

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO

PISO SALARIAL ESTADUAL

Rodrigo Poiato Macedo

Presidente Prudente
2008

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO

PISO SALARIAL ESTADUAL

Rodrigo Poiato Macedo

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente
2008

PISO SALARIAL ESTADUAL

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

José Roberto Dantas Oliva
Orientador

Gilmara Pesquero Fernandes
Mohr Funes

Luciano Cordeiro Pereira

Presidente Prudente, (novembro de 2008)

A lei de ouro do comportamento é a tolerância mútua, já que nunca pensaremos todos da mesma maneira, já que nunca veremos senão uma parte da verdade e sob ângulos diversos.

Mahatma Gandhi

Dedico este trabalho aos meus pais, razão e esteio de toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me dado o dom da vida e a inteligência, para que eu pudesse chegar até este momento e finalizar mais uma etapa de minha vida;

Aos meus pais, Milton e Vania, que nunca mediram esforços para que esta jornada fosse vencida. A minha irmã, Viviane, que sempre esteve presente.

Ao meu orientador, José Roberto Dantas Oliva, por sua colaboração e pelo inestimável incentivo na elaboração deste.

Aos doutores, profissionais dedicados e extremamente competentes, que aceitaram fazer parte de minha banca examinadora.

Enfim, agradeço a todos, que durante esses anos entregaram um pouco de seu exíguo tempo, um pouco de seu amor.

Rodrigo Poiato Macedo

RESUMO

O presente trabalho é de grande importância, pois o tema é atual e amplamente discutido, devido às suas consequências nas relações trabalhistas e na própria economia. O objetivo foi demonstrar a possibilidade da instituição de tais pisos salariais estaduais, a sua constitucionalidade e a diferenciação de figuras já existentes em nosso ordenamento jurídico. Logo, o início deste traz uma evolução histórica do salário, traçando uma linha do tempo desde a pré-história até os dias atuais, passando pela antiguidade e suas concepções acerca do trabalho, pela Idade Média, e pelo Estado Liberal. Em seguida um breve histórico sobre o surgimento dos chamados direitos sociais; os princípios protetivos do mesmo, que norteiam nosso ordenamento; as diferenças e características das expressões “salário” e “remuneração”. E por fim, analisar, a figura do piso salarial estadual, bem como as experiências de estados que já o instituíram, como o Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Paraná e São Paulo; sua constitucionalidade e alguns aspectos importantes sobre o mesmo.

Palavras-chave: Salário. Remuneração. Direitos Sociais. Piso Salarial. Piso Salarial Estadual. Constitucionalidade.

ABSTRACT

The present work is of great importance, therefore the subject current and is widely argued, had to its consequences in the working relations and the proper economy. The objective was to demonstrate the possibility of the institution of such state wage floor, its constitutionality and the differentiation of existing figures already in our legal system. Soon, the beginning of this brings a historical evolution of the wage, tracing a line of the time since the daily pre history until the current days, passing for the antiquity and its conceptions concerning the work, for the Average Age, and the Liberal State. After that a historical briefing on the sprouting of the social right calls; the protection principles of the same, that they guide our order; the differences and characteristics of the expressions “wage” and “remuneration”. E finally, to analyze, the figure of the state wage floor, as well as the experiences of states that already had instituted it, as Rio De Janeiro, Rio Grande Do Sul, Paraná and São Paulo; its constitutionality and some important aspects on the same.

Key-words: Wage. Remuneration. Social Rights. Wage floor. State Wage Floor. Constitutionality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 HISTÓRICO	10
3 DIREITOS SOCIAIS	14
4 PROTEÇÃO AO SALÁRIO	19
4.1 Defesa do Salário em Face do Empregador	19
4.2 Defesa do Salário em Face dos Credores do Empregador	23
4.3 Defesa do Salário em Face dos Credores do Empregado	26
5 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	28
5.1 Remuneração: Conceito e Características	28
5.2 Salário: Conceito e Características	30
5.3 Salário e Remuneração: Distinções	32
5.4 Tipos de Salário	34
5.5 Salário Mínimo	35
5.6 Salário Normativo	37
5.7 Salário Profissional	37
5.8 Piso Salarial	38
6 PISO SALARIAL ESTADUAL	39
7 CONCLUSÃO	53
BIBLIOGRAFIA	57

1 INTRODUÇÃO

Trata-se de um assunto recente e de destaque, já que o surgimento, no Estado de São Paulo, da lei que autoriza a criação dos pisos salariais estaduais se deu no ano passado, mais precisamente em julho de 2007. Surgem, assim, inúmeras questões acerca de sua pertinência e aplicabilidade aos trabalhadores. Logo, pela importância e modificações, decorrentes de sua aplicação, justificam-se as preocupações de trabalhadores e empresários em questionar a sua obrigatoriedade, constitucionalidade, reflexos, tanto nas relações trabalhistas, quanto na própria economia. É, por isso, um tema amplamente discutido e comparado devido às experiências de outros estados que já criaram tal piso.

Assim, o tema é relevante por trazer conseqüências imediatas na vida do trabalhador e do próprio empregador, modificando as condições econômicas de ambos.

O presente trabalho teve como escopo abordar o piso salarial estadual sob o ponto de vista jurídico, demonstrando a importância social do mesmo. Avaliou-se sua importância para as relações trabalhistas, as leis que norteiam o assunto e também suas eficácias, bem como a doutrina e jurisprudência dominantes e as possíveis interpretações dos pontos tidos como controversos.

A pesquisa se baseou na análise de livros, artigos publicados em revistas jurídicas, sites jurídicos, isso feito através do método dedutivo, histórico e axiológico, tendo como embasamento o entendimento dos mais diversos juriconsultos de renome do país.

Desenvolveu-se o trabalho em sete partes. Num primeiro momento foi traçado um histórico sobre a origem do salário e seu desenvolvimento ao longo dos tempos; em seguida foram destacados os chamados direitos sociais, com suas dimensões e influências no arranjo jurídico brasileiro; depois, tratou-se das regras e princípios protetivos do salário norteadores do ordenamento jurídico pátrio.

Também foram ressaltadas as diferenças entre as expressões “salário” e “remuneração”, os respectivos conceitos, características e tipos de salários

existentes. Finalmente foram elucidadas as dúvidas existentes com relação ao piso salarial estipulado em convenção coletiva e suas diferenças em relação ao piso salarial fixado por lei estadual. Com relação a este foram analisadas as leis pertinentes, suas abrangências, estados que as criaram, constitucionalidade e eventuais discussões sobre o tema.

Em suma, o trabalho tratou de um tema extremamente atual, tentando esclarecer algumas dúvidas.

2 HISTÓRICO

A palavra salário tem origem latina e surgiu devido ao fato de, em tempos remotos, pagarem-se os trabalhadores em quantidades de sal. Elucida-nos José Martins Catharino (1951, p.19-20):

A palavra salário deriva do latim "*salarium*", e este de sal ("sal", "salis"; "hals", em grego) porque era comum se pagar aos servidores domésticos em quantidades de sal, segundo Madrid, como também de acordo com Sander, denominava-se "sal" o pagamento que se fazia às legiões romanas para que os soldados comprassem comida.

Depois de estabelecida sua etimologia, cabe-nos tratar de seu aparecimento ao decorrer dos tempos.

Na antiguidade, a primeira forma de trabalho foi a escravidão. O escravo era considerado propriedade e por isso não recebia nenhuma contraprestação pelos serviços prestados. Nessa época, tais indivíduos não eram sujeitos de direitos, seu único direito era o de trabalhar. Trabalho este que duraria até o fim da vida ou até o momento em que o mesmo tivesse condições para realizar a atividade laboral.

Para os gregos, o trabalho possuía sentido pejorativo e só envolvia a força física. Logo, o trabalho pesado ficava a cargo dos escravos enquanto as classes dominantes se dedicariam ao pensamento, à filosofia, aos negócios. Tudo isso só seria possível graças à liberdade que o trabalho escravo dava a esses mais favorecidos.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins (2003, p. 34) leciona:

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política.

Assim, a dignidade do indivíduo não se verificava com a realização do trabalho manual.

Aristóteles, assim, registra (2004, p. 19):

A utilidade que têm os escravos é quase a mesma dos animais domésticos: auxiliam-nos com sua força física em nossas diárias necessidades. A natureza mesma parece desejar dotar de características diferentes os corpos dos homens que são livres e dos que são escravos. Uns, efetivamente, são fortes para o trabalho a que são destinados; os outros são inteiramente inadequados para serviços tais, porém são de utilidade para a vida civil, que desta forma se encontra dividida entre os trabalhos de guerra e os de paz.

Em Roma, a situação não era muito diferente, sendo o trabalho considerado indigno e, também, realizado por escravos. Fica claro, dessa forma, que as bases de ambas as sociedades estavam erguidas sobre o trabalho escravo e este só mereceria maior atenção em caso de revoltas que pudessem por em risco essa ordem social.

Já na chamada Idade Média, encontramos a chamada servidão como relação de trabalho. Encontramos nesse cenário social duas figuras importantes: o Senhor Feudal e os servos. O primeiro era o proprietário da terra que dava proteção militar e política aos segundos, que cultivavam essa terra e entregavam parte do que produziam em troca dessa proteção. É o chamado feudalismo, com seus laços de suserania e vassalagem, no qual prevalecia o sistema de propriedade hereditária e os servos estavam vinculados a mesma, como parte integrante. Cabe ressaltar, que aqui temos, ainda, a idéia da inferioridade da atividade laborativa, tanto é que a nobreza não exercia tal atividade. À medida que, os senhores feudais foram perdendo sua influência e poder sobre os servos, estes foram se dirigindo às cidades (burgos), onde vamos registrar a presença das chamadas corporações de ofício. Tais corporações eram formadas pelos mestres, companheiros e aprendizes. Tal forma de organização já se mostrava mais estruturada, hierarquizada.

Nesse aspecto, Sérgio Pinto Martins (2003, p. 34):

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia

nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Tais corporações tinham estrutura rígida, o que tornava difícil a ascensão de seus componentes. Isso aliado às novas formas de comércio, com influência dos ideais de liberdade da Revolução Francesa, ao alto custo dos produtos, levou ao progressivo desaparecimento dessas formações. E também, em 1791, na França, o decreto d'Allarde acabou com tais organizações permitindo maior liberdade de trabalho, tornando evidente a liberdade contratual que passa a reinar em decorrência do liberalismo vigente, corporificado na expressão: *laissez faire, laissez passer, laissez aller, le monde va de lui même* (Deixai fazer, deixai passar, deixai ir, o mundo vai por si só).

No século XVIII, na Inglaterra, com a Revolução Industrial, tivemos grandes modificações na esfera social e principalmente no que se refere às relações de trabalho. Agora, de modo geral, o trabalho já estava acompanhado por sua contraprestação, o salário. A ascensão das indústrias no meio urbano, aliada as péssimas condições e falta de emprego no meio rural, acabaram por atrair grandes contingentes para as cidades resultando no chamado êxodo rural. É o que observa Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 13-14):

A mão-de-obra para a nova indústria procedia primordialmente do campo. Na Inglaterra, desde o século XVI, havia desemprego rural, e a mobilidade do trabalhador, do campo para a cidade, foi estimulada pelos aparentes atrativos da indústria que se desenvolvia. De 1760 a 1830 precipitou-se uma sucessão contínua migratória, das mais diversas procedências, de distintas localidades que não estavam preparadas para receber essa massa humana.

A Revolução Industrial transformou as relações de trabalho. Então, o Direito do Trabalho passou a desenvolver-se.

Com o aperfeiçoamento dos meios de produção, com a descoberta da eletricidade, as possibilidades de emprego nas cidades diminuíram. Em decorrência da grande oferta de mão-de-obra, os trabalhadores começaram a se sujeitar às péssimas condições de trabalho, as jornadas excessivas de trabalho passaram a ser uma constante, os baixos salários, a exploração de mulheres e crianças tornou-se

normal. É nesse contexto que os trabalhadores começam a se organizar em busca de melhores condições de trabalho, melhores condições salariais e meios consistentes de sua manutenção. A desigualdade entre patrão e empregado gerava maior exploração, de um lado estavam os donos dos meios de produção e do outro estavam uma massa de pessoas dispostas a se submeterem a quaisquer condições para garantir a sobrevivência.

