

# O SALÁRIO MÍNIMO COMO DIREITO CONSTITUCIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL



# O SALÁRIO MÍNIMO COMO DIREITO CONSTITUCIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL



2006

*Esse estudo sobre o salário mínimo no setor público foi organizado pela Internacional dos Serviços Públicos no Brasil, dentro do projeto com trabalhadores municipais, patrocinado pela FNV – Central Sindical da Holanda. Sua elaboração foi feita por Gilson Gomes da Silva, sindicalista e advogado, que pode ser contatado pelo e-mail [gilzumbis@ig.com.br](mailto:gilzumbis@ig.com.br). Sua reprodução integral ou parcial pode se dar, mediante citação de créditos para a ISP Brasil ”*

# ÍNDICE

<b>I - Esboço Histórico.....</b>	<b>05</b>
1 - Introdução .....	05
2 - Surgimento das Relações de Emprego.....	05
3 - A Reação Operária.....	06
4 - A Doutrina Social Católica.....	06
5 - O Constitucionalismo Social .....	07
6 - O Nazi-fascismo: Recuo do Constitucionalismo Social.....	07
7 - O Pós-Guerra - Divisão do Mundo em Blocos - Conseqüências .....	08
8 - O Neoliberalismo .....	08
9 - Brasil .....	09
<b>II - A Instituição do Salário Mínimo .....</b>	<b>11</b>
1 - Antecedentes.....	11
2 - Evolução do Salário Mínimo no Brasil.....	11
3 - Salário Mínimo como Menor Salário Possível .....	12
<b>III - O Salário Mínimo como Princípio Constitucional.....</b>	<b>13</b>
1 - Antecedentes.....	13
2 - O Salário Mínimo na Constituição de 1988 .....	13
3 - Valorização do Salário Mínimo.....	14
<b>IV - O Salário Mínimo na Remuneração das Trabalhadoras e Trabalhadores no Serviço Público.....</b>	<b>16</b>
1 - Introdução. Normas Constitucionais.....	16
2 - Servidores(as) e Empregados(as) Públicos(as).....	16
3 - Garantia do Salário Mínimo.....	17
4 - Salário Mínimo nos Municípios.....	17
5 - A Questão do Financiamento do Salário Mínimo .....	18
6 - Salário Mínimo e Regímes Previdenciários.....	20
7 - Salário Mínimo e Jornada de Trabalho.....	21
8 - Hipóteses de Jornada Parcial .....	22
9 - Ninguém pode Receber Menos que o Mínimo.....	24
<b>V - Apontamentos para a Ação Sindical .....</b>	<b>25</b>
<b>VI - Conclusão .....</b>	<b>27</b>
<b>VII - Bibliografia .....</b>	<b>28</b>

# I – ESBOÇO HISTÓRICO

## 1. Introdução

Para bem conceituarmos *salário mínimo*, e sua contextualização no Brasil, faz-se necessário, primeiramente, um breve estudo do surgimento da relação de trabalho assalariada e da sua evolução, que fez o trabalho vir a ser considerado um direito social fundamental.

É evidente que, dadas as dimensões deste trabalho, não poderemos nos aprofundar no assunto, que percorre mais de 200 anos da história da humanidade, com várias “idas e vindas”, nunca da forma linear como é apresentada abaixo.

Para quem deseja se aprofundar no assunto existem centenas de livros, revistas, artigos, sites na Internet, o que desde já fica recomendado.

Antes de prosseguir, queremos destacar que, nesse trabalho, às vezes nos referimos aos “trabalhadores/empregados/servidores públicos” sem flexionar para o gênero feminino. Em alguns casos, trata-se de reprodução de textos (e que por isso não podemos alterar), principalmente de textos legais, que sempre se utilizam da norma geral da língua portuguesa, flexionando no masculino. Em outros casos, trata-se de mero recurso estilístico, ficando, em quaisquer dos casos, subentendida a flexão – o que esperamos que as companheiras e os companheiros compreendam e relevem.

## 2. Surgimento das Relações de Emprego

A relação de emprego, tal como a conhecemos hoje, teve sua origem a partir da Revolução Industrial, que se iniciou no século XVIII na Inglaterra. Nesses primórdios, o salário era definido como uma *contraprestação do trabalho prestado*. Ou seja, nesse contexto, o trabalhador só recebia se – e pelo que – trabalhasse. Não existiam férias, 13º salário, adicional de horas extras. Da mesma forma, se ficasse doente, não havia nenhuma forma de proteção para ele, tal como o auxílio-doença; se a mulher ficasse grávida, não havia o salário-maternidade. Era normal, se podemos chamar tal situação de “normal”, jornadas de trabalho de 16 horas diárias, sete dias por semana, inclusive para crianças.

Durante esse período, prevalecia uma visão ultraliberal, que negava a interferência do Estado nas relações de trabalho (a partir dos anos 80 do século XX, com a crise do modelo socialista, essa visão retorna – é o

que chamamos de *neoliberalismo*). De fato, as condições de trabalho eram, todas, impostas pelo empregador.

A classe operária não podia se organizar em Sindicatos, porque em todos os países industrializados havia leis que proibiam a associação sindical. Na França, a *Lei contra a Conjura* de 1799-1800 tornou o sindicalismo um movimento criminoso, sujeitando todos os sócios de Sindicatos a penas criminais. Na Inglaterra, em 1810, vários tipógrafos do jornal *The Times* foram condenados a dois anos de prisão, só por terem se organizado.

### **3. A reação operária**

Em 1848, Marx e Engels publicam o *Manifesto Comunista*, denunciando esse modo de exploração, mostrando que as horas trabalhadas em excesso são apropriadas pelo dono do capital – o que eles conceituaram como *mais-valia*. Os trabalhadores e trabalhadoras passam a se organizar, sob inspiração comunista ou anarquista, lutando por mudanças na relação contratual então vigente.

Vários movimentos eclodem, em todo o mundo, dos quais podemos citar o 8 de março de 1857, onde mais de 100 mulheres morreram queimadas dentro da indústria onde estavam em greve pela redução da jornada de trabalho, e o 1º de maio de 1886, data de uma greve geral que mobilizou mais de um milhão de trabalhadores e trabalhadoras. Esses dois movimentos ocorreram nos Estados Unidos (onde, a propósito, o 1º de maio NÃO É comemorado, numa tentativa de apagar a história dos trabalhadores).

### **4. A Doutrina Social Católica**

A Igreja Católica, que em princípio não se manifestava sobre a questão social, preocupada com o avanço das idéias socialistas, passou a tratar do tema. Em 1891 o Papa Leão XIII apresenta a encíclica *Rerum Novarum*, que passa a ser o pilar da chamada doutrina social da Igreja.

Nessa encíclica, embora defenda a propriedade privada, vista como “direito natural”, a Igreja passa a considerar o trabalho como algo inerente à dignidade do ser humano, e que por isso merece a mais alta valorização (vale ressaltar que essa não é uma “idéia” católica. Vinte e seis séculos antes, por exemplo, Hesíodo, poeta grego, escreveu: “(...) deuses e homens se irritam com quem ocioso vive; (...) o trabalho não é desonra nenhuma, o ócio desonra é!” A Igreja só se apropria dessa idéia, adequando-a à sua doutrina). Por isso, quem trabalha merece o salário “justo”, que lhe permi-

ta viver dignamente – e, portanto, inviável a fixação dos salários somente pelo mercado, como até então ocorria.

Essa doutrina passou a exercer forte influência, principalmente após a Revolução Socialista na Rússia em 1917 – os países capitalistas, temerosos de ocorrer o mesmo em seus territórios, passaram a adotar esses temas em suas legislações nacionais.

## 5. O Constitucionalismo Social

Fruto do embate criativo das várias doutrinas sociais sobre as relações entre capital e trabalho, em especial do anarco-sindicalismo, do comunismo e da doutrina social cristã (que, embora divergentes em seus aspectos fundamentais, coincidem na análise da desorganização da vida social e no valor do trabalho – visto como direito/dever), surge um movimento denominado “Constitucionalismo Social”, que propõe a inclusão de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nas Constituições dos países.

O primeiro país a aderir a esse movimento foi o México, que em sua Constituição, de 1917, apresenta o artigo 123, no qual se incluem, dentre outros, o direito à jornada diária de 8 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a proteção à maternidade, o adicional de horas extras, os seguros sociais, os direitos de greve e de sindicalização e o **salário mínimo**.

Em 1919, a Alemanha, recém-saída (e derrotada) da Primeira Guerra Mundial, promulga a Constituição de Weimar, contendo uma série de prescrições de caráter trabalhista e social, e que serviu de modelo para as demais Constituições em matéria de direitos sociais.

## 6. O Nazi-fascismo: Recuo do Constitucionalismo Social

A Primeira Guerra criou, na Europa, uma nova situação política e social. Como disse o historiador Eric Hobsbawn, foi a partir dela que “começou” o século XX.

As Constituições promulgadas a partir dali passaram a refletir essas mudanças, ampliando os direitos humanos clássicos contidos na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa de liberdade, pessoal e política, propriedade e segurança (no Brasil, representados pelo artigo 5º da nossa atual Constituição), passando a reconhecer os novos direitos sociais, tais como: proteção à família e à infância; igualdade

de direitos entre os sexos; seguridade social; direito ao trabalho; direito à instrução; restrição ao direito absoluto de propriedade, que passou a ter uma função social, dentre outros.

Porém, como conseqüência da guerra, as potências ocidentais passaram a dar um tratamento tal à Alemanha e à Itália que gerou nesses países um forte sentimento nacionalista que, aliado à grande crise socioeconômica, redundou em regimes totalitários – o nazismo na Alemanha e o fascismo na Itália. Esses dois regimes desconstitucionalizaram os direitos sociais e passaram a ignorar solenemente os outros direitos fundamentais. E, com suas políticas de anexação de territórios e extermínio de etnias, levaram o mundo à Segunda Guerra, “adiando”, por assim dizer, as reformas sociais então esperadas.

## **7. O Pós-Guerra – Divisão do Mundo em Blocos – Conseqüências**

Quando acabou a Segunda Guerra Mundial, com a derrota da Alemanha, Itália e seus aliados, o mundo viu o surgimento de duas novas superpotências: os Estados Unidos, representantes do capitalismo, e a União Soviética, representando o socialismo. Essas duas potências praticamente dividiram o mundo em dois blocos, que ficaram em suas áreas de influência.

Para neutralizar a influência socialista, os países europeus passaram a introduzir, em suas novas cartas constitucionais, os direitos sociais que haviam sido “congelados” pela eclosão da guerra, e a implementá-los de fato – o que se convencionou chamar de *Estado do Bem-Estar Social*.

## **8. O Neoliberalismo**

A crise do modelo socialista soviético levou ao fim do regime e por conseqüência, da Guerra Fria. O símbolo “físico” dessa derrocada foi a derrubada, em 1989, do Muro de Berlim, que dividia a Alemanha em duas, uma capitalista (ocidental) e outra socialista (oriental). Dois anos depois, em 1991, a União Soviética formalmente desaparecia, com as suas antigas Repúblicas adquirindo autonomia política própria.

Nesse novo contexto, os Estados Unidos viram-se como potência única, e passaram a ditar as novas “regras do jogo”, consubstanciadas no que se chamou de neoliberalismo, que nada mais é que uma volta ao liberalismo clássico, ao *laissez-faire* (deixar fazer) da revolução liberal francesa, com a regulamentação de todas as atividades pelo mercado e ex-

clusão do Estado das atividades econômicas, via privatizações, e redução ou aniquilamento dos direitos sociais (como as famigeradas reformas da Previdência Social).

No bojo dessas mudanças, os salários – aí incluído o salário mínimo – passaram a sofrer forte ataque, com o desemprego estrutural, fruto das novas tecnologias, e os novos métodos de produção, tais como trabalho à distância, jornada flexível, jornada parcial, etc.

O movimento sindical mundial tem que estar preparado para se contrapor a esses novos paradigmas, em defesa dos interesses de seus representados.

## 9. Brasil

Diferentemente do que ocorreu na Europa, e mesmo nos Estados Unidos, no Brasil a classe operária, oriunda da industrialização, veio a surgir tardiamente, pois nosso país, desde a época colonial, adotara o modo de produção agrícola, baseado, até 1888, na mão-de-obra escrava.

Somente após o fim da República Velha, em 1930, o país passou a ter uma industrialização acentuada.

Por isso, tanto a Constituição do Império como a primeira Constituição Republicana (de 1891) não previa direitos sociais.

Em 1934, entretanto, a Constituição passava a proteger os direitos sociais, dentre os quais, o **salário mínimo**. Essa Constituição criou as chamadas “Comissões de Salário Mínimo”, que iriam apresentar um projeto de lei nesse sentido.

Com o golpe de 1937, que instituiu a ditadura do Estado Novo (de inspiração totalitária nazi-fascista), foi outorgada nova Constituição, que a exemplo do que ocorria na Europa, excluiu os direitos sociais. E, também como na Europa, a ditadura passou a ignorar os direitos fundamentais, perseguindo e prendendo cidadãos apenas por serem opositores ao regime. O Congresso Nacional foi fechado, e o ditador Vargas passou a fazer as leis (decretos-lei). E através do Decreto-lei 2162, de 1940, fixou o valor do **salário mínimo** pela primeira vez.

Em 1945, Vargas é deposto. Nova Constituição é promulgada, em 1946, contemplando os direitos sociais. O Brasil vive um momento de liberdade e, embora as desigualdades persistam, ocorrem avanços sociais. Em 1964, contudo, há o golpe militar, apoiado pelos Estados Unidos. Lideranças sindicais são cassadas, e os Sindicatos combativos postos sob intervenção. É outorgada nova Constituição, de cunho mais centralizador.

Embora os direitos sociais sejam mantidos na Constituição, têm caráter meramente programático, visto que a sociedade está desmobilizada para exigir sua efetividade – o que só passa a ocorrer a partir de 1978, com a retomada do movimento sindical combativo, que passa a organizar grandes greves na região conhecida como ABC paulista, e que foi o embrião do surgimento da Central Única dos Trabalhadores. Vale lembrar que até hoje as Centrais não são reconhecidas na estrutura sindical vigente, que é organizada por categorias.

Com a redemocratização, mais uma nova Constituição é escrita. Embora o Congresso Nacional fosse, como ainda é hoje, majoritariamente conservador, os movimentos sociais organizados conseguiram insculpir na Constituição importantes conquistas, havendo um capítulo exclusivo sobre direitos sociais, alçados à condição de direitos fundamentais.

Porém, a reação conservadora não se fez esperar, e nossa Constituição, desde sua promulgação em 1988, vem sofrendo sucessivas “reformas”, que na verdade são adequações à cartilha neoliberal, permitindo privatizações de setores estratégicos como energia e telecomunicações, retirando direitos sociais como um todo e dos trabalhadores em particular, principalmente dos servidores públicos. Também a legislação infraconstitucional (que são as demais leis: como a Constituição é a Lei Maior do País, as demais leis são chamadas *infraconstitucionais*, ou seja, que vêm abaixo da Constituição) vem sofrendo modificações, sempre em detrimento dos trabalhadores.

Mais abaixo veremos como isso pode influenciar na efetivação do direito a um salário mínimo justo.

# II – A INSTITUIÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

## 1. Antecedentes

A Austrália foi o primeiro país a introduzir o salário mínimo, através de uma lei de 1896.

Em 1919, um ano após a 1ª Guerra Mundial, é criada, em Versalhes, França, juntamente com a Liga das Nações, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que no preâmbulo de sua Constituição afirma que a paz universal só pode basear-se na justiça social, considerando que existem condições de trabalho que carregam tal grau de injustiça, miséria e privações para grande número de seres humanos, que o descontentamento causado constitui uma ameaça para a paz e harmonia universais; e considera também que é urgente melhorar essas referidas condições, por exemplo, no tocante à regulamentação das horas de trabalho, fixação da duração máxima da jornada e da semana de trabalho, e na garantia de um **salário mínimo** adequado.

Fruto dessas considerações, a OIT adota, em 1928, a Convenção nº 26, que instituiu métodos de fixação de salários mínimos. O Brasil ratificou essa Convenção, e instituiu o **salário mínimo** em 1940, como vimos acima (essa Convenção foi atualizada pela de nº 131, de 1970, também ratificada pelo Brasil).

## 2. Evolução do Salário Mínimo no Brasil

Desde a sua instituição, o **salário mínimo**, no Brasil, é fixado por lei. Em alguns países, como na Itália, isso não ocorre – lá, são definidos *pisos salariais negociados por categoria*.

No Brasil, o salário mínimo já foi regionalizado, já teve seu nome mudado para o pomposo “piso nacional de salários” (em 1987), já teve valores diferentes para trabalhadores urbanos e rurais.

No decorrer de sua história, o salário mínimo, como os demais salários, viu seu poder de compra ser reduzido de forma brutal, de tal sorte que, embora a lei preveja que o salário mínimo deva ter aumentos reais, atualmente seu valor relativo é menor que em 1940, ano de sua instituição.

O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) mensalmente faz o acompanhamento do salário mínimo **nominal** (o valor que está em vigor) e do salário mínimo **necessário**

para atender aos **princípios constitucionais do salário mínimo** (como veremos abaixo), apontando que o salário mínimo necessário deveria ser cerca de **cinco vezes** superior ao que é praticado.

### **3. Salário Mínimo como o Menor Salário Possível**

Contraopondo-se à Doutrina Social Cristã com sua advocação do “salário justo”, que garanta a subsistência do trabalhador e de sua família, o Estado, ao determinar o salário mínimo, por meio de sua intervenção ativa, fixa o **seu** “salário justo”, num determinado momento histórico, influenciado pela realidade econômica – o **salário mínimo**.

Este salário, evidentemente, não corresponde ao “salário justo” propugnado pela Doutrina Social Cristã e recepcionado pela nossa Constituição Federal, mas é o **menor salário possível** que pode ser pago, por força de lei.

Entretanto, a despeito de ter um valor baixo, que não atende às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, sabe-se que o pagamento do salário mínimo não é respeitado por muitos empregadores, **inclusive o Poder Público**. É a essa situação que este trabalho quer apontar, indicando possíveis saídas para a solução desse grave problema social.

# III – O SALÁRIO MÍNIMO COMO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL

## 1. Antecedentes

Como vimos acima, nas primeiras Constituições o Brasil não tratava dos direitos sociais, o que só veio a ocorrer com a Constituição de 1934, de curtíssima duração – apenas três anos.

A Constituição de 1937, outorgada pela ditadura de Vargas, cuidava desses direitos, mas vistos como **concessão** do Estado, fruto da visão centralizadora, de inspiração fascista, que inspirou aquela Constituição.

Com a redemocratização, os direitos sociais passaram a ter destaque na Constituição de 1946, aí incluído o direito ao salário mínimo.

Mesmo o regime militar que se instalou após 1964, que outorgou nova Constituição ao país em 1967 e 1969, manteve esses direitos sociais, embora limitando as condições para a sua efetividade - não é fortuita, por exemplo, a redução do poder de compra do salário mínimo e dos salários em geral, fruto da repressão feita ao movimento sindical, bem como à proibição de sindicalização dos servidores públicos.

## 2. O Salário Mínimo na Constituição de 1988

A Constituição de 1988 inovou bastante na garantia dos direitos sociais, os quais, como já dito acima, foram considerados **fundamentais**.

Nesse plano, o artigo 6º declara que “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

E o artigo 7º prescreve, dentre os direitos dos trabalhadores: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) IV – **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (...)”

### 3. Valorização do Salário Mínimo

Nossa Constituição tem artigos que têm aplicabilidade imediata, como a que define o Brasil como uma República Federativa, ou a que define o voto como direito/dever.

Outros artigos, porém, não têm essa aplicabilidade imediata, como a que garante o direito de greve ao servidor público, mas condicionando o exercício desse direito a uma lei posterior. Nesse caso, os trabalhadores públicos têm que ignorar solenemente a lei, fazendo uso do direito de greve da maneira que entenderem mais conveniente para o atendimento de suas reivindicações.

Temos, ainda, a hipótese de artigos que dependam, além de regulamentação posterior, de planos ou programas do governo para a sua efetivação – são as chamadas *normas programáticas*. Citemos como exemplo o artigo que declara serem direitos do trabalhador, dentre outros, o trabalho, a moradia. São necessárias políticas públicas para garantir esses direitos – os quais, como tantos outros, vêm sendo sistematicamente negados a grande parcela da população.

Nesse caso também se inclui o salário mínimo, que deveria propiciar ao trabalhador o atendimento das suas “necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social” – o que não ocorre, como é sabido.

Conforme vimos mais acima, o DIEESE calcula que o salário mínimo deveria ser pelo menos cinco vezes maior que o atual para suprir às necessidades básicas do trabalhador e sua família, como reza nossa Constituição.

Sabemos que o atual governo tem feito esforços para aumentar o valor do salário mínimo, até por ser parte do programa histórico do partido do Presidente, consubstanciado em sua promessa de campanha de dobrar o valor do salário mínimo durante seu mandato. Sabemos, porém, que isso apenas não é suficiente. Nos últimos três anos, o salário mínimo teve um aumento real (descontada a inflação) de pouco mais de 12%. Isso quer dizer que, para chegar ao dobro do seu valor, caso seja mantida essa taxa de crescimento real, vai demorar mais de 20 anos. E, para chegar-se ao salário medido pelo DIEESE, então, um século é pouco...

Por outro lado, sabemos que o salário mínimo é a remuneração de grande parcela da população brasileira, principalmente dos aposentados na zona rural. Também é o piso salarial da maioria dos municípios brasileiros.

Sabemos, também, que o aumento do salário mínimo tem um impacto significativo na economia do país, pois a parcela da população que recebe o mínimo, com o aumento, passa a comprar mais alimentos, mais roupas, mais calçados, faz uma prestação de um eletrodoméstico – geralmente nos próprios locais onde vive, fortalecendo, desta forma, principalmente as economias locais.

Por tudo isso, é vital que haja essa compreensão de que o salário mínimo tem que ser valorizado, como fator de distribuição e de geração de renda. Essa luta tem que ser constante, aliada à luta para que ninguém receba abaixo do salário mínimo.

# IV – O SALÁRIO MÍNIMO NA REMUNERAÇÃO DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO

## 1. Introdução. Normas Constitucionais

O artigo 37 da Constituição diz: “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...) VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; (...) XV – o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis (...). Já o artigo 39º, em seu parágrafo 3º, diz:” aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no artigo 7º, IV, VII (...)”“.

Vamos nos debruçar mais atentamente sobre esses artigos citados, fazendo uma análise sistemática dos mesmos, para entendermos sua relação com a remuneração dos servidores, no tocante à garantia do salário mínimo como a menor remuneração possível.

## 2. Servidores (as) e Empregados (as) Públicos (as)

Antes de passarmos adiante, cumpre fazer algumas anotações sobre as distinções existentes no serviço público. Conforme define Maria Silvia Z. Di Pietro, “*são servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades de Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos*”. Por sua vez, são compreendidos em:

- a) **servidores estatutários**, submetidos a regime estatutário, estabelecido em lei por cada uma das unidades da Federação (União, Estados e Municípios/Distrito Federal), leis essas que podem ser modificadas unilateralmente, desde que respeitados os direitos já adquiridos pelo servidor (fica, aqui, uma indagação/provocação: a reforma da previdência respeitou os direitos adquiridos?);
- b) **empregados públicos**, submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- c) **servidores temporários**, contratados por tempo determinado

para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. Esses exercem função, não estando vinculados a cargo ou emprego público.

Os servidores federais são regidos pela lei 8112/90, com suas alterações. Já os empregados públicos federais são regidos pela CLT, conforme reiterado pela lei 9962/00.

Nos Estados e Municípios, os servidores são regidos pelas leis locais, e os empregados públicos, também pela CLT, decorrente de comando da Constituição (artigo 22 – Compete privativamente à União legislar sobre I – direito (...) **do trabalho**).

### 3. Garantia do Salário Mínimo

O artigo 39º, parágrafo 3º da Constituição declara aplicar-se aos servidores públicos, dentre outros, o disposto nos artigos 7º, inciso IV, que nada mais é que a garantia do salário mínimo, e inciso VII, que garante o pagamento do salário mínimo àqueles que têm remuneração variável. Portanto, sob o comando deste artigo, fica desde já evidente que o servidor público **não pode** ter remuneração abaixo do salário mínimo. Isto se aplica, também, ao servidor que tem remuneração variável (por exemplo, vencimento padrão mais adicional de tempo de serviço: a soma desses valores **não pode** ser inferior ao salário mínimo). Caso isso ocorra, o poder público empregador tem que complementar o salário até o limite mínimo legal – o salário mínimo.

Essa garantia, por ser de natureza constitucional, é **obrigatória**, não podendo o Poder Público decidir se vai aplicá-la ou não. Ao contrário, caso não aplique a remuneração mínima, o governante poderá ser sujeito a responder a processo de crime de responsabilidade.

### 4. Salário Mínimo nos Municípios

Sabe-se que o dispositivo constitucional de garantia do salário mínimo, que também é preceito internacional (Convenções 26 e 131 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil) nem sempre é seguido por aqueles que deveriam, ainda mais, zelar por sua aplicabilidade – o Poder Público.

Esse paradoxo é sentido mais fortemente nos municípios, mormente os mais afastados das regiões centrais, e que têm como fonte de arrecadação principalmente os repasses do Fundo de Participação dos Municípios e outras verbas federais ou estaduais, não possuindo uma economia auto-sustentável.

A Constituição atual facilitou sobremaneira a criação de novos municípios. Sem querer emitir juízo de valor, constatamos que muitos municípios não têm condições objetivas de cumprir seu papel como ente do pacto federativo. Tal situação, entretanto, não pode se voltar contra o servidor público, que é o responsável por fazer chegar os serviços essenciais à população. Para que haja um serviço público de qualidade, o agente principal – o servidor – tem que ser valorizado. E, por isso, é inadmissível remuneração abaixo do salário mínimo.

Porém, dados do próprio Ministério do Trabalho e Emprego, relativos a 2002, informam que 5,72% dos trabalhadores municipais recebiam menos que um salário mínimo. Considerando que naquele ano o número de trabalhadores municipais, excluídos os terceirizados, era de quase três milhões e duzentos mil, esse percentual corresponde a quase **cento e oitenta e três mil trabalhadores e trabalhadoras municipais recebendo abaixo do salário mínimo**. Nos anos seguintes, essa realidade pouco mudou. E a situação é ainda mais dramática entre as mulheres, que são quase dois terços da força de trabalho municipal, e que proporcionalmente recebem ainda menos que os homens.

## **5. A Questão do Financiamento do Salário Mínimo<sup>1</sup>**

As administrações municipais buscam se justificar afirmando que não possuem dinheiro suficiente para pagar os salários. Ora, tal argumentação não procede.

Como vimos no item anterior, muitos municípios não têm arrecadação própria que lhes garanta sua auto-suficiência, dependendo de repasses federais ou estaduais.

A principal fonte de repasse é o Fundo de Participação dos Municípios, que é formado por 22,5% da arrecadação dos Impostos de Renda e sobre Produtos Industrializados.

De acordo com dados do IBGE, em 2003 houve um decréscimo real (descontada a inflação do período) de 3,65%. Esse decréscimo foi fruto, dentre outros fatores, da perda de arrecadação gerada pelo aumento do desemprego e pela queda da atividade econômica do país. Porém, já em 2004 essa queda se inverteu, havendo um aumento nominal de quase dois bilhões de reais. Para 2005, estima-se que esse cresci-

---

<sup>1</sup> Para esse tópico e o seguinte, agradecemos a colaboração dos companheiros Elieser Fidelis e Carlos Henrique, que nos forneceram valioso material de apoio.

mento seja ainda maior, da ordem de quatro bilhões de reais, atingindo mais de 25,4 bilhões, num aumento real (descontada a inflação) de quase 18% em relação a 2004 (veja tabela abaixo).

Período	FPM Acumulado	Crescimento do FPM em relação ao ano anterior	Inflação IGP-DI	Cresc. Real
2.002	18.594.706.469,17	-	-	-
2.003	19.342.890.965,63	4,02%	7,67%	-3,65%
2.004	21.321.985.259,98	12,63%	12,14%	+0,49%
2.005*	25.431.986.612,02	19,28%	1,61%	+17,67%

Fonte: Secretaria do Tesouro Nacional – MF

\* Estimativa

E, num cenário de inflação baixa, e com a economia crescendo, mesmo que em níveis abaixo do que seria desejável para o país, a perspectiva é que o repasse desse Fundo aos Municípios também aumente.

Outro ponto que não pode ser olvidado é que, a despeito das alegadas dificuldades financeiras, as prefeituras aumentaram o número de contratados. De fato, em 2002, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o número de trabalhadores cresceu 49,2% em relação a 1995 (de acordo com a RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, elaborada pelo MTE/Codefat/Datamec). Pesquisa do IBGE realizada nos 5560 municípios brasileiros existentes até 31 de dezembro de 2001 (dados referentes a 2002) também aponta para esse crescimento, sendo que no período compreendido entre 1999 e 2002 o número de contratados aumentou cerca de 20%. A pesquisa do IBGE aponta, também, para o expressivo aumento no número de trabalhadores contratados com o que chamou de “outros tipos de vínculo” – expressão para designar terceirizações, temporários e cargos de confiança – ou seja, sem concurso público –, que cresceram quase 70% (setenta por cento), chegando a quase 800 mil trabalhadores.

Portanto, não há que se falar em “falta de dinheiro” para justificar o não-pagamento do salário mínimo aos servidores.

O que ocorre, na verdade, é um movimento organizado pelas prefeituras, apontando essa suposta “crise” como forma de reivindicar um ajuste na reforma tributária recém-aprovada pelo Congresso Nacional,

que amplie o FPM de 22,5% para 23,5% - o que corresponderia a um aporte de mais de um bilhão ao FPM. Concordamos que nossa Constituição tem a descentralização administrativa como um de seus objetivos, e que por isso aumentou a autonomia e transferiu maiores responsabilidades sociais aos municípios – fazendo com que esses possam reivindicar uma contrapartida maior da arrecadação. Mas isso não pode servir de desculpas para o Poder Público deixar de honrar o pagamento do salário mínimo aos seus servidores, que lhes é garantido pela mesma Constituição que prevê o FPM. Além de que, nada garante que as prefeituras irão investir no pagamento dos salários qualquer aumento que venha a ocorrer nesse Fundo, ou se isso vai se transformar em mais uma fonte de desperdício do dinheiro público... Portanto, os trabalhadores têm que ser “duros” ao cobrar da administração municipal o cumprimento desse dispositivo constitucional.

## **6. Salário Mínimo e Regimes Previdenciários**

Outro argumento brandido pelas prefeituras é que o pagamento do salário mínimo, bem como sua valorização, inviabilizariam o pagamento das aposentadorias e pensões, principalmente para aqueles municípios que adotam o Regime Próprio de Previdência Social.

Isso é uma falácia porque, como já citado mais acima, o aumento do salário mínimo normalmente é canalizado para despesas feitas dentro do próprio município, gerando um aumento da receita local.

Contudo, as prefeituras podem querer argumentar, ainda, que isso só ocorre no caso do Regime Geral, pois após a aposentadoria o município não fica onerado com o pagamento de salários e, uma vez que a aposentadoria é paga pelo INSS, haveria esse aumento da receita local. Mas, no caso dos Regimes Próprios (cerca de 57% dos municípios brasileiros), tal não se daria, pois as prefeituras continuariam a fazer o pagamento das aposentadorias e pensões, e isso poderia comprometer os orçamentos municipais.

Todavia, estudo realizado pela CONFETAM em 2004 demonstrou que a média salarial dos trabalhadores da ativa é mais de 35% superior ao salário mínimo atual de R\$300,00, ainda que se levados em conta apenas os Regimes Próprios com menos de 500 servidores contribuintes, os quais, englobando 18% dos servidores públicos municipais ativos, correspondem a 65% dos Regimes Próprios, – e que, em tese, são os Regimes com menor possibilidade de aporte de recursos econômicos, dado o

pequeno número de contribuintes e quase total falta de receitas próprias do município. Mesmo que se divida o Brasil por regiões, constatou-se que, à exceção da Região Nordeste, onde a média salarial foi de R\$ 295,44 – ou seja, bem próxima do salário mínimo, mesmo com todos os problemas enfrentados pelos servidores daquela região –, todas as demais regiões brasileiras apresentaram médias acima do salário mínimo.

Isso permitiu àquele estudo concluir que “o financiamento do Salário Mínimo como piso previdenciário dos regimes próprios é plenamente factível”.

E, permitam-nos aduzir: mesmo que o trabalhador receba abaixo do salário mínimo, **ao se aposentar seu benefício não poderá ficar abaixo do mínimo**, por comando constitucional. Isso vale tanto para os Regimes Geral quanto para os Regimes Próprios de Previdência. O que nos leva forçosamente a concluir que, no caso do Regime Próprio de Previdência Social, a lógica seria o trabalhador da ativa receber mais para poder contribuir mais!

## 7. Salário Mínimo e Jornada de Trabalho

Outra das “soluções mágicas” apresentadas por alguns entes do Poder Público para justificar pagamentos abaixo do salário mínimo é a jornada de trabalho reduzida. Ou seja: eles afirmam pagar o salário mínimo, porém proporcional às horas trabalhadas.

Ora, tal artifício não se sustenta, se analisado mais profundamente. Senão, vejamos:

- a) o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição, determina que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: – duração de trabalho normal **não superior** (grifamos) a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Como podemos notar, esse dispositivo determina a jornada **máxima**, e não a **mínima**;
- b) a lei 8112/90 (e suas alterações posteriores), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, determina, em seu artigo 19, que “os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a **duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis**

**horas e oito horas diárias**, respectivamente”. Os parágrafos 1º e 2º ressaltam, respectivamente, os cargos de confiança ou em comissão, que são de dedicação integral, e aqueles definidos em leis especiais, como professores e médicos, que têm jornada diferenciada;

- c) os Estados e Municípios, em suas leis locais, não podem legislar diferentemente do disposto nas leis federais ou na Constituição Federal, pelo princípio de hierarquia das normas. Por isso, não podem “inovar” apresentando uma jornada de trabalho superior ou inferior à prevista nas leis de hierarquia superior;
- d) pelo exposto acima, os municípios não podem legislar (no caso de servidores públicos – regime estatutário), “inventando” jornadas de trabalho de 3 ou 4 horas diárias, sob a alegação de se tratar de contrato de trabalho a jornada parcial, pelo fato dessa modalidade de jornada não ser reconhecida pela legislação, devendo se espelhar no disposto na lei 8112/90;
- e) no caso de empregados públicos (regidos pela CLT), também é vedada essa prática, pelo simples fato de o município não poder legislar sobre matéria trabalhista;
- f) reiteramos, então, o direito constitucional à remuneração mínima pelo salário mínimo, qualquer que seja a jornada de trabalho, uma vez que a redução da jornada feita de forma unilateral pelo Poder Público não se sustenta.

## 8. Hipóteses de Jornada Parcial

A Convenção 175 da OIT, que trata da jornada de trabalho parcial, já foi adotada por vários países. Essa Convenção visa dar acesso ao emprego aos trabalhadores e trabalhadoras que tenham dificuldade de competir, em igualdade de condições, com outras pessoas. Por exemplo, a mulher ou o homem que tenha filhos sob seus cuidados, não dispondo de creches (chamados de “*trabalhadores com responsabilidade familiar*”, objetos de outra Convenção, de número 156, não ratificada pelo Brasil), e que por isso não podem trabalhar em período integral. Outro exemplo são os idosos, que teriam dificuldades para trabalhar em tempo integral. Citemos, ainda, os estudantes ou que estejam realizando cursos de formação profissional.

Como podemos ver, portanto, a idéia que norteou a adoção dessa Convenção não foi retirar direitos, mas conceder igualdade de oportunidades. O Brasil ainda não ratificou essa Convenção. Porém, no espírito de

precarização das relações de trabalho que norteou todo o seu governo, o então Presidente Fernando Henrique Cardoso baixou a Medida Provisória 2164/01, instituindo a jornada de trabalho parcial, **sem levar em conta os princípios que balizaram sua adoção**, cumpre ressaltar. Com isso, foi acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho o seguinte artigo: “58-A: *considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. Parágrafo 1º: o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral; Parágrafo segundo: Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.*”

Alguém mais apressado – ou mal intencionado – poderia argumentar, após uma leitura superficial do referido artigo, que pode haver jornada parcial – e por consequência, pagamento inferior ao do salário mínimo, nessa hipótese.

Não é o caso.

Em primeiro lugar, por se tratar de matéria trabalhista, não se aplica aos servidores estatutários. Para essa categoria de trabalhadores, portanto, fica definitivamente afastada a possibilidade de trabalho a tempo parcial.

Resta, agora, verificar a hipótese para os empregados públicos celetistas.

O artigo 39, parágrafo 1º da Constituição Federal, determina que: “a *fixação dos padrões de vencimentos e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira*”.

Da análise desse artigo, podemos dar como descartada a possibilidade de um empregado público exercer uma jornada e outro, **na mesma função**, exercer jornada diferente, visto que os empregados são abrangidos por um sistema remuneratório, que não diz respeito aos empregados, mas aos cargos componentes de cada carreira. Por menos complexo que seja, ou mesmo que a responsabilidade do cargo seja pequena, por sua natureza, deve haver identidade de tratamento – e, portanto, de remuneração – entre os ocupantes do cargo. Donde, concluímos que **não se aplica** o disposto no parágrafo primeiro do referido artigo 58-A, “o *salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas fun-*

ções, *tempo integral*”, tendo em vista que não pode haver empregados na mesma função trabalhando em jornadas diferentes, em face do comando constitucional.

Igual sorte tem o parágrafo segundo do artigo em comento, “*para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa (no caso, o poder público contratante), na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva*”. Ou seja: o poder público contratante só poderá instituir jornada de trabalho parcial **mediante negociação com o Sindicato (ou, na ausência deste, da Federação ou Confederação respectiva)**, nunca podendo fazê-lo de forma unilateral.

Portanto, a única hipótese de jornada parcial é mediante negociação do poder público contratante com o Sindicato de Empregados (ou, na sua ausência, a Federação ou Confederação), até porque, a redução de jornada implica na redução dos salários, e esses são irredutíveis, salvo mediante **negociação coletiva**, conforme determina o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal.

## 9. Ninguém Pode Receber Menos que o Mínimo

Da análise dos dispositivos legais acima, podemos concluir que é ilegal qualquer tentativa de redução do salário a um patamar abaixo do salário mínimo, qualquer que seja a modalidade de contratação – estatutária ou celetista.

Concluimos, também, que a jornada de trabalho parcial não pode ser invocada pelo poder público contratante para tentar justificar o pagamento abaixo do salário mínimo.

Da mesma maneira, a alegação de falta de recursos para “justificar” o não pagamento do salário mínimo, pelo apresentado acima, não se sustenta.

## V – APONTAMENTOS PARA A AÇÃO SINDICAL

Após chegarmos às conclusões acima, cabe agora perguntar: como fazer para que o direito ao salário mínimo seja garantido em nossas bases territoriais?

Essa é uma pergunta que pode ter várias respostas.

Acreditamos que tudo passa por uma análise da conjuntura política de cada local, para ser traçada a melhor linha de trabalho.

Essa análise deve ser feita de uma maneira racional, e por esse motivo, desapaixonada, pelas direções das entidades, para evitar que uma avaliação equivocada da situação possa causar frustrações junto à categoria representada. Feita essa análise, citemos algumas possíveis respostas (vale insistir, tudo dependerá da avaliação das direções sindicais; além disso, uma prática não necessariamente exclui outra):

1 – Mobilização dos trabalhadores, com greve, se necessário, para forçar a negociação com a administração. Um bom exemplo desse método foi a ação dos companheiros municipais de Tupã-SP, que mobilizaram a cidade e, através da luta, conquistaram, em lei, a instituição da data-base e a garantia de que nenhum trabalhador pode receber menos que quinhentos reais, dentre outras importantes conquistas.

Essa ação, que teve o apoio da CONFETAM e da Federação estadual, junto com vários sindicatos, mostra, como sempre foi defendido pela CUT, que “a luta faz a lei”.

E, com o apoio e respaldo internacional da ISP, estaremos mais fortes ainda para tal ação;

2 – Dependendo da administração de plantão, e havendo uma correlação de forças favorável, a situação talvez possa ser resolvida diretamente através da negociação coletiva, como vários Sindicatos vêm fazendo com sucesso;

3 – Para as administrações mais refratárias às reivindicações dos trabalhadores, outro caminho que pode ser seguido e que também já se mostrou viável, é ingressar com ações administrativas e/ou judiciais para garantir esse direito. Como o salário mínimo é uma garantia de índole constitucional, não pode o poder público decidir, discricionariamente, se vai aplicá-lo ou não. O ente público deverá legislar, adaptando sua norma (Constituição Estadual ou Lei Orgânica do Município) à exigência consti-

tucional (não somente na questão do salário mínimo). E, se não o fizer, os servidores poderão ingressar com a ação judicial cabível, lembrando que pode ser impetrado mandado de segurança coletivo pela entidade representativa dos trabalhadores. A Federação dos Trabalhadores na Administração Pública Municipal do Estado do Ceará – FETAMCE, que já tem o “know-how”, está disposta a repassar material às entidades interessadas, pelo que ficamos de antemão agradecidos;

4 – A CONFETAM, sempre com o apoio da ISP (Internacional de Serviços Públicos), afora essas lutas locais, vem atuando politicamente também em âmbito nacional na defesa do salário mínimo como direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras municipais. Várias ações nesse sentido vêm sendo realizadas, das quais podemos destacar a marcha em defesa do salário mínimo, realizada em 2004, em sua Plenária de Salvador-BA, que foi o ponto alto do lançamento da campanha em defesa do salário mínimo.

Outra importante atividade foi realizada em agosto deste ano, em Brasília-DF. Com o título: “**Salário Mínimo: Tem Prefeito que não Paga!**”, consistiu de um estudo, elaborado conjuntamente pelas federações estaduais do Maranhão e do Ceará, com o apoio da CONFETAM e da ISP, apontando o desrespeito a esse direito constitucional naqueles estados. Esse estudo foi entregue em mãos do Ministro do Trabalho e Emprego, em audiência que contou com a participação de várias lideranças sindicais, dentre as quais o presidente da Central Única dos Trabalhadores, que hipotecou a solidariedade da Central à luta dos trabalhadores e trabalhadoras municipais;

5 – Além dessas questões imediatas, cumpre destacar algumas ações de médio e longo prazo, que devem estar na ordem do dia das entidades sindicais:

- a) lutar pela instituição – ou, caso já estejam instituídos, pelo efetivo funcionamento – do Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes de que trata o artigo 39, caput, da Constituição Federal. Para que esse Conselho de fato funcione, deverá haver participação das entidades representativas dos servidores públicos. Como a Constituição não prevê isso, a luta deve ser pela reforma desse dispositivo constitucional, prevendo a participação de servidores indicados pelas entidades de classe nesses Conselhos;
- b) lutar pela elevação do poder aquisitivo do salário mínimo, para

que o mesmo possa vir a atender às necessidades básicas previstas no texto constitucional;

- c) *propor a criação de pisos profissionais no serviço público, a exemplo do que ocorre na iniciativa privada. A esse respeito, cumpre lembrar que os Estados têm competência concorrente para legislar sobre o salário mínimo, desde que superiores ao mínimo nacional;*
- d) exigir o cumprimento dos Tratados Internacionais, em especial das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, dando relevância àquelas que tratam do salário mínimo (Convenções 26 e 131), do trabalho no serviço público (Convenção 94), do direito de sindicalização e negociação coletiva (Convenções 98 e 154). Devido às desigualdades existentes em relação ao gênero – as mulheres são menos remuneradas que os homens, exercendo trabalhos de igual valor ou à raça – negros são menos remunerados que brancos, deve ser dada especial atenção ao cumprimento das Convenções 100 (que trata da igualdade de remuneração entre os gêneros) e 111 (que trata de políticas para abolir a discriminação racial no emprego e na remuneração). A ISP já vem atuando nessas questões, fazendo denúncias internacionais de desrespeitos a direitos sindicais e trabalhistas no Brasil, elaborando dossiês, etc. Temos que reforçar e ampliar essa luta.

## VI – CONCLUSÃO

É triste constatar que direitos básicos são sonegados da população diuturnamente. Não é diferente com os interlocutores da população junto ao serviço público – os servidores, que têm que lutar para que um direito constitucional básico – o salário mínimo – seja respeitado.

Este trabalho visa servir de apoio à ação sindical na defesa desse direito, e também na valorização da servidora e do servidor público, ator principal dessa relação com o Estado.

Cumpre ressaltar, por princípio, que a ação jurídica é sempre válida, **mas não pode prescindir da ação política**, que é a única capaz de transformar a nossa realidade social.

Por isso, deve sempre ser buscada a alteração da correlação de forças, se adversa aos trabalhadores, para que eles mesmos possam dar uma resposta a suas questões.

## TRABALHO ELABORADO POR:

GILSON GOMES DA SILVA

Sindicalista, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Cimento, Cal e Gesso de São Paulo (filiação à CUT) e advogado, com especialização em Direito do Trabalho e da Segurança Social.

São Paulo-Brasil, Dezembro de 2005

## VII – BIBLIOGRAFIA

- ACKEL FILHO, Diomar: Município e Prática Municipal À Luz da Constituição Federal de 1988 – São Paulo, Revista dos Tribunais, 1992;
- CARRION, Valentin: Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – 29ª edição – São Paulo, Saraiva, 2004;
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella: Direito Administrativo – 15ª edição – São Paulo, Atlas, 2003;
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves: Curso de Direito Constitucional – 25ª edição - São Paulo, Saraiva, 1999;
- HESÍODO – Os Trabalhos e os Dias (trad. Mary de Camargo Neves Lafer) - São Paulo, Iluminuras, 1991;
- HOBBSBAMW, Eric: A Era das Revoluções: Europa 1789-1848 (trad. Maria Tereza L. Teixeira e Marcos Penchel)– 9ª edição – Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1996;
- HOBBSBAMW, Eric: Era dos Extremos: o Breve Século XX (1914-1991) (trad. Marcos Santarrita) – São Paulo, Cia. Das Letras, 1995;
- ISP BRASIL: Mulheres e Homens: Diferenciais de Remuneração nos Serviços Públicos – Campanha Mundial “Equidade de Remuneração Já!” – Coord. Junéia M. Batista e & Jocélio Drummond – São Paulo, 2004;
- MARTINS, Sergio Pinto: Direito da Seguridade Social – 18ª edição – São Paulo, Atlas, 2002;
- MOTA FILHO, Sylvio Clemente da & RESINENTE DOS SANTOS, William Douglas: Direito Constitucional – 11ª edição – Rio de Janeiro, Impetus, 2002;
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro: Curso de Direito do Trabalho – 19ª edição - São Paulo, Saraiva, 2004;
- OLIVEIRA, Aristeu de: Reforma Previdenciária Comentada – 2ª edição –São Paulo, Atlas, 2004;
- OLIVEIRA, Carlos Henrique de: Novo Salário Mínimo Vem com Ameaças dos Prefeitos. In: La Insignia – 25 de abril 2005 (edição eletrônica – site: [www.lainsignia.org/2005/abril/ibe\\_089.htm](http://www.lainsignia.org/2005/abril/ibe_089.htm))
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de: Ação Civil Pública – Enfoques Trabalhistas – 2ª edição - São Paulo, Revista dos Tribunais, 2003;
- SAAD, Eduardo Gabriel: Consolidação das Leis do Trabalho Comentada – 38ª edição atualizada e revista e ampliada por José Eduardo Duarte Saad & Ana Maria Saad Castello Branco – São Paulo, LTr, 2005;
- SOARES, Mário Lúcio Quintão: Direitos Fundamentais e Direito Comunitário – Belo Horizonte, Del Rey, 2000;
- PARA A LEGISLAÇÃO ATUALIZADA: site do Senado Federal: [www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br);
- PARA AS CONVENÇÕES DA OIT: site da ILOLEX – Base de Dados sobre Normas Internacionais de Trabalho: [www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm) (em espanhol);
- PARA ACESSAR A PESQUISA DE INFORMAÇÕES BÁSICAS MUNICIPAIS – PERFIL DOS MUNICÍPIOS BRASILEIROS – GESTÃO PÚBLICA 2002: site do IBGE: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br);
- PARA AS INFORMAÇÕES DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (1995 e 2002): ISP BRASIL, cit.

# EXPEDIENTE

## Publicação da Internacional dos Serviços Públicos (ISP)

**Presidenta:** Ylva Thörn

**Secretário geral:** Hans Engelberts

**Endereço:** BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, Francia

**Tel:** +33 (0) 4 50 40 64 64 **Telefax:** +33 (0) 4 50 40 73 20

**Web site:** [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

**E-mail:** [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

**Secretário regional:** Cameron Duncan (e-mail: [psiamericas@igc.org](mailto:psiamericas@igc.org))

Oficina Regional da ISP: 733 15th St. N.W., Suite 324

Washington, D.C. 20005, USA

### No Brasil

**Diretor:** Francisco Jesus Garcia

**Representante no Comitê Mundial de Mulheres:** Junéia Batista

**Secretário sub-regional:** Jocélio Drummond

**E-mail:** [ispbrasil@uol.com.br](mailto:ispbrasil@uol.com.br)

**Endereço:** Alameda Jaú, 796 - apto. 1007

São Paulo - SP - CEP: 01420-001

**Criação e Diagramação:** Inform

**Produção Gráfica:** Inform

**Tiragem:** 2000

A **Internacional dos Serviços Públicos (ISP)** é uma federação sindical que representa 20 milhões de trabalhadores(as) provenientes de 600 organizações em 148 países de todos os continentes. A ISP tem sua sede localizada a 10 minutos de Genebra.

A ISP:

- Conta com investigadores/pesquisadores contratados a tempo completo e conta com uma ampla base de dados sobre empresas transnacionais (ETN), coordenando campanhas contra os problemas decorrentes da privatização;
- Emprega pessoas dedicadas às questões de justiça e igualdade relativas a mulher;
- Cumpre um amplo programa de representação diante as diversas instituições internacionais, como a Organização Mundial do Comércio (OMC), Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM);
- Tem quatro escritórios regionais: para Ásia e Pacífico, África e Países Árabes, Américas e por fim Europa; em 20 países de todo o mundo o escritório conta com pessoal trabalhando em projetos e amplos programas de capacitação;
- Colabora intensamente com a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CLOSL) e com entidades sindicais como o Conselho Internacional das Enfermeiras e a Federação Internacional de Trabalhadores Sociais.

Publicação



INTERNACIONAL DOS SERVIÇOS PÚBLICOS  
BP 9,  
F-01211 Ferney-Voltaire Cedex,  
Francia

Tel: +33 (0) 4 50 40 64 64  
Telefax: +33 (0) 4 50 40 73 20

e-mail: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)  
site: [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

No Brasil:  
e-mail: [ispbrasil@uol.com.br](mailto:ispbrasil@uol.com.br)

Apoio:

