

Resumo: O presente artigo visa discutir o piso salarial estadual, figura jurídica criada pela Lei Complementar 103/2000, que autoriza os Estados da federação a instituí-lo, através de lei de iniciativa do Poder Executivo estadual, e suas relações com outras espécies remuneratórias, de forma a verificar a obrigatoriedade de seu pagamento pelas empresas privadas e pelos poderes públicos.

Palavras chaves: salário – piso salarial – remuneração – piso salarial estadual - pagamento

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

Introdução

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

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

O presente artigo busca esclarecer as regras jurídicas^[1] incidentes sobre a nova modalidade contraprestativa, especialmente porque a doutrina trabalhista ainda não se debruçou sobre o tema, com raras e honrosas exceções, devido ao fato, especialmente, de que poucos estados adotaram o polêmico piso salarial.

1 Salário e remuneração

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

Salário é o valor estipulado em razão do tempo à disposição do empregador (salário por hora, dia, semana, mês), critério mais comum de aferição do salário; ou em razão da produção do empregado (nº de unidades produzidas, vendidas, etc), ou, ainda, através de critério misto, que harmoniza os dois anteriores (DELGADO, 2002, p. 83).

O salário é, portanto, fixado em razão do tempo ou da produção e pago pelo empregador. Uma dificuldade levou à criação de um outro conceito. As gorjetas não apresentavam as características de salário, tendo em vista que não eram pagas pelo empregador e nem fixadas em razão do tempo à disposição do empregador ou em razão da produtividade do empregado, mas sim da satisfação do cliente. Essa dificuldade de considerar a gorjeta como salário, levou o legislador a criar o conceito de remuneração^[3]. Assim, a remuneração foi definida como o salário mais gorjetas^[4], tendo em vista a importância econômica destas. A importância do conceito de remuneração está no fato de que é sobre ela que se recolhe Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (art. 15, Lei 8.036/90), contribuição previdenciária (arts. 20 e 28, da Lei 8.212/91), e se calcula outros direitos trabalhistas, como férias (art. 142, CLT) e décimo terceiro salário (art. 1º, § 1º, Lei 4.090/62).

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

Alguns benefícios não têm natureza salarial, não se incluindo na remuneração, como, por exemplo, ajudas de custo, diárias para viagem efetivamente utilizadas e participação nos lucros. Mais recentemente, em 2001, através da Lei 10.243, a legislação trabalhista foi alterada para retirar a natureza salarial de outros benefícios, que podem ser entregues ao empregado, sem que tenham natureza salarial, ou seja, não têm qualquer reflexo econômico em outros direitos trabalhistas, como o pagamento de uniformes e ferramentas, educação, transporte, assistência médica, seguro de vida e previdência privada (art. 458, §, 2º, da CLT, com redação da Lei 10.243, de 20 de junho de 2001).

2 Salário mínimo

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

De forma a intervir nessa determinação do salário, para evitar o aviltamento dos valores pagos como contraprestação, o legislador criou o salário mínimo, de modo que nenhum trabalhador venha a ganhar menos que esse valor estipulado por lei^[6]. O salário mínimo foi criado no final da década de 30, através da Lei 185/36 e do Decreto-Lei 399/38, ainda no século passado, tendo seus primeiros valores fixados pelo Decreto-lei 2.162, de 1º de maio de 1940. Seu valor era em média de 240 mil réis, porém, o país foi dividido em regiões e sub-regiões, fixando-se 14 valores diferentes de salário mínimo no país (BRASIL, 2000).

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

Em 1988, o salário mínimo foi previsto na Constituição Federal (Art. 7º, IV), com as seguintes características:

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

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

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

No ano de 2000 verificava-se que para cada real de aumento no salário mínimo ocorria um aumento de R\$ 200 milhões apenas nos gastos do Governo Federal (BRASIL, 2000). Deste total, cerca de 75% vêm do impacto sobre a previdência social, pois aproximadamente 65% dos benefícios pagos são no valor de um salário mínimo, correspondente a 35% do total dos valores dos benefícios (BRASIL, 2000).

O governo federal, para diluir a pressão por aumento no salário mínimo^[7], levou ao Congresso Nacional, no ano de 2000, projeto de lei complementar que permitia aos estados criarem pisos salariais, regulamentando o inciso V, do art. 7º, da Constituição Federal, que resultou na Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000.

3 O nascimento do piso salarial estadual: superação dos obstáculos constitucionais

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

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

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

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

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

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

[...]

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

[...]

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

Segundo Nascimento (1997, p. 130), “Piso salarial é o mínimo previsto para uma categoria através das convenções coletivas ou sentenças normativas^[8] e cuja tendência manifesta é substituir o salário profissional^[9] que vinha até agora sendo fixado por lei, o que não mais vem acontecendo”. Da mesma forma, embora reconhecendo algum dissenso doutrinário, Brandão (2004, p. 50) afirma: “Inexiste consenso quanto ao significado da expressão piso salarial, porém pode-se afirmar que se trata de *cláusula inserta em convenções coletivas e decisões normativas [...]*” (grifo nosso).

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

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

[...]

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

[...]

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

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

Na verdade, quando apresentado o Projeto de Lei Complementar 113, de 2000, que depois se converteu na Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000, criou-se um novo conceito de piso salarial, como aquele estipulado pelos estados para atingir determinadas categorias profissionais.

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

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

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

4 Principais aspectos do piso salarial estadual: obrigatoriedade

Segundo o art. 1º da Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000 (LC 103/2000):

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

nosso).

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

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

Mesmo que o piso salarial definido em acordo ou convenção coletivos seja inferior ao piso salarial estadual, deve a norma coletiva prevalecer, tendo em vista que a lei estadual somente se aplicará na falta do instrumento normativo. Pode parecer, aqui, que estaria sendo desrespeitado o princípio da proteção^[10], mais especificamente a sua regra de aplicação da norma mais favorável. Equivocam-se os que pensam desta forma. Perez Botija (apud LIMA, 1997, p. 75) enuncia a regra da seguinte forma: "En caso de pluralidad de normas aplicables a una relación de trabajo, se há de optar por la que sea más favorable ao trabajador". Para Lima (1997, p. 76), "Diante de um leque de normas sobre o caso em tela, o juiz elege aquela que for mais favorável ao operário, respeitando, contudo, o interesse social e em seguida o de classe".

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

Concessão pode ser feita a partir de uma interpretação literal do art. 1º, *caput*, da LC 103/2000, privilegiando a regra do *in dubio, pro operário*^[11]. Tal artigo não se refere a existência do piso normativo (piso salarial definido por Tribunal Trabalhista em decisão de dissídio coletivo). Assim, havendo a lei estadual e, ao mesmo tempo, sentença normativa a definir piso salarial, ambas aplicáveis a determinada categoria de trabalhadores, deve-se escolher aquele piso que é maior, pois certamente mais favorável ao trabalhador.

A LC 103/2000 autoriza que o piso salarial estadual seja estendido aos empregados domésticos (art. 1º, § 2º). A Lei Estadual que atualmente regula, no estado do Rio Grande do Sul, o piso salarial estadual (Lei 12.509, de 29 de maio de 2006) prevê o direito ao valor de R\$ 405,95 para o empregado doméstico^[12]. Como não se tem notícia de negociações coletivas que envolvam a categoria, donde, portanto, não resultam acordos coletivos ou convenções coletivas, a lei estadual é aplicável a todo os empregados domésticos.

Como se vê, não é uma opção dos empregadores domésticos (ou de qualquer empregador cujos empregados figurem na lei estadual e não tenham piso definido em acordo ou convenção coletiva) pagar o piso salarial, mas sim obrigação derivada de lei federal (LC 103/2000) combinada com a lei estadual em vigor.

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

O Estado do Rio Grande do Sul utiliza-se do artifício de dividir os destinatários da norma que fixa o piso salarial estadual em categorias, de acordo com a extensão e a complexidade do trabalho, respeitando a exigência do art. 7º, V, da Constituição. Isto ocorre desde a primeira lei, de 2001, e na edição de 2005 foi repetido, acrescentando-se uma nova categoria de profissionais: os "motoboys" (a lei de 2006 mantém este profissional como destinatário de um piso salarial no valor de R\$ 405,95).

A Lei Estadual 12.509, de 29 de maio de 2006, 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\$ 405,95 (quatrocentos e cinco reais e noventa e cinco 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\$ 415,33 (quatrocentos e quinze reais e trinta e três 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\$ 424,69 (quatrocentos e vinte e quatro reais e sessenta 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\$ 441,86 (quatrocentos e quarenta e um reais e oitenta e seis 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\$ 441,86 (quatrocentos e quarenta e um reais e oitenta e seis centavos), uma complementação mensal até o referido valor, na forma de parcela sobre o qual não incidirão quaisquer vantagens^[13]. 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.

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

A resposta é simples e pode ser encontrada na Lei 8.212/91 (custeio da previdência social). O artigo 20, quando trata da contribuição dos empregados, inclusive o doméstico, estabelece que a alíquota será aplicada sobre seu salário-de-contribuição mensal. O salário de contribuição mensal, segundo o art. 28 da mesma lei é, para o empregado a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, durante o mês; e para o empregado doméstico é a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Da mesma forma, quanto à contribuição do empregador, determina o art. 20 da Lei 8.212/91 ser a alíquota aplicada sobre o total das remunerações

pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados. Já o art. 24 estabelece que a contribuição do empregador doméstico é de 12% (doze por cento) do *salário-de-contribuição* do empregado doméstico a seu serviço.

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

Por fim é de se notar que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, situado em Porto Alegre, já vem decidindo de acordo com a lei estadual. Nasquelas 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:

DOMÉSTICA. DIFERENÇAS SALARIAIS. SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL [14]. Não tendo havido determinação do juiz de juntada da Lei Estadual nº 11.647, de 15-07-2001, 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 01-05-2001, quando do advento da Lei Estadual nº 11.647, que instituiu o piso salarial no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, nos termos da lei Complementar nº 103, de 14-07-2000. Recurso da reclamante provido (Número do processo: 00527-2003-821-04-00-0 (RO). Juíza relatora: REJANE SOUZA PEDRA. Data de Publicação: 27/05/2005).

PISO SALARIAL ESTADUAL [15]. Aplicável quando não fixado piso salarial por força de convenção ou acordo coletivo.- Lei Complementar nº 103/2000 e Lei Estadual nº 11.903, de 02 de maio de 2003. Recurso negado (Número do processo: 01219-2004-661-04-00-5 (RO). Juiz relator: PAULO JOSÉ DA ROCHA. Data de Publicação: 17/02/2006)

5 Considerações finais

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

Nos Estados que o instituíram (e não foram muitos até agora) os trabalhadores que não tiveram piso salarial previsto em acordo coletivo, convenção coletiva ou lei federal, e desde que pertençam a uma das categorias profissionais previstas em lei, terão direito ao piso salarial estadual. Porém, os acordos e convenções coletivos podem prever pisos salariais inferiores ao piso salarial previsto em norma estadual, não sendo desprestigiado o princípio da aplicação da norma mais favorável.

Neste caso, os sindicatos empresários talvez tenham até interesse maior em negociar as condições de trabalho, de modo a fixar pisos salariais em instrumentos coletivos inferiores aos previstos na lei estadual. Antes do advento do piso salarial estadual, quando o sindicato patronal se recusava a negociar condições de trabalho, os empregados tinham como lastro o salário mínimo, papel agora assumido pelo piso salarial estadual. Hoje a recusa à negociação pode ser um instrumento de pressão a favor dos trabalhadores, pois têm um valor de salários superior ao salário mínimo para manter-se em condições de igualdade na negociação coletiva.

Bibliografia BRANDÃO, Roberta Somavilla. **Lei complementar 103/2000: o piso salarial estadual frente ao pacto federativo**. Monografia de Graduação. Santa Maria: Centro Universitário Franciscano, 2004. BRASIL. Ministério da Fazenda. **Salário mínimo no Brasil: evolução histórica e impactos sobre o mercado de trabalho e as contas públicas**. Disponível em http://www.fazenda.gov.br/portugues/salariominimo/salario_evolucao.asp. Brasília: 2000. Acesso em 25.04.2006. CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na Constituição: direito individual**. São Paulo: LTr, 1989. V. 1. DELGADO, Mauricio Godinho. **Salário: teoria e prática**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. GOMES, Orlando. **O salário no direito brasileiro**. Ed. fac. sim. São Paulo: LTr, 1996. KÜMMEL, Marcelo Barroso. **Piso salarial estadual**. **Direito em Debate**, Ijuí, v. 25, p. 105-121, jan.-jun. 2006. LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1997. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria jurídica do salário**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 5. tir. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997. SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. **Notas:** [1] O assunto comporta análises a partir de várias perspectivas, especialmente do ponto de vista econômico, social e político. Este trabalho restringe-se à análise jurídica tendo em vista as limitações de espaço e de formação do autor. [2] A partir da análise dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), extrai-se os elementos necessários à configuração da relação de emprego, em torno dos quais há consenso doutrinário, pelo menos quanto à sua enumeração: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e *onerosidade*. Após demonstrar a natureza bilateral do contrato de trabalho, pois gera direitos e obrigações para ambas as partes, Gomes (1996, p. 15) afirma: "Da onerosidade essencial do *contracto [sic]* de trabalho resulta a presunção de que todo o trabalho deve ser retribuído. A prestação gratuita de serviço só é admitida excepcionalmente, para certos fins, não configurando uma autêntica relação de emprego, quebrado como fica o principal vínculo bilateral". [3] "O propósito do legislador foi o de solucionar o problema da natureza jurídica das *gorjetas [sic]*. Recebidas de terceiros não poderão a rigor, ser consideradas *salário*" (GOMES, 1996, p. 23). Na mesma linha de pensamento Nascimento (1997, p. 70-71) afirma que o legislador não quis das *gorjetas* o nome de salário. [4] CLT, art. 457: "Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as *gorjetas* que receber". [5] Súmula 354. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES - Revisão da Súmula nº 290 - Res. 23/1988, DJ 24.03.1988 - "As *gorjetas*, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado". (Res. 71/1997, DJ 30.05.1997). A contradição é posta em relação ao texto expresso do art. 457, *caput*, da CLT, reproduzido na nota anterior. [6] "O salário mínimo corresponde ao patamar abaixo do qual não pode prevalecer a vontade dos contratantes, sendo nula de pleno direito qualquer estipulação em contrário, mesmo advindo de instrumento de negociação coletiva" (SÜSSEKIND, 2001, p. 163). [7] Afirma Brandão (2004, p. 51), apoiada em Juliana Bracks Duarte: "As bases mínimas salariais são um tema que leva a população a uma constante discussão, tornando-se alvo de ataques políticos. Essa inconstância ocorre pelo fato de que a população, através dos poderes que lhe são conferidos pela Constituição Federal, tem cobrado do Governo um posicionamento mais maduro e rígido". [8] Piso (salarial) normativo é aquele fixado em sentença normativa, que decide um dissídio coletivo (DELGADO, 2002, p. 164). [9] "Por essa figura entende-se o piso salarial mínimo devido a trabalhadores integrantes de certas profissões legalmente regulamentadas [...]", conforme afirma Delgado (2002, p. 163). São exemplos desta modalidade contraprestativa os pisos fixados pela Lei 3.999/61 para médicos e pela Lei 4.950-A/65, para os engenheiros. Interessante notar que nos dois exemplos citados o salário profissional é fixado em unidades do salário mínimo, o que poderia, à primeira vista, parecer ferir o art. 7º, IV, *in fine*, da Constituição, que veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Entretanto, a jurisprudência do TST, direta (Orientação Jurisprudencial nº 71 da SDI - II) e indiretamente (Súmula 370), vem admitindo esta forma de estipulação do salário profissional. [10] Plá Rodríguez (1997, p. 42-65), após definir o princípio da proteção, identifica três formas de sua aplicação: a) Regra *in dubio, pro operário*; b) Regra da norma mais favorável; e c) Regra da condição mais benéfica. [11] Quando "[...] uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador" (PLÁ RODRIGUEZ, 1997, p. 43). Note-se que aqui está se falando de uma norma com mais de uma interpretação. [12] Desde a criação do piso salarial estadual no Rio Grande do Sul, em 2001, a categoria dos empregados domésticos foi contemplada com este direito, conforme se vê das Leis estaduais 11.647/2001; 11.787/2002; 11.903/2003; 12.099/2004; e 12.283/2005. [13] Art. 4º da Lei Estadual 12.509, de 29 de maio de 2006, que altera o *caput* do art. 1º da Lei Estadual nº 11.677, de 17 de outubro de 2001. [14] Note-se que, apesar de ter sido publicada a decisão em 2005, o acórdão peca pela imprecisão terminológica. [15] Neste caso, a técnica foi respeitada.