) fazer depender a remuneração da produtividade e (2) possibilitar que o indivíduo se torne, mais produtivo (por exemplo, através da formação profissional). Embora a teoria em apreço considere a remuneração como um possível factor de motivação, apenas, o facto de estimular a proliferação de incentivos financeiros decorrentes do desempenho permite-nos considerá-la como tendo laivos de *neo-taylorismo*.

Para o psicólogo norte-americano Abraham Maslow (1908-1970) e seus seguidores, o ser humano-trabalhador tem necessidades fisiológicas que, se não estiverem razoavelmente satisfeitas, o impedirão de sentir outras mais sofisticadas. A remuneração visa satisfazer aquelas necessidades e, com este fim, estimula o esforço laboral. Contudo, após a razoável satisfação das necessidades fisiológicas surgem como motivadores do esforço laboral: a aceitação social, o estatuto social, o auto-desenvolvimento.

Por seu turno, o psicólogo norte-americano Frederick Herzberg (1923-2000), rigoroso no conceito *motivação*, considerou a remuneração como incapaz de motivar. Segundo ele, a remuneração é um factor *higiénico*: se adequada, permite que o trabalhador não se sinta insatisfeito; se inadequada, gera insatisfação no trabalhador. Os factores *motivadores*, que geram satisfação, relacionam-se com o conteúdo do trabalho – o que o tornou um carismático defensor do enriquecimento das tarefas laborais.

Ao fim e ao cabo, Herzberg sintoniza-se objectivamente – de uma forma aproximada, é certo – com a perspectiva supracitada de Karl Marx, segundo a qual o trabalho constitui a forma de o ser humano extravasar o seu potencial de criatividade.

**Remuneração
do trabalho
assalariado**

Landy & Becker (1987) sistematizaram os trabalhos mais relevantes no âmbito da teoria da motivação, tendo concluído que a *equidade* é o factor que, de forma mais completa, explica a motivação. Situando-nos nesta perspectiva, é da máxima importância existir um sistema equitativo de remuneração: equitativo no seio da empresa e equitativo no âmbito de empresas comparáveis. Esta conclusão sai reforçada se recordarmos as palavras do *National War Labor Board* dos EUA, escritas durante a guerra de 1939-45:

There is no single factor in the whole field of labor relations that does more to break down morale, create individual dissatisfaction, encourage absenteeism, increase labor turnover, and hamper production *than obviously unjust inequalities in the wage rates paid to different individuals in the same labor group within the same plant* [o itálico é nosso].

(Pigors & Myers, 1981, página 362)

Finalmente, a teoria (organizacional) da burocracia, inspirada na obra do economista e sociólogo alemão Max Weber (1864-1920), encara a remuneração de uma forma psicologicamente neutra.

Assim, a burocracia é uma forma de organização humana que tem como uma das características principais a profissionalização dos participantes: o funcionário é, entre outras coisas, um assalariado que recebe uma remuneração, tanto mais elevada quanto mais elevada for a sua posição na escala hierárquica; a qual, por seu turno, depende da competência que possui, demonstrada por títulos, exames e avaliação do desempenho.

Bibliografia referenciada

a) livros e capítulos de livros

BASTIEN, CARLOS (org.) (s.d.), *Sobre o sindicalismo – colectânea de textos de Karl Marx e Friedrich Engels*, («pontos de vista»), Lisboa, Iniciativas Editoriais, p. 61.

DENIS, HENRI (s.d.), *História do pensamento económico*, Lisboa, Livros Horizonte, p. 782.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO (1998), *Direito do trabalho*, 10.^a edição, Coimbra, Almedina, p. 891.

FERNANDES, LUÍS (2000), «Evolução do mercado de trabalho e sistemas salariais», in Caetano, António e Vala, Jorge (orgs.), *Gestão de recursos humanos – contextos, processos e técnicas*, Lisboa, Editora RH, pp. 391-420.

LANDY, FRANK J. e BECKER, WENDY S., «Motivation theory reconsidered» in Cummings, L. L. e Staw, Barry M., *Research in Or-*

ganizational Behavior – An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews, volume 9, Greenwich e Londres, JAI PRESS INC., 1987, pp. 1-38.

FIGORS, PAUL & MYERS, CHARLES A. (1981), *Personnel administration – a point of view and a method*, («International Students Edition»), 9.^a edição, s. 1., McGraw-Hill, pp. 588.

b) jornais e revistas

BESCOND, DAVID et al. (2003), «Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional», *Revista Internacional del Trabajo*, volume 122, n.º 2, pp. 197-231.

FRIEDMAN, MILTON (Março 1968), «The role of monetary policy», *The American Economic Review*, volume LVIII, n.º 1, pp. 1-17. ▼

Notas

(¹) Espaço [económico, político-militar e ideológico] que engloba os países europeus e os de raiz europeia (neste caso, os EUA e o Canadá) que se reúnem em torno do Atlântico Norte.

