

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC
CURSO DE DIREITO

Roselene Beatriz Heringer

TRABALHO E PISO SALARIAL: DIGNIDADE E ACESSO AO MERCADO DE
TRABALHO

Santa Cruz do Sul
2022

Roselene Beatriz Heringer

**TRABALHO E PISO SALARIAL: DIGNIDADE E ACESSO AO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Neimar Santos da Silva.

Santa Cruz do Sul

2022

Dedico esse trabalho aos meus familiares, razão e esteio de toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter me oportunizado a vencer essa etapa primordial na minha vida acadêmica.

Agradeço, também, a toda a minha família, em especial ao meu cônjuge e aos meus filhos que me apoiaram durante todo o período acadêmico, e compreenderam a minha ausência enquanto estive me dedicando aos estudos e à pesquisa.

Estendo a minha gratidão, também, ao meu orientador, Prof. Ms. Neimar Santos da Silva, por sua colaboração e pelo inestimável incentivo na elaboração deste trabalho.

Por fim, agradecer esta instituição de ensino, essencial no meu processo de formação profissional.

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como tema, o piso salarial e a dignidade e acesso ao mercado de trabalho. O objetivo do presente trabalho, foi demonstrar que ainda existem várias categorias profissionais que não possuem piso salarial instituído por lei, acordo ou convenção coletiva do trabalho, ofendendo os princípios da proteção, valor social do trabalho e a dignidade humana. Pois, todo aquele que presta serviços a outrem, seja através da relação contratual de emprego, ou de trabalho, tem direito a receber remuneração condizente com suas atribuições profissionais. De início, esse trabalho traz uma prévia da origem e evolução histórica do direito do trabalho, além, do surgimento das relações de emprego. Após, será feita a distinção entre relação de emprego e relação de trabalho em relação às contraprestações dos serviços prestados. Além disso, será dedicado em um capítulo, o surgimento das entidades sindicais e suas prerrogativas, e outro, aos instrumentos normativos das convenções e acordos coletivos do trabalho, essências na resolução de conflitos trabalhistas. De forma ampla, será aprofundado o piso salarial nas relações de emprego, fazendo se uma prévia distinção entre piso salarial, salário mínimo e salário profissional, além das profissões regulamentadas. E ainda, será feito uma análise do piso salarial da mesma categoria profissional em âmbito regional e nacional, onde é possível averiguar grandes diferenças remuneratórias dependendo da região onde o profissional atua. Os princípios específicos do direito do trabalho e os constitucionais também serão analisados nesse trabalho, com destaque ao princípio da dignidade da pessoa humana, que é o epicentro de todo o ordenamento jurídico. E, por fim, analisar as posições do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em quais consequências resulta a inaplicabilidade do piso salarial instituído por lei, acordo ou convenção coletiva do trabalho.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Piso Salarial.

ABSTRACT

The present academic work has as theme the minimum salary and dignity and the access to the employment market. The objective of the present work was to demonstrate that many employment categories do not have a minimum salary established by law, in a collective bargaining agreement or collective work convention, providing the principles of protection, social value of work and human dignity. Since anyone who provides services to another person, being through a contractual work relationship, or employment relationship, has the right to receive remuneration matching one's professional attributions. At the beginning, the current work brings a preview of the origin and historic evolution of labor law, as well as, of the emergence of work relations. In the aftermath of, a distinction between work relationship and employment relationship will be made in relation to the fulfillment of the services required. In addition, a chapter will be dedicated to the appearance of the union centers and its prerogatives, and in another, to the normative instruments of the collective bargaining agreement and collective work convention, essences in labor conflicts resolution. In a broad way, the minimum salary in the work relationship will be detailed, being draw a distinction between minimum salary, minimum wage and professional salary, as well as regulated professions. Moreover, an analysis of the minimum salary of the same professional category on regional and national levels will be done, in where it is possible to ascertain great differences in payment depending of the region where the professional works. The specific principles of labor law and constitutional principles will also be investigated in this work, emphasizing the dignity of the human person, which is the center of the juridical order. And, finally, analyze the position of Superior Labor Court and of the Regional Labor Court of the 4th Region in which consequences the minimum salary established by law, in a collective bargaining agreement or collective work convention, is non-applicable.

Keywords: Minimum salary. Labor market dignity

SUMÁRIO

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 07 |
| 2 | A ORIGEM E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO | 09 |
| 2.1 | Aspectos históricos do Direito do Trabalho e o surgimento das relações de emprego..... | 09 |
| 2.2 | As diferenças entre as relações de emprego e as relações de trabalho em relação às contraprestações dos serviços prestados..... | 12 |
| 2.3 | Histórico do surgimento dos sindicatos e suas prerrogativas e a concentração de profissões pelo vínculo das atividades prestadas | 15 |
| 2.4 | O Papel das Convenções e Acordos Coletivos nos Contratos de Trabalho na regulação das condições de trabalho..... | 21 |
| 2.5 | As profissões regulamentadas..... | 26 |
| 3 | PISO SALARIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO..... | 30 |
| 3.1 | Diferenças entre piso salarial, salário mínimo, salário profissional | 30 |
| 3.2 | Ausência de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho, Piso Estadual (Regional) e Federal nas Relações Contratuais | 34 |
| 3.3 | As diferenças do Piso da mesma Categoria Profissional aplicadas em âmbito Estadual (Regional) e Nacional..... | 39 |
| 4 | PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO, PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS E SUA EFICÁCIA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO | 45 |
| 4.1 | Princípios que regem o direito do trabalho..... | 45 |
| 4.2 | Princípio da dignidade nas relações de trabalho..... | 49 |
| 4.3 | As posições do TST e TRT4 na inaplicabilidade do piso salarial..... | 53 |
| 5 | CONCLUSÃO..... | 59 |
| | REFERÊNCIAS | 63 |

1 INTRODUÇÃO

Versa o presente trabalho monográfico sobre o piso salarial e a dignidade e acesso ao mercado de trabalho. O objetivo desse trabalho, é fazer uma análise das diversas prestações de serviço exercidas por empregados, trabalhadores e profissionais que não tem garantia de piso salarial, e muitas vezes, não encontram amparo legal, buscando estabelecer uma correlação com as condições de trabalho daqueles cuja remuneração mínima da categoria profissional é regulamentada (piso salarial). No mais, tem como propósito, demonstrar que ainda há categorias profissionais que não dispõem de piso salarial definido em lei Federal, ou por Sindicatos através dos instrumentos normativos de acordo ou convenção coletiva do trabalho, apesar de os Estados e o Distrito Federal estarem autorizados a instituir piso para aquelas categorias profissionais, nos termos da Lei Complementar 103/2000. Sendo assim, a única garantia que o trabalhador tem ao ingressar no mercado de trabalho, é não receber salário inferior ao salário mínimo vigente, pois, é a contraprestação mínima devida e paga diretamente ao trabalhador, conforme preceitua o artigo 7^a, incisos IV e VII da Constituição Federal. Objetiva-se, assim, assinalar a necessidade de se estabelecer um piso salarial de acordo com as responsabilidades advindas do exercício da atividade contratada ao trabalhador para que, desta forma, ele tenha uma remuneração justa, compatível com sua experiência e capacidade laboral diante das atribuições profissionais desempenhadas.

O trabalho se baseou na análise de livros, artigos publicados em revistas jurídicas, sites, doutrina e jurisprudência, isso feito através do método dedutivo, histórico e axiológico, tendo como embasamento o entendimento dos mais diversos jurisprudências de renome.

A pesquisa foi elaborada estruturalmente em três capítulos. O primeiro capítulo é dedicado a origem e a evolução histórica do direito do trabalho, trazendo os aspectos históricos e o surgimento das relações de emprego apontando-se as diferenças havidas entre essas e as contraprestações dos serviços prestados. Não obstante, estuda-se a origem histórica dos sindicatos, suas prerrogativas, enquadramento na categoria profissional para os empregados e na categoria econômica para os empregadores, independentemente de desejo ou opção destes. Ainda, pauta-se o papel das Convenções e Acordos Coletivos para solução dos conflitos de trabalho e seus efeitos nos contratos de trabalho, diferenças e importâncias. Derradeiramente,

são identificadas as profissões regulamentadas, sua importância e diferença em relação às não regulamentadas.

No segundo capítulo, tratou-se do piso salarial nas relações de emprego. Nesse sentido, serão abordados os conceitos e as diferenças entre expressões que causam muitas dúvidas aos operadores do Direito e que, por vezes, são alvo de confusão, como piso salarial, salário mínimo, salário profissional, piso estadual (regional) e piso federal. Ainda, serão feitos apontamentos sobre o acordo e a convenção coletiva, bem como sobre as consequências de sua ausência na relação contratual. Por fim, algumas profissões, pertencentes a mesma categoria profissional, e seus respectivos pisos salariais serão analisados em diferentes âmbitos regionais.

No terceiro e último capítulo, serão analisados os principais princípios do direito do trabalho, os princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia nas relações de trabalho, com destaque no princípio da dignidade da pessoa humana que é considerado o epicentro do ordenamento jurídico. No mais, será feito um breve apontamento do conceito e funções dos princípios em geral, uma vez que, esse trabalho não tem a pretensão de se estender no assunto referenciado. Ainda, nesse último capítulo, elaborou-se um estudo jurisprudencial acerca do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em caso de inaplicabilidade do piso salarial. Nesse sentido, a inaplicabilidade do piso pode ser notado tanto nas profissões regulamentadas, como para as não regulamentadas.

2 A ORIGEM E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo, são analisados os aspectos históricos do Direito do Trabalho e o surgimento das relações de emprego, apontando-se as diferenças havidas entre essas e as contraprestações dos serviços prestados. Não obstante, estuda-se a origem histórica dos sindicatos, suas prerrogativas, enquadramento na categoria profissional para os empregados e na categoria econômica para os empregadores, independentemente de desejo ou opção destes. Ainda, pauta-se o papel das Convenções e Acordos Coletivos para solução dos conflitos de trabalho e seus efeitos nos contratos de trabalho, diferenças e importâncias. Derradeiramente, são identificadas as profissões regulamentadas, sua importância e diferença em relação às não regulamentadas.

2.1 Aspectos históricos do Direito do Trabalho e o surgimento das relações de emprego

Conforme Martins (2014), para se compreender o Direito do Trabalho, é imprescindível fazer um exame histórico sobre suas origens, evolução e aspectos políticos e econômicos.

Etimologicamente, segundo o referido autor, a palavra trabalho “vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.” Frisa-se que esta é a mesma concepção de Leite (2021, p. 38): “o trabalho na antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão *trabalho*, originada de *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravo”.

Várias são as formas de relação de trabalho que surgiram com o tempo, sendo a escravidão a primeira, regime no qual o escravo era considerado apenas uma coisa destituída de qualquer direito trabalhista destinada a realizar trabalhos braçais, considerados castigos, enquanto que os nobres se dedicavam à política.

Em um segundo momento, surge o feudalismo, organização social onde os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos não-livres mediante entrega de parte da produção rural aos senhores feudais (MARTINS, 2014). Através do regime de servidão, os senhores feudais protegiam militar e politicamente os obreiros em troca do trabalho obrigatório dos servos da gleba em suas terras e da

entrega da parte da produção (SARAIVA, 2009).

Posteriormente, surgem as corporações de ofício, relação de trabalho marcada em que figuravam três personagens distintos: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Visando estabelecer uma estrutura hierárquica, elas também regulavam a capacidade produtiva e regulamentavam a técnica de produção. Nesse modelo de trabalho que é o que mais se assemelha ao atual, os aprendizes trabalhavam a partir dos 12 ou 14 anos, em uma jornada de trabalho exaustiva que perpassava 18 horas diárias no verão.

Saraiva (2009, p. 30) aduz sobre:

Em função das cruzadas, pestes e invasões, os feudos se enfraqueceram, possibilitando a fuga dos colonos que se refugiavam nas cidades, onde passaram a procurar por trabalho e a reunir-se em associações semelhantes aos antigos modelos de *collega e ghildas*, juntamente com os artesãos e operários. Com o surgimento dessas associações, nascem, no século XII, as corporações de ofício, que se assemelhavam às empresas sob a direção e coordenação dos mestres, os proprietários das oficinas que detinham verdadeiro monopólio na exploração de determinada atividade, sendo vedado a qualquer outro trabalhador ou corporação, explorar a mesma atividade desenvolvida no mesmo território pelos mestres. Além dos mestres, na época, identificavam-se duas outras categorias de trabalhadores, quais sejam: os companheiros (também chamados de jornaleiros) e os aprendizes.