A sociedade como um todo passa a visualizar a necessidade de modificações, a intervenção estatal é inevitável. Nesse cenário, começam a surgir correntes que se preocupam com a chamada justiça social, interessadas em realizar o chamado bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. É o primeiro passo para o surgimento dos chamados direito sociais, que vão nortear os chamados Estados Democráticos de Direito e tornar possíveis as garantias com relação ao salário, com os quais nos preocuparemos no próximo capítulo.

3 DIREITOS SOCIAIS

Neste capítulo será feito um breve apontamento no que diz respeito ao aparecimento e desenvolvimento dos direitos fundamentais do homem, com destaque aos chamados Direitos Sociais. Diz-se aqui “breve apontamento”, pois este trabalho não tem a pretensão de se estender no assunto, o que só seria possível num verdadeiro tratado sobre tais direitos, feito somente por grandes estudiosos.

A preocupação com os chamados direitos fundamentais do homem não é algo contemporâneo, porém foi de fato após a segunda guerra mundial que tal problemática passou do plano interno para o plano internacional. Isso devido à necessidade de uma resposta às atrocidades cometidas em tal período.

Assim, com base no pensamento de Norberto Bobbio podemos dizer que existem de início três grandes dimensões de direitos. Fala-se hoje em “dimensões de direito” e não mais “gerações de direito”, pois a idéia de gerações nos remete a algo sucessivo, o que não ocorre com tais direitos que podem surgir simultaneamente ou até os que seriam de 1ª geração não estarem ainda solidificados quando do aparecimento dos chamados anteriormente de 2ª e 3ª gerações.

Esses direitos do homem são, entre outras coisas, um fenômeno de ordem social, uma vez que surgem e se desenvolvem de acordo com as mudanças e necessidades locais. É a sociedade impulsionando o desenvolvimento filosófico, jurídico, econômico, etc.

A respeito dessa multiplicação dos direitos do homem, Norberto Bobbio esclarece (1992, p. 68):

Essa multiplicação (já dizendo “plurificação”) ocorreu de três modos: a) porque aumentou a quantidade de bens considerados merecedores de tutela; b) porque foi estendida a titularidade de alguns direitos típicos a sujeitos diversos do homem; c) porque o próprio homem não mais considerado como ente genérico, ou homem em abstrato, mas é visto na especificidade ou na concreticidade de suas diversas maneiras de ser em sociedade, como criança, velho, doente, etc. em substância: mais bens, mais sujeitos, mais *status* do indivíduo. É supérfluo notar que, entre esses três processos, existem relações de interdependência: o reconhecimento de

novos direitos *de* (onde “de” indica o sujeito) implica quase sempre o aumento de direitos *a* (onde “a” indica o objeto). Ainda mais supérfluo é observar, o que importa para nossos fins, que todas as três causas dessa multiplicação cada vez mais evidente e explícito, a necessidade de fazer referência a um contexto social determinado.

Como direitos de primeira Dimensão temos aqueles chamados de Direitos de Liberdade. Aqui teríamos a idéia de um Estado Mínimo, com o surgimento de um Estado literal, não haveria, portanto intervenção nas relações privadas por parte do Estado. O indivíduo seria considerado de forma singular, ao qual eram atribuídos os direitos naturais. São as chamadas declarações negativas dos direitos individuais do homem ou liberdades negativas.

Já a segunda dimensão de direitos, na qual nos aprofundaremos mais adiante, temos os chamados direitos de Igualdade que é nos dizeres de Norberto Bobbio (1992, p. 69):

Com relação ao segundo, ocorreu a passagem da consideração do indivíduo humano *uti singulus*, que foi o primeiro sujeito ao qual se atribuíram direitos naturais (ou morais) – em outras palavras, da “pessoa” -, para sujeitos diferentes do indivíduo, como família, as minorias étnicas e religiosas, toda a humanidade em seu conjunto (como no atual debate, entre filósofos da moral, sobre o direito dos pósteros à sobrevivência); e, além dos indivíduos humanos considerados singularmente ou nas diversas comunidades reais ou ideais que os representam, até mesmo para sujeitos diferentes dos homens, como animais.

Ou seja, nesta dimensão temos os chamados direitos sociais que visam a reduzir as diferenças entre as classes. Há intervenção do Estado em busca do chamado bem estar social.

A terceira dimensão de direitos, por sua vez, fez com que todos os direitos oriundos de todos os processos e mudanças histórico-sociais fossem universalizados. O destinatário dos direitos passa a ser o gênero humano.

E mais recentemente existem discussões que levariam a criação de uma 4^a dimensão de direitos relacionados à biotecnologia, por exemplo. Por sua atualidade e importância não adentraremos neste trabalho em tais discussões.

Para nosso trabalho cabem mais algumas considerações no que tange a segunda dimensão de direitos, na qual temos os direitos sociais.

Tais direitos têm como finalidade uma atividade objetiva por parte do aparelho Estatal. É através de sua ingerência que os indivíduos conseguirão certas condições ou bens. Aqui cabe salientar, que nesse processo há necessidade da participação do próprio indivíduo e da coletividade.

Nos atuais Estados democráticos de direito tais direitos vêm assegurados no próprio texto Constitucional e muitas vezes, necessitam de regulamentação infraconstitucional posterior, neste caso, temos a figura das chamadas normas constitucionais programáticas. É o que bem observa Arnaldo Sussekind (1986, p. 14):

Por isso mesmo, esses direitos sociais devem ser assegurados pelo Estado, quer em virtude de lei regulamentadora das normas constitucionais programáticas, quer por meio de mecanismos instituídos pela própria Carta Magna para dar eficácia imediata às normas consagradoras de direitos públicos subjetivos do trabalhador.

Dessa forma, fica clara a necessidade da intervenção estatal, indispensável à consecução de tais direitos.

Seguindo essa nova tendência de garantismo constitucional algumas Cartas Magnas têm grande relevo por serem tidas como modelos a serem seguidos por constituições posteriores, são elas: a Constituição do México de 1917 (com destaque as figuras de Emiliano Zapata e Pancho Villa, que buscaram através da Revolução mexicana a solidificação de tais direitos); Lei Fundamental Weimar da República Alemã e o Tratado de Versailles, indispensável a consagração de princípios gerais do Direito do Trabalho.

Todos esses documentos supra mencionados são de fundamental importância para solidificação dos já ditos direitos sociais e em especial normas e princípios formadores do direito do trabalho atual.

Para melhor ilustrar, nas palavras de Arnaldo Sussekind (1986, p. 16-17):

A Constituição do México de 1917, esta sim, armou um quadro significativo de direitos sociais do trabalhador, muitos dos quais foram repetidos nas Cartas Magnas de alguns países latino-americanos. O seu art. 123

contempla o campo de incidência das leis de proteção ao trabalho, a jornada de trabalho, o salário mínimo, a proteção ao salário, a participação nos lucros da empresa, a proteção especial ao trabalho das mulheres e dos menores, a garantia de emprego, a isonomia salarial, o direito sindical, o contrato coletivo de trabalho, a greve, a previdência social, a higiene e segurança no trabalho e a proteção à família do trabalhador. Os passos mais relevantes para a constitucionalização dos direitos sociais foram dados, no entanto, por dois instrumentos de 1919: a) o Tratado de Versailles que, além de enumerar os princípios gerais do Direito do Trabalho, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para empreender os respectivos estudos e elaborar convenções e recomendações destinadas a universalizar a justiça social; b) a Constituição alemã de Weimar, que consagrou a chamada democracia social. O art. 427 do precipitado tratado de paz, consagrador do Direito do Trabalho como um dos ramos da enciclopédia jurídica, adotou os seguintes princípios: 1º) o trabalho não há de ser considerado como mercadoria (princípio da dignidade do trabalho humano); 2º) direito de associação; 3º) salário capaz de assegurar um nível de vida conveniente; 4º) jornada de 8 horas ou duração semanal de trabalho de 48 horas; 5º) descanso semanal preferentemente aos domingos; 6º) supressão do trabalho das crianças e proteção especial ao trabalho do menor; 7º) igualdade salarial entre homem e mulher; 8º) isonomia entre o nacional e o estrangeiro para as condições de trabalho estatuídas em lei; 9º) serviço de inspeção para assegurar a aplicação das leis e regulamentos de proteção aos trabalhadores. A Constituição de Weimar inseriu no seu texto um capítulo sobre a ordem econômica e social, previu a criação de conselhos de trabalhadores nas empresas, nos distritos e no Reich e de um conselho econômico nacional, assegurou a liberdade sindical e colocou o trabalho sob a proteção especial do Estado, o qual deveria se empenhar pela regulamentação internacional do trabalho. Apesar de regenerada pelo advento do nazismo, ela teve ampla ressonância nas Constituições do pós-guerra, inclusive na Carta Magna brasileira de 1934. Essa influência foi ponderável – escreve FLORIANO CORRÊA VAZ DA SILVA – “provavelmente porque se tratava da primeira tentativa feita por uma nação de construir uma social-democracia, procurando conciliar princípios liberais e princípios socialistas”.

O Brasil, por óbvio foi afetado por esses novos ideais, porém foi um processo gradual. Aqui cabe um pequeno retorno histórico ao período da escravidão, no qual os conflitos individuais ou coletivos eram resolvidos por meio da violência, vencendo, é claro, quem detinha o poder, os proprietários de escravos. Posteriormente com a vinda do trabalho livre da Europa para o Brasil, essas formas rudes de solução de conflitos não poderiam prosperar. Assim, gradativamente, em resposta ao abuso da desigualdade existente em relação ao trabalhador, os conflitos passaram a ser mais notados pelas autoridades que já tinham notícias da má propaganda feita contra o governo brasileiro, na Europa pelo tratamento dado aos imigrantes (em especial aos italianos). Com a industrialização, houve o chamado êxodo rural, fazendo com que uma grande massa de trabalhadores se deslocasse para as cidades, onde se formaria agora um campo fértil para a disseminação das

idéias revolucionárias trazidas pelos imigrantes europeus. Neste ponto, elucida Glauco Barsalini (2005, p. 223-224):

À medida que se inicia, ainda que tardiamente, a industrialização, passa a ocorrer uma afluência de migração do campo para as cidades maiores, e em razão da aglomeração de indústrias em cidades específicas, surge uma concentração mais ampla de trabalhadores nesses pólos industriais iniciantes. Essa concentração teve influência de grupos de imigrantes europeus que já haviam tido contato com as idéias ligadas ao anarquismo e socialismo na Europa, o que ajudou a formar uma nova forma de reivindicações no Brasil: a de melhores condições de trabalho e salário por grupos de trabalhadores. Para tanto, vê-se a criação de associações de trabalhadores sem influência do Estado, muitas delas sob a influência de idéias anarquistas ou socialistas. Essas associações se mesclam ou se dividem em dois grupos principais: um, de caráter individualista e sem opções ideológicas demonstradas, que se utiliza da política tradicional do clientelismo para resolução dos problemas surgidos no trabalho; outro, de caráter ideológico ostensivo, com influência esquerdista, buscando, através das lutas trabalhistas por melhores condições de vida, influenciar o poder político do Estado e, se fosse o caso, até acabar com ele.

Essas associações foram o primeiro passo para o surgimento das entidades sindicais. Tais associações representavam os anseios por melhores condições de trabalho e salário, além da jornada de trabalho de 8 horas, férias, etc. Grandes obstáculos tinham tais associações, pois buscavam a negociação com empregadores, ainda, com idéias escravocratas que consideravam o trabalho manual uma atividade de menor importância.

Com o passar do tempo e com todas as influências externas pelas quais a sociedade brasileira sofreu, a consciência da necessidade de leis que melhor disciplinassem as relações do trabalho e as garantias que deveriam ser asseguradas em concreto, fizeram com que o ordenamento jurídico refletisse tais anseios surgindo, por exemplo, as regras de proteção ao salário que veremos no próximo capítulo.

4 PROTEÇÃO AO SALÁRIO

O salário é protegido em nossa ordem jurídica pela sua importância social, qual seja: o seu caráter alimentar. As verbas salariais atendem as necessidades básicas do trabalhador e garantem a sobrevivência de sua família. É formulada uma gama de proteções em relação ao salário em contraponto com outros direitos e créditos existentes.

Dessa forma, surgem três dimensões de proteção ao salário: garantias e proteções direcionadas a evitar abusos do empregador; garantias e proteções direcionadas a evitar abusos dos credores do empregador e garantias e proteções direcionadas a evitar o assédio dos próprios credores do empregado.