(²) O termo *capitalismo* é frequentemente omitido em publicações de índole económica. Contudo, mesmo quando é referido raramente é definido. A fim de ultrapassarmos esta insuficiência, definimos o *capitalismo* como o processo de produção de riqueza material (o *modo de produção*) caracterizado:

- pelo trabalho assalariado – o trabalhador / não detentor dos meios de produção (matérias-primas, máquinas, instalações...) é o proprietário das suas faculdades físicas e mentais, juridicamente livre para as vender ao capitalista / detentor dos meios de produção a troco de uma remuneração / salário;
- pela apropriação, por parte do capitalista, do sobreproduto; ou seja, do produto correspondente à diferença entre (1) o tempo de laboração do trabalhador, estipulado no contrato de compra e venda das suas faculdades físicas e mentais, e (2) o tempo de laboração socialmente necessário para produzir os bens e serviços necessários à produção, manutenção, desenvolvimento e perpetuação das faculdades físicas e mentais desse trabalhador;
- pela produção de mercadorias – bens e serviços, aptos para satisfazer necessidades humanas, resultantes do trabalho humano, produzidos para outros que não o próprio produtor e que passam para a posse dos consumidores através de um acto de compra e venda ou de troca aproximadamente equivalente;
- pela lógica de acumulação privada – utilização maciça do sobreproduto apropriado pelo capitalista com vista a reforçar a respectiva

Remuneração do trabalho assalariado

capacidade produtiva (o vulgarmente denominado *reinvestimento*) e, desta forma, aumentar a produção por trabalhador e superar a concorrência.

Quanto ao seu dealbar, o capitalismo afirmou-se como modo de produção dominante no final do século XVIII e início do século XIX, nalgumas regiões da Europa ocidental (a Inglaterra é o caso mais relevante), através da actividade industrial.

(³) Ao longo do texto, sempre que utilizarmos os *termos força de trabalho e trabalhador*, sem adjectivação, referimo-nos ao trabalho subordinado, jurídica e economicamente. De igual modo, sempre que utilizarmos o termo *remuneração*, não adjectivado, referimo-nos à remuneração do trabalho subordinado, jurídica e economicamente.

(⁴) Vide Fernandes (2000) e Fernandes (1998).

(⁵) Aqui se engloba o acréscimo de pagamento pelo trabalho nocturno e pelo trabalho por turnos.

(⁶) Vide, a este respeito, Bescond *et al.* (2003), que propõe como indicador internacional de remuneração suficiente mínima US\$ 0,65 por hora, oito horas por dia, seis dias por semana e cinquenta semanas por ano.

(⁷) A *produtividade* mede-se pela quantidade de bens ou serviços úteis (aptos a satisfazer necessidades humanas) produzidos por um trabalhador numa unidade de tempo. Por seu turno, a *intensidade* mede-se pelo desgaste físico e psicológico verificado pelo trabalhador nessa unidade de tempo. O conceito *condições médias* reporta, quer à força de trabalho quer aos meios de produção (meios de trabalho e objectos de trabalho).

(⁸) Incluindo a manutenção quando o trabalhador estiver doente, desempregado ou reformado.

(⁹) A mercadoria que funciona como equivalente geral.

(¹⁰) Para uma boa e sintética referência a estes economistas e aos que os influenciaram vide Denis (s.d.).

(¹¹) De «margem». A perspectiva marginalista analisa o acréscimo e as suas consequências (por exemplo, o acréscimo de produção e o consequente acréscimo de custos).

(¹²) É passível de entendimento que o impacto das variáveis *lucros empresariais*, *militância sindical* e *produtividade* é capturado pela variável *excesso de procura de trabalho, por parte das entidades patronais, face ao planeado*. Por exemplo, quanto maiores os lucros empresariais e a produtividade, maior a procura de trabalho por parte das entidades patronais; e quanto maior a militância sindical, menor a procura de trabalho por parte das entidades patronais. Daí o desinteresse em comparar tais variáveis com a *taxa de variação do salário nominal*.

(¹³) Percurso: aumento da oferta de moeda → redução da taxa de juro → aumento das intenções de (investimento + consumo) → excesso de procura para (investimento + consumo) ao nível de preços vigente → aumento do nível geral de preços.

(¹⁴) Vide Friedman (Março 1968). Traduzindo aproximadamente uma das explicações do conceito, fornecida pelo autor, a *taxa natural de de-*

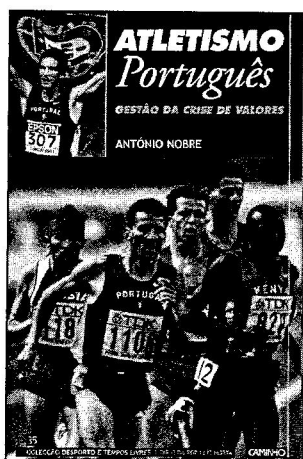
semprego é aquela que permite o crescimento das remunerações reais médias a uma taxa compatível com as tendências a longo prazo de formação de capital, de progresso tecnológico, etc.

(¹⁵) Rendimento Nacional = remuneração dos trabalhadores + rendas + juros + lucros.

(¹⁶) Vide Bastien (s.d.).

(¹⁷) Para uma boa e sintética referência a estes economista vide Denis (s.d.).

CAMINHO



Editorial Caminho, SA.
Av. Almirante Gago Coutinho, 121
1700-029 Lisboa
Telefones 218 429 830. Fax 218 429 849
www.editorial-caminho.pt
caminho@editorial-caminho.pt

ATLETISMO PORTUGUÊS

António Nobre

Tenho vivido o atletismo com paixão ao longo dos últimos 20 anos. Este trabalho não mais é que o reflexo desse envolvimento. A intervenção em várias e distintas áreas da actividade desportiva permitiu-me, penso eu, adquirir um conhecimento com alguma abrangência e profundidade sobre o fenómeno desportivo e, em concreto, sobre a realidade do atletismo português, factor decisivo para o desenvolvimento de *Atletismo Português*.

António Nobre

P.V.P.: 12,60 €