Já com a Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício foram extintas, porquanto incompatíveis com o ideal de liberdade do homem reconhecido com o advento dos direitos econômicos e sociais que impôs ao Estado o dever de buscar meios de subsistência aos trabalhadores desempregados.

No entanto, foi a Revolução Industrial, em 1760, que transformou o trabalho em emprego, remunerando os trabalhadores. Para Martins (2014, p. 06), “consta-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética.”

[...] o direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, como desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes (NASCIMENTO, 2012, p. 34).

Com o surgimento das máquinas a vapor, conforme Martins (2014), houve um grande crescimento das indústrias e um aumento significativo das contratações, comumente verbas e vitalícios ou enquanto o trabalhador, inclusive mulheres e

menores de idade, pudesse prestar serviços, implicando em verdadeira servidão. A jornada de trabalho era de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, sendo que as mulheres e os menores recebiam metade ou menos do valor que eram pagos aos homens.

Diante dessa precariedade, o Estado passou a intervir nas relações de emprego, visando o bem estar social e melhores condições ao trabalhador. Assim, a lei instituída passou a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que deviam ser respeitadas pelo empregador. Porém, o ente estatal não intervinha nas relações privadas, permanecendo a exploração do trabalhador devido ao baixo número de vagas e ao alto contingente de desempregados. “A história do direito do trabalho identifica-se com a história da subordinação, [...] a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico.” (MARTINS, 2014, p. 08).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que trouxe para as constituições a inclusão de preceitos relativos à defesa social da pessoa, normas de interesse social e garantias de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

A primeira constituição, conforme Martins (2014), foi a do México, instituída em 1917, que estabeleceu, entre outras garantias, jornada de trabalho de oito horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos, descanso semanal, direito de sindicalização e de greve.

A segunda Constituição foi a de Weimer, de 1919, que previu a participação e a representação dos trabalhadores na empresa, a criação de um sistema de seguros sociais, a permissão de trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.

No que concerne à história do Direito do Trabalho no Brasil, divide-se o período em três fases, conforme Leite (2021): a primeira fase deu-se entre o descobrimento e a abolição da escravatura; a segunda estendeu-se da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; enquanto que a terceira, iniciada na Revolução de Trinta, permanece até hoje.

Foi a partir da terceira fase da Revolução de Trinta que se iniciou a fase contemporânea do direito do trabalho no nosso país, período marcado por fatores externos e internos. Os primeiros surgiram devido às transformações que ocorreram na Europa, como a proliferação de institutos legais de proteção ao trabalhador, e o ingresso do país na Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado

de Versalhes em 1919. Já os segundos decorrem de movimentos operários influenciados por imigrantes europeus, do surto industrial e da política de Getúlio Vargas, época em que foi criada a justiça do Trabalho, outorgada em 01 de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio de Decreto-Lei n. 5.5452/1943.

Conforme Leite (2021, p. 37-38.) “a CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um decreto lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual, ou intelectual [...]”. No mais, foi a Constituição de 1934 a primeira a versar sobre direitos trabalhistas no país, sendo que, na Constituição de 1988 é que se inaugurou uma nova página na história do Direito do Trabalho, tendo em vista a previsão expressa dos direitos sociais.

Vários são os dispositivos versando sobre direitos trabalhistas individuais e coletivos, sendo que a dita Carta Magna consagra o Direito do Trabalho como sendo um direito social, e o adiciona ao título de “direitos e garantias fundamentais.” (LEITE, 2021, p. 40).

Corroborando Martins (2014, p. 12):

Trata o art. 7^a da Constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8^a versa sobre o sindicato e suas relações. O art. 9^a especifica regras sobre greve. O art. 10^a determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o art. 11^a que as empresas com mais de 200 empregados são asseguradas a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador.

Assim, embora a relação de trabalho tenha a sua origem na escravidão, urge ressaltar que, ao longo dos anos, o Direito do Trabalho passou por várias fases e transformações devido à combinação de fatores sociais, econômicos e políticos. Somente com a Revolução Industrial é que esse ramo jurídico ganhou um novo formato, com novas facetas decorrentes da evolução tecnológica e do constante processo de globalização que culminaram em uma conquista irrevogável dos trabalhadores (MARTINS, 2014).

2.2 As diferenças entre as relações de emprego e as relações de trabalho em relação às contraprestações dos serviços prestados

Conforme Vecchi (2009), é preciso fazer a distinção entre as relações de

emprego e as relações de trabalho. A relação de trabalho pode ser considerada gênero da qual a relação de emprego é espécie, sendo a primeira mais abrangente que a segunda. Pode-se dizer que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, uma vez que essa exige alguns requisitos não necessários àquela. Aduz Barros (2010) que tanto a relação de emprego, como a relação de trabalho são modalidades de natureza jurídica, isto é, disciplinadas pelo direito.

Discorrem Leite (2020) e Vecchi (2009) que existem duas teorias para explicar a natureza jurídica da relação de emprego: a teoria contratualista e a teoria anticontratualista. A teoria contratualista, segundo os autores, possui natureza jurídica contratual, isto é, depende da manifestação de vontade das partes. A anticontratualista, por sua vez, independe de contrato entre empregado e empregador, sendo que os defensores desta teoria substituem a expressão contrato de trabalho por relação de trabalho.

Aduz Vecchi (2009, p. 342-343):

Segundo Nascimento, ainda, a CLT, em seu art. 442 adotou uma posição intermediária entre contratualismo e anticontratualismo, pois a disposição indica uma conotação contratualista ao aludir ao acordo tácito ou expresso, e uma fisionomia anticontratualista, de feição institucionalista, com a alusão à relação de emprego. O autor sustenta que a relação de emprego tem natureza contratual, pois ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade, apesar da escassez de empregos.

Ainda, aduz Leite (2020) que o contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador é um negócio jurídico que cria a relação de emprego, pois possui natureza jurídica contratual, e livre manifestação de vontade entre as partes. Porém, faz distinção entre contrato de trabalho e relação de emprego, tendo em vista que a última resulta de um contrato, ao contrário da primeira.

Vecchi (2009), por sua vez, define que a distinção entre contrato de trabalho e relação de emprego está na forma pelo qual nasce o vínculo: um vem de um acordo de vontades enquanto que o outro nasce de qualquer ato que faça com que o empregado preste serviços ao empregador.

Os artigos 2º, 3º e 442 da CLT trazem os critérios essenciais para a caracterização de relação de emprego:

[...] Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a

prestação pessoal de serviços.

[...] Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (VECCHI, 2009, p. 352).

Para que ocorra relação de emprego, devem estar presentes cumulativamente todos os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT, sob pena de, na ausência de um deles, restar caracterizada a relação de trabalho. Assim, são elementos essenciais à caracterização da relação de emprego a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação hierárquica ou jurídica, e a onerosidade, conforme entendimentos recentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Não comprovada a prestação de serviços nos moldes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, não há suporte fático e legal para o reconhecimento do vínculo de emprego (BRASIL, 2020, <https://www.trt4.jus.br>).

Faxineira. O contexto probatório revela a ausência dos requisitos configuradores da relação de emprego (BRASIL, 2020, <https://www.trt4.jus.br>).

Admitida a prestação de serviços em favor da reclamada, e não se desincumbindo do ônus de comprovar que esta se deu de forma autônoma mediante pessoa jurídica, impõe-se o reconhecimento de que a relação havida entre as partes era de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Sentença mantida (BRASIL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).

Para Barros (2010, p. 221) “existem relações de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho *stricto sensu*. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros.”

A relação de trabalho exige a análise e leitura do art. 114 da Constituição Federal de 1988, que traz a distinção entre a relação de trabalho e relação de emprego. Mesmo antes da entrada em vigor da emenda constitucional n. 45/2004 já havia no ordenamento jurídico hodierno distinção entre uma e outra (LEITE, 2020).

Relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art114), bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7ª XXXIV). A expressão relação de trabalho está prevista expressamente no novel art. 114 da CF (com redação dada pela EC45/04), incs. I, VI, VII e IX, segundo os quais, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar. [...] (LEITE, 2020, p. 198).

Em síntese, convém ressaltar que o empregado é tutelado pelo direito do

trabalho, ou seja, é sujeito de direitos trabalhistas desde que o contrato firmado possua todos os elementos essenciais dos artigos 2º e 3º da CLT, sendo de competência da Justiça do Trabalho dirimir todos os conflitos que surgirem entre empregado e empregador. Aos demais trabalhadores que não se enquadrarem na lei trabalhista, será de competência da Justiça Comum resolver eventuais conflitos. Mesmo que a Emenda Constitucional n. 45/2004 tenha trazido mudanças significativas para Justiça do Trabalho, ampliando sua competência, é preciso analisar caso a caso de forma individual, observando as disposições legais do ordenamento jurídico pátrio (LEITE, 2020).

2.3 Histórico do surgimento dos sindicatos e suas prerrogativas e a concentração de profissões pelo vínculo das atividades prestadas

O surgimento dos sindicatos somente se deu após a Revolução Industrial. Antes, eram as associações vistas como organizações que regulamentavam as profissões existentes naquela época.

Conforme o doutrinador Martins (2014), o berço do Sindicalismo foi a Inglaterra, onde, em 1720, foram formadas associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, inclusive limitação de jornada de trabalho. No mais, a criação livre dos sindicatos somente ocorreu em 1906, sendo considerado este como um órgão de luta de classes.

Apesar da liberdade de criação dos sindicatos, alguns países, como a Alemanha, optaram em manter as associações, admitida pela Constituição de Weimer em 1919. A Itália optou pela criação do sindicato, submetido aos interesses do Estado, mas não proibia a criação de associações. No Brasil, o sistema sindical era obrigatório, organizado estatalmente por categoria profissional ou econômica, e dividido em bases territoriais, em que apenas um tinha o direito de exercer suas atividades representativas (MARTINS, 2014).

A liberdade sindical, que já era um dos postulados básicos da OIT, só foi adotada com a Convenção n. 87, após a Segunda Guerra Mundial, em conferência realizada em 1948 em São Francisco, nos Estados Unidos da América. Essa norma internacional trouxe os princípios basilares da liberdade e da proteção do direito sindical, que não são aplicados no Brasil, em virtude de a atual constituição estabelecer a existência de sindicato único, por categoria e contribuição sindical. No

entanto, o Estado Brasileiro adotou a Convenção n. 98 da OIT, que foi aprovada por decreto legislativo e trouxe regras gerais a respeito de interferências recíprocas entre trabalhadores e empregadores (MARTINS, 2014).

Preliminarmente, deve-se asseverar que a Constituição Federal ampliou substancialmente a liberdade sindical, proibindo categoricamente a interferência e a intervenção do Estado na organização das instituições sindicais, conceito legal que está disposto no art. 511, da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>):

[...] É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. [...].

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

No regime jurídico infraconstitucional anterior ao da Constituição Federal de 1988, as instituições sindicais, tanto as profissionais como as econômicas, só poderiam ser criadas se já existisse categoria profissional ou econômica definida pelo Estado. Hoje, vige o princípio da independência estatal, consolidado no art. 8º, inciso I da Carta, que assim preceitua: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.com.br>).

O Estado também não tem a obrigação de assegurar receitas ao sindicato, devendo estas serem obtidas através de contribuições extraordinárias, provenientes de agremiações e dos associados. Porém, é dever do Estado apoiar o sindicato, reconhecendo a sua liberdade de criação e importância à garantia dos direitos trabalhistas.

A organização sindical pode ocorrer por meio de grupo de empresas, categorias e profissões, com territorialidade em âmbito municipal, distrital, estadual ou nacional,

desde que trate, somente, sobre questões de cunho profissional ou econômico, não sendo permitido, portanto, qualquer interferência política.