4.1 Defesa do salário em face do empregador

Nesse aspecto, alguns critérios devem ser respeitados como o critério temporal que estabelece uma periodicidade máxima mensal para o pagamento do salário, ou seja, o salário não pode ser estipulado por período superior a um mês, salvo quanto as comissões, percentagens ou gratificações. O salário, portanto deve respeitar a pontualidade. Cabe ainda ressaltar que o pagamento deve se realizar dentro do horário do serviço ou após o encerramento do mesmo. É o que traz o artigo 459 da CLT.

Outro critério diz respeito ao lugar de pagamento tendo como regra fundamental o fato de o pagamento ser feito no local de trabalho, em dia útil, salvo quando pago mediante depósito em conta bancária (art. 465 da CLT).

Um terceiro critério é com relação ao meio de pagamento que tem como regra celetista (art. 463) o fato de ser pago, o salário, em moeda corrente, logo não é possível o pagamento do salário em vales, cupons ou moeda estrangeira. Nesse último caso se o pagamento assim for feito deverá haver conversão para

nossa moeda pelo câmbio da data de celebração do contrato. Porém, é possível o pagamento em utilidades e mediante cheque ou depósito em conta bancária. Nesse sentido, esclarece Sérgio Pinto Martins (2004, p. 305):

Para que o pagamento do salário ou de férias possa ser feito por meio de cheque é preciso que a empresa esteja situada no perímetro urbano e que o empregador proporcione ao empregado: (a) horário que permita o desconto imediato do cheque; (b) o pagamento de qualquer despesa para o recebimento do salário, inclusive de transporte; (c) tempo suficiente para o recebimento do salário; (d) condição que impeça qualquer atraso no recebimento do salário ou das férias (art. 2º da Portaria nº 3.281, de 7-12-84). Para o recebimento do salário ou férias por meio de conta bancária é necessário que a empresa esteja situada no perímetro urbano, devendo a conta ser aberta em nome de cada empregado e com consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (art. 1º da Portaria nº 3.281/84). Se o trabalhador for analfabeto, o salário somente poderá ser pago em dinheiro (art. 1º da Portaria nº 3.281/84).

Outra regra a ser observada, em respeito ao disposto no artigo 464 da CLT, é que o pagamento do salário deve ser feito mediante recibo. E ainda traz o referido artigo que se o empregado for analfabeto será mediante sua impressão digital ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Há de ser ressaltado, por óbvio, que o salário deve ser pago, de acordo com a chamada pessoalidade no pagamento, diretamente ao empregado. Sérgio Pinto Martins (2004, p. 303), é claro ao destacar tal necessidade sob pena de não se considerar que houve tal pagamento, salvo se puder ser provado que o salário de fato reverteu ao obreiro ou se procurador devidamente habilitado o recebeu.

Aqui existem três princípios de proteção ao salário que devem ser destacados: o princípio da inalterabilidade salarial, o da irredutibilidade salarial e o princípio da intangibilidade salarial.

Pelo princípio da inalterabilidade salarial entende-se, segundo Arnaldo Süssekind (2002, p. 429-430):

O princípio atinente à inalterabilidade do salário funda-se, não apenas na idéia de tutela do trabalhador, mas, igualmente, na de cumprimento do contrato de trabalho: o salário não pode ser modificado por ato unilateral do empregador, nem por acordo do qual resultem prejuízos para o empregado. E a nulidade plena dessa alteração, firmada pelo artigo 468 da

CLT, diz respeito tanto ao valor do salário, a que alude o inciso constitucional, quanto a forma ajustada para o seu pagamento. A lei brasileira presume a existência de vício de consentimento em relação à vontade do trabalhador, capaz de nulificar o ajuste, sempre que ele concordar com a alteração do salário em seu próprio prejuízo.

Por tal princípio, em suma, entende-se que via de regra o salário não pode ser modificado por ato unilateral ou bilateral na dinâmica da relação de trabalho.

Com relação ao princípio da irredutibilidade, Arnaldo Süssekind (2002, p. 429-430) esclarece:

A Constituição brasileira de 1988, entretanto, admitiu a redução do salário desde que deliberado em convenção e acordo coletivo (art. 7º, VI).

Como se infere, o empregador não poderá concordar com a redução do seu salário; mas o sindicato, na representação dos interesses coletivos e individuais da categoria dos empregados de determinada empresa, poderá – obviamente em situações excepcionais – formalizar essa redução, com as condições em que ela perdurará, no instrumento pertinente da negociação coletiva.

Ou seja, a redução salarial é medida excepcional e não de iniciativa, exclusiva, do empregador.

Já a intangibilidade decorre do enunciado que traz o artigo 462, *caput* da CLT ao tratar da proibição do empregador efetuar descontos nos salários do empregado, exceto quando tal desconto resultar de adiantamentos, de dispositivos legais ou de contrato coletivo. Elucida-nos Arnaldo Süssekind (2002, p. 432):

Para proteger o salário contra os credores do empregado, deve o princípio da intangibilidade ser invocado ainda que o credor seja o correspondente empregador. E este não poderá reter parcelas de salários para cobrar seu crédito, nem requerer a respectiva penhora. Por isto mesmo, é importante que se distinga entre os adiantamentos salariais, susceptíveis de desconto no momento em que a empresa efetua o pagamento periódico do salário, e as dívidas contraídas pelo empregado, que o torne credor civil ou comercial do seu empregador.

O dispositivo fala em descontos resultantes de dispositivos de lei. Ilustrativamente podemos destacar: descontos relativos a contribuição previdenciária

oficial; prestações alimentícias judicialmente determinadas; as custas judiciais; entre outros.

Quando o mesmo traz “contrato coletivo”, refere-se a descontos autorizados por norma negocial coletiva. Esclarece Maurício Godinho Delgado (2007, p. 771):

A terceira ressalva indicada no texto celetista diz respeito a descontos autorizados por norma negocial coletiva (a CLT fala em dispositivo de contrato coletivo, valendo-se de expressão anterior à modificação promovida em seu Título VI pelo Decreto-lei nº 229/67, instituindo a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo do Trabalho). A jurisprudência dominante tem compreendido que tais descontos referem-se a contribuições sindicais distintas da legal obrigatória, podendo incidir estritamente sobre empregos sindicalizados. Semelhante restrição aplicar-se-ia inclusive à chamada contribuição confederativa, aventada pelo art. 8º, IV da CF/88.

Com relação ao acima destacado, cabe salientar que essa contribuição sindical pode ser objeto de apreciação do judiciário caso se mostre nitidamente abusiva. Com relação à contribuição confederativa a súmula 666 do STF é clara ao estabelecer que a mesma seria devida, de acordo com o artigo 8º da Constituição, somente dos filiados ao sindicato respectivo. Nesse sentido o precedente normativo nº 119 do TST, é claro:

Nº 119 **Contribuições** sindicais - inobservância de preceitos constitucionais - Nova redação dada pela SDC em Sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998 - DJ 20.08.1998 "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo **contribuição** em favor de entidade **sindical** a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoreamento ou fortalecimento **sindical** e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Corroborando, ainda, a Orientação Jurisprudencial nº 17 do TST, Seção de Dissídios Coletivos:

Nº17

**CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS.
INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.**

Inserido em 25.05.1998

As cláusulas coletivas que estabeleçam **contribuição** em favor de entidade **sindical**, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Fica demonstrada a necessidade de que o trabalhador seja filiado ao seu respectivo sindicato para que a contribuição sindical, a que se refere o artigo 8º da Constituição Federal, tenha validade.

4.2 Defesa do salário em face dos credores do empregador

Vale a regra de que os salários, de acordo com o artigo 649, IV do Código de Processo Civil, são impenhoráveis. Isso porque o salário possui caráter alimentar, portanto indispensável para a subsistência do empregado e de seus familiares. As gorjetas por fazerem parte da remuneração, como já destacado anteriormente, não são abrangidas pela impenhorabilidade. Sérgio Pinto Martins (2004, p. 306), destaca que se o salário estiver em conta corrente, não será mais salário, mas sim numerário e por isso pode ser penhorado.

Com relação à sua impenhorabilidade, surgem correntes cada vez mais sólidas no que tange a mitigação da regra do artigo antes mencionado. Os que assim defendem, utilizam-se do chamado princípio da proporcionalidade, tão presente nas mais diversas áreas do direito, e por isso não pode ser ignorado das relações jurídicas trabalhistas. Hoje se atribui grande importância aos princípios, haja vista que a sociedade atual está em grande e rápido desenvolvimento, muitas vezes não alcançado pelo Direito, não se justificando, assim, a idéia absoluta da primazia da lei. No mesmo raciocínio, esclarece Francisco Alberto M. P. Giordani (2008, p. 173):

A importância que, hodiernamente, se atribui aos princípios, leva a que se reconheça que a antiga primazia da lei não existe mais, e só existiu porque interessava a certos segmentos da sociedade que assim fosse, cabendo hoje a proeminência aos princípios, que não de ser considerados uma espécie de norma, a outra representada pelas regras, leis, ou seja, há o gênero norma, que tem como espécies os princípios e as regras, e, havendo colisão ,entre princípios e regras, aqueles não de prevalecer, por materializarem, como já asseverado, valores caros à sociedade.

Logo, não poderia ser desprezado tal princípio por estar profundamente ligado à idéia de justiça. Sendo o ponto de equilíbrio a ser utilizado na resolução do caso concreto. Trata-se da análise, na concretude, se os meios utilizados são aptos à solução do conflito, e não cegamente aplicar o mandamento legal, uma vez que este pode não alcançar o melhor deslinde para o caso. Mais uma vez , a respeito do princípio em tela, destaca Francisco Alberto M. P. Giordani (2008, p. 174):

Vale notar que o princípio da proporcionalidade é composto de 3 subprincípios, a saber: subprincípio da adequação, subprincípio da necessidade e subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito, aos quais, numa rápida síntese podem ser assim descritos: o da adequação, indaga se o meio adotado contribui para a realização do fim perseguido, o da necessidade, por meio do qual se procura ver se esse fim não poderia ser alcançado por outro meio mais suave ou menos restritivo e o da proporcionalidade em sentido estrito, quando se vê se as vantagens obtidas como resultado do meio adotado, do meio eleito, superam as desvantagens decorrentes de sua utilização.

Muitos ao combaterem tais soluções, alegam a não existência de tal princípio em nossa Carta Magna, idéia incompatível com o Estado Democrático de Direito e ainda, mais que a idéia de proporcionalidade está latente em outros princípios expressos em nossa Constituição, a exemplo do Devido Processo Legal e até do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, já que é direito do cidadão encontrar nas decisões judiciais medidas que tragam a verdadeira justiça: a justiça razoável e proporcional ao caso que se objetiva solucionar. Corroborar Francisco Alberto M. P. Giordani (2008, p. 174):

Conquanto não previsto expressamente na nossa Lei Maior, irrecusável que o princípio da proporcionalidade é princípio implícito no Texto Maior, e decorre, para uns, do Estado Democrático de Direito, para outros do Devido

Processo Legal, havendo os que o liguem ao princípio da dignidade da pessoa humana e, ainda, os que tem como princípio autônomo, que não deriva de qualquer outro.

Aquele que não recebe o que foi lhe garantido judicialmente, não tem acesso a uma ordem jurídica justa e o próprio acesso à justiça não está garantido, pois esse não se resume apenas ao direito que todos têm de propositura de uma ação, estaríamos limitando-o ao chamado direito de demandar.

A penhora do salário se faz meio necessário àqueles casos que não se vê outra alternativa para o cumprimento da decisão judicial.

É claro que tal alternativa não deve ser utilizada de modo arbitrário, deve ser limitada pela dignidade da pessoa humana, levando em conta as condições de ambas as partes envolvidas no litígio. Ainda, Francisco Alberto M. P. Giordani (2008, p. 178), expõe:

O limite deve ser a preservação da dignidade da pessoa humana do devedor, dignidade essa que há de levar em linha de consideração a realidade nacional, e não pode ter por base manter o devedor seu anterior padrão de vida, quando o credor padrão algum possui mais, pois essa é a situação em que muitos credores se encontram!

