

## 4. Artigo

### PISO SALARIAL ESTADUAL: CONSTITUCIONALIDADE E OBRIGATORIEDADE\*

Marcelo Barroso Kümmel\*\*

**Resumo:** O presente artigo visa a discutir o piso salarial estadual, figura jurídica criada pela Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, que autoriza os Estados da federação a instituí-lo, através de lei de iniciativa do Poder Executivo estadual, e suas relações com outras espécies remuneratórias, de forma a verificar a obrigatoriedade de seu pagamento pelas empresas privadas e pelos poderes públicos.

**Palavras chave:** Salário – Piso Salarial – Remuneração – Piso Salarial Estadual

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Salário e remuneração. 3 Salário-mínimo. 4 O nascimento do piso salarial estadual: superação dos obstáculos constitucionais. 5 Principais aspectos do piso salarial estadual: obrigatoriedade. 6 Considerações finais. Referências.

#### 1 INTRODUÇÃO

O salário-mínimo previsto como direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais no art. 7º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, capaz de atender suas necessidades vitais básicas e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, é tema polêmico e que sempre volta à arena das discussões políticas todo início de ano por conta de seu reajuste, previsto na própria norma constitucional por ser fixado em lei, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Desde o ano de 2000, após a edição da Lei Complementar nº 103, regulamentando o art. 7º, V, da Constituição, a polêmica aumenta em razão da criação do piso salarial estadual, o que permitiu que os estados da federação instituíam os valores mínimos devidos a determinadas categorias profissionais, através de lei de iniciativa do poder executivo estadual.

O presente artigo busca esclarecer as regras jurídicas<sup>1</sup> incidentes sobre esta modalidade contraprestativa, especialmente porque a doutrina trabalhista, a par de já terem passados mais de quinze anos desde a edição da mencionada lei complementar, ainda não se debruçou exaustivamente sobre o tema, devido ao fato, especialmente, de que nem todos os estados da federação adotaram o polêmico piso salarial.

---

\* Esta é a versão atualizada de texto publicado em 2007 na Revista Eletrônica Âmbito Jurídico (KÜMMEL, 2007).

\*\* Analista Judiciário do TRT da 4ª Região. Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano, de Santa Maria (RS). Mestre em Integração Latino-americana (UFSM) e Especialista em Direito do Trabalho (UNISINOS).

<sup>1</sup> O assunto comporta análises a partir de várias perspectivas, especialmente do ponto de vista econômico, social e político. Este trabalho restringe-se à análise jurídica tendo em vista as limitações de espaço e de formação do autor.

## 2 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

O salário é a principal obrigação do empregador na relação de emprego, como contraprestação à existência do contrato de trabalho com o empregado, atuando, inclusive, como um dos elementos caracterizadores<sup>2</sup> daquela relação jurídica (GOMES, 1996, p. 15). O salário é a razão pela qual o empregado trabalha.

Salário é o valor estipulado em razão do tempo à disposição do empregador (salário por hora, dia, semana, mês), critério mais comum de aferição do salário; ou em razão da produção do empregado (número de unidades produzidas, vendidas etc); ou, ainda, através de critério misto, que harmoniza os dois anteriores (DELGADO, 2002, p. 83).

O salário é, portanto, fixado em razão do tempo ou da produção e pago pelo empregador. Uma dificuldade levou à criação de um outro conceito. As gorjetas não apresentavam as características de salário, tendo em vista que não eram pagas pelo empregador e nem fixadas em razão do tempo à disposição do empregador ou em razão da produtividade do empregado, mas sim da satisfação do cliente. Essa dificuldade de considerar a gorjeta como salário, levou o legislador a criar o conceito de remuneração<sup>3</sup>.

Assim, a remuneração foi definida como o salário mais gorjetas<sup>4</sup>, tendo em vista a importância econômica destas. A importância do conceito de remuneração está no fato de que é sobre ela que se recolhe Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (art. 15 da Lei nº 8.036/90), contribuição previdenciária (arts. 20 e 28 da Lei nº 8.212/91), e se calcula outros direitos trabalhistas, como férias (art. 142 da CLT) e décimo terceiro salário (art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.090/62).

Atualmente o conceito de remuneração é mais abrangente, incluindo não só o salário, mas todas as outras parcelas de natureza salarial, entre elas as próprias gorjetas (porém sem reflexos em horas extras, descanso semanal remunerado, aviso-prévio e adicional noturno, conforme determina, contraditoriamente, a Súmula 354, do Tribunal Superior do Trabalho - TST<sup>5</sup>), comissões, horas extras, adicional noturno, adicionais de periculosidade e insalubridade, salário-utilidade (habitação e alimentação fornecidas habitualmente ao empregado), dentre outras parcelas.

Alguns benefícios não têm natureza salarial, não se incluindo na remuneração, como, por exemplo, ajudas de custo, diárias para viagem efetivamente utilizadas e participação nos lucros (Lei nº 10.101/2000). Mais recentemente, em 2001, através da Lei nº 10.243, a legislação trabalhista foi alterada para retirar a natureza salarial de outros benefícios, que podem ser entregues ao

<sup>2</sup> A partir da análise dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), extrai-se os elementos necessários à configuração da relação de emprego, em torno dos quais há consenso doutrinário, pelo menos quanto à sua enumeração: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Após demonstrar a natureza bilateral do contrato de trabalho, pois gera direitos e obrigações para ambas as partes, Gomes (1996, p. 15) afirma: "Da onerosidade essencial do contracto [sic] de trabalho resulta a presunção de que todo o trabalho deve ser retribuído. A prestação gratuita de serviço só é admitida excepcionalmente, para certos fins, não configurando uma autêntica relação de emprego, quebrado como fica o principal vínculo bilateral."

<sup>3</sup> "O propósito do legislador foi o de solucionar o problema da natureza jurídica das *gorjetas* [sic]. Recebidas de terceiros não poderão a rigor, ser consideradas salário." (GOMES, 1996, p. 23). Na mesma linha de pensamento Nascimento (1997, p. 70-71) afirma que o legislador não quis das às gorjetas o nome de salário.

<sup>4</sup> CLT, art. 457: "Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber."

<sup>5</sup> "Súmula 354. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado." A contradição é posta em relação ao texto expresso do art. 457, *caput*, da CLT, reproduzido na nota anterior.

empregado, sem que tenham natureza salarial, ou seja, não têm qualquer reflexo econômico em outros direitos trabalhistas, como o pagamento de uniformes e ferramentas, educação, transporte, assistência médica, seguro de vida e previdência privada (art. 458, §, 2º, da CLT, com redação da Lei nº 10.243, de 20 de junho de 2001).

### 3 SALÁRIO-MÍNIMO

Os salários são determinados pelo comportamento da mão de obra no mercado de trabalho. Quando existem mais pessoas dispostas a trabalhar, menor será o salário. Menos pessoas dispostas a trabalhar, maior será o salário.

De forma a intervir nessa determinação do salário, para evitar o aviltamento dos valores pagos como contraprestação, o legislador criou o salário-mínimo, de modo que nenhum trabalhador venha a ganhar menos que esse valor estipulado por lei<sup>6</sup>. O salário-mínimo foi criado no final da década de 30, através da Lei nº 185/36 e do Decreto-Lei nº 399/38, ainda no século passado, tendo seus primeiros valores fixados pelo Decreto-lei nº 2.162, de 1º de maio de 1940. Seu valor era em média de 240 mil réis, porém, o país foi dividido em regiões e sub-regiões, fixando-se quatorze valores diferentes de salário-mínimo no país (BRASIL, 2000).

Em maio de 1984, através do Decreto nº 89.589, o salário-mínimo passou a ser nacionalmente unificado, procurando-se evitar distorções no que se refere à migração da mão de obra e ao estabelecimento das empresas.

Em 1988, o salário-mínimo foi previsto na Constituição da República (art. 7º, IV), com as seguintes características:

- devido a todo trabalhador;
- fixado em lei;
- nacionalmente unificado;
- reajustes periódicos;
- vedada sua vinculação para qualquer fim.

O salário-mínimo é fixado em lei de iniciativa do poder executivo. Notadamente, o salário-mínimo é fruto de amplo debate político. O principal "problema" está no fato de que o salário-mínimo tem impacto direto nas contas públicas, especialmente em relação à Previdência Social, às despesas com o seguro-desemprego (instituído pela Lei nº 7.998/90) e gastos com a Assistência Social, refletindo-se também nas folhas de pagamento das três esferas de governo (BRASIL, 2000).

A Previdência Social é que concentra o maior debate político e econômico, pois o salário-mínimo é, também, o menor valor a ser pago aos benefícios previdenciários, conforme determina a Constituição: "Art. 201. [...] § 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo. [...]". Assim, qualquer aumento do salário-mínimo tem impacto direto nas contas da Previdência Social.

No ano 2000 verificava-se que para cada real de aumento no salário-mínimo ocorria um aumento de R\$ 200 milhões apenas nos gastos do Governo Federal (BRASIL, 2000). Deste total, cerca de 75% vêm do impacto sobre a Previdência Social, pois aproximadamente 65% dos

---

<sup>6</sup> "O salário mínimo corresponde ao patamar abaixo do qual não pode prevalecer a vontade dos contratantes, sendo nula de pleno direito qualquer estipulação em contrário, mesmo advindo de instrumento de negociação coletiva" (SÜSSEKIND, 2001, p. 163).

benefícios pagos são no valor de um salário-mínimo, correspondente a 35% do total dos valores dos benefícios (BRASIL, 2000)<sup>7</sup>.

O governo federal, para diluir a pressão por aumento no salário-mínimo<sup>8</sup>, levou ao Congresso Nacional, no ano de 2000, projeto de lei complementar que permitia aos estados criarem pisos salariais, regulamentando o inciso V, do art. 7º, da Constituição de 1988, que resultou na Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000<sup>9</sup>.

#### **4 O NASCIMENTO DO PISO SALARIAL ESTADUAL: SUPERAÇÃO DOS OBSTÁCULOS CONSTITUCIONAIS**

O Poder Executivo federal, açodado com as críticas a respeito do conservadorismo nos reajustes do valor do salário-mínimo, procurou uma solução jurídica capaz de retirar esta pressão pela sua elevação apenas de si. Para isso, veio a criar o denominado piso salarial estadual.

Para criação da figura do piso salarial estadual, duas barreiras constitucionais tiveram de ser enfrentadas. Em primeiro lugar, o art. 7º, IV, estabelece que o menor valor a ser pago aos trabalhadores brasileiros (o salário-mínimo) deve ser nacionalmente unificado. Em segundo lugar, os estados não podem legislar em matéria de direito do trabalho, cuja competência privativa é da União, conforme determina o art. 22, I, da Constituição.

O primeiro obstáculo parecia intransponível. A legislação ordinária já unificara o valor do salário-mínimo em 1984, com a intenção de exterminar qualquer espécie de discriminação, capaz de gerar movimentação de empresas para regiões com valores de salários menores e migração de trabalhadores para regiões onde os valores eram maiores. A Constituição foi mais longe, afirmando textualmente que o salário-mínimo é nacionalmente unificado (art. 7º, IV).

A criatividade jurídica, entretanto, levou o poder executivo a buscar a regulamentação não do inciso IV, do art. 7º, da Constituição, caso em que qualquer tentativa de propor outro salário-mínimo criado pelos estados seria fatalmente inconstitucional; mas do inciso V do mesmo artigo, que, ao prever o direito ao piso salarial, não faz qualquer restrição quanto ao seu âmbito de abrangência.

Estabelece o art. 7º, V, da Constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

[...]

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do serviço;

<sup>7</sup> Infelizmente o texto que apurava tais informações (BRASIL, 2000) não foi atualizado.

<sup>8</sup> Afirma Brandão (2004, p. 51), apoiada em Juliana Bracks Duarte: "As bases mínimas salariais são um tema que leva a população a uma constante discussão, tornando-se alvo de ataques políticos. Essa inconstância ocorre pelo fato de que a população, através dos poderes que lhe são conferidos pela Constituição Federal, tem cobrado do Governo um posicionamento mais maduro e rígido."

<sup>9</sup> Vale mencionar que a partir de 2011, quando já vigia a Lei Complementar 103/2000 há mais de dez anos, foi adotada a Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que estabeleceu uma política de valorização e fixação do salário-mínimo, de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB). A lei delegou ao Poder Executivo o estabelecimento dos reajustes, observados o INPC mais a variação do PIB, por meio de decretos; fixando o valor do salário-mínimo para 2011 e estabelecendo as diretrizes para o período de 2012 a 2015. Já a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, dispôs sobre a política de valorização do salário-mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o período de 2016 a 2019, adotando critérios semelhantes.

[...]

O conceito de piso salarial foi por muito tempo aceito pela doutrina como aquele negociado pelas categorias econômica e profissional, estabelecido por meio dos acordos e convenções coletivas, sendo o patamar mínimo a ser pago aos integrantes das categorias abrangidos pelos instrumentos normativos referidos.

Segundo Nascimento (1997, p. 130), "Piso salarial é o mínimo previsto para uma categoria através das convenções coletivas ou sentenças normativas<sup>10</sup> e cuja tendência manifesta é substituir o salário profissional<sup>11</sup> que vinha até agora sendo fixado por lei, o que não mais vem acontecendo". Da mesma forma, embora reconhecendo algum dissenso doutrinário, Brandão (2004, p. 50) afirma: "Inexiste consenso quanto ao significado da expressão piso salarial, porém pode-se afirmar que se trata de *cláusula inserta em convenções coletivas e decisões normativas* [...]" (grifo nosso).

O art. 7º, V, da Constituição previu o piso salarial atendendo esta natureza coletiva identificada pela doutrina. Não como um valor fixado em lei, mas sim oriundo das negociações entre trabalhadores e empresários, como se vê das palavras de Chiarelli (1989, p. 84):

O Piso Salarial é plástico, variável. Ajusta-se à dinâmica da relação de produção, mensura e representa o vigor conjuntural de um setor, a força, maior ou menor, de representação reivindicatória, num determinado momento, numa certa região, de uma específica categoria.

[...]

O Piso Salarial representa um interesse coletivo, que, apesar de múltiplo, é privado.

[...]

Com o Piso Salarial, que é menos garantia mínima societária, e mais direito a ser pleiteado e obtido grupalmente, se estimula e se reconhece a legitimidade do pleito em busca da conquista o direito à reivindicação visando à elevação constante da proteção mínima, medida pela realidade das condições do trabalho; sua duração; a profissão exercida; a força reivindicatória classista; o período de vigência, enfim, a região contemplada.

Como concebido na Constituição de 1988, não é o piso salarial um instrumento dos poderes públicos para intervir na economia procurando evitar o aviltamento dos salários, papel reservado ao salário-mínimo, mas sim o fruto do embate das associações coletivas de trabalhadores e empresários nas negociações coletivas.

---

<sup>10</sup> Piso (salarial) normativo é aquele fixado em sentença normativa, que decide um dissídio coletivo (DELGADO, 2002, p. 164).

<sup>11</sup> "Por essa figura entende-se o piso salarial mínimo devido a trabalhadores integrantes de certas profissões legalmente regulamentadas [...]", conforme afirma Delgado (2002, p. 163). São exemplos desta modalidade contraprestativa os pisos fixados pela Lei nº 3.999/61 para médicos e pela Lei nº 4.950-A/65, para os engenheiros. Interessante notar que nos dois exemplos citados o salário profissional é fixado em unidades do salário-mínimo, o que poderia, à primeira vista, parecer ferir o art. 7º, IV, *in fine*, da Constituição, que veda a vinculação do salário-mínimo para qualquer fim. Entretanto, a jurisprudência do TST, direta (Orientação Jurisprudencial nº 71 da SDI - II) e indiretamente (Súmula 370), vem admitindo esta forma de estipulação do salário profissional. Salutar mencionar que o entendimento do TST na OJ 71 da sua Segunda SDI é pela admissibilidade da estipulação do salário profissional em múltiplos do salário-mínimo (no momento da contratação), incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário-mínimo.

Na verdade, quando apresentado o Projeto de Lei Complementar nº 113, de 2000, que depois se converteu na Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000, criou-se um novo conceito de piso salarial, como aquele estipulado pelos estados para atingir determinadas categorias profissionais.

Admitindo-se esta possibilidade conceitual, não há como taxar a Lei Complementar 103 de 2000, nem as leis estaduais por ela autorizadas, de inconstitucionais, pois que regulamentam o inciso V do art. 7º, que não exige a unificação nacional, e não o inciso IV do mesmo artigo.

A outra barreira a ser superada referia-se à competência privativa da União em legislar em matéria de direito do trabalho (art. 22, inciso I, da Constituição). Entretanto, e aqui a solução não exigia grandes esforços de interpretação, o próprio art. 22, em seu parágrafo único, apontava a saída: "Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo". Embora inviável delegar aos estados a possibilidade de legislar genericamente em matéria de direito do trabalho, pode-se atribuir aos mesmos competência para legislar sobre questões específicas, desde que através de lei complementar. Assim surgiu a Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000, que em sua ementa "Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22".

Assim nasce o *piso salarial*, cuja denominação deve ser qualificada de *estadual*, para diferenciar daqueles valores fixados através de negociação coletiva. Da mesma forma, não se pode qualificá-lo de regional, tendo em vista que são os estados, através de lei de iniciativa do seu Poder Executivo, que detém competência para instituí-lo. Denominação que jamais poderá ser utilizada, embora muitas vezes de forma atécnica a mídia e até alguns operadores jurídicos o façam, é a de salário-mínimo regional, pois o salário-mínimo é nacionalmente unificado (art. 7º, IV, *in fine*, da Constituição) e o piso salarial estadual será instituído por lei estadual (Lei Complementar 103/2000, art. 1º).

## 5 PRINCIPAIS ASPECTOS DO PISO SALARIAL ESTADUAL: OBRIGATORIEDADE

Segundo o art. 1º da Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000 (LC 103/2000):

Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal *para empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.* (grifo nosso).

Verifica-se que somente os Estados e o Distrito Federal poderão instituir o piso salarial estadual, através de lei de iniciativa do Poder Executivo Estadual. Entretanto, esta autorização não pode ser exercida no segundo semestre de ano em que ocorram eleições para os cargos de Governador dos Estados e Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais (art. 1º, § 1º, I, LC 103/2000), com o claro objetivo de que o assunto não sirva como palanque eleitoral.

No Rio Grande do Sul a questão foi enfrentada no final do ano de 2014. A Lei Estadual nº 11.647, de 16-07-2001, instituiu o piso salarial estadual neste estado (ementa: "Institui pisos salariais"). No ano seguinte a Lei Estadual nº 11.787, de 02-05-2002, novamente "instituiu" os pisos (ementa: "Institui os novos pisos salariais"). Dali em diante, em todos os anos, as leis estaduais passaram a tratar do seu reajuste (as ementas, invariavelmente, foram assim redigidas: "Dispõe sobre o reajuste dos pisos salariais"). Em novembro de 2014, o então Governador Tarso

Genro envia à Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul proposta de lei que reajusta os pisos salariais em cerca de 16%, resultando na aprovação, em 19-12-2014, da Lei Estadual nº 14.653, que dispõe sobre o reajuste dos pisos salariais no âmbito do estado.

Imediatamente à aprovação, a Federação do Comércio de Bens e Serviços do RS (FECOMERCIO) ajuíza a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 70063154371, junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, órgão competente para apreciar a constitucionalidade de lei estadual. Foram esgrimidos dois argumentos: a legislação foi editada no segundo semestre do ano que houve eleições para os cargos de governador e deputados estaduais, violando o que dispõe a LC 103/2000; e que o índice de 16% violaria o princípio da razoabilidade, uma vez que a variação do INPC no período fora de 6,5%.

O Tribunal de Justiça, apesar de liminarmente ter suspenso os efeitos da lei por meio de liminar, reconheceu a constitucionalidade da lei, sob o fundamento de que a Lei Complementar nº 103/2000 impede a instituição do piso estadual em semestre eleitoral, não o reajuste. Assim se manifestou o relator, Desembargador Túlio Martins (diga-se de passagem, depois de declarar a inépcia da inicial, mas adentrando o mérito caso a proposta de solução da preliminar fosse vencida):

Entendo que a vedação legal deva ser interpretada sob a ótica do verdadeiro sentido dos vocábulos, já que as leis não contêm palavras inúteis ou ambíguas, sendo claro para o signatário que não seria possível no segundo semestre do ano de 2014 a implantação da sistemática do piso salarial, o qual, contudo, se deu no já longínquo ano de 2001. A legislação que se seguiu apenas reajustou os valores então instituídos. (RIO GRANDE DO SUL, 2015, p. 74).

O Desembargador Túlio Martins afirmou ainda que não houve ilegalidade no processo legislativo que aprovou a lei e que o próprio Governador eleito, José Ivo Sartori, se manifestou pela improcedência da ADIN, confirmando o percentual de 16%.

Recuperando os fatos, é de ser destacado que o Sr. Governador do Estado enviou projeto à Assembléia Legislativa após uma eleição na qual não obteve êxito e, em votação plenária, a proposta foi aprovada à unanimidade. O Sr. Governador eleito, falando nos autos, pugnou pela improcedência da ADIN e confirmação do percentual de 16%. Faço o destaque apenas para pontuar que o processo político foi harmônico, mas mesmo que não tivesse sido, caberia a prevalência do ato daquele que legalmente detinha o poder e legalmente o exerceu. (2015, p. 76).

Com relação ao índice de 16%, afirmou que a lei não feriu o princípio da razoabilidade.

Assim, ao estabelecer um percentual tecnicamente defensável e também tecnicamente questionável, o Sr. Governador do Estado, em final de mandato, e o Sr. Governador do Estado eleito apenas cumpriram etapas do processo político, pelo que não vislumbro qualquer inconstitucionalidade ou desvio de poder no ato legislativo. (2015, p. 78).<sup>12</sup>

Portanto, o que a LC 103/2000 veda é a instituição, a criação de pisos salariais de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição e não o seu reajustamento.

---

<sup>12</sup> Importa referir que contra a decisão do Tribunal de Justiça foram manejados recursos junto ao STF e ao STJ. No STF tramita o Recurso Extraordinário com Agravo ARE 955557, distribuído ao Gabinete do Ministro Edson Fachin e concluso ao relator desde 07-04-2016. No STJ não foi possível localizar o recurso.

Da mesma forma, a LC 103/2000 veda a instituição dos pisos salariais para servidores públicos municipais (art. 1º, § 1º, II). Nesse sentido já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por meio da sua 6ª Turma (BRASIL, 2015-c):

**PISO SALARIAL ESTADUAL. INAPLICABILIDADE A EMPREGADO PÚBLICO MUNICIPAL.** O piso salarial de que trata o art. 7º, V, da Constituição, instituído no Rio Grande do Sul por autorização da Lei Complementar nº 103/2000, não se aplica aos trabalhadores regidos pela CLT mas contratados por ente integrante da Administração Pública indireta municipal.

Um dos pontos mais importantes a serem considerados também está incluído no *caput* do art. 1º da LC 103/2000. O piso salarial será devido apenas aos empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo. Dessa forma, preserva-se o incentivo à negociação coletiva, verificado na Constituição de 1988 (art. 7º, XXVI). Assim, deve-se verificar se o empregado pertence à determinada categoria, sobre a qual existe instrumento normativo (acordo coletivo ou convenção coletiva) vigente; em caso negativo, aplica-se o piso salarial criado pela lei estadual, podendo-se dizer que, nestes casos, a aplicação da lei estadual é residual ou subsidiária.

Nesse sentido, o recente julgado da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BRASIL, 2016-c):

**PISO SALARIAL INSTITUÍDO POR LEI ESTADUAL. INAPLICABILIDADE. TRABALHADORES PERTENCENTES A CATEGORIA ORGANIZADA E ABRANGIDOS POR NORMA COLETIVA.** Hipótese em que os trabalhadores representados pelo sindicato autor possuem representação sindical e estão abrangidos pelas normas coletivas entabuladas pelo ente coletivo com o sindicato representativo da categoria econômica, não lhes sendo aplicável, portanto, o piso salarial instituído por lei estadual, conforme própria disposição legal.

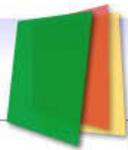
Para afastar a aplicação dos pisos salariais previstos na lei estadual, o ônus de comprovar a existência de norma coletiva que preveja a salário convencional é da empregadora, pois fato impeditivo do direito do trabalhador (inciso II do art. 373 do CPC de 2015). É o que se vê do seguinte julgado, também da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BRASIL, 2015-a):

**DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO REGIONAL. PISO NORMATIVO. ÔNUS.** Não tendo a reclamada trazido norma coletiva referente aos primeiros meses da contratualidade para demonstrar que a autora possuía piso salarial previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, restam devidas as diferenças do salário da autora para o piso regional, nos termos da LC 103/2000 e Lei Estadual nº 13.480/2010. Recurso da autora a que se dá parcial provimento.<sup>13</sup>

Mesmo que o piso salarial definido em acordo ou convenção coletivos seja inferior ao piso salarial estadual, deve a norma coletiva prevalecer, tendo em vista que a lei estadual somente se aplicará

---

<sup>13</sup> O julgado apresenta duas imprecisões terminológicas que merecem atenção. O piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição não é "regional", mas sim estadual, pois os estados podem instituí-lo, conforme a LC 103/2000. De outro lado, a expressão piso normativo foi utilizada no julgado para definir o piso salarial decorrente de negociação coletiva. Esta expressão é mais adequada para definir o piso fixado em sentença normativa; sendo preferível adotar a expressão piso salarial fixado em norma coletiva ou piso convencional (ou apenas piso salarial) para aqueles decorrentes de negociação coletiva, como é o caso do julgado.



na falta do instrumento normativo. Pode parecer, aqui, que estaria sendo desrespeitado o princípio da proteção<sup>14</sup>, mais especificamente a sua regra de aplicação da norma mais favorável. Equivocam-se os que pensam desta forma. Perez Botija (*apud* LIMA, 1997, p. 75) enuncia a regra da seguinte forma: "En caso de pluralidad de normas aplicables a uma relación de trabajo, se há de optar por la que sea más favorable ao trabajador". Para Lima (1997, p. 76), "Diante de um leque de normas sobre o caso em tela, o juiz elege aquela que for mais favorável ao operário, respeitando, contudo, o interesse social e em seguida o de classe."

Verifica-se que a aplicação da norma mais favorável só é possível se existir mais de uma norma aplicável ao mesmo caso concreto. Como se vê do art. 1º, *caput*, da LC 103/2000, a existência da norma coletiva *exclui* a aplicação da lei estadual que define piso salarial. Portanto, não se aplica o princípio em tela. Assim, sempre que houver norma coletiva, ainda que preveja piso salarial inferior ao piso salarial estadual, deve-se aplicar o piso salarial decorrente da negociação coletiva.

Já existem argumentos contrários, no sentido de que as negociações coletivas devam levar em conta os valores dos pisos salariais fixados em lei estadual. Este foi o posicionamento adotado pelo Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro, em ocasião em que o sindicato dos jornalistas daquele estado pleiteava a adoção do piso em confronto com os valores oferecidos na negociação coletiva pelo Sindicato das Empresas de Radiodifusão no Rio de Janeiro, menores do que a previsão da lei estadual. "O MPT-RJ encaminhou recomendação aos sindicatos patronal e dos trabalhadores, para que as partes levem em consideração os contornos estabelecidos pela legislação estadual na fixação de piso salarial em Convenção Coletiva, por entender tratar-se de direito fundamental." (BRASIL, 2015).

Concessão pode ser feita a partir de uma interpretação literal do art. 1º, *caput*, da LC 103/2000, privilegiando a regra do *in dubio, pro operário*<sup>15</sup>. O dispositivo legal não se refere a existência do piso normativo (piso salarial definido por Tribunal Trabalhista em decisão de dissídio coletivo). Assim, havendo a lei estadual e, ao mesmo tempo, sentença normativa a definir piso salarial, ambas aplicáveis à determinada categoria de trabalhadores, deve-se escolher aquele piso que é maior, pois certamente mais favorável ao trabalhador. Vale mencionar que neste caso, de confronto entre normas heterônomas (sentença normativa e lei estadual) aplica-se, segundo Cassar (2010, p. 113) o critério de escolha da norma mais favorável denominado acumulação ou atomista. Segundo a mesma autora (2010, p. 110), "Atomista é o critério de apuração da norma mais favorável que leva em conta o benefício isolado contido em cada norma, aglutinando-os, acumulando-os numa só, sem levar em conta o contexto.". Ela justifica a adoção deste critério no caso de confronto de normas heterônomas porque estas emanam do Estado ou confeccionadas com sua intervenção, razão pela qual "[...] não podem deixar de ser cumpridas, sob o argumento de que a outra norma é mais favorável em seu todo ou em relação a um instituto. Não pode ficar sob o crivo do empregador a faculdade de aplicá-las ou não. Criam direitos de natureza pública, inderrogáveis pela vontade das partes." (CASSAR, 2010, p. 113).

Uma questão importante começa a preocupar a jurisprudência, envolvendo o piso salarial previsto em norma coletiva cuja vigência já se esgotou em cotejo com o piso previsto em lei estadual, notadamente após a modificação do entendimento quanto à ultratividade das normas

<sup>14</sup> Plá Rodriguez (1997, p. 42-65), após definir o princípio da proteção, identifica três formas de sua aplicação: a) Regra *in dubio, pro operario*; b) Regra da norma mais favorável; e c) Regra da condição mais benéfica.

<sup>15</sup> Quando "[...] uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador" (PLÁ RODRIGUEZ, 1997, p. 43). Note-se que aqui está se falando de uma norma com mais de uma interpretação.

coletivas, promovida pela nova redação da Súmula 277 do TST. De acordo com a Súmula<sup>16</sup>, as cláusulas das normas coletivas continuam a produzir efeitos mesmo após esgotada sua vigência, salvo se modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

Assim, havendo um piso salarial definido na norma coletiva, este afastaria a aplicação da lei estadual mesmo após esgotada a vigência do instrumento, permitindo um congelamento das bases salariais de uma categoria organizada e a defasagem dos salários ante a evolução do piso salarial estadual. Isso permitiria, por exemplo, que na recusa da negociação por parte do setor empresarial, os salários permanecessem congelados sem que se pudesse invocar o piso estadual em favor dos trabalhadores. Ocorreria um paradoxo de a categoria com representação sindical ser mais prejudicada do que aquela sem representação (pois a esta se aplicaria o piso salarial estadual, que vem sendo reajustado anualmente).

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região não tem deixado isso acontecer. Em julgamento da sua 7ª Turma não reconheceu ultratividade à norma coletiva cujo prazo de vigência se esgotou para o efeito de afastar a incidência do piso salarial estadual (BRASIL, 2016-a):

**DIFERENÇAS SALARIAIS. LEI ESTADUAL Nº 14.653/2014.** Têm direito ao piso salarial regional a que se refere o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu artigo 22, autorizado na Lei Complementar Federal nº 103, de 14 de julho de 2000 e reajustado pela Lei Estadual nº 14.653/14, os empregados substituídos pelo sindicato autor que não têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo. Hipótese em que não se reconhece ultratividade às disposições da Convenção Coletiva após expirado seu prazo de vigência, sem novo ajuste ou negociação, sob pena de se permitir o congelamento salarial em detrimento de um direito assegurado por Lei Estadual respaldada em comando da Constituição Federal.

Em julgamento de caso análogo, promovido pela 11ª Turma do mesmo Tribunal, merece destaque o seguinte excerto do acórdão (BRASIL, 2015-b):

*No entanto, adoto o entendimento de origem no sentido de que “o princípio da ultratividade das normas coletivas, de que trata a Súmula 277 do TST, só pode ser aplicado como fundamento para manutenção de direitos já reconhecidos aos trabalhadores por normas coletivas anteriormente vigentes (à medida que decorrente do megaprincípio da proteção ao trabalhador), jamais para restrição de direitos assegurados por lei”.*

Com efeito, o referido entendimento sumulado tem como objetivo a permanência de vantagens em prol do trabalhador, que só poderão ser suprimidas por norma que disponha nesse sentido, de modo que não há como se invocar a referida Súmula para justificar a perpetuação de salário normativo desatualizado, mormente quando existe na legislação previsão de piso mais favorável ao empregado, como no caso.

Como se pode perceber, a jurisprudência do Rio Grande do Sul não tem reconhecido a ultratividade das normas coletivas quando servem para afastar um piso salarial superior previsto nas leis estaduais. Vale referir que em situação contrária, norma coletiva cuja vigência já se esgotou e que prevê piso salarial maior, não é caso de aplicar a norma estadual com valor de piso

<sup>16</sup> Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

salarial inferior, sob pena de violar o princípio da irredutibilidade salarial previsto no inciso VI do art. 7º da Constituição da República.

A LC 103/2000 autoriza que o piso salarial estadual seja estendido aos empregados domésticos (art. 1º, § 2º). A Lei Estadual que atualmente regula, no estado do Rio Grande do Sul, o piso salarial estadual (Lei Estadual nº 14.841, de 21 de março de 2016) prevê o direito ao valor de R\$ 1.103,66 para o empregado doméstico<sup>17</sup>. Como não se tem notícia de negociações coletivas que envolvam esta categoria, donde, portanto, não resultam acordos coletivos ou convenções coletivas, a lei estadual é aplicável a todo os empregados domésticos que laboram no Rio Grande do Sul.

Como se vê, não é uma opção dos empregadores domésticos (ou de qualquer empregador cujos empregados figurem na lei estadual e não tenham piso definido em acordo ou convenção coletiva) pagar o piso salarial, mas sim obrigação derivada de lei federal (LC 103/2000) combinada com a lei estadual em vigor. Sequer é necessário que a sua incidência tenha sido pactuada entre as partes, pois a observância decorre de lei imperativa. Assim já decidiu a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2016-b):

**EMPREGADO DOMÉSTICO. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO REGIONAL.** A Lei Complementar 103/2000 autorizou os Estados e o Distrito Federal a instituir pisos salariais para categorias de empregados que não têm piso salarial definido em lei federal ou em normas coletivas, extensível aos empregados domésticos. Têm direito, assim, os reclamantes, como empregados domésticos, aos pisos regionais previstos nas Leis Estaduais do Rio Grande do Sul, independentemente de ajuste contratual com o empregador. Recurso provido no aspecto.

Importante salientar, que a lei estadual que criará o piso salarial deverá prever categorias profissionais com direito ao piso salarial *proporcional à extensão e à complexidade do trabalho*, em acordo com o que estabelece o art. 7º, V, da Constituição. Se for fixado um valor único, está-se fraudando a norma constitucional (art. 7º, IV) que estabelece o salário-mínimo nacionalmente unificado. Foi o que aconteceu no estado do Rio de Janeiro que promulgou a Lei Estadual nº 3.496, de 28 de novembro de 2000, instituindo piso salarial de R\$ 220,00 (quando o salário-mínimo era de R\$ 151,00) para todo o território do estado. Na verdade, estabeleceu-se um "salário mínimo estadual", disfarçado de piso salarial estadual (ROMITA apud BRANDÃO, 2004, p. 57). Tal lei teve seus efeitos suspensos através de medida cautelar concedida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direita de Inconstitucionalidade nº 2.358-6, proposta pela Confederação Nacional da Agricultura em face do Governador do Estado do Rio de Janeiro e da Assembleia Legislativa daquele Estado. Mais tarde foi editada a Lei Estadual nº 3.512, de 21 de dezembro de 2000, corrigindo o equívoco jurídico.

O Estado do Rio Grande do Sul utiliza-se do artifício de dividir os destinatários da norma que fixa o piso salarial estadual em categorias, de acordo com a extensão e a complexidade do trabalho, respeitando a exigência do art. 7º, V, da Constituição. Isto ocorre desde a primeira lei, de 2001, e vem acrescentando profissionais, como os motoboys, os empregados em garagens e estacionamentos e os teleoperadores de call centers.

A Lei Estadual nº 14.841, de 21 de março de 2016, vigente no âmbito do estado do Rio Grande do Sul com efeitos deste 1º-02-2016, prevê cinco classes de categorias profissionais, a saber:

---

<sup>17</sup> Desde a criação do piso salarial estadual no Rio Grande do Sul, em 2001, a categoria dos empregados domésticos foi contemplada com este direito em todas as leis estaduais que o instituíram ou reajustaram.



I - a) na agricultura e na pecuária; b) nas indústrias extrativas; c) em empresas de capturação do pescado (pesqueira); d) empregados domésticos; e) em turismo e hospitalidade; f) nas indústrias da construção civil; g) nas indústrias de instrumentos musicais e de brinquedos; h) em estabelecimentos hípicas; i) empregados motociclistas no transporte de documentos e de pequenos volumes - "motoboy"; e j) empregados em garagens e estacionamentos. O piso destas categorias é de R\$ 1.103,66 (um mil, cento e três reais e sessenta e seis centavos).

II - a) nas indústrias do vestuário e do calçado; b) nas indústrias de fiação e de tecelagem; c) nas indústrias de artefatos de couro; d) nas indústrias do papel, papelão e cortiça; e) em empresas distribuidoras e vendedoras de jornais e revistas e empregados em bancas, vendedores ambulantes de jornais e revistas; f) empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas; g) empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas; h) empregados em serviços de asseio, conservação e limpeza; i) nas empresas de telecomunicações, teleoperador (call-centers), "telemarketing", "call-centers", operações de "voip", (voz sobre identificação e protocolo), TV a cabo e similares; e j) empregados em hotéis, restaurantes, bares e similares. O piso destas categorias é de R\$ 1.129,07 (um mil, cento e vinte nove reais e sete centavos).

III - a) nas indústrias do mobiliário; b) nas indústrias químicas e farmacêuticas; c) nas indústrias cinematográficas; d) nas indústrias de alimentação; e) empregados no comércio em geral; f) empregados de agentes autônomos do comércio; g) empregados em exibidoras e distribuidoras cinematográficas; h) movimentadores de mercadorias em geral; i) no comércio armanezador; e j) auxiliares de administração de armazéns gerais. O piso destas categorias é de R\$ 1.154,68 (um mil, cento e cinquenta e quatro reais e sessenta e oito centavos).

IV - a) nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico; b) nas indústrias gráficas; c) nas indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana; d) nas indústrias de artefatos de borracha; e) em empresas de seguros privados e capitalização e de agentes autônomos de seguros privados e de crédito; f) em edifícios e condomínios residenciais, comerciais e similares; g) nas indústrias de joalheria e lapidação de pedras preciosas; h) auxiliares em administração escolar (empregados de estabelecimentos de ensino); i) empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional; j) marinheiros fluviais de convés, marinheiros fluviais de máquinas, cozinheiros fluviais, taifeiros fluviais, empregados em escritórios de agências de navegação, empregados em terminais de contêineres e mestres e encarregados em estaleiros; k) vigilantes; e l) marítimos do 1º grupo de Aquaviários que laboram nas seções de Convés, Máquinas, Câmara e Saúde, em todos os níveis (I, II, III, IV, V, VI, VII e superiores); O piso destas categorias é de R\$ 1.200,28 (um mil, duzentos reais e vinte e oito centavos).

V- trabalhadores técnicos de nível médio, tanto em cursos integrados, quanto subsequentes ou concomitantes. Neste caso o piso é de R\$ 1.398,65 (um mil, trezentos e noventa e oito reais e sessenta e cinco centavos).

A lei estadual assegura, ainda, a todos os servidores ativos e inativos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações de Direito Público, que percebam remuneração inferior aos 1.200,28 (um mil, duzentos reais e vinte e oito centavos), uma complementação mensal até o referido valor, na forma de parcela sobre o qual não incidirão quaisquer vantagens<sup>18</sup>. Desta forma, os servidores públicos estaduais também são beneficiados pelo piso salarial estadual, embora em

<sup>18</sup> Art. 5º da Lei Estadual nº 14.841, de 21 de março de 2016, que altera o valor de referência previsto no caput do art. 1º da Lei Estadual nº 11.677, de 17 de outubro de 2001.

desvantagem em relação aos trabalhadores do setor privado, pois a parcela complementar, segundo a disposição legal, não tem natureza salarial.

Dúvida foi suscitada, logo que editada a LC 103/2000, no que se refere à contribuição previdenciária realizada em relação aos trabalhadores que recebem piso salarial estadual. Como a garantia mínima dos valores dos benefícios previdenciários permanece sendo o salário-mínimo (art. 201, § 2º, da Constituição), empregadores e empregados deveriam recolher a contribuição previdenciária sobre o piso salarial estadual ou sobre o salário-mínimo, ainda que o empregado receba aquele?

A resposta é simples e pode ser encontrada na Lei nº 8.212/91 (custeio da Previdência Social). O artigo 20, quando trata da contribuição dos empregados, inclusive o doméstico, estabelece que a alíquota será aplicada sobre seu salário-de-contribuição mensal. O salário de contribuição mensal, segundo o art. 28 da mesma lei é, para o empregado a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, durante o mês; e para o empregado doméstico é a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Da mesma forma, quanto à contribuição do empregador, determina o art. 20 da Lei nº 8.212/91 ser a alíquota aplicada sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados. Já o art. 24 estabelece que a contribuição do empregador doméstico é de 8% (oito por cento) e 0,8% (oito décimos por cento), este para o financiamento do seguro contra acidentes de trabalho, incidente sobre o salário de contribuição do empregado doméstico a seu serviço.

Dessa forma, tanto empregado como empregadores devem recolher a contribuição previdenciária sobre os valores efetivamente pagos, portanto sobre o piso salarial estadual.

Por fim é de se notar que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, situado em Porto Alegre, já consolidou sua jurisprudência de acordo com a lei estadual. Naquelas hipóteses em que o empregador resistiu a pagar o valor indicado pela lei estadual, admitindo apenas o pagamento do salário-mínimo, em detrimento ao valor do piso salarial estadual, o Tribunal tem garantido aos trabalhadores as diferenças salariais devidas, inclusive com os reflexos em outros direitos trabalhistas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de o piso salarial estadual ter sido um artifício usado para, de alguma forma, diminuir a pressão exercida sobre o Poder Executivo federal na época de aumento do salário-mínimo, os trabalhadores também foram beneficiados com sua criação pela Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000.

Nos Estados que o instituíram (como Rio Grande do Sul, São Paulo, Santa Catarina, Rio de Janeiro e Paraná) os trabalhadores que não tiverem piso salarial previsto em acordo coletivo, convenção coletiva ou lei federal, e desde que pertençam a uma das categorias profissionais previstas em lei, terão direito ao piso salarial estadual. Porém, os acordos e convenções coletivos podem prever pisos salariais inferiores ao piso salarial previsto em norma estadual, não sendo desprestigiado o princípio da aplicação da norma mais favorável.

Neste caso, os sindicatos empresários talvez tenham até interesse maior em negociar as condições de trabalho, de modo a fixar pisos salariais em instrumentos coletivos inferiores aos previstos na lei estadual. Antes do advento do piso salarial estadual, quando o sindicato patronal se

recusava a negociar condições de trabalho, os empregados tinham como lastro o salário-mínimo, papel agora assumido pelo piso salarial estadual. Hoje a recusa à negociação pode ser um instrumento de pressão a favor dos trabalhadores, pois têm um valor de salários superior ao salário-mínimo para manter-se em condições de igualdade na negociação coletiva.

## REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Roberta Somavilla. *Lei complementar 103/2000: o piso salarial estadual frente ao pacto federativo*. Monografia de Graduação. Santa Maria: Centro Universitário Franciscano, 2004.

BRASIL. Ministério da Fazenda. *Salário mínimo no Brasil: evolução histórica e impactos sobre o mercado de trabalho e as contas públicas*. Disponível em [http://www.fazenda.gov.br/portugues/salariominimo/salario\\_evolucao.asp](http://www.fazenda.gov.br/portugues/salariominimo/salario_evolucao.asp). Brasília: 2000. Acesso em 07 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro. Informe-se. Notícias da PRT. *Sem acordo, Justiça vai julgar reajuste de jornalistas*. Escrito pela Assessoria de Comunicação em 29 jul. 2015. Disponível em <http://www.prt1.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/269-sem-acordo-justica-deve-julgar-reajuste-de-jornalistas>. Acesso em 07 jun. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020443-22.2015.5.04.0741*. Cooperativa Agrícola Mixta São Roque LTDA. e Sindicato dos Empregados no 9Comércio de Santo Ângelo. Relatora Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez. 06 abr. 2016-a. Disponível em [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br).

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário 0001419-35.2013.5.04.0302*. Elson Juarez Brasil Novais e outro(s) e Niveo Leopoldo Friedrich. Relator Desembargador Wilson Carvalho Dias. 28 jan. 2016-b. Disponível em [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br).

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário 0020555-14.2014.5.04.0292*. Jane Tialis Nascimento da Silva e Paramount Texteis Industria e Comercio SA. Relatora Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. 02 jul. 2015-a. Disponível em [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br).

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário 0000348-79.2013.5.04.0663*. Sindicato dos Empregados no Comércio de Lagoa Vermelha e Comércio de Medicamentos Brair LTDA. Relatora Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. 05 nov. 2015-b. Disponível em [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br).

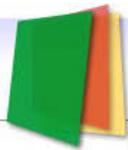
\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário 0000573-61.2013.5.04.0611*. Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Ibirubá e Carlos Alberto de Souza Bucker. Relator Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. 04 fev. 2016-c. Disponível em [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br).

\_\_\_\_\_. *Recurso Ordinário 0020102.05.2014.5.04.0523*. Terezinha Mafini Weishaupt, Fundação Hospitalar Santa Terezinha de Erechim e Município de Erechim. Relator Juiz Convocado José Cesário Figueiredo Teixeira. 24 jun. 2015- c. Disponível em [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br).

CASSAR, Vólia Bonfim. Princípios de direito do trabalho. In \_\_\_\_\_. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010, p. 93-173.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição: direito individual*. São Paulo: LTr, 1989. V. 1.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Salário: teoria e prática*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.



◀ volta ao índice  
▲ volta ao sumário

:: Ano XII | Número 198 | Novembro e Dezembro de 2016 ::

GOMES, Orlando. *O salário no direito brasileiro*. Ed. fac. sim. São Paulo: LTr, 1996.

KÜMMEL, Marcelo Barroso. Piso salarial estadual. *Direito em Debate*, Ijuí, v. 25, p. 105-121, jan.-jun. 2006.

\_\_\_\_\_. Piso salarial estadual: constitucionalidade e obrigatoriedade. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: < [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1766](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1766) >. Acesso em 07 jun. 2016.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria jurídica do salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 5. tir. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.