Ressalta-se que o inciso II do art. 8º do texto constitucional veda, expressamente, a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. Ademais, a CLT também faz referência no que diz respeito a unicidade sindical conforme pode ser visto no caput dos artigos 516 e 517 da referida lei.

Art. 516. Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais. (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>).

É preciso ressaltar que cabe aos trabalhadores e empregadores definirem a base territorial do sindicato, sem qualquer interferência do Poder Público, pois o sindicato é considerado pessoa jurídica de direito privado (MARTINS, 2014).

Outro fator importante em relação ao Sindicato é em relação à liberdade sindical individual e a negociação coletiva. Neste sentido, a Constituição Federal (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>), em seu art. 8º, inciso, V, dispõe que: “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Desta forma, o empregado pode ou não filiar-se livremente a entidade assim como pode dela livremente retirar-se a qualquer tempo. Em relação à negociação coletiva, dispõe o inciso XXVI, do art. 7º da Constituição Federal que serão reconhecidas as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Os acordos coletivos podem ser celebrados pelos sindicatos profissionais com uma empresa ou mais de uma empresa, conforme consta no art. 611, § 1º, da CLT.

Além disso, o art. 7º da Constituição Federal prevê a possibilidade de redução de salários (inciso VI) e a redução ou compensação da jornada de trabalho, desde que seja mediante negociação coletiva (inciso XIII). Não obstante, o art. 8º da Carta Magna menciona a obrigatoriedade do sindicato na participação das negociações coletivas (inciso VI), dispondo que a ele cabe a defesa dos direitos e interesses

coletivos ou individuais da categoria, judicial ou extrajudicialmente (inciso III).

A Constituição Federal hodierna ainda traz, em seu art. 114, §§ 1º e 2º (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>):

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

O sindicato tem como prerrogativas a defesa dos interesses coletivos ou individuais, em prol dos empregados, ou empregadores e ainda, a representação dos associados e das categorias profissionais. Além disso, tem status de pessoa jurídica de direito privado, sendo que o Estado exige que a sua inscrição seja formalizada no Ministério do Trabalho, a fim de garantir personalidade jurídica, sindical e representatividade da categoria.

Hoje, pode-se dizer que o Sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção no Sindicato (art. 8º, II, da Constituição). Não se pode dizer que o Sindicato tem natureza pública, pois o próprio caput do art. 8º da Constituição dispõe que é livre a associação profissional ou sindical. O Sindicato faz normas coletivas, como as convenções e acordos coletivos, que não tem natureza pública, mas privada. [...] (MARTINS, 2014, p. 791).

O sindicato, conforme já mencionado acima, representa as categorias profissionais e econômicas, por isso é feito sob o sistema de categoriais, entendimento esse que decorre do disposto nos incisos II, III, e IV do art. 8º da Constituição Federal (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>), com a seguinte redação:

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Em consonância ao texto constitucional, o art. 570 da CLT, que traz a mesma previsão quanto à organização dos sindicatos por categoria econômica para os empregadores e categoria profissional para os empregados, independente, portanto, do desejo do empregador ou opção do empregado (MARTINS, 2014).

O conceito legal de categoria profissional, como referido precedentemente, está consignado no § 2º do art. 511 da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>), que assim dispõe:

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional [...].

No mais, existem as categorias diferenciadas, conforme previsto no § 3º do art. 511 da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>): “[...] Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singular [...]”.

Com a redação do dispositivo legal suprarreferido, a categoria profissional diferenciada é aquela em que há empregados que exercem atividade profissional e função diferente dos demais empregados de uma mesma empresa, por força de estatutos profissionais especiais ou, em consequência de condições de vida singulares. Por isso, são amparados por regulamentações e normas específicas que lhes facultam celebrar convenções ou acordos coletivos próprios, preponderantemente diferentes do previsto para a categoria da empresa.

As empresas que possuem como empregados trabalhadores de categorias diferenciadas devem respeitar as normas coletivas dessas categorias, desde que tenham participado das negociações coletivas, por si mesmas ou por intermédio de seu sindicato. Caso contrário, deverá ser seguida a convenção coletiva do sindicato dos empregados que exercem a sua atividade preponderante.

Dessa mesma forma, forte na Súmula n. 374, o Tribunal Superior do Trabalho determinou que uma parte “não pode ser obrigada a cumprir as normas coletivas do sindicato representante de categoria econômica diferenciada, quando não tiver participado delas – seja diretamente, seja por meio da sua entidade de classe” (BRASIL, 2014, <https://tst.jusbrasil.com.br>).

Neste diapasão, nota-se que a Constituição Federal de 1988, mesmo inovando, adotou a unicidade sindical, não impedindo a existência de categorias profissionais diferenciadas. Como categorias profissionais diferenciadas previstas em nossa legislação trabalhista pode-se elencar, entre várias outras, a profissão de aeronauta; professor, publicitário; relações públicas; músico e técnico de segurança do trabalho.

Conforme preceitua a OJ-SDI 1 do TST nº 55, os empregados que são membros de categoria profissional diferenciada, cujos sindicatos obtiveram direitos específicos para os respectivos representados, não podem passar a usufruir de outros direitos que não decorreram da negociação entre estes sindicatos e o respectivo empregador.

Sendo assim, por tais razões, e pelo fato de os profissionais liberais possuírem estatuto profissional específico, bem como condições de vida singulares, nos termos do art. 511, § 3º da CLT, conclui-se que também constituem os mesmos, categorias profissionais diferenciadas. (PÉCORA, 2015, <https://vitorpecora.jusbrasil.com.br>).

O entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região:

O enquadramento sindical é feito, em regra, de acordo com a atividade econômica preponderante da empresa, exceto em se tratando de profissionais pertencentes a categorias diferenciadas, conforme estabelece o art. 511, § 3º da CLT (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>). Não comprovado que o reclamante, contratado como Agente de Portaria, desempenhava a função de vigilante, não são devidas as diferenças salariais postuladas (RIO GRANDE DO SUL, 2020, <https://www.trt4.jus.br>).

Já o enquadramento sindical ocorre conforme a atividade exercida pelos trabalhadores e empregadores na modalidade categoria econômica e profissional, consoante previsto nos artigos 570 a 577 da CLT (MARTINS, 2014). Assim, verifica-se que mesmo na atualidade, para fazer o enquadramento sindical ainda é levado em conta, primeiramente, a atividade preponderante do empregador/empresa, com exceção para as categorias diferenciadas para as quais não se considera isso, mas sim, a profissão do trabalhador.

A contribuição sindical deve obedecer a regra dos parágrafos do art. 581 da CLT, em que o enquadramento é feito de acordo com a atividade preponderante do empregador pertencente ao grupo. Já o reajuste salarial deve observar a categoria profissional em que estiver enquadrado o empregado dentro da empresa em que trabalhe (MARTINS, 2014).

Outrossim, conforme determina a alínea b do art. 514 da CLT, é dever do sindicato manter assistência judiciária aos associados, independente do salário

auferido, prestando assistência judiciária em juízo para aqueles que comprovarem não possuírem condições econômicas para ingressar com ação.

Ainda, o art. 18 da lei de n. 5.584/70 dispõe que essa assistência será prestada pelo sindicato ainda que o trabalhador não seja sócio dele (MARTINS, 2014). Para Barros (2010), a entidade sindical tem como prerrogativa representar os interesses da profissão liberal ou da categoria, ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida perante as autoridades administrativas e judiciárias.

Por fim, todo aquele empregado que quiser fazer parte da administração sindical, terá proteção prevista em lei, para que desta forma possa desempenhar melhor suas funções. Se eleito, não poderá ser impedido pelo empregador de exercer sua função sindical, e no exercício de seu mandato, lhe será concebida licença não remunerada, além de outras prerrogativas dispostas no art. 543 da CLT (MARTINS, 2014).

2.4 O Papel das Convenções e Acordos Coletivos nos Contratos de Trabalho na regulação das condições de trabalho

O nascimento das convenções coletivas de trabalho ocorreu principalmente na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, difundindo-se após, pelos países industrializados. As convenções coletivas de trabalho foram reconhecidas constitucionalmente, no Brasil, em 1934, e, a partir de então todas as demais constituições brasileiras trataram do assunto. Os acordos coletivos de trabalho somente foram reconhecidos com a Constituição Federal atual, porém, na prática já aconteciam desde o decreto n. 229/67.

Com a Constituição de 1988, art. 7º, XXVI, as convenções e os acordos coletivos de trabalho passaram a serem reconhecidos pelo Estado e a constituir norma de natureza constitucional no nosso ordenamento jurídico (MARTINS, 2014).

Preliminarmente, antes de iniciar a pesquisa sobre os instrumentos da convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, é preciso asseverar que há a Negociação Coletiva de Trabalho, que é definido como um instrumento procedimental necessário para se chegar à contratação coletiva.

[...] constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal- autônoma ou heterônoma –que solucionará o conflito coletivo de trabalho. [...] A rigor, da negociação coletiva não resulta uma lei (à exceção do setor público, ante o princípio da legalidade), e sim um acordo coletivo ou convenção coletiva, ou,

ainda, uma sentença arbitral ou, no caso brasileiro, uma sentença normativa [...] (LEITE, 2021, p. 887).

Convenção coletiva de trabalho para Martins (2014, p. 910) “é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis [...] às relações individuais de trabalho.” Já para Leite (2021, p. 905), “a convenção coletiva de trabalho constitui direito social fundamental dos trabalhadores, sendo reconhecida no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.”

Ademais, conforme Martins (2014, p. 908), a recomendação 91 da OIT, de 1951, define a convenção coletiva como:

Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador ou vários empregadores de um lado, e do outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores que devem ser devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional.

Neste diapasão, é cristalino a definição dada pelo art. 611 da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>):

[...] Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já o acordo coletivo de trabalho, conforme aduz Martins (2014, p. 910), “é o negócio jurídico entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas pertencentes à categoria econômica sobre condições de trabalho.” O art. 611, § 1º da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>) discorre sobre o acordo:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho [...].

No entanto, a convenção, assim como o acordo coletivo têm em comum estabelecer condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos empregados, gerando efeito normativo. A diferença entre esses dois instrumentos normativos está relacionada aos sujeitos envolvidos na relação e a sua abrangência:

enquanto que na convenção há as figuras representativas do sindicato da categoria profissional e do sindicato da categoria econômica, no acordo coletivo existe a figura do sindicato profissional negociando com uma ou mais empresas.

Além disso, a convenção coletiva é aplicável à categoria, enquanto que, o acordo coletivo é aplicável aos empregados da empresa ou às empresas acordantes, podendo-se dizer que ele é uma espécie da convenção coletiva de trabalho (MARTINS, 2014).

Para Barros (2010), as convenções e os acordos são fontes autônomas, peculiares ao Direito do Trabalho. A convenção coletiva tem como principal papel representar ajustes celebrados entre entidades sindicais de categoria econômica e profissional de qualquer grau, estabelecendo novas condições de trabalho com eficácia *erga omnes*.

As negociações celebradas nas convenções coletivas de trabalho têm efeitos que se estendem a todas as categorias profissionais e econômicas, independentemente de serem ou não associadas das entidades sindicais. Por outro lado, os acordos coletivos têm eficácia interpartes, isto é, ajustes firmados entre empregados assistidos pelo seu respectivo sindicato e o seu empregador.

Ademais, a intervenção sindical nas negociações coletivas é obrigatória, conforme preceitua o art. 8, inc. VI, da Constituição Federal. Porém, menciona Leite (2021) que o Tribunal Superior do Trabalho tem considerado válido o acordo coletivo firmado entre empresa ou empresas com seu empregado, sem a presença da entidade sindical, desde que tenha sido observado o procedimento consolidado no caput do art. 617, §§ 1º e 2º da CLT, que assim preceitua:

[...] Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica [...].

[...] Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assume a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final [...].

[...] Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612 [...]. Ademais, se o sindicato se recusar por escrito a participar das negociações, caberá ao judiciário, se provocado apreciar e

julgar a validade das cláusulas inseridas, posterior ao acordo coletivo de trabalho sem a participação da entidade sindical (MARTINS, 2021, p. 914).

Os acordos e convenções coletivas do trabalho são formas de resolução de conflitos, regulamentada não só na CLT, em seus arts. 611 a 625, como também, na Constituição Federal. O art. 7º, inciso XXVI, traz o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, enquanto que o § 2º do art. 114 da Constituição permite o ajuizamento de dissídio coletivo, quando qualquer das partes recusar-se à negociação coletiva ou a arbitragem. Nesse caso, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito desde que respeite as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, assim como as que foram convencionadas anteriormente (LEITE, 2021). No mais, a recomendação n. 91 da OIT pode ser usada para resolver conflitos e promover a justiça social.

Em relação à aplicabilidade dos instrumentos supra, a lei será hierarquicamente superior, salvo se aqueles forem mais benéficos para o empregado, pois é dever do legislador aplicar o princípio da norma mais favorável.

Martins (2014) aduz que não existe hierarquia entre convenção e acordo coletivo, pois, ambos estão num mesmo plano, porém, atuam em campos distintos. Enquanto que a convenção tem validade para as categorias, o acordo coletivo tem atuação do sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas da categoria econômica.

Faz-se necessário uma ressalva em caso de conflitos entre as duas normas: com a reforma trabalhista em 2017, houve várias mudanças nos dispositivos de lei. O art. 620, por exemplo, foi modificado, passando a prever que, em caso de conflitos entre a convenção e o acordo, não será aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, devendo o intérprete aplicar como regra o acordo coletivo.

A CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>), no aludido art. 613, estatui o conteúdo das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, assim dispendo:

- I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

A norma coletiva, conforme traz Martins (2014), para ter validade jurídica deve necessariamente ser escrita, consoante preceitua o parágrafo único do art. 613 da CLT, não se admitindo, portanto, que seja verbal, como é permitido nos contratos de trabalho. Assim, a norma coletiva que não for formalizada será considerada nula, uma vez que é preciso que haja publicidade, de modo que toda a categoria dela possa ter conhecimento, nos termos do art. 614, § 2º, da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>):

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste art. [...].

Já o prazo máximo de validade das convenções e dos acordos coletivos é de dois anos, conforme dispõe o § 3º do art. 614 da CLT (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>): “[...] não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade” [...]

Diante disso, Leite (2021, p. 911) afirma que “assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.”

Outrossim, é preciso observar a predominância do acordado sobre o legislado, inovação trazida com a reforma trabalhista em relação aos acordos e convenções coletivas.

Neste sentido, cabe verificar que a Lei n. 13.467/2017 alterou substancialmente o princípio da Supremacia das Normas de Ordem Pública, prevalecendo o que ficar convencionado em negociações trabalhistas em detrimento da lei, quando dispuserem sobre a jornada de trabalho; banco de horas anual; intervalo intrajornada (respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas); adesão ao Programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado; identificação dos cargos enquadrados como funções

de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévias da autoridade competente; prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Assim, o art. 611-A elenca um rol de direitos que podem ser modificados ou extintos com as convenções e acordos trabalhistas, esse rol não é taxativo, mas apenas exemplificativo. Importante salientar que a regra tem ressalvas, com limitações quanto aos assuntos passíveis de negociação, que estão elencados no art. 611-B da CLT, que são direitos considerados essenciais e fundamentais, por isso não podem sofrer modificações, sob pena de ser ato ilícito (LEITE, 2021).

2.5 As profissões regulamentadas

Primeiramente, convém ressaltar que todas as profissões, regulamentadas ou não, são dotadas de direitos e deveres perante o seu empregador e a sociedade, e de certa forma, amparadas por legislação, como a CLT e a Constituição Federal. No entanto, as profissões regulamentadas, ao contrário das não regulamentadas, são aquelas que só podem ser exercidas por aqueles trabalhadores que estejam qualificados, segundo as normas da profissão, com um curso técnico ou diploma superior. Para estas profissões, há fixação de piso salarial, jornada de trabalho, adicionais, entre outros benefícios. Isso quer dizer que, em qualquer local em que o profissional atue, existe uma lei que o ampara e normatiza a sua ocupação (SIMÕES, [2019?]).

De acordo com o portal da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), órgão integrante do Ministério do Trabalho, há hoje 68 profissões regulamentadas no Brasil. A primeira profissão a ser regulamentada foi a de Leiloeiro, o que se deu por meio de decreto legislativo em 1932. Em seguida, regulamentou-se a profissão de Contador, em 1946. Na década seguinte foram regulamentadas a profissão de Economista, em 1951, e de Médico, em 1957 (REVISTA ANALYTICA, [2020?], <https://revistaanalytica.com.br>).

A Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) é uma lista de profissões que seguem regulamentações específicas. Surgida em 1917, ela tem convênio firmado com as Organizações das Nações Unidas (ONU), com intermédio da OIT, e baseia-se na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO), de 1968. Organiza-se conforme a “ocupação” e o “emprego ou situação de trabalho”, sendo regida pela portaria de n. 397/2002.

O que faz com que certas profissões estejam incluídas nessa classificação CBO, é o fato de serem regulamentadas, ou seja, são regidas por determinadas leis que regulam o exercício da profissão, a relação de trabalho e oferece outras providências como os direitos e deveres da função. São regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) – assim como as não regulamentadas – e exigem formação específica ou superior (SIMÕES, [2019?]).

As profissões regulamentadas têm como ponto positivo a submissão ao piso salarial, que garante a remuneração pelo mínimo garantido, conforme a lei aplicável. Logo, quando direitos e deveres são definidos em lei, fica mais fácil a relação de emprego e a garantia de que nenhuma das partes seja lesada, seja por parte do contratante ou do contratado.

Várias são as profissões regulamentadas e assim definidas como categorias profissionais diferenciadas, consoante preceitua o § 3º do artigo 511 da CLT. Entre elas, pode-se destacar a profissão de advogado, regulamentada pela lei 8.906/94, chamada de Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil. Todavia, mesmo que o advogado exerça a sua função na condição de empregado, a sua conduta deve sempre ser guiada pela ética (LEITE, 2021).

É dizer, seja autônomo, seja empregado, o advogado “deve proceder de forma que o torne merecedor de respeito e que contribua para o prestígio da classe e da advocacia (art.31) Para tanto, “no exercício da profissão, deve manter a independência em qualquer circunstância”, (art. 31 § 1º) sendo obrigado a cumprir rigorosamente os deveres consignados no Código de Ética e Disciplina (art.33) (LEITE, 2021, p. 341).

Frisa-se que o advogado empregado possui duas condições especiais outorgadas pelos artigos 19 e 20 do Estatuto da OAB: uma se refere ao seu salário mínimo, e a outra à sua jornada de trabalho. Em relação ao primeiro item, o EOAB determina que a fixação do salário mínimo do advogado empregado se dará em sentença normativa, salvo se acordada em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Relativamente à jornada, estabelece o limite de 4 h diárias e 20h semanais (LEITE, 2021).

Outra profissão que está devidamente regulamentada é a de Bancário, com jornada de trabalho diária e semanal prevista nos artigos 224 a 226 da CLT, sendo o sábado dia útil em que este profissional não trabalha, nos termos do artigo 1º da lei 4.178/62. A atividade do bancário é considerada uma profissão penosa, devido à complexidade das tarefas diárias a serem realizadas, que trazem como consequência um desgaste físico e psíquico maior em virtude dos esforços repetitivos. Diante disso, o legislador estabeleceu, através do art. 224 da CLT, a redução na jornada de trabalho dos bancários, que não podem exceder a seis horas diárias, ou seja, trinta horas semanais, com intervalo de 15 minutos, se delimitando excepcionalmente a oito horas diárias, exceto se exercerem atividade de confiança, como direção, gerência, fiscalização ou chefia. Nessa hipótese, eles não gozam de proteção especial, mas terão que receber uma gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo, conforme § 2º do artigo 224 da CLT (LEITE, 2021).

A profissão de jornalista também possui legislação própria, sendo considerada uma atividade que requer intenso esforço mental, por isso, tem proteção maior. Inicialmente, essa profissão foi regulada pelos artigos 302 a 316 da CLT. Porém, com o tempo, vários decretos e leis foram editados em prol dessa profissão, prevista na Constituição Federal, com jornada de trabalho não superior a cinco horas diárias ou noturnas, que poderá ser prorrogada com duração de sete horas, desde que por acordo escrito e o excesso obrigatoriamente deve ser comunicado ao órgão do Ministério do Trabalho e Emprego (LEITE, 2021).

Os médicos possuem profissão prevista desde 1957 através da lei 3.268/57, regulamentada pelo Decreto 44.045/58, que criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Medicina, encarregados da fiscalização de todas as atividades médicas.

A lei 3.999/61 estatui a duração do trabalho e a remuneração para o empregado médico que for prestar serviço para pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, não abrangendo pessoas jurídicas de direito público, lei que não se aplica aos médicos-residentes, que se enquadram na modalidade de ensino de pós-graduação, em nível de especialização, com atividade regida pela lei 6.932/81 (LEITE, 2021).

Prevista na lei 7.102/83, a profissão de vigilante é regulamentada pelo Decreto 89.056/83, conforme Leite (2021, p. 391-392):

[...] vigilante é o empregado contratado por empresa de segurança privada para a execução das atividades definidas nos incisos I e II do caput §§ 2^a, 3^a, 4^o, do artigo 10 daquele diploma legal, quais sejam: a) proceder a vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como à segurança de pessoas físicas, b) realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.

Para exercer a atividade de vigilante, é preciso observar alguns requisitos obrigatórios, como ser brasileiro com mais de 21 anos, ter concluído ao menos a 4^a série e o curso específico, além de ser aprovado em exame psicotécnico e de saúde física e mental. Não obstante, o profissional em questão não pode possuir antecedentes criminais registrados, devendo estar quite com as obrigações eleitorais e militares, conforme Leite (2021).

Ressalta-se, neste íterim, que a função de vigia se distingue da função de vigilante, posto que não é regulamentada por lei. Assim, aduz Leite (2021, p. 392): “Aquele é destinatário da lei 7.012, integrando a categoria profissional diferenciada; este é empregado tutelado pela CLT e seu enquadramento sindical será determinado pela atividade econômica preponderante do seu empregador”.

Nesse sentido, as jurisprudências do Tribunal Regional Federal da 4^a Região:

Indevido adicional de periculosidade a vigia, que atua desarmado, pois não se enquadra como atividade ou operação que implique exposição permanente de profissional de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física (RIO GRANDE DO SUL, 2020, <https://www.trt4.jus.br>).

O reclamante não comprovou seu enquadramento nas situações referidas pela Portaria 1.885 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamentou o direito dos trabalhadores em atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial de receberem adicional de periculosidade a partir de 02/12/2013, em razão do que não tem direito ao pagamento da parcela. Ademais, suas atividades eram afetas à função de Porteiro (realizava controle de acesso), e não às de Vigilante (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).

Por fim, além das profissões citadas, outras, como a profissão de Administrador, Agrimensor, Analista Laboratorial, Arquivista, Assistente Social, Atuário, Bibliotecário, Bombeiro Civil, Nutricionista também são regulamentadas por lei. Várias outras aguardam regulamentação, possuindo projetos em trâmite no Congresso Nacional, na maioria das vezes, vetados pelo Poder Executivo com base no artigo 5^o, inciso XIII, da Constituição (BRASIL, 1988), que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, cabendo a imposição de restrições apenas quando houver a possibilidade de ocorrer algum dano à sociedade.

3 PISO SALARIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

No presente capítulo, serão abordados os conceitos e as diferenças entre expressões que causam muitas dúvidas aos operadores do Direito e que, por vezes, são alvo de confusão, como piso salarial, salário mínimo, salário profissional, piso estadual (regional) e piso federal. Ainda, serão feitos apontamentos sobre o acordo e a convenção coletiva, bem como sobre as consequências de sua ausência na relação contratual. Por fim, algumas profissões, pertencentes a mesma categoria profissional, e seus respectivos pisos salariais serão analisados em diferentes âmbitos regionais.

3.1 Diferenças entre piso salarial, salário mínimo, salário profissional

Atualmente, existem várias formas salariais acordadas e que servem de parâmetro para o pagamento nas relações de emprego ou trabalho. Desde a sua concepção em 1894, na Nova Zelândia, o salário mínimo passou por várias modificações, mas, já no início do século XX, a redação do Tratado de Versalhes correlacionava o salário do trabalhador às condições de vida digna à época e ao local.

Conforme Martins (2014), após aprovação de decreto legislativo n. 41.721, ratificado pelo Brasil em 1957, a fixação do salário mínimo passou a observar as necessidades de cada país, sendo que nas nações sem um sistema de contratos coletivos, determinou-se a sua estipulação com a participação de empregados e empregadores.

No entanto, ao longo dos anos, a concepção de salário mínimo passou por várias mudanças, sendo que, na constituição vigente, a sua fixação ocorre por lei ordinária e não mais por decretos e portarias como outrora, restando, portanto, revogado o art. 116 da CLT.

Além das modificações na CLT quanto à sua fixação, foram revogados também os arts. 84 e 86 daquele código, unificando e validando o salário mínimo em todo o Brasil, de forma a extinguir as limitações regionais e garantir igualdade salarial aos trabalhadores, independentemente da sua zona de abrangência (MARTINS, 2014).

O conceito, a finalidade, a abrangência e outras características deste instituto encontram-se insculpidas no inciso IV do artigo 7^a da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>):

[...] salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...].

O conceito de salário mínimo também está disposto no art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho que, assim como a Constituição Federal, elenca as necessidades básicas que devem ser por ele supridas. Apesar da nova roupagem que lhe foi dada, identificada por Martins (2014, p. 351) como “a contraprestação mínima devida e paga diretamente ao trabalhador para satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”, Martinez (2020) afirma que outras atividades exercidas em sentido estrito, como o estágio e o serviço voluntário e militar, não possuem uma contraprestação capaz de prover o sustento próprio e familiar, tendo em vista que recebem remuneração inferior àquela indicada como necessária para viver dignamente.

Cita-se, neste diapasão, a Súmula Vinculante 6 do Superior Tribunal Federal, segundo a qual “não viola a Constituição de República o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial”.

Fato é que o salário mínimo, reajustado conforme a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e acumulado nos doze meses anteriores ao mês do reajuste, é insuficiente para atender às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022), o salário mínimo necessário, em fevereiro de 2022, correspondia a R\$ 6.012,08, ou seja, 496 % a mais do que a cesta básica atual, fixada em R\$ 1.212,00 (um mil, duzentos e doze reais).

No entanto, a proteção por um salário digno, inclusive, tem previsão na convenção da OIT n 131, que foi ratificado pelo Brasil e passou a vigorar desde maio de 1984. A convenção assegura uma proteção aos assalariados contra os salários excessivamente baixos, e que, embora de aplicação geral, leva em conta especialmente as necessidades dos países em desenvolvimento. Nesse sentido, vejamos o que dispõem os artigos I e I da convenção supramencionada:

Art. I - 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas

condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção.²

Art. II - 1. Os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos: sua não-aplicação acarretará a aplicação de sanções, penais ou outras, apropriadas contra a pessoa ou as pessoas responsáveis.

Ainda que desproporcional à inflação, é vedado o pagamento de valor inferior ao salário mínimo para o trabalhador que auferir remuneração variável, nos termos do inciso VII, artigo 7º da Constituição Federal, pois o salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado. Nesse sentido, Delgado (2014, p. 742) assinala que “[...] o salário mínimo legal traduz o parâmetro salarial mais baixo que se pode pagar a um empregado no mercado de trabalho do país. [...]”.

Logo, todo profissional que não esteja amparado por piso salarial de sua categoria, ou auferindo piso profissional, tem o direito de receber o mínimo nacional, condição na qual se incluem o menor aprendiz que, salvo condição mais benéfica, tem direito a pelo menos um salário mínimo, nos termos do § 2º do artigo 428 da CLT; a empregada doméstica (p.u. do art. 7º da Constituição Federal); e o trabalhador em domicílio (art. 83 da CLT). Não obstante, será nulo de pleno direito o contrato de trabalho que estipular salário inferior ao mínimo, consoante os arts. 117 e 118 da CLT. (MARTINS, 2014).

Conforme corrobora Martins (2014), o piso salarial diz respeito ao valor mínimo a ser percebido pelo trabalhador pertencente a uma determinada categoria profissional que, conforme determina o inciso V do artigo 7º da Carta Magna, deve ser proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Os Estados e o Distrito Federal têm competência para instituir o piso salarial, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo para empregados que não tenham piso definido em Lei Federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Eles podem, ainda, instituir um piso salarial estadual diferente do valor oficial, fundamentado no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, e na Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, de acordo com o disposto no parágrafo único, do art. 22, da Constituição Federal.

O piso salarial ainda pode variar de acordo com o estado, a cidade e a empresa, tendo em vista que essa remuneração pode ser instituída por Lei Federal, Estadual e, ainda, por Sindicatos, através de acordos e convenções coletivas de trabalho com validade regional. Logo, sendo um benefício, ele sempre será superior ao salário-

mínimo nacional ou estadual, se houver, podendo existir em um estado e não em outro. Quando instituído, sempre sofrerá atualização anual à época do dissídio coletivo, data-base definida pela categoria econômica e profissional, mediante ajuste em Convenção ou Acordo Coletivo, que pode variar conforme as respectivas e múltiplas categorias profissionais e econômicas.

Em que pese existirem muitas categorias profissionais sem um piso salarial definido, como designers, publicitários, todos os profissionais têm direito a receber ao menos o valor do salário mínimo nacional, correspondente ao mínimo que um trabalhador pode receber a título de salário em determinada profissão, como ocorre com engenheiros, médicos e dentistas (MARTINS, 2014).

Nesse sentido, aduz Delgado (2014, p. 821):

Por essa figura entende-se o piso salarial mínimo devido a trabalhadores integrantes de certas profissões legalmente regulamentadas. O salário mínimo profissional, portanto, é fixado por lei, sendo deferido a profissional cujo ofício seja regulamentado também em diploma legal.

Quanto às diferenças entre o piso salarial, o piso profissional e o salário mínimo, Martins (2014, p. 355) faz as seguintes considerações:

O salário profissional não se confunde com o salário mínimo, pois esse é geral, para qualquer trabalhador, enquanto salário profissional se refere ao salário de certa profissão ou categoria de trabalhadores. O salário mínimo visa a atender às necessidades básicas do trabalhador, enquanto salário profissional também tem esse objetivo, mas em relação à profissão. [...] Piso salarial diz respeito ao fato de que um empregado integra certa categoria e, por isso, deve recebê-lo. Há necessidade de se verificar, ao mesmo tempo, a extensão e a complexidade do trabalho e não só uma das duas.

Todavia, assevera Martinez (2020) que o salário profissional é a retribuição mínima auferida pelo profissional que goza de estatuto próprio, como no exemplo dele, os técnicos de radiologia, que fazem jus ao recebimento do salário profissional no importe de dois salários gerais nos termos da Lei n. 7.394/85.

No mais, as categorias profissionais que geralmente são filiadas a algum sindicato, têm cada vez mais direitos reivindicados por essas instituições, fazendo com que a sua base salarial passe por reajustes superiores ao valor do salário mínimo, podendo sofrer variações e modificações de acordo com parâmetros regionais (JUNIOR, R., 2022).

3.2 Ausência de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho, Piso Estadual (Regional) e Federal nas Relações Contratuais

A ausência dos instrumentos de acordo e convenção coletiva de trabalho nas relações contratuais pode trazer para o empregado e para o empregador uma série de implicações. Assim, o empregador, ao ofertar vagas de emprego, e o empregado, ao ingressar no mercado de trabalho, deve analisar se a categoria profissional possui piso salarial e se esse está amparado por instituição sindical através de acordo e convenção coletiva de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017, inclusive, trouxe inovações para a celebração de acordo coletivo de trabalho entre empregados e empregadores. Logo, o que for definido em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva tem prevalência sobre a lei, conforme dispõe o artigo 611-A da CLT, proporcionando assim, maior flexibilidade nas relações contratuais, observado o rol taxativo previsto pelo art. 611-B do mesmo códex, que dispõe sobre os direitos que não podem ser alterados através dos instrumentos normativos de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Frisa-se, por oportuno, que o acordo coletivo e o individual, mesmo após a reforma, têm o amparo da CLT e da Constituição Federal, que garantem segurança jurídica aos acordos firmados, fazendo com que prevaleçam sobre as normas legisladas.

Essas mudanças trazidas pela atual legislação trabalhista beneficiam tanto o trabalhador como o empregador, uma que vez que possível o estabelecimento de regras que não firam direitos mínimos previstos em lei, ajustando-as às relações de trabalho segundo suas necessidades e interesses: “o acordo coletivo de trabalho é, portanto, um importante instrumento de flexibilidade que suprime a lacuna entre o que não está diretamente previsto na lei e o que também não pode ser contemplado em contrato individual” (MEDIAÇÃO ONLINE, 2020, <https://www.mediacaonline.com.br>).

Ademais, as convenções coletivas de trabalho, assim como os acordos coletivos de trabalho, têm papel fundamental nas relações trabalhistas, pois o seu objetivo principal é a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos de seus associados. Eles são responsáveis por organizar greves e manifestações em favor de melhores condições salariais e de trabalho aos trabalhadores, de acordo com cada categoria profissional. Sem este instituto, o trabalhador restaria impedido de exigir salário acima do mínimo permitido por lei ou de estabelecer outros acordos

importantes relacionados com a jornada de trabalho, flexibilidade de horários e benefícios importantes, como seguro de vida e o sistema de controle de ponto alternativo (PONTOTEL, 2020).

Destaca-se, neste diapasão, que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, reconhece os acordos e as convenções coletivas de trabalho como sendo direitos sociais fundamentais dos trabalhadores rurais e urbanos. Logo, mesmo trazendo alterações significativas para os trabalhadores, a reforma trabalhista não isentou as empresas de observarem às disposições trazidas pelos instrumentos coletivos (LEITE, 2022).

No mais, Martins (2014) discorre que tudo aquilo que foi convencionado na convenção ou no acordo coletivo de trabalho deve ser cumprido pelas entidades sindicais, pelo empregador e inclusive pelo empregado, mesmo que esse não esteja filiado ao sindicato da categoria profissional, tendo em vista que tais decisões têm eficácia *erga omnes*. Assim, havendo descumprimento das cláusulas impostas, podem as partes sofrerem as penalidades cabíveis, conforme o disposto no inc. VIII, do artigo 613, da CLT.

Essas penalidades são, para Martins (2014), cláusulas penais, previstas em contrato ou em convenção ou acordo coletivo de trabalho, cujo descumprimento, total ou parcial, e mora, acarreta no pagamento de multa em favor da parte lesada, nos termos do art. 412, do Código Civil.

Os contratos individuais celebrados entre empregador e empregado não podem estabelecer condições contrárias ao que estiver ajustado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sob penalidade de multa (art. 622, CLT). Todavia, conforme parágrafo único do artigo supra, a pena pecuniária imposta ao empregado não poderá exceder da metade e nas mesmas condições daquela que foi estipulada à empresa. Em conformidade, a Súmula 384 do Tribunal Superior do Trabalho, traz a mesma redação, prevendo, ademais, a aplicação da pena mesmo que a norma coletiva desrespeitada seja mera repetição de texto legal.

Foi, no entanto, o Decreto-Lei n. 229/67 que trouxe mudanças significativas à matéria, alterando todo o capítulo da CLT que tratava sobre a convenção coletiva, ao impor a pena de multa àquele que descumprir e violar a norma coletiva (MARTINS, 2014).

Assim, os instrumentos coletivos de trabalho são considerados, tanto doutrinária quanto jurisprudencialmente, fontes do Direito do Trabalho que obrigam as partes,

tendo força de lei, como também sendo direito social e fundamental dos trabalhadores, na forma do art. 7º, XXVI. Às autoridades administrativas e à Justiça do Trabalho cabe decidir eventual demanda, na falta de disposições legais, normativas ou contratuais, valendo-se de julgados, da analogia e aplicando ao caso concreto os princípios e normas gerais do Direito, nos termos do art. 8º da CLT.

Outrossim, em relação as convenções coletivas de trabalho, o Brasil ratificou com demais países a Convenção OIT 154 que tem como objetivo estimular entre todas as nações do mundo programas que permitem alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, levando-se em conta que este princípio é plenamente aplicável a todos os povos. Nesse sentido, dispõe o artigo 5ª da convenção (BRASIL, 2019, <http://www.planalto.gov.br>):

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5 - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:
- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
 - b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção
 - c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
 - d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
 - e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

No mais, os aspectos positivos da convenção coletiva de trabalho são destacados por Leite (2022, p. 2181-2182):

- a) permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais;
- b) atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado;
- c) é uma autêntica fonte do direito do trabalho, com a vantagem de não estar atrelada aos inconvenientes da lentidão legislativa, o que redundaria em possibilidade de edição célere de novas regras entre os atores sociais;
- d) é uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico.

Ainda que os efeitos das cláusulas do acordo e da convenção coletiva de trabalho gerem efeitos *erga omnes*, na concepção de Delgado (2014) os instrumentos negociais possuem efeitos jurídicos em duas esferas do Direito: entre as partes

convenientes e entre as bases profissionais e econômicas, sendo que somente a primeira sofrerá efeitos interpartes.

Casos de descumprimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho, onde a lei fixa a obrigatoriedade dessas normas, têm sido pauta dos julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que implica condenação em dano moral coletivo ou mesmo impedimento ao desenvolvimento de atividades econômicas:

EMENTA COMÉRCIO EM GERAL. TRABALHO EM FERIADOS. A convocação de empregados para trabalhar no comércio em feriados não prescinde de autorização em convenção coletiva de trabalho, a teor do que dispõe o art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000. DANO MORAL COLETIVO. TRABALHO EM FERIADOS. A convocação e utilização de empregados para o trabalho em feriado, sem autorização em norma coletiva, contrariando o art. 6º-A da Lei nº 10.101/2000, caracteriza ofensa à dignidade dos trabalhadores no âmbito coletivo (ato ilícito), ensejando a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. (RIO GRANDE DO SUL, 2022, trt4.jus.br).

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO AUTOR. ABERTURA DO COMÉRCIO EM FERIADOS. PREVISÃO EM NORMAS COLETIVAS. NECESSIDADE. O labor em dias feriados no comércio varejista está regulado pela Lei nº 10.101/2000, no art. 6º-A, introduzido pela Lei nº 11.603/2007, que condiciona o trabalho nesses dias à existência de autorização em normas coletivas. Assim, não havendo previsão nos instrumentos normativos de funcionamento dos estabelecimentos comerciais nos dias feriados, não pode o reclamado abrir suas portas em feriados. Apelo provido parcialmente. (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).

O parágrafo único do art. 22 da Constituição Federal, ao estabelecer que os Estados podem legislar, mediante Lei Complementar, sobre condições de trabalho e pisos salariais, objetiva a distribuição de renda e a melhoria de vida dos trabalhadores, influenciando nos pisos salariais de categorias profissionais estabelecidas e fazendo com que os sindicatos dos empregados que possuem piso convencional abaixo do piso estadual negociem com os sindicatos patronais na busca de aumento ao piso da categoria (GUIA TRABALHISTA, [20--?]).

Entretanto, para Martinez (2020, p. 1521-1522), o piso salarial estadual deverá ser aplicado somente às categorias profissionais desamparadas pela legislação federal ou convenção coletiva de trabalho, observando-se, sempre, a extensão e a complexidade da atividade:

Assim, para atuar conforme a Constituição, o legislador complementar deveria contemplar apenas os trabalhadores cujas atividades revelassem essas particularidades, e não outros tantos simplesmente por não terem sido abarcados por piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. É, afinal, a extensão e a complexidade do trabalho que justificam piso salarial mais favorável. [...] a lei complementar nº103/2000 é

bastante genérica e apenas veda, nos termos do § 1^a do seu art.1^a, a autorização para a instituição da vantagem ora estudada.[...] no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de governador dos Estados e do Distrito Federal e de deputados estaduais e distritais, pois a instituição de pisos salariais estaduais em vésperas de eleições poderia ser entendida como um estratégico e desleal fator de captação de votos; [...] Anota-se, por fim, que a adoção de um padrão salarial mínimo no âmbito estadual implica forte colisão com o disposto no art. 7^a, IV, do texto fundamental, que prevê a existência de um único salário mínimo legal geral em todo o território nacional [...].

Nesse sentido, o doutrinador entende por inaceitável a equiparação do piso salarial e do salário mínimo, não sendo permitida a fixação de um valor único de salário sem que seja estabelecida a que categoria ele se destina, sob pena de flagrante inconstitucionalidade, ante a vedação ao salário mínimo regional no ordenamento jurídico hodierno cujos efeitos experimentados pelo Estado do Rio de Janeiro quando da aprovação da Lei n. 3496/00, que previa um salário superior ao mínimo vigente na época.

A lei complementar n. 103/2000 estabelece que os pisos salariais estaduais não poderão ser aplicados às remunerações de servidores públicos municipais e estaduais e aos trabalhadores que já tiverem piso definido em Lei Federal, acordo ou convenção coletiva de trabalho, bem como para aqueles em contrato de aprendizagem (Lei n. 10.097/2000). Logo, mesmo que o piso salarial estabelecido por sindicatos através de acordo ou convenção coletiva de trabalho esteja abaixo do estabelecido em lei Estadual, valerá o piso da categoria (GUIA TRABALHISTA, [20--?]).

Já o piso salarial federal é aquele definido em lei, com validade em todo o território nacional. Atualmente, vários são os pedidos de instituição de pisos salariais para diversas profissões, os quais estão sob análise e votação no Congresso Nacional. Cita-se, neste sentido, que Câmara dos Deputados está apreciado o Projeto de Lei n. 2.564/2020, que institui o piso salarial nacional da enfermagem, na monta de R\$ 4.750,00 para jornada de trabalho de trinta horas semanais aos enfermeiros, R\$ 3.325,00 aos técnicos de enfermagem e R\$ 2.375,00 aos auxiliares de enfermagem.

Em contrapartida, algumas profissões já possuem regulamentação federal, como é o caso dos professores, que desempenham atividades de docência ou de suporte pedagógico à docência, no âmbito das unidades escolares de educação básica, incluindo quem atua com direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, nos termos da Lei n. 11.738/2008. Frisa-se, contudo, que esse instituto não é obrigatoriamente aplicado às

escolas particulares, uma vez que, nesse caso, a negociação é feita diretamente com a instituição de ensino privado.

Em janeiro deste ano, o Ministério da Educação (MEC), por meio da Portaria n. 67/2022, reajustou o piso salarial dos professores em 33 %, elevando a remuneração inicial dos docentes de R\$ 2.886,00 para R\$ 3.845,63 para uma jornada de trabalho de quarenta horas semanais (PEBSP, 2022).

3.3 As diferenças do Piso da mesma Categoria Profissional aplicadas em âmbito Estadual (Regional) e Nacional

Apenas cinco estados brasileiros instituíram o piso salarial estadual desde que a Lei Complementar 103/2000 foi sancionada: Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro. Considerando isso e que o piso salarial é proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, inc. V, CF/88), e instituído aos trabalhadores que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, profissionais de uma mesma categoria poderão receber remunerações distantes, a depender do índice de reajuste adotado pelo respectivo ente federado.

Com base no Índice de Preços ao Consumidor (IPC), o estado de São Paulo teve um reajuste de 10,3% no seu piso salarial estadual em 2022, cerca de 6% a mais que o salário mínimo nacional, determinado uma remuneração mínima de R\$ 1284,00 (um mil e duzentos e oitenta e quatro reais) para empregados domésticos, motoboys, serventes, barbeiros, manicures e outros serviços correlatos, e de a R\$ 1306,00 (um mil e trezentos e seis reais) aos trabalhadores dos setores de higiene e saúde, chefes de serviços de transporte e comunicações, supervisores de compras e vendas, operadores de rádio, televisão, de equipamentos de sonorização e cinematográficos, administradores pecuários e florestais, por meio da Lei n. 12.640/2007.

Em Santa Catarina, o piso salarial mínimo regional de 2022 teve um reajuste superior (10,5%), nos termos da Lei Complementar n. 797, que enquadra os trabalhadores em quatro faixas salariais. Com a Lei Complementar n. 459/2009, que instituiu o piso salarial no estado, a partir de 2010, empregados domésticos e trabalhadores da agricultura e da pecuária; das indústrias extrativas e de beneficiamento; de empresas de pesca e aquicultura; de indústrias da construção civil, instrumentos musicais e brinquedos; estabelecimentos hípicas; empregados

motociclistas, motoboys, e do transporte em geral, com exceção dos motoristas, passaram a receber o piso mínimo de R\$ 1.416,00 (um mil e quatrocentos e dezesseis reais); aos empregados de indústrias do vestuário e calçado; indústrias de fiação e tecelagem; indústrias de artefatos de couro; indústrias do papel, papelão e cortiça; empresas distribuidoras e vendedoras de jornais e revistas e empregados em bancas, vendedores ambulantes de jornais e revistas; empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas; empregados em empresas de comunicações e telemarketing; indústrias do mobiliário, foi estabelecido um piso regional de R\$ 1.468, (um mil e quatrocentos e sessenta e oito reais); aos profissionais das indústrias químicas e farmacêuticas; indústrias cinematográficas; indústrias da alimentação; empregados no comércio em geral; empregados de agentes autônomos do comércio, fixou-se o piso de R\$ 1.551,00 (um mil e quinhentos e cinquenta e um reais), enquanto aos demais, atuantes nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico; indústrias gráficas; indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana; indústrias de artefatos de borracha; empresas de seguros privados e capitalização e de agentes autônomos de seguros privados e de crédito; edifícios e condomínios residenciais, comerciais e similares, em turismo e hospitalidade; indústrias de joalheria e lapidação de pedras preciosas; auxiliares em administração escolar (empregados de estabelecimentos de ensino); empregados em estabelecimento de cultura; empregados em processamento de dados; empregados motoristas do transporte em geral; empregados em estabelecimentos de serviços de saúde, determinou-se salário base de 1.621,00 (um mil e seiscentos e vinte e um reais) (COUTINHO, 2022).

O piso salarial regional do Estado do Rio Grande do Sul é reajustado anualmente de acordo com os dados do Índice Nacional dos Preços ao Consumidor (INPC), sendo que os valores são enquadrados em cinco faixas salariais, conforme estabelecido pela Lei Estadual n. 15.768/2021. O piso regional, que em 2021 ficou entre R\$ 1.237,15 e R\$ 1.567,81, sofreu reajuste retrativo em dezembro, ficando em R\$ 1.305,56 para a menor faixa, e R\$ 1.654,50 para a maior.

Em 2022, o maior piso salarial regional do país pertencerá ao Estado do Paraná, que mesmo com reajuste de 10,16%, inferior a São Paulo e Santa Catarina, prevê valores que variam de R\$ 1.617,00 (um mil e seiscentos e dezessete reais) a R\$ 1.870,00 (um mil e oitocentos e setenta reais). Instituído em 2006, o piso regional paranaense sempre foi estabelecido em patamar superior ao salário mínimo nacional,

tendo em vista que adota o INPC do ano anterior, dividindo os trabalhadores em quatro faixas salariais: Na primeira, que inclui os trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca, o valor corresponde a R\$ 1.617,00 (um mil e seiscentos e dezessete reais); na segunda, que engloba os trabalhadores de serviços administrativos, vendedores do comércio, reparação e manutenção, e as empregadas domésticas, o montante foi fixado em R\$ 1.680,80 (um mil e seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos); na terceira, relativa aos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, o piso estabelecido foi de R\$ 1.738,00 (um mil e setecentos e trinta e oito reais), enquanto que, na última, concernente aos técnicos de nível médio, a remuneração mínima é de R\$ 1.870,00 (COUTINHO, 2022).

Por sua vez, no Estado do Rio de Janeiro vigoram os seguintes pisos: R\$1.238,11 (um mil e duzentos e trinta e oito reais e onze centavos) para a primeira faixa; R\$1.283,73 (um mil e duzentos e oitenta e três reais e setenta e três centavos) para a segunda; R\$ 1.375,01 (um mil e trezentos e setenta e cinco reais e um centavo) para a terceira faixa; R\$ 1.665,93 (um mil e seiscentos e sessenta e cinco reais e noventa e três centavos) para quarta faixa; R\$ 2.512,59 (dois e quinhentos e doze reais e cinquenta e nove centavos) para a quinta faixa; e R\$ 3.158,96 (três mil e cento e cinquenta e oito reais e noventa e seis centavos) para a 6ª faixa. Esses valores foram fixados em 2019, ano em que ocorreu a última correção do piso, não tendo sido definidos, até o momento, os valores do piso salarial regional de 2022, de forma a evidenciar a desigualdade deste estado em relação aos demais do país (COUTINHO, 2022).

Diante da pesquisa realizada, verifica-se que o piso salarial da empregada doméstica, regulado pela Lei Complementar 150/2015, pode sofrer variações, pois não é regulamentado por lei federal, como ocorre com os professores, por exemplo. Logo, conforme dispositivo supramencionado, a doméstica pode receber piso salarial diferenciado, dependendo do estado em que atua, variando consideravelmente nos estados que instituíram o piso salarial regional, não sendo inferior ao salário mínimo nacional nos demais. Assim, com jornada de trabalho de 44 horas semanais, a empregada doméstica pode vir a receber R\$ 1.284,00 (um mil e duzentos e oitenta e quatro reais) em São Paulo, R\$ 1.468,00 (um mil e quatrocentos e sessenta e oito reais) em Santa Catarina; R\$ 1.305,56 (um mil e trezentos e cinco reais e cinquenta e seis centavos) no Rio Grande do Sul; R\$ 1.238,11 (um mil e duzentos e trinta e oito

reais e onze centavos) no Rio de Janeiro e R\$ 1.680,80 (um mil e seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos) no Paraná.

Todavia, em alguns estados o piso salarial da doméstica é definido por entidades sindicais, através de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

Na capital do Rio de Janeiro, uma empregada doméstica pode vir a ganhar R\$ 1.492,91 (um mil e quatrocentos e noventa e dois reais e noventa e um centavos), que corresponde à média do piso salarial de 2022, através de acordos, convenções coletivas e dissídios, observado o teto salarial de R\$ 2.636,01 (dois mil e seiscentos e trinta e seis reais e um centavo), sendo que a média salarial fica em torno de R\$ 1.567,04 (um mil e quinhentos e sessenta e sete reais e quatro centavos) para um trabalho de 42 horas semanais (COUTINHO, 2022).

Embora o piso salarial deva acompanhar as mudanças anuais do salário mínimo nacional, as diferenças de estado para estado são gritantes, conforme dados colacionados, relativos aos pisos salariais dos médicos clínicos (COUTINHO, 2022, <https://salario2022.com.br>):

São Paulo: R\$ 7.146,55; Rio de Janeiro: R\$ 5.272,53; Pernambuco: R\$3.093,88; Distrito Federal: R\$8.980,37; Minas Gerais: R\$6.271,65; Santa Catarina: R\$ 7.529,55; Ceará: R\$ 8.456,53; Paraná: R\$ 6.968,34; Rio Grande do Sul: R\$ 8.003,37; Espírito Santo: R\$ 4.782,72; Goiás: R\$ 5.288,28; Pará: R\$ 5.404,65; Mato Grosso do Sul: R\$ 6.996,54; Tocantins: R\$ 2.634,28; Rondônia: R\$ 7.107,73; Sergipe: R\$ 5.619,49; Amazonas: R\$ 8.330,35; Maranhão: R\$ 7.947,83; Paraíba: R\$ 5.348,18; Rio Grande do Norte: R\$ 4.357,06; Mato Grosso: R\$ 11.172,43; Piauí: R\$ 4.928,31; Roraima: R\$ 6.701,84; Alagoas: R\$ 5.737,03; Acre: R\$ 8.008,09.

Voltou a tramitar no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 765/2015, para fixar o salário nacional dos médicos, sendo que a esse projeto foram apensados cinco outros que tratam do mesmo tema, mas que estavam estagnados no legislativo. Todos usam o salário base da Federação Nacional dos Médicos para contratos de 20 horas, hoje com salário em R\$ 16.106,38 como referência para as propostas. Todavia, após a proibição de indexação de salários e preços, a referência deixou de existir e a Federação passou a corrigir o valor pelo INPC no período posterior a 1988, quando era determinado pela Lei n. 3.999/1961, que estabelecia o piso salarial em três salários mínimos nacionais (SINDMÉDICO, 2021).

Essa falta da definição de um piso trouxe distorções, sendo conseqüentemente um dos fatores que contribui para a falta de profissionais em diversas localidades,

prejudicando o preenchimento das vagas de trabalho oferecidas pelo Sistema Único de Saúde, tendo sido suspensos pelo Conselho Regional de Medicina do Estado do Rio Grande do Sul (Cremers) concursos promovidos pela Prefeitura de Bagé e pela Prefeitura de Santa Maria, que ofereciam remuneração de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais) e R\$ 1.453,06 (um mil e quatrocentos e cinquenta e três reais e seis centavos para uma carga horária de 20 horas semanais (SINDMÉDICO, 2021).

Aguarda análise na Câmara de Deputados, o Projeto de Lei n. 2564/2020, que prevê reajuste no piso salarial aos profissionais da área de enfermagem, proposta que, se aprovada, estabelecerá, como menores salários a serem pagos aos enfermeiros, a monte de R\$ 4.700,00; aos técnicos de enfermagem, cerca de 70% desse valor, o que corresponde a R\$ 3.200,00; aos auxiliares de enfermagem e parteiras, R\$ 2.350,00, que equivale a metade da quantia repassada aos enfermeiros. Atualmente, a remuneração média dos enfermeiros é de R\$2.424,00, inferior, portanto, a dois salários mínimos (ALBUQUERQUE, 2022).

No que concerne à profissão de advogado, verifica-se que esta, embora regulamentada pela Lei 8.906/94, também não possui piso salarial definido em lei federal com validade em todo o território nacional. Assim, o piso salarial da profissão é definido por alguns estados através de lei estadual, enquanto outros têm piso ético de remuneração mensal para os causídicos, que poderá, igualmente, ser sugerido pela OAB.

Em média, no Brasil, o piso salarial dos advogados, para o ano de 2022, é de cerca de R\$ 4.079,06 (quatro mil e setenta e nove reais e seis centavos), para uma carga horária de 40 horas semanais, podendo chegar a R\$ 4.672,96 (quatro mil, seiscentos e setenta e dois reais e noventa e seis centavos) no Distrito Federal e a R\$ 5.706,55 (cinco mil e setecentos e seis reais e cinquenta e cinco centavos) no Estado de São Paulo (ESCOLA PAULISTA DE DIREITO, 2022).

De acordo com a OAB/AM (2022), os valores mínimos de remuneração dos advogados devem observar a tabela de honorários. O mesmo entendimento é seguindo no Paraná, onde as seccionais sugerem que as tabelas de honorários sirvam de referência. No Ceará, não há um piso salarial definido, mas existe um Projeto de Lei 13/19, que tramita na Assembleia Legislativa, em que se propõe o valor de R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais) para 4 h diárias e R\$ 3.100,00 (três mil e cem reais) para 8 h diárias. Em Minas Gerais, também não há piso definido, sendo livre a

negociação de salários enquanto aguarda-se parecer em comissão sobre o Projeto de Lei 795/15, que pretende fixar a remuneração (MIGALHAS, 2020).

4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO, PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS E SUA EFICÁCIA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Nesse capítulo, serão abordados os princípios que fazem jus no direito do trabalho e as suas alterações com a reforma trabalhista, os princípios constitucionais trabalhistas, com destaque no princípio da dignidade da pessoa humana. Será feito um breve apontamento do conceito e funções dos princípios, uma vez que, esse trabalho não tem a pretensão de se estender no assunto referenciado. Além do mais, serão colacionados alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em que pese o seu entendimento na inaplicabilidade do piso salarial.

4.1 Princípios que regem o direito do trabalho

Primeiramente, antes de examinarmos os princípios específicos que norteiam o direito do trabalho, cabe uma breve noção sobre o conceito de princípios. Além do mais, mesmo com a reforma trabalhista de 2017, que alterou inúmeros dispositivos da CLT, os princípios de uma certa forma não sofreram maiores alterações. Porém, aqueles princípios que passaram por modificações, serão mencionados nesse capítulo.

Nos dizeres do doutrinador Martins (2014), princípios são etimologicamente normas elementares, requisitos primordiais, preposições básicas, ou melhor, são normas jurídicas. A norma jurídica pode ser considerada gênero, englobando como espécies regras e princípios. Já as regras, estão sempre previstas no ordenamento jurídico, enquanto que os princípios, nem sempre estão positivados. Decorrem os princípios de computo ético e social, além de influenciarem as regras. Nesse sentido, se um princípio for violado, é muito mais grave do que se uma regra for violada. A violação de um princípio, implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico. Assim, preceitua Martins (2014, p.67) “[...] os princípios devem ser interpretados da mesma maneira como se interpretam as leis, inclusive sistematicamente. [...] princípios são construções que servem de base ao direito como fontes de sua criação, aplicação ou interpretação [...]”.

No mais, os princípios têm tríplice função no ordenamento jurídico, como: função informadora, função normativa e função interpretativa. A função informadora, tem

como objetivo servir de fundamento para o ordenamento jurídico. Já a função normativa, atua como fonte supletiva nos casos de ausência de lei, quando houver lacunas ou omissões. E, por fim, a função interpretativa, atua como critério orientador de juiz ou do intérprete, servindo de fonte subsidiária do intérprete para a solução de caso concreto, podendo ser utilizado quando a norma não estiver clara o suficiente para o caso a ser decidido (MARTINS, 2014).

Ademais, o artigo 8^a da CLT, traz que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943). Ainda, o artigo 126 do Código do Processo Civil, traz que o juiz não pode ao sentenciar ou despachar alegar lacuna ou obscuridade da lei. Logo, sendo a lei omissa, pode o juiz decidir o caso concreto de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito.

Desta forma, de acordo com o artigo 8^a da CLT, conforme corrobora Martins (2014), os princípios tem função integrativa da norma jurídica, somente serão aplicáveis na falta de disposições legais ou contratuais, ou seja, utilizados quando houver lacuna da lei. Nesse mesmo sentido, aduz Leite (2022, p.131) “[...] os princípios gerais de direito e os princípios especiais do direito do trabalho ocupam o lugar de fontes subsidiárias, uma vez que somente poderiam ser invocadas pelas autoridades administrativas ou judiciárias na falta de disposições legais ou contratuais.”

Vários são os princípios que regem o direito do trabalho, porém, não há consenso entre os doutrinadores sobre quantos são, podendo variar de um autor para outro. Para o doutrinador Leite (2022) podem os princípios ser chamados de princípios infraconstitucionais, ou seja, aqueles que não estão positivados de forma expressa no nosso sistema jurídico. Dentre outros, iremos enumerar os mais importantes, como veremos a seguir:

Princípio da proteção objetiva estabelece igualdade jurídica entre o empregado e o empregador, visto que o empregador possui superioridade econômica em relação ao empregado e este último por sua vez, é a parte mais hipossuficiente da relação contratual. No entanto, com a reforma trabalhista, o princípio da proteção conforme aduz Martinez (2020) teve incluído o empregado hipersuficiente por força do parágrafo

único do artigo 444 da CLT.

Nesse caso, os obreiros que possuem diploma de nível superior e possuem salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social, terão a possibilidade de negociar diretamente com seus empregadores os direitos previstos no artigo 611-A da CLT com prevalência do negociado individualmente sobre o legislado. Logo, à vontade das partes é que irá prevalecer para os direitos firmados no contrato de trabalho, e não o que está disposto na lei. No mais, o princípio da proteção pode ser dividido em outros três princípios: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica.

O princípio *in dubio pro operário* traz que quando estivermos diante de uma única norma que proporcione mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que seja mais favorável ao empregado. No entanto, nos dizeres de Leite (2022) e Martins (2014), esse princípio não tem aplicabilidade integral no processo do trabalho, pois, havendo dúvida, não poderia se decidir em favor do empregado num primeiro momento, e sim, verificar quem teria que provar o ônus da prova, de acordo com o que está disposto no artigo 818 da CLT

Já a norma mais favorável, conforme pontua Martins (2014) está disciplinada no caput do artigo 7^a da Constituição Federal que prevê condições mínimas sociais para os trabalhadores urbanos e rurais. Porém, nesse caso o direito do trabalho não segue hierarquicamente a norma que está no topo da pirâmide da Constituição Federal, e sim, adere aquela que é mais favorável ao empregado.

Nesse sentido, o doutrinador Leite (2022) assevera que o princípio da norma mais favorável não é absoluta pois havendo conflito entre normas jurídicas previstas em instrumentos coletivos e acordos coletivos de trabalho, é preciso observar as teorias da acumulação, do conglobamento e a teoria da incidibilidade dos institutos. Essas teorias sofreram mudanças com a reforma trabalhista em função dos artigos 611-A, 611-B, e 620 da CLT. Assim, nos termos do artigo 620 da CLT, de acordo com a reforma trabalhista entabulada pela lei 13.467/2017, estabelece que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

O Princípio da condição mais benéfica traduz que existindo norma jurídica e sobrevindo uma outra norma que versar sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela que for mais benéfica para o empregado. Acertadamente, Martins (2014, p. 73) assevera que “a condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o

fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5^a, XXXVI, da Constituição) [...]”.

Além do mais, há dois dispositivos de lei que reconhecem a aplicação da condição mais benéfica nas relações contratuais, as súmulas 51 e 288 do TST. Todavia, destaca-se contudo, que o princípio da condição mais benéfica não tem aplicação no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a conquista de direitos trabalhistas formalizados em instrumentos coletivos vigora pelo prazo máximo de 2 anos, sendo vedada a ultratividade, nos termos do art. 614, § 3^o da CLT, com redação alterada pela Reforma Trabalhista.

Já o princípio da irrenunciabilidade de direitos ou indisponibilidade, traz a impossibilidade de o trabalhador renunciar aos direitos trabalhistas, pois, de acordo com o artigo 9^a da CLT, serão nulos de pleno direito os atos praticados com intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar. Nesse sentido, leciona Martins (2014) que enquanto estiverem vigentes os contratos de trabalho, os direitos trabalhistas serão irrenunciáveis, salvo, quando houver transação em juízo, e, as partes estiverem diante do juiz que poderá verificar se não é caso de fraude. Em tese, não pode o trabalhador renunciar a nenhum direito e preceito expresso na CLT e em outros dispositivos que a embasam, para que não venha a ser ludibriado por seu empregador e posteriormente restar prejudicado (MARTINS, 2014). Ademais, a Reforma Trabalhista também ampliou significativamente as possibilidades de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente.

O princípio da continuidade da relação de emprego presume que o vínculo entre empregado e empregador permaneça, tendo como regra, contratos de trabalho firmados por tempo indeterminado, comportando exceções à regra os contratos determinados e os contratos de trabalho temporário. Desta forma, nos termos da súmula 212 do TST, em caso de despedimento havendo relação de emprego, cabe ao empregador o ônus de provar o término do contrato de trabalho, pois, conforme preceitua Martins (2014), o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Além do mais, leciona o doutrinador Leite (2022, p. 139):

Esse princípio constitui base para o instituto tradicional da estabilidade. Atualmente, ele sofreu um processo de constitucionalização, na medida em

que se encontra agora previsto expressamente no art. 7^a, I, da CF, que consagra o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. [...]. No plano internacional, o princípio da proteção da relação empregatícia contra as despedidas arbitrárias ou injustas está consagrado na Convenção 158 da OIT.

O princípio da primazia da realidade é o instrumento capaz de viabilizar o confronto entre aquilo que foi acordado no contrato de trabalho e aquilo que de fato ocorre no dia a dia laboral. Sendo assim, corrobora Leite (2022, p.139) “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. “Assim, pelo fato de o empregado ser o sujeito mais fragilizado da relação contratual, os fatos sempre terão prevalência sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, salvo, se o empregador conseguir provar o contrário.

O princípio da razoabilidade, nos dizeres de Martinez (2020) mesmo não sendo especificamente um princípio do ramo do direito, é aplicado com frequência nas relações de trabalho. Já, Leite (2022) o consagra como sendo um princípio constitucional implícito no direito do trabalho com aplicação específica em situações fáticas que acontecem ordinariamente. Todavia, é preciso fazer uma interpretação razoável diante das condutas e alegações apresentadas pelo contratante e contratado, usando sempre o bom senso. Assim, não seria razoável aceitar a demissão de um empregado por justa causa que numa única vez chegou atrasado ao local de trabalho, ou, um empregado sinalizar que trabalhava 24 horas por dia e que não gozava de intervalo.

E por fim, o princípio da boa-fé, consiste numa relação contratual de deveres recíprocos entre as partes onde as obrigações e condições ajustadas devem obedecer ao que foi acordado antes, durante e após a extinção do contrato de trabalho, de forma que a lealdade deva sempre prevalecer. De acordo com Leite (2022), o princípio da boa-fé está positivado no ordenamento jurídico e expresso no artigo 422 do Código Civil e reconhece a existência de dois tipos de boa-fé: a objetiva e a subjetiva. No mais, esse princípio pode e deve ser usado amplamente no direito do trabalho em virtude do que está disposto no artigo 8^a, § 1^a, da CLT, que reconhece o direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho.

4.2 Princípios da dignidade nas Relações de Trabalho

Podemos identificar duas categorias de princípios aplicados no âmbito do direito

do trabalho, os princípios específicos, já vistos, e os princípios constitucionais. Assim, vários são os princípios constitucionais que podem e devem ser invocados para suprir lacunas ou omissões nas relações de trabalho. Logo, merece destaque o princípio da fonte normativa mais favorável ao trabalhador, princípio da proteção da relação de emprego, princípio da proteção ao salário, princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher, princípio da proibição ao trabalho infantil e da exploração do trabalho do adolescente, princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, princípio da proibição de discriminação, e o princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos, sendo que, o epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana (LEITE, 2022).

O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado princípio fundamental e supremo sobre todos os demais princípios, e se encontra embasado no artigo 1^a, inciso III, da Constituição Federal, deve e pode ser aplicado nas relações de trabalho não só para suprir lacunas da lei, mas principalmente como forma de proteger os interesses do trabalhador. Conforme aduz Leite (2022, p. 123) “a violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação.” No mais, Nascimento (2014, p. 885) discorre que:

A declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) pronuncia que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz mundial e que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos.

Em outras Constituições também se acolhem o mesmo princípio adotado pela Constituição do Brasil de 1988. Segundo Nascimento (2014), países como a Alemanha que adotou a Constituição de 1949 e declara que a dignidade é intangível, a Constituição da Espanha de 1978, traz que a dignidade da pessoa humana é um direito inviolável, a Constituição da Itália de 1947 que dispõe em seu texto constitucional que todos os cidadãos tem a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, a Constituição de Portugal que dispõe que a República é fundada sobre a dignidade da pessoa e a vontade popular, e por fim, a Constituição Federativa da Bélgica nos termos do artigo 23 traz que cada pessoa tem o direito de ter uma vida conforme a dignidade humana (NASCIMENTO, 2014).

O princípio da dignidade alude que o trabalhador deve ter condições mínimas asseguradas, como por exemplo, o respeito a integridade física e moral, e a uma

contraprestação pecuniária mínima para sobreviver. No mais, o princípio da dignidade humana, traz como um de seus fundamentos primordiais, construir uma sociedade justa, e solidária onde o Estado tem a obrigação de assegurar a todos esses direitos previstos no preâmbulo da Constituição Federal. Além do mais, a dignidade da pessoa humana, não é apenas um princípio de ordem jurídica, mas também é princípio de ordem política, social, econômica e cultural.

O termo dignidade da pessoa humana, com o passar do tempo sofreu modificações, enquanto que no período clássico o princípio tinha relação com a posição social do sujeito dentro da sociedade, hoje tem correlação com a moral e a ética valores que não podem ser quantificados e muito menos renunciados pelo ser humano. Ainda, de acordo com o filósofo Kant, a dignidade da pessoa humana tem autonomia ética e faz parte da natureza racional do ser humano, sendo assim, não pode ser negociada e tratada como um objeto (NICOLAU, 2012).

A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho tem natureza jurídica e características próprias, onde o contrato firmado entre empregado e empregador tem contraprestações distintas dos demais contratos bilaterais aplicados no direito. Logo, existe reciprocidade entre as partes contratantes, de um lado a obrigação do empregado de prestar os serviços, e do outro, a obrigatoriedade do empregador de pagar a remuneração.

Assim, para que o trabalhador tenha uma vida digna, carece do trabalho, sem o trabalho, não há dignidade. Porém, entende-se, em suma, que na maioria das vezes o trabalho é laborado de forma indigna pois não há regulamentação de normas que visem a proteger a vida do trabalhador contra atos que afrontem sua integridade e dignidade, de forma a lhe garantir condições laborais saudáveis e dignas. Desta forma, é preciso identificar em cada situação carecedora de regulamentação, se o direito ali tratado advém de um direito fundamental ou não, para que possamos atrelá-lo ao princípio da dignidade da pessoa humana. No entanto, se entende que os direitos sociais que estão no rol do artigo 7^a da Constituição Federal repousam na ideia do princípio da dignidade da pessoa humana, por isso, devem ser cumpridas pelos contratantes e pelo Estado (NICOLAU, 2012).

Todavia, além da dignidade da pessoa humana a livre iniciativa nos termos do inciso IV, artigo 1^a e artigo 170 da Constituição Federal, também pressupõem direito ao trabalho digno. A propósito, em relação ao princípio da dignidade da pessoa humana, afirmou o Ministro Celso de Mello, em decisão monocrática, em processo de

habeas corpus no Supremo Tribunal Federal - HC 85988-PA, proferida em 07/06/2005: “A dignidade da pessoa humana é princípio central do sistema jurídico, sendo significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema constitucional positivo.” (MANUS, 2022, <https://enciclopediajuridica.pucsp.br>).

O conceito de trabalho digno é atribuída à pessoa do trabalhador, logo, a lei garante condições materiais e morais a sua pessoa nos termos do artigo 5^a, X, da CF, que afirma que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.gov.br>). No entanto, o reconhecimento do direito ao trabalho digno como já mencionamos nos capítulos precedentes só ocorreu após a Revolução Industrial, já no século XIX, através de um processo de mudança de mentalidade, culminando com a atribuição de importância ao trabalho, em razão dos grupos que em torno dele se formaram e passaram a exigir respeito e consideração com os trabalhadores, o que demandou muita luta e sofrimento, com o sacrifício de milhares de vidas e a custo de muita luta e humilhação.

A partir deste momento, a sociedade passou a reconhecer o direito à vida e o respeito à cidadania como bens maiores que o direito de propriedade, dando início ao processo de defesa da dignidade do cidadão e, portanto, a dignidade no trabalho. Como constatamos, foi longo o percurso da sociedade desde a visão do trabalho como uma atividade menor, para pessoas socialmente subalternas, até sua valorização, como requisito para a realização pessoal e profissional (MANUS, 2022).

Não obstante, ainda hoje é comum a ideia entre nós de que há certos tipos de trabalho sem valorização social ou sem importância. E esta noção discriminatória resulta da estratificação social, sendo considerados trabalhos relevantes somente aqueles que demandam formação profissional e, portanto, desenvolvidos pelas pessoas pertencentes à classe social mais elevada, com salários mais elevados, segundo os critérios padronizados.

Em consequência, os trabalhos que demandam pouca formação profissional e exigem esforço físico são desqualificados pela sociedade, logo mal remunerados e, em razão disso, desrespeitados os trabalhadores que os executam. Infelizmente, passados mais de duzentos anos da Revolução Industrial, onde encontramos o

embrião do Direito do Trabalho, em nosso país a grande massa dos trabalhadores não tem reconhecidos seus direitos sociais (MANUS, 2022).

No entanto, basta a leitura do art. 6º constitucional, para constatar a nossa realidade, pois, a maior parcela daqueles que têm emprego não recebem remuneração suficiente para alcançar todos os direitos sociais que o art. 6º constitucional lhes assegura. Diante disso, são ávidos por qualquer valor que lhe é pago, submetendo