O proibitivo insculpido no artigo 649, IV, do Código de Processo Civil, não deve ser, desse modo, interpretado de maneira absoluta. Como já dito, é caso de uma interpretação consoante as reais necessidades das partes, objetivando a medida de melhor justiça a ser aplicada ao caso concreto. Nesse raciocínio, Francisco Alberto M. P. Giordani (2008, p. 178):

A proibição contida no art. 649, IV, do CPC, não pode ser cega e/ou automática e/ou mecanicamente imposta, mas há de ser examinada, vale insistir, sopesando todos os interesses em jogo, não apenas os do devedor, mesmo porque não há olvidar que não apenas seus salários são dignos de proteção, eis que os do credor – ex-empregado – hoje certamente necessitado, merecem não menor proteção!

De notar que, a não ser assim, o credor acaba sendo penalizado 2 vezes, e o devedor, em contrapartida, favorecido 2 vezes: o credor por não receber o que lhe era devido, nem na época própria, nem depois de ter seu direito reconhecido, e o devedor, por não ter pagado o que devia, nem na época própria, nem depois, quando a obrigação já decorre de um comando judicial. O direito pode referendar uma situação dessas?

Assim, à luz do princípio da proporcionalidade, a penhora do salário deve ser admitida como forma mais adequada ao fim almejado pelo direito e pela sociedade: a existência de um Direito ligado ao desenvolvimento e anseios sociais pela busca da verdadeira justiça.

4.3 Defesa do salário em face dos credores do empregado

Aqui temos o fato de que no caso de falência de uma empresa os empregados serão credores privilegiados dos salários e outras verbas definidas em lei nacional. A CLT em seu artigo 449, caput, estabelece que os direitos provenientes do contrato de trabalho continuarão a existir em caso de falência. E o parágrafo primeiro do mesmo artigo estabelece que os créditos trabalhistas de qualquer origem têm preferência na falência. Sobre o assunto informa Fábio Ulhoa Coelho (2007, p. 363):

Também nessa classe de preferência dos credores da falida estão os créditos trabalhistas de qualquer origem (CLT, art. 449, § 1º). Saldo salarial, férias não gozadas, décimo terceiro proporcional ou integral, aviso prévio, hora extra e todos os valores devidos ao empregado, conforme apurados pela Justiça do Trabalho, devem ser pagos pelo administrador judicial no atendimento dessa ordem de classificação.

Atente-se que nem todos os créditos de natureza trabalhista gozam desse grau de preferência no concurso falimentar. A lei estabelece um limite de valor, ao definir os créditos dessa classe. O limite é de 150 salários mínimos por credor. Quer isso dizer que o empregado com crédito inferior ou igual a esse limite concorre nessa classe preferencial pela totalidade de seu direito; mas aquele que possui crédito maior que o teto indicado participa do concurso em duas classes: pelo valor de 150 salários mínimos na dos empregados e equiparados, e pelo que exceder, na dos quirografários.

Em suma, os salários na falência serão privilegiados sendo pagos antes dos demais credores da falida, respeitando-se o limite de 150 salários mínimos. Tanto é que o artigo 186 do Código Tributário Nacional estabelece que o

crédito tributário prefere a qualquer outro, excetuando os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente do trabalho.

Essas disposições existem em nosso ordenamento jurídico graças a aprovação da Convenção nº 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) pelo Decreto legislativo nº 24, e promulgada pelo Decreto nº 41.721/57.

5 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Neste capítulo abordaremos os conceitos e características de duas expressões que causam muitas dúvidas e por isso, muitas vezes se confundem, quais sejam: “salário” e “remuneração”.

5.1 Remuneração: conceito e características

A palavra remuneração tem origem latina, trazendo a idéia de reciprocidade, recompensa. Elucida José Martins Catharino (1951, p. 20):

O vocábulo remuneração é de origem latina. Vem de “remuneratio”, do verbo “remuneror” composto do “re” que dá a idéia de reciprocidade, e de “muneror”, recompensar. “Muneror” é verbo derivado do substantivo “munus”, “muneris”, atributo, presente (conforme ALARGCÓN Y HORCAS, obr. Cit. I, 181, nota) sendo que IHERING sustenta que a palavra “remuneratio” foi aplicada pelo romanos em contraposição à chamada “merced”, retribuição ao trabalho exclusivamente material.

Segundo Carlos F. Zimmermann Neto (2006, p. 112) a palavra acima descrita, costumeiramente, é utilizada para indicar o conjunto de todas as verbas recebidas pelo empregado, estando inclusas gorjetas, que são pagas por terceiros.

Atualmente, tem-se admitido alguns sentidos diferenciados a palavra “remuneração”.

Num primeiro aspecto, a palavra remuneração seria utilizada como sinônimo de salário e, por isso seriam um conjunto de parcelas recebidas por força do contrato de trabalho. Não se considera imperfeição técnica essa concepção, apenas deve ser esclarecida que ambas as expressões estão sendo utilizadas como sinônimas.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (1997, p. 26) pontua:

Nessa linha, textos legais, judiciais e doutrinários corretamente referem-se à figura trabalhista da remuneração, ao caráter remuneratório de certas verbas, classificam parcelas como remuneratórias, pretendendo em tais situações, na verdade, enfatizar a natureza salarial de determinadas figuras trabalhistas.

Como objetivo da remuneração temos a satisfação das necessidades básicas do trabalhador. Tal instituto, como acentua Sérgio Pinto Martins (2004, p. 238), caracteriza-se como um prestação de dar em decorrência, como já destacado, do contrato de trabalho. Essa remuneração pode ser tanto em dinheiro quanto em utilidades.

O artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é claro ao mencionar que a remuneração para todos os efeitos legais, compreende o salário devido e pago diretamente ao trabalhador, em razão do contrato de trabalho, e também as gorjetas que receber de terceiros. Reforça-se, assim, a idéia de que a remuneração é o gênero do qual a espécie é o salário. Temos aí a idéia de um conjunto de vantagens devidas ao trabalhador.

Nesse sentido assevera Sérgio Pinto Martins (2004, p. 237):

Nossa lei (art. 457 da CLT) usa o termo remuneração, que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde às gorjetas.

De todo o exposto conclui-se ser a remuneração, em decorrência da onerosidade do contrato de trabalho, elemento essencial da relação de emprego.

Os elementos de tal instituto, traz Sérgio Pinto Martins (2004, p. 241-242), são a habitualidade, a periodicidade, a quantificação, a essencialidade, a reciprocidade.

A habitualidade a ser compreendida como elemento primordial, já que é através da mesma que descobriremos se o pagamento feito tem natureza salarial.

Por quantificação, entende-se que o empregado deve saber o quanto ganha, a quantia exata e discriminada, temos aqui a vedação ao salário complexo

ou complessivo (aquele sem discriminação das verbas pagas). É o que estabelece a Súmula 91 do TST.

Periodicidade é o fato de a contraprestação ser devida depois de transcorrido certo espaço de tempo. A norma legal fixará o prazo máximo para o pagamento.

Na essencialidade, como já dito, temos o fato de, a remuneração, ser elemento essencial da relação de emprego.

Por fim, temos a reciprocidade dentro da relação de direitos e deveres que possuem empregador e empregado. O primeiro deve pagar pelos serviços prestados e o segundo, conseqüentemente, deve prestar os serviços de acordo com o contratado.

5.2 Salário: conceito e características

Como bem ilustra Carlos F. Zimmermann Neto (2006, p. 112), salário, embora a legislação não traga expressa definição, passa a idéia de parcela básica, principal da remuneração. Já Arnaldo Süssekind (1997, p. 343) vai mais além ao conceituar salário e dar sua respectiva natureza jurídica:

O salário é, a nosso ver, a retribuição devida pela empresa ao trabalhador, em equivalência subjetiva ao valor da retribuição deste na consecução dos fins objetivados pelo respectivo empreendimento. E a natureza jurídica dessa dívida há de se corresponder à natureza jurídica da própria relação de emprego. Se esta, apesar de todos os limites imperativos impostos à vontade das respectivas partes, é, como sustentamos de índole contratual, certo é que as obrigações relativas ao salário são, igualmente explicadas pela teoria contratualista, sem embargos as inúmeras restrições ao livre ajuste entre empregados e empregadores. É que as normas vigentes, visando à tutela do trabalho, não desconfiguram a contratualidade da relação de emprego, cujo vínculo nasce de um encontro de vontade de um empregador e de um trabalhador.

Ainda para Carlos F. Zimmermann Neto (2006, p. 112-113), o salário também teria suas características peculiares, quais sejam: caráter alimentar; caráter forfetário; irredutibilidade; periodicidade. Aqui acrescenta, entre outros autores,

Maurício Godinho Delgado (2007, p. 708-714) as características chamadas: indisponibilidade, persistência ou continuidade, tendência à determinação heterônoma, pós-numeração, caráter sinalagmático.

Caráter alimentar: o salário se destina a subsistência do trabalhador e de sua família. Dessa forma, tem função socioeconômica e por isso a ordem jurídica lhe confere um conjunto de garantias especiais, como por exemplo, a impenhorabilidade.

Caráter forfetário: origina-se da expressão francesa *à forfait* (mediante um preço estabelecido). Por esta característica se mostra o salário absolutamente obrigatório. Independentemente do sucesso da empresa, o empregado deve receber o que lhe é devido, pois os riscos da atividade empresária são exclusivos do empregador. É o que traz o artigo 2º da CLT.

Irredutibilidade: é um dos princípios do direito do trabalho consistente no fato de que, via de regra, o salário não pode ser reduzido por ato unilateral ou bilateral na dinâmica da relação de trabalho. Como toda regra possui exceções, temos a possibilidade de redução no caso de negociação coletiva (artigo 7º, VI da Constituição Federal), com a presença do sindicato, enquanto a situação de crise, que levou a tal medida, persistir.

Periodicidade: como o salário possui caráter alimentar, ele deve ser pago respeitando espaços de tempo. Isso por ser o mesmo uma obrigação de trato sucessivo. De acordo com o artigo 459 da CLT, o salário não deve ser estipulado por um período superior a um mês, excetuando-se as comissões, percentagens e gratificações.

Indisponibilidade: aqui muitos autores falam também em irrenunciabilidade, porém Maurício Godinho Delgado (2007, p. 709) destaca que tal característica diz respeito ao fato de que o salário não pode ser objeto de renúncia ou transação lesiva. E a utilização do verbete irrenunciabilidade é inadequada, pois a transação supressiva tende a ser vedada.

Persistência ou continuidade: Surgem tais características devido ao fato de o salário ser uma prestação de trato sucessivo, que deve ser observada ao longo de todo o contrato de trabalho. Dessa forma, a teoria da imprevisão ou até a

força maior, por si só, não desobrigariam o empregador a responder por essa obrigação contínua e persistente.

Tendência à determinação heterônoma: O salário fixa-se usualmente em decorrência da vontade das partes contratantes, mas sob a intervenção de vontade externa representada por norma jurídica, a norma heterônoma estatal. Ou seja, as partes têm a vontade livre de fixarem as regras contratuais dentro de uma determinação legal.

Pós-numeração: consiste no fato de o salário ser devido após a prestação de trabalho pelo empregado. Depois de concluída a parte do empregado, em decorrência do contrato, será devido o seu pagamento, isso normalmente ao final de um mês. Esse princípio vem sendo mitigado, atenuado quando se tem permitido o pagamento do salário ou parte dele (“vales”), antes do fim do mês referido. O mesmo acontece com o salário pago em utilidades, pois é costumeiramente percebido antes daquele lapso temporal.

Caráter sinalagmático: surgiria do fato de a prestação salarial se contrapor à obrigação do trabalhador de prestar o serviço, em decorrência do contrato de trabalho. Essa visão fechada trazida pelo binômio salário-serviço prestado, tem sido amenizada pela visão atual do direito do trabalho que cada vez mais contempla circunstâncias de interrupção remunerada da prestação de serviços.

Outra característica inerente ao salário, que não deve ser deixada de lado, é a sua natureza composta, já que tal verba se compõe, além do salário básico, de outras frações de conteúdo salarial, como os adicionais.

5.3 Salário e remuneração: distinções

Conceituado cada instituto, cabe-nos agora de acordo com Maurício Godinho Delgado (1997, p. 26-32), destacar as principais distinções oriundas das diversas concepções dadas àqueles.

Para o referido jurisconsulto podemos registrar três concepções diferentes acerca do sentido de remuneração e salário e, dessa forma, teremos, com cada sistema, distinções.

Para uma primeira concepção, já destacada, trata remuneração e salário como sinônimos, expressões equivalentes. Grande parte da doutrina e a própria jurisprudência se utilizam dessas expressões como se fossem equivalentes. Não se trata, pois, de imperfeição técnica, porém deve deixar claro que tais expressões assim estão sendo utilizadas.

Já num segundo entendimento temos a, já debatida, idéia de que remuneração seria um gênero e o salário a espécie principal. Elucida-nos Maurício Godinho Delgado (1997, p. 27):

Na verdade, percebe-se que essa segunda aceção somente ganha sentido caso se restrinja, excessivamente, o conteúdo da figura jurídica do salário. Este corresponderia, essencialmente, à parcela do salário básico, ao passo que a remuneração englobaria as demais parcelas tecnicamente conhecidas como de caráter salarial (a exemplo das comissões, gratificações, adicionais, etc.).

Entende-se, em suma, o salário de forma restrita, como o salário básico, e a remuneração como o conjunto de parcelas salariais.

Numa terceira visão temos como base o que traz o artigo 457 da CLT. Porém, para explicar o que o legislador trouxe surgem duas correntes de interpretação. A primeira diz que o salário teria natureza contraprestativa e também teria importância sua origem, ou seja, o fato de ser devido pelo empregador e pago diretamente por este. A expressão remuneração foi utilizada para incluir as gorjetas (já que pagas por terceiros) no conjunto do salário contratual. Nesse sentido Maurício Godinho Delgado (1997, p. 29):

Em consonância com essa linha interpretativa, a referência a gorjetas constante do mencionado texto legal (art. 457, caput, CLT) seria exaustiva: teria pretendido a ordem jurídica abrir uma exceção a seu conceito de parcela salarial, de modo a englobar também as gorjetas (embora pagas por terceiros) no âmbito do salário contratual. A utilização da palavra remuneração teria sido, em consequência, o instrumento para alcançar-se esse objetivo, sem perda da coerência do tipo legal do salário descrito pela CLT.

A ressalva que deve ser feita é que em decorrência da expressa vedação legal existente, a gorjeta não integraria o salário mínimo legal (artigo 76 da CLT). A segunda vertente busca tornar mais ampla a diferenciação entre os dois institutos. Considera salário a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador e remuneração seria composta também pela contraprestação paga por terceiros.

A súmula 354 do TST é clara ao mencionar que as gorjetas integram a remuneração do trabalhador, porém não servem como base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. Ainda esclarece Maurício Godinho Delgado (1997, p. 31):

Desse modo, se a inspiração hermenêutica da última vertente examinada dirigiu-se no sentido de restringir a tendência pansalarial que tanto enrijece o Direito do Trabalho brasileiro – com efeito expansionista circular próprio aos salários –, a consequência propiciada por sua tese poderá ser diametralmente oposta.

Ou seja, as parcelas remuneratórias não produziriam os efeitos relativos às parcelas salariais, assim as gorjetas não teriam reflexos nas demais parcelas contratuais (como o FGTS, aviso prévio, etc.). Esse entendimento volta-se contra os objetivos do próprio Direito do Trabalho, pois diminui a renda laboral de categorias vinculadas à prestação de serviços (tome-se como exemplo os garçons).

5.4 Tipos de salário

Cabe destacar que o nosso ordenamento jurídico desenvolveu as chamadas políticas salariais que são medidas adequadas à proteção do salário do trabalhador para a melhor distribuição de riquezas, combate a inflação e até impedir

a exploração do próprio obreiro que, por sua condição de hipossuficiência, pode se sujeitar à condições aviltantes.

Surgem assim figuras, previstas em lei, que nesse capítulo chamaremos para efeitos didáticos de “tipos de salário”, quais sejam: salário mínimo, salário normativo e piso salarial (salário profissional ou, salário convencional).

5.5 Salário mínimo

Salário mínimo: Ao contrário do que se pensa tal figura não é oriunda do direito moderno, uma vez que, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2004, p. 323), o Código de Hamurabi já o fixava para os empregados diaristas, artesãos, carpinteiros, entre outros. A fixação de um salário legal também já se verificava na Idade Média, não como temos hoje, mas como um prelúdio do que seria hoje. Nesse aspecto José Martins Catharino (1951, p. 187) aclara:

A fixação legal tornou-se freqüente na idade média, como conseqüência lógica do monopólio das corporações e do espírito absolutista, então dominante, que inspirava a intervenção da autoridade em todas as manifestações da vida individual. Nesta época a tendência ainda era a da lei estabelecer índices máximos de salários.

Na idade média um das causas preponderantes da intervenção legislativa foi a peste de 1348 que dizimou um terço da população européia. A calamidade fez com que se elevasse o preço da mão de obra, resultando do fato da ação dos príncipes e reis em limitar o valor dos salários.

Ainda seguindo o ilustre José Martins Catharino (1951, p. 188), temos que o marco histórico que influenciou a fixação dos salários tal qual vemos hoje, deu-se na Assembléia Francesa de 17 de setembro de 1790, pois aí se tratou de assegurar uma remuneração mínima aos trabalhadores.

O próprio Tratado de Versalhes (1919) trazia em seus princípios que o salário deveria garantir ao trabalhador condições convenientes de vida, de acordo com sua época e país. No Brasil a primeira constituição, influenciada pelo tratado supramencionado, a tratar do tema foi a de 1934 que assegurava um mínimo capaz

de satisfazer as necessidades do trabalhador de acordo com sua região. Aqui já observamos uma característica interessante, o fato de o salário ser fixado por região normalmente por decretos ou portarias, já que os custos de vida num país de dimensão continental poderiam variar. Nesse ponto ilustra Sérgio Pinto Martins (2004, p. 324):

O salário mínimo era fixado por região, pois entendia-se que os valores das utilidades que o integravam variavam de forma diversa em cada região do país, envolvendo diversos aspectos de custo de vida, que não eram uniformes.

Já com a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso IV, temos que o salário mínimo é aquele fixado em lei; nacionalmente unificado, aqui se modifica a idéia de salário regional; capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador como moradia, alimentação, higiene, lazer, saúde, etc. De modo a ser reajustado para preservar o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim.

Seria, então, nos dizeres de Arnaldo Sússekind (2002, p. 410) o patamar abaixo do qual não podem os contratantes estabelecerem qualquer quantia, sendo nula de pleno direito qualquer estipulação em contrário, mesmo que venha de instrumento de negociação coletiva. Ou seja, não admite nosso ordenamento jurídico qualquer quantia inferior à mínima estabelecida.

O legislador ao vedar a “vinculação para qualquer fim” do referido salário, quis evitar que tal valor fosse utilizado como forma de correção de honorários profissionais, prestações, preços ou outras formas de atualizações de valores.

Outro ponto a ser destacado é que a gorjeta não se inclui no salário mínimo, já que aquela é paga por terceiros e não pelo empregador diretamente, como vem a ser o salário.

5.6 Salário normativo

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2007, p. 763), o salário normativo seria aquele fixado por sentença normativa, ou seja, aquele que resulta do processo de dissídio coletivo no qual estão envolvidos os sindicatos de trabalhadores e os respectivos empregadores ou sindicato de empregadores. É o patamar salarial mínimo aplicável no contexto da categoria representada pelo respectivo trabalhador que participa da relação processual de dissídio.

5.7 Salário profissional

Seria o valor mínimo a ser recebido pelo trabalhador em decorrência da categoria a que pertence. Não se confunde, porém, com o salário mínimo por ser este genérico, abrangendo todos os trabalhadores nacionalmente. Já o salário profissional, como já estabelecido, fixa-se em decorrência da profissão do obreiro. Explica Sérgio Pinto Martins (2004, p. 327):

O salário profissional não se confunde com o salário mínimo, pois este é geral para qualquer trabalhador, enquanto salário profissional se refere ao salário de certa profissão ou categoria de trabalhadores. O salário mínimo visa atender às necessidades básicas do trabalhador, enquanto salário profissional também tem esse objetivo, mas em relação à profissão.

Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 197), acerca do instituto, esclarece:

Salário profissional é aquele fixado como o mínimo de uma profissão previsto em lei como, por exemplo, o salário profissional de médicos (Lei n. 3.999, de 1961); engenheiros (Lei n. 4.950-A, de 1996); dentistas (Lei n.3.999, de 1961); químicos (Lei n. 4.950-A, de 1996); arquitetos (Lei n. 4.999-A, de 1966); agrônomos (Lei n. 4.950-A, de 1966); veterinários (Lei n. 4.950-A, de 1966); auxiliares laboratoristas e radiologistas (Lei n. 3.999, de 1961); estivadores são remunerados com base em tabelas aprovadas pela

Superintendência Nacional da Marinha Mercante – SUNAMAM; jornalistas não podem ter salário, para uma jornada de cinco horas, inferior ao estipulado em convenção coletiva ou sentença normativa.

Fica clara, dessa forma, a vinculação direta desse instituto à profissão desenvolvida pelo obreiro.

5.8 Piso salarial

De acordo com o artigo 7º, inciso V da nossa Carta Magna o piso salarial será proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Para Arnaldo Süssekind (2002, p. 412), o piso salarial não levaria em conta a função que exerce o trabalhador, mas, sim, o fato de pertencer a certa categoria ou uma empresa, na qual não é permitida a admissão do trabalhador com salário inferior àquele estabelecido.

Acertadamente Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 197):

Piso salarial é o valor mínimo que pode ser pago a uma categoria profissional ou determinadas profissões, como um acréscimo sobre o salário mínimo, fixado por convenção coletiva. A Constituição Federal de 1988, ao contrário da anterior, o prevê expressamente (CF, art. 7º, V).

Logo, característica marcante de tal salário seria o fato de ser fixado através de convenção coletiva, e por isso também há quem o denomine salário convencional, o que o diferencia do piso salarial estadual, a ser fixado por lei Estadual. Este último tem previsão na Lei complementar 103 de julho de 2000, sendo aquele fixado por iniciativa de lei estadual, como já dito, com a finalidade de atingir certas categorias profissionais.

As polêmicas acerca do piso salarial estadual, suas peculiaridades e características, sua constitucionalidade, sua implantação nos estados brasileiros e sua pertinência, serão o objeto de discussão do próximo capítulo.

6 PISO SALARIAL ESTADUAL

Antes de adentrarmos de fato no tema, cabem algumas considerações preliminares a respeito de alguns aspectos constitucionais.

A nossa lei maior estabelece regras com relação à estruturação, organização e competência dos entes federativos, quais sejam: União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Tais regras constitucionais encontram-se, sobremaneira, nos artigos 21 a 30 do referido texto.

Os estados membros possuem a capacidade de auto-organização, autogoverno e auto-administração, tudo graças ao chamado poder constituinte derivado decorrente que tem como missão a estruturação da constituição dos mesmos. Em respeito, é claro, ao já estabelecido e definido pelo chamado poder constituinte originário que inaugura uma nova ordem jurídica, e já estabelece as competências da União. Ou seja, a Carta maior desde seu surgimento se preocupa em organizar e limitar a competência de seus entes federativos para que haja uma interdependência entre os mesmos e respeito às regras que norteiam o Estado como ente organizado. Nesse aspecto, podemos dizer que aos Estados membros coube a chamada competência residual.

Existem as chamadas competências, entre outras classificações, exclusiva e privativa. A chamada exclusiva tem por característica o fato de não poder ser delegada, já a privativa pode ser delegada, como exemplo o artigo 22, parágrafo único, da Constituição Federal, que autoriza os estados a legislar sobre as matérias referidas no mesmo artigo.

De acordo com o artigo 25 da nossa Lei maior, os Estados reger-se-ão pelas suas constituições e leis que por ventura criarem, porém devem ser respeitados os princípios constitucionais, ou seja, clara está a vinculação do poder decorrente ao originário, devendo os Estados membros seguirem as diretrizes estabelecidas pelo constituinte. O referido artigo é claro ao salientar os “princípios constitucionais”, quais sejam: princípios constitucionais sensíveis, princípios

constitucionais estabelecidos (organizatórios) e princípios constitucionais extensíveis. Nos dizeres de Pedro Lenza (2006, p. 66-67) seriam eles:

Princípios constitucionais sensíveis: terminologia adotada por Pontes de Miranda, encontram-se expressos na constituição, daí também serem denominados princípios apontados ou enumerados. Nesse sentido, os Estados Membros ao elaborarem suas constituições e leis, deverão observar os limites fixados no art. 34, VII, a-e, da CF/88, sob pena de, declarada a inconstitucionalidade da referida norma, ser decretada a intervenção federal no Estado;

Princípios constitucionais estabelecidos (organizatórios): segundo Bulos, "... são aqueles que limitam, vedam, a ação indiscriminada do Poder Constituinte Decorrente. Por isso mesmo, funcionam como balizas reguladoras da capacidade da auto-organização dos Estados... podem ser extraídos da interpretação do conjunto de normas centrais, dispersas no Texto Supremo de 1988, que tratam por exemplo da repartição de competência, dos direitos políticos, da nacionalidade, dos direitos e garantias individuais, dos direitos sociais, da ordem econômica, da educação, da saúde, do desporto, da família, da cultura etc." O autor o divide em 3 tipos: a.1.) limites explícitos vedatórios: proíbem os estados de praticar atos ou procedimentos contrários ao fixado pelo Poder Constituinte Originário: exs. Arts. 19, 35, 150, 152; a.2.) limites explícitos mandatórios: limitações a liberdade de organização: exs.: arts.18,§ 4º, 29, 31,§1º, 37 a 42, 92 a 96, 98, 99, 125,§2º, 127 a 130, 132, 134, 135, 144, IV e V, §§ 4º a 7º; b) limites inerentes: implícitos ou tácitos, vedam qualquer possibilidade de invasão de competência por parte dos Estados Membros; c) limites decorrentes: decorrem de disposições expressas. Exs.: necessidade de observância do princípio federativo, do Estado Democrático de Direito, do princípio republicano (art. 1º, caput); da dignidade da pessoa humana (art. 1º,III); da igualdade (art. 5º, caput);da legalidade (art. 5º, II); da moralidade (art. 37), do combate a desigualdades regionais (art. 43) etc. ;

Princípios constitucionais extensíveis: mais uma vez na conceituação de Bulos, "são aqueles que integram a estrutura da federação brasileira, relacionando-se, por exemplo, com a forma de investidura em cargos eletivos (art. 77), o processo legislativo (arts. 59 e ss), os orçamentos (arts. 165 e ss), os preceitos ligados à Administração Pública (arts. 37 e ss) etc."

Logo, de forma simplista, à luz de tais diretrizes podemos avaliar e discutir a constitucionalidade de uma lei.

Outro ponto a ser, novamente destacado, é que o salário mínimo é aquele dito nacionalmente unificado em consonância ao que estabelece o artigo 7º, inciso IV, da Constituição federal. Dessa forma, é inconstitucional qualquer lei estadual que procure instituir um salário mínimo regional. Já temos aí uma grande diferença com relação ao piso salarial. Acerca deste, algumas considerações necessitam ser feitas.

A primeira delas, é que, como já mencionado anteriormente, o piso salarial previsto na Constituição Federal (art.7º, V) é aquele, nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 197):

Piso salarial é o valor mínimo que pode ser pago a uma categoria profissional ou determinadas profissões, como um acréscimo sobre o salário mínimo, fixado por convenção coletiva. A Constituição Federal de 1988, ao contrario da anterior, o prevê expressamente (CF, art. 7º, V).

Acrescente-se aí, nos ditames do artigo 7º, V da nossa Carta Magna, a necessidade de ser observada a extensão e complexidade do trabalho.

Temos aí uma figura que se ajusta às condições de produção, trabalho, mostra-nos a representatividade de um setor, sua força reivindicatória, de acordo com as condições de um estado, dentro de determinada categoria. Esclarece Marcelo Barroso Kümel (2008, p. 727):

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.

É uma figura que reflete o interesse coletivo, a força reivindicatória de uma classe, que através do mecanismo da negociação coletiva, entre trabalhadores e empresários, concretiza as suas reais necessidades. Por isso, esta figura não é uma forma de ingerência do Poder Público na economia para evitar salários aviltantes, papel esse destinado ao salário mínimo. Ainda Marcelo Barroso Kümel (2008, p. 727):

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.

Já o piso salarial permitido pela Lei complementar 103 de julho de 2000, tem outro conceito. Seria aquele fixado por iniciativa de lei estadual com a finalidade de atingir certas categorias profissionais. Saliente-se que não é permitida a fixação de um valor único de salário sem que seja estabelecida a que categoria o mesmo se destina, caso contrário estaríamos diante de verdadeiro salário mínimo regional o que é expressamente vedado por nosso ordenamento jurídico, caso de flagrante inconstitucionalidade.

Como exemplo, tem-se o que ocorreu no Estado do Rio de Janeiro que através da Lei 3496/00 estabeleceu um salário, superior ao mínimo vigente na época, para todo o estado. Verificou-se de forma clara a intenção de frustrar o texto constitucional estabelecendo-se um salário mínimo regional. Logo, foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade, sendo os efeitos da referida lei suspensos. Marcelo Barroso Kümel (2008, p. 728), nesse sentido:

Foi o que aconteceu no estado do Rio de Janeiro que promulgou a Lei n. 3.496, de 29 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 Brandio*, 2004, p. 57). Tal lei teve seus efeitos suspensos através de medida cautelar concedida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade 2.358-6, proposta pela Confederação Nacional da Agricultura em face do Governador do Estado do Rio de Janeiro e da Assembléia Legislativa daquele Estado.

Já a lei vigente atualmente no referido estado (Lei nº 4987/2007) corrigiu o problema, criando seis categorias de trabalhadores com as suas respectivas quantias fixadas em respeito à extensão e à complexidade do serviço (art. 7º, V, da CF/88).

O Estado do Rio Grande do Sul também fixou tal piso salarial, dividindo também em categorias os destinatários da lei de acordo com a extensão e complexidade do serviço como prevê a Carta Maior. Marcelo Barroso Kümel (2008, p. 728 e 730), ainda exemplifica:

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, desde a primeira lei, de 2001. Todas as leis, desde então, assim o fazem, tendo sido acrescentado, na edição de 2005, uma nova categoria de profissionais: os "motoboys" (as leis posteriores, inclusive a de 2007, atualmente em vigor, mantém este profissional como destinatário de um piso salarial, hoje no valor de R\$ 430,23).

A Lei Estadual n. 12.713, de 6 de junho de 2007, vigente no âmbito do estado do Rio Grande do Sul, prevê 4 classes de categorias profissionais, a saber:

Classe I - trabalhadores a) na agricultura e na pecuária; b) nas indústrias extrativas; c) em empresas de pesca; d) empregados domésticos; e) em turismo e hospitalidade; f) nas indústrias da construção civil; g) nas indústrias de instrumentos musicais e brinquedos; h) em estabelecimentos hípicas; i) empregados motociclistas no transporte de documentos e pequenos volumes - "motoboy". o piso salarial destas categorias foi fixado em R\$ 430,23 (quatrocentos e trinta reais e vinte e três centavos).

Classe II - trabalhadores a) nas indústrias do vestuário e do calçado; b) nas indústrias de fiação e 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 em estabelecimentos de serviços de saúde. Piso salarial destas categorias foi fixado em R\$ 440,17 (quatrocentos e quarenta reais e dezessete centavos).

Classe III - trabalhadores a) nas indústrias do mobiliário; b) nas indústrias químicas e farmacêuticas; c) nas indústrias cinematográficas; d) nas indústrias da alimentação; e) empregados no comércio em geral; f) empregados de agentes autônomos do comércio; o piso salarial foi fixado em R\$ 450,09 (quatrocentos e cinquenta reais e nove centavos).

Classe IV - trabalhadores 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). Seu piso salarial foi fixado em R\$ 468,28 (quatrocentos e sessenta e oito reais e vinte e oito 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 R\$ 468,28 (quatrocentos e sessenta e oito reais e vinte e oito centavos), uma complementação mensal até o referido valor, na forma de parcela sobre o qual não incidirão quaisquer vantagens. Desta forma, os

servidores públicos estaduais também são beneficiados pelo piso salarial estadual, embora em desvantagem em relação aos trabalhadores do setor privado, pois a parcela complementar, segundo a disposição legal, não tem natureza salarial.

Outro Estado que também fixou o referido piso foi o Paraná com as seguintes categorias de trabalhadores beneficiados:

LEI Nº 15.826, DE 01 DE MAIO DE 2008.

A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1.o – O piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais enumeradas na Classificação Brasileira de Ocupações (Grandes Grupos Ocupacionais), reproduzidas no Anexo I da presente Lei, com fundamento no inciso V do artigo 7.o da Constituição Federal e na Lei Complementar n.o 103, de 14 de julho de 2000, no Estado do Paraná, a partir de 1.o de maio de 2008, será de:

I R\$ 548,00 (quinhentos e quarenta e oito reais) para os Técnicos de Nível Médio, correspondentes ao Grande Grupo 3 da Classificação Brasileira de Ocupações;

II R\$ 544,00 (quinhentos e quarenta e quatro reais) para os Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 7 e 8 da Classificação Brasileira de Ocupações;

III R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) para os Trabalhadores de Serviços Administrativos, correspondentes ao Grande Grupo Ocupacional 4 da Classificação Brasileira de Ocupações;

IV R\$ 535,00 (quinhentos e trinta e cinco reais) para os Trabalhadores de Reparação e Manutenção, correspondentes ao Grande Grupo Ocupacional 9 da Classificação Brasileira de Ocupações;

V R\$ 531,00 (quinhentos e trinta e um reais) para os Trabalhadores Empregados em Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados, correspondentes ao Grande Grupo Ocupacional 5 da Classificação Brasileira de Ocupações;

VI R\$ 527,00 (quinhentos e vinte e sete reais) para os Trabalhadores Empregados nas Atividades Agropecuárias, Florestais e da Pesca, correspondentes ao Grande Grupo 6 da Classificação Brasileira de Ocupações.

Parágrafo Único - A data-base para reajuste dos pisos salariais é 1.o de maio.

Art. 2.o - Esta Lei não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos servidores públicos municipais.

Art. 3.o - Os pisos fixados nesta Lei não substituem, para quaisquer fins de direito, o salário mínimo previsto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 4.o Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Fica revogada a Lei nº 15.486, de 01 de maio de 2007.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 01 de maio de 2008.

Roberto Requião
Governador do Estado
Maria Marta Renner Weber Lunardon
Secretária de Estado da Administração e da Previdência
Jussara Borba Gusso
Chefe da Casa Civil, substituta.

Muito se discute acerca da constitucionalidade das leis estaduais que instituem tais pisos uma vez que o artigo 22 da Constituição Federal prevê a competência privativa da União para legislar, entre outras coisas, sobre Direito do Trabalho. Porém, tal questionamento perde razão com a mera exegese do dispositivo constitucional citado, que em seu parágrafo único autoriza expressamente os Estados a legislar sobre matéria específica de Direito do Trabalho, através de Lei Complementar. Vedado é o fato de os Estados legislarem de forma genérica sobre Direito do Trabalho. Logo, o surgimento da Lei complementar nº 103 de 2000 tem amparo constitucional, não estando eivada de qualquer vício que permita a argüição de sua inconstitucionalidade. E, dessa forma, os Estados começam a instituir o chamado piso salarial estadual, dando a ele tal denominação para que não seja confundido com o piso salarial estipulado em razão de convenção coletiva.

Se houver inconstitucionalidade, não há dúvida, que esta não recairá sobre a lei complementar, mas poderá recair, sim, sobre as leis estaduais supervenientes quer por imprecisão técnica ou legislativa, quer por má intenção, tentem burlar as limitações constitucionais, fixando verdadeiros salários mínimos regionais. Diante dessas considerações não há de se falar nem em inconstitucionalidade sucessiva, pois o permissivo constitucional não possui qualquer mácula que possa prejudicar as leis que dele se originem.

Segundo o artigo 1º da Lei Complementar 103 de 14 de julho de 2000, estão autorizados os Estados e o Distrito Federal, mediante iniciativa do Poder Executivo Estadual, através de lei estadual, a instituir o piso salarial estadual, nos moldes do artigo 7º, V da Constituição Federal, porém tal possibilidade é limitada no ano em que ocorrem eleições para Governador

Estadual e do Distrito Federal, bem como para Deputados Estaduais e Distritais (art. 1º, § 1º, I da referida lei). Tal limitação tem o claro objetivo de evitar manobras eleitorais que visem a explorar a criação de tais pisos em troca de votos, as clássicas manobras populistas que o Brasil viu ao longo da história e ainda vê.

Veda-se também a fixação de pisos salariais aos servidores públicos municipais (art. 1º, § 1º, II da referida lei).

A todos os trabalhadores que figuram nas categorias estabelecidas por uma lei estadual que defina um piso salarial, serão devidos tais valores. Porém, em respeito ao artigo 7º, XXVI da Constituição que valoriza a negociação coletiva, se houver piso estabelecido em decorrência de tal negociação este prevalecerá, ficando claro o caráter residual do piso estadual. Não é uma faculdade do empregador pagar o valor fixado pela lei estadual, trata-se de obrigação legal, e se aquele resistir em pagar optando pelo salário mínimo, em detrimento do valor fixado pela lei estadual, os trabalhadores terão direito as diferenças salariais devidas, inclusive com os reflexos trabalhistas que couberem. Marcelo Barroso Kümel (2008, p. 729), esclarece:

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, conforme se vê das ementas abaixo, dos seguintes julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Doméstica. Diferenças salariais. Salário mínimo regional. Não tendo havido determinação do juiz de juntada da Lei Estadual n. 11.647, de 15.7.01, em que se baseia o direito postulado, não pode o julgador deixar de decidir questão argüida ou limitar o julgamento aos textos de lei juntados. Ademais, embora tratando-se de lei estadual, não pode o juiz alegar o desconhecimento do seu teor, tendo em vista a relevância da matéria regulada. Hipótese em que tem direito a reclamante ao pagamento de diferenças salariais a partir de 1.5.01, quando do advento da Lei Estadual n. 11.647, que instituiu o piso salarial no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, nos termos da Lei Complementar n. 103, de 14.7.00. Recurso da reclamante provido (Número do processo: 00527-2003-821-04-00-0 (RO). Juíza relatora: Rejane Souza Pedra. Data de Publicação: 27.5.05).

Piso salarial estadual. Aplicável quando não fixado piso salarial por força de convenção ou acordo coletivo. - Lei Complementar n. 103/2000 e Lei Estadual n. 11.903, de 2 de maio de 2003. Recurso

negado (Numero do processo: 01219-2004661-04-00-5 (RO). Juiz relator: Paulo Jose da Rocha. Data de Publicação: 17.2.06)

Como já destacado anteriormente, se existir piso salarial fixado por convenção normativa, este prevalecerá em detrimento de piso salarial fixado por lei estadual. Porém, pode surgir a seguinte questão: se o piso salarial estadual for mais favorável que o fixado por convenção coletiva, qual prevalecerá?

Controverso se mostra o assunto, porém analisaremos o artigo 1º, caput, da Lei complementar 103/2000 que textualmente nos traz:

Art. 1º 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 os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Pode-se extrair que pela vontade do legislador, a norma a ser aplicada, mesmo que menos favorável ao trabalhador, deve ser a coletiva, uma vez que, de acordo com o dispositivo supra mencionado, o piso salarial estadual só será aplicado se não houver convenção ou acordo coletivo no mesmo sentido. Seria caso de desrespeito ao chamado princípio da proteção, que norteia as relações trabalhistas? Nesse sentido, Marcelo Barroso Kümel (2008, p. 731) se posiciona:

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 n. 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.

Portanto, nesse caso, por previsão legal sempre prevalecerá o piso salarial fixado por convenção coletiva, ou seja, a exclusão do piso estadual decorreria por força de lei, não havendo, nesse caso, ofensa a qualquer princípio.

Porém nada impede uma interpretação diversa, que contemplaria outro princípio norteador das relações trabalhistas, o princípio chamado: princípio da prevalência da norma mais favorável. Tal princípio doutrinariamente desenvolvido por Américo Plá Rodriguez, como um desdobramento do princípio protetor do trabalhador. Ou seja, diante de uma norma que possibilite várias interpretações, deve o exegeta optar por aquela que traga mais benefícios ao trabalhador. Acerca de tal princípio Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 68):

O segundo, a prevalência da norma favorável ao trabalhador, é princípio de hierarquia para solucionar o problema das normas jurídicas trabalhistas, quando duas ou mais operantes no caso concreto dispuserem sobre a mesma matéria, caso em que será precedente a que favorecer o trabalhador.

Logo, por tal vertente interpretativa se deve escolher a norma que mais beneficiar o trabalhador no caso em concreto, o piso salarial que for maior.

Recentemente a Lei 12.640 de 11 de julho de 2007, instituiu o piso salarial estadual no âmbito do estado de São Paulo e, ao contrário de outros Estados, estabeleceu três classes de trabalhadores. Segundo tal lei temos:

LEI Nº 12.640, DE 11 DE JULHO DE 2007.

Institui, no âmbito do Estado de São Paulo, pisos salariais para os trabalhadores que especifica, e dá providências correlatas.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - No âmbito do Estado de São Paulo, os pisos salariais mensais dos trabalhadores a seguir indicados ficam fixados em:

I - R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais), para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de áreas verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados não-especializados do comércio, da indústria e de serviços administrativos, cumins, "barboys", lavadeiros, ascensoristas, "motoboys", trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais e trabalhadores não-especializados de minas e pedreiras;

II - R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), para os operadores de máquinas e implementos agrícolas e florestais, de máquinas da construção civil, de mineração e de cortar e lavar madeira, classificadores de correspondência e carteiros, tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, dedetizadores, vendedores, trabalhadores de costura e

estofadores, pedreiros, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, de fabricação e confecção de papel e papelão, trabalhadores em serviços de proteção e segurança pessoal e patrimonial, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, garçons, cobradores de transportes coletivos, "barmen", pintores, encanadores, soldadores, chapeadores, montadores de estruturas metálicas, vidreiros e ceramistas, fiandeiros, tecelões, tingidores, trabalhadores de curtimento, joalheiros, ourives, operadores de máquinas de escritório, secretários, datilógrafos, digitadores, telefonistas, operadores de telefone e de "telemarketing", atendentes e comissários de serviços de transporte de passageiros, trabalhadores de redes de energia e de telecomunicações, mestres e contramestres, marceneiros, trabalhadores em usinagem de metais, ajustadores mecânicos, montadores de máquinas, operadores de instalações de processamento químico e supervisores de produção e manutenção industrial;

III - R\$ 490,00 (quatrocentos e noventa reais), para os administradores agropecuários e florestais, trabalhadores de serviços de higiene e saúde, chefes de serviços de transportes e de comunicações, supervisores de compras e de vendas, agentes técnicos em vendas e representantes comerciais, operadores de estação de rádio e de estação de televisão, de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica e técnicos em eletrônica.

Artigo 2º - Os pisos salariais fixados nesta lei não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo, aos servidores públicos estaduais e municipais, bem como aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei federal nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Artigo 3º - Esta lei entra em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, aos 11 de julho de 2007.

José Serra

Guilherme Afif Domingos

Secretário do Emprego e Relações do Trabalho

Aloysio Nunes Ferreira Filho

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 11 de julho de 2007.

Mais recentemente, em 29 de abril de 2008, foi editada a Lei nº 12.967 de 29 de abril de 2008, no Estado de São Paulo, revalorizando os valores dos pisos instituídos pela Lei 12.640 de 11 de julho de 2007, eis na íntegra:

LEI Nº 12.967, DE 29 DE ABRIL DE 2008

Revaloriza os pisos salariais mensais dos trabalhadores que especifica, instituídos pela Lei nº 12.640, de 11 de julho de 2007

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - O artigo 1º da Lei nº 12.640, de 11 de julho de 2007, passa a vigorar com a seguinte redação:

Artigo 1º - No âmbito do Estado de São Paulo, os pisos salariais mensais dos trabalhadores a seguir indicados ficam fixados em:

I - R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de áreas verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados não-especializados do comércio, da indústria e de serviços administrativos, cumins, "barboys", lavadeiros, ascensoristas, "motoboys", trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais e trabalhadores não-especializados de minas e pedreiras;

II - R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais), para os operadores de máquinas e implementos agrícolas e florestais, de máquinas da construção civil, de mineração e de cortar e lavrar madeira, classificadores de correspondência e carteiros, tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, dedetizadores, vendedores, trabalhadores de costura e estofadores, pedreiros, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, de fabricação e confecção de papel e papelão, trabalhadores em serviços de proteção e segurança pessoal e patrimonial, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, garçons, cobradores de transportes coletivos, "barmen", pintores, encanadores, soldadores, chapeadores, montadores de estruturas metálicas, vidreiros e ceramistas, fiandeiros, tecelões, tingidores, trabalhadores de curtimento, joalheiros, ourives, operadores de máquinas de escritório, secretários, datilógrafos, digitadores, telefonistas, operadores de telefone e de "telemarketing", atendentes e comissários de serviços de transporte de passageiros, trabalhadores de redes de energia e de telecomunicações, mestres e contramestres, marceneiros, trabalhadores em usinagem de metais, ajustadores mecânicos, montadores de máquinas, operadores de instalações de processamento químico e supervisores de produção e manutenção industrial;

III - R\$ 505,00 (quinhentos e cinco reais), para os administradores agropecuários e florestais, trabalhadores de serviços de higiene e saúde, chefes de serviços de transportes e de comunicações, supervisores de compras e de vendas, agentes técnicos em vendas e representantes comerciais, operadores de estação de rádio e de estação de televisão, de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica e técnicos em eletrônica." (NR)

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 29 de abril de 2008.

JOSÉ SERRA

Guilherme Afif Domingos

Secretário do Emprego e Relações do Trabalho

Aloysio Nunes Ferreira Filho

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 29 de abril de 2008

Depreende-se do texto legal (Lei 12.640 de 11 de julho de 2007) que todas as regras constitucionais que se encontram no artigo 7º, V e das que se encontram na Lei Complementar nº 103 de 2000. O piso salarial foi fixado por classes de trabalhadores, respeitando-se a complexidade e extensão do trabalho. Foi mais uma vez ressaltado o caráter residual de tal piso ao, no artigo 2º da referida lei, deixar claro que sua aplicação será efetiva para as categorias que não tenham outros pisos definidos em lei federal ou acordo coletivo. Também não são atingidos os servidores públicos municipais, em observância ao artigo 1º, § 1º, II, da Lei Complementar 103 de 2000 e também os servidores estaduais, pois segundo discurso do governador José Serra, quando do envio do projeto da referida lei (José Serra, 2007, s.p.):

Não estão incluídos os funcionários públicos, porque no caso dos municípios, a própria lei veta e, no caso do estado, há uma legislação própria. De toda maneira, o mínimo estadual é de R\$510, portanto acima do piso aqui estabelecido. Nenhum trabalhador do setor privado, ou seja, nenhum trabalhador que não seja funcionário público municipal, estadual poderá receber menos do que estes pisos.

No mesmo discurso, temos tal piso tratado como o convencionado para aqueles que não estão organizados e vai mais além ao ressaltar que se houver acordo ou convenção coletiva estas prevalecerão. No caso do valor acordado ser inferior ao piso salarial estadual, aquele terá que ser elevado. Nos dizeres do Governador José Serra (2007, s.p.):

Portanto, esta é a nossa estrutura para o salário mínimo estadual. Como disse o Guilherme Afif; este piso e o dissídio daqueles que não estão organizados. Quando houver dissídio, prevalece o dissídio. Se o dissídio produzir um piso maior que o estadual, tudo bem, mas se produzir menor, tem que elevar. Esta é a mecânica. Esta é a sistemática.

Com tal comentário, o então governador nos dá mais uma forma de solucionar o conflito aparente entre piso salarial fixado em negociação coletiva e o piso salarial estadual. Levando-nos a crer que a vontade dos criadores da referida

lei é, incontestavelmente, a predominância do que foi negociado e se este for inferior, terá que ser elevado por meio da negociação.

Estando, dessa forma, assegurados todos os princípios de direito do trabalho, já discutidos. Isso acaba, por incentivar as negociações coletivas, uma vez que o parâmetro passa a ser o piso salarial, se fixado, e não mais o salário mínimo, logo na recusa dos empresários em negociar, será aplicado, único e simplesmente, o referido piso, ao passo que numa negociação são feitas concessões de ambas as partes, sendo os empresários favorecidos de outro modo.

7 CONCLUSÃO

O homem tem como característica primordial o fato de ser um animal social. Assim, nos primórdios da humanidade, quando surgiram as primeiras células sociais, os indivíduos mais fortes sobrepujavam os mais fracos. Com o desenvolvimento da raça humana e conseqüente desenvolvimento dos grupamentos sociais, regras para manter a ordem social foram sendo estabelecidas.

Nesse contexto, surge a exploração dos mais fracos pelos mais fortes e, também, as primeiras divisões de tarefas. Desse momento em diante surge a preocupação do presente trabalho. Primeiramente temos essa forma primitiva de divisão de trabalho com o intuito de manter o grupamento social.

Mais tarde, na Antiguidade, com o refinamento do homem, temos a escravidão como forma de trabalho mais substancial. Consistia, tal forma de trabalho, na exploração do homem pelo homem sem qualquer contraprestação. A figura do salário, da qual se ocupa o presente trabalho, ainda não existe. Os escravos trabalham única e exclusivamente para sua sobrevivência, a vida em troca do trabalho exaustivo, que muitas vezes levava à própria morte. Podemos exemplificar, com a sociedade grega, que considerava o trabalho algo inferior, tinha sentido pejorativo e, por isso, ficava relegado aos considerados inferiores: os escravos. As classes dominantes se dedicavam exclusivamente à nobreza da atividade intelectual. Na Roma antiga a situação também não era diferente, ficando o trabalho manual a cargo dos escravos.

Já na Idade Média, encontramos uma sociedade estratificada pelo chamado feudalismo. Em tal sistema, existem duas figuras mais importantes: o Senhor Feudal e os servos. O primeiro era o dono da terra e dos meios de produção, enquanto os servos trabalhavam, produziam nessa terra dando parte da produção e em troca recebiam proteção política e militar dos Senhores Feudais. Estes, por sua vez, foram perdendo sua influência e os servos foram se dirigindo às cidades, os chamados burgos. Nessas cidades medievais, surgem estruturas

de produção denominadas corporações de ofício. Eram extremamente hierarquizadas e mais organizadas. Tais corporações tinham estrutura rígida, o que tornava difícil a ascensão de seus componentes (mestres, companheiros e aprendizes). Isso aliado às novas formas de comércio, com influência dos ideais de liberdade da Revolução Francesa, ao alto custo dos produtos, levou ao progressivo desaparecimento dessas formações.

No século XVIII, a Inglaterra passa pela Revolução Industrial e o trabalho, de maneira geral, vem acompanhado pela figura do salário. É a época do êxodo rural, que levou centenas de pessoas do campo para a cidade em busca de melhores condições de vida, porém devido à grande disponibilidade de mão de obra os trabalhadores se sujeitaram às péssimas condições de trabalho e salários aviltantes. É nesse contexto social que os empregados começam a se organizar e surge, assim, a semente da atividade sindical em busca de melhores condições de trabalho. A sociedade visualiza a necessidade de mudanças, surgindo a preocupação com a justiça social, tornando-se a intervenção estatal inevitável.

Temos o primeiro passo para o surgimento e universalização dos chamados direitos sociais. Tais direitos estão inseridos em uma evolução, diria global, principalmente em resposta às atrocidades cometidas na Segunda Guerra Mundial, que impulsionou o que, doutrinariamente, se denomina dimensões de direitos. Estando os direitos sociais inseridos em tais dimensões.

Essa preocupação com a dignidade do homem e, o que nos interessa, com as condições do trabalho e com o salário, teve reflexo em todos os ordenamentos jurídicos dos países, é claro que muitas vezes em momentos distintos, e o ordenamento pátrio não ficou de fora.

Influenciado por tais correntes humanitárias o constituinte brasileiro, em nossa atual Lei Maior consagrou tais ideais, e conseqüentemente a nossa legislação infraconstitucional se viu permeada por princípios protetivos em relação ao salário. Podemos exemplificar com os princípios da inalterabilidade; intangibilidade e da irredutibilidade salarial; as regras que impedem a penhora do salário que, como já discutido em capítulo oportuno, tendem, segundo o caso concreto, a serem mitigadas; a preferência das verbas salariais na falência, entre muitas outras regras de proteção.

Em seguida, o presente trabalho, tratou de diferenciar duas expressões que causam muita confusão: “salário” e “remuneração”. Alguns tratam tais expressões com sinônimas, o que não é imperfeição técnica, porém deve ser deixado claro que estão sendo utilizadas dessa forma. Para aqueles que entendem de outra forma, tanto o salário quanto a remuneração teriam suas características próprias. Alguns consideram a remuneração como um gênero do qual o salário faz parte. Este seria o salário básico, e a remuneração seria o conjunto de parcelas salariais.

Também se preocupou, o presente trabalho, em diferenciar as diversas formas de salário existentes em nosso ordenamento jurídico, quais sejam: salário mínimo, salário normativo e piso salarial.

O salário mínimo, de forma sucinta, seria o patamar abaixo do qual não podem, os sujeitos da relação de trabalho, fixar qualquer quantia, sob pena de nulidade.

Já o salário normativo seria aquele oriundo do processo de dissídio coletivo, no qual estão envolvidos os sindicatos de trabalhadores e os empregadores ou o respectivo sindicato.

Com relação ao piso salarial, algumas considerações foram feitas: a primeira delas foi o fato de estabelecer a diferença entre o piso salarial fixado em acordo ou convenção coletiva, daquele fixado por lei Estadual.

O piso fixado em convenção coletiva seria o valor mínimo a ser recebido pelo trabalhador em decorrência da categoria a que pertence. E não se confunde com salário mínimo por ser este genérico, abrangendo todos os trabalhadores nacionalmente. Já aquele, como já estabelecido, fixa-se em decorrência da profissão do obreiro.

Finalmente, abordou-se o piso salarial estadual, ou seja, aquele fixado por lei estadual, graças ao permissivo constitucional.

Acerca de tal figura, surgiram inúmeras polêmicas, principalmente no que diz respeito a sua constitucionalidade. Polêmicas estas que achamos estarem agora dirimidas, uma vez que o piso salarial estadual tem previsão constitucional e se seguidas todas as exigências tanto da Lei Maior, quanto da lei complementar que o institui e regulamenta, não existe razão para se falar em

inconstitucionalidade.

Outro ponto discutido foi a possibilidade de, num aparente conflito entre o piso estadual e o fixado em convenção coletiva, ferirem-se alguns princípios básicos do Direito do Trabalho: o princípio da proteção, o princípio da prevalência da norma mais favorável. Tais considerações caem por terra pela simples análise da Lei Complementar nº 103, que é taxativa ao estabelecer que apenas seja aplicado tal piso se não houver convenção coletiva que já estabeleça valor para determinada classe.

Surgiu também a questão de que existindo convenção coletiva que estabeleça piso para certa categoria que seja menor que o piso salarial estadual, o primeiro deverá, mesmo assim, prevalecer? A resposta também se baseia na vontade do legislador, como já dito, pois a lei ao, taxativamente, estabelecer a prevalência do piso estabelecido em convenção, em detrimento ao outro, quis, sem sombra de dúvida, fortalecer a ação sindical, estimulá-la, pois é óbvia a maior proximidade da realidade de algo estabelecido por ambas as partes (trabalhadores e empresários).

E mais: para os empresários a negociação coletiva é ainda mais interessante, pois os empregados também farão concessões, o que não ocorreria com a simples aplicação do piso estabelecido pela lei estadual. Logo, existindo piso estabelecido em lei estadual superior ao estabelecido por convenção coletiva, é de interesse de todos que este último seja elevado, como bem defendeu o Governador José Serra, quando da instituição do piso salarial em nosso Estado.

Por todo exposto, vê-se a importância do tema abordado nesse trabalho, dadas a complexidade e problemáticas oriundas da aplicação de uma nova lei.

BIBLIOGRAFIA

ARISTÓTELES. **Política**. São Paulo: Martin Claret, 2004. 272 p. (Coleção a obra-prima de cada autor).

BARSALINI, Glauco et al. **Sociologia geral e do direito**. 2ª ed. Campinas – SP: Alínea, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992

BRASIL. **Código Tributário Nacional**. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1996. Dispõe sobre o sistema tributário nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei Complementar nº 103 de 14 de julho de 2000**. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial. Brasília, DF, 14 julho 2000.

BRASIL. **Lei nº 12.640 de 11 de julho de 2007**. Institui, no âmbito do Estado de São Paulo, pisos salariais para os trabalhadores que especifica, e dá providências correlatas. São Paulo, SP, 11 julho 2007.

BRASIL. **LEI Nº 12.967, DE 29 DE ABRIL DE 2008**. Revaloriza os pisos salariais mensais dos trabalhadores que especifica, instituídos pela Lei nº 12.640, de 11 de julho de 2007. São Paulo, SP, 29 de Abril de 2008.

BRASIL. **LEI Nº 15.826, DE 01 DE MAIO DE 2008**. Revaloriza os pisos salariais mensais dos trabalhadores que especifica, instituídos pela Lei nº 15.486, de 01 de maio de 2007. Paraná, PR, 01 de maio de 2008.

CARVALHO, Antonio F. Ferreira de. **Os pisos salariais estaduais**. Genesis: Revista de direito do trabalho, vol. 18, nº103, p.13-15, julho, 2001.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1951.

CHAMMÉ, Sebastião Jorge. Função social do direito. **Intertemas**. Presidente Prudente, ano 2, v. 2, p. 45 – 55, maio 2000.

COCCO, Giusepe. **Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização**. São Paulo: Cortez, 2000.

COTRIM, Gilberto Vieira. **Fundamentos da filosofia: história e grandes temas** . 15. ed., ref. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Salário: teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

DUARTE, Juliana Bracks. **Piso salarial: análise da constitucionalidade da Lei Estadual 3.496/2000, do Estado do Rio de Janeiro**. Síntese Trabalhista, vol. 12, nº 140, p. 114-116, fevereiro, 2001.

FILHO, Manoel Carlos Toledo; FRANCO JÚNIOR, Raul de Mello. **A constitucionalidade do piso salarial paulista e sua repercussão nas relações de trabalho**. 29 de agosto de 2007. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 9 de julho de 2008.

GIORDANI, Francisco Alberto M. P. O princípio da proporcionalidade e a penhora de salários – novas ponderações (água mole em pedra dura tanto bate até que fura). **Revista Ltr**. Vol. 72, nº 02. São Paulo: 2008.

KÜMMEL, Marcelo Barroso. Piso salarial estadual – implementação no estado de São Paulo. **Revista Ltr**. Vol. 72, nº 06. São Paulo: 2008.

LUCA, Carlos Moreira de. O salário mínimo nacional e o piso salarial estadual: aspectos jurídicos. **Genesis: Revista de direito do trabalho**, vol.15, nº 88, p. 509-512, abril, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17ª ed., atual. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Direito do Trabalho**. 19^a ed., atual. São Paulo: Atlas, 2004.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Direitos humanos provenientes de tratados: exegese dos §§1º e 2º do Art. 5º da Constituição de 1988. **Intertemas**. Presidente Prudente, ano 3, v. 4, p. 118 – 146, jun. 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

NETO, Carlos F. Zimmermann. **Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

PINSKY, Jaime (org.). **Práticas de cidadania**. São Paulo: Contexto, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. **Salário mínimo estadual?** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_20/artigos/AironSayao_rev20.htm. Acesso em: 9 de julho de 2008.

SANCHEZ, Cláudio José Palma. A insociável sociabilidade humana. **Intertemas**. Presidente Prudente, ano 7, v. 9, p. 64 – 71, nov. 2004.

SERRA, José. **Discurso do governador José Serra sobre o piso salarial**. 2007 Disponível em: <http://www.saopaulo.sp.gov.br/sis/lenoticia.php>. Acesso em 9 de julho de 2008.

SILVA, Maria Carmelita da Silva e. **Políticas públicas e renda no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2006.

SOUZA, Marcelo Agamenon Góes de. Controle de constitucionalidade preventiva. **Intertemas**. Presidente Prudente, ano 7, v. 9, p. 34 – 53, nov. 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____. **Direitos sociais na Constituinte**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. 2 v.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientação jurisprudencial nº 17, Seção Dissídios Coletivos**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/genep.html>. Acesso em 9 de julho de 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Precedente normativo nº 119**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/genep.html>. Acesso em 9 de julho de 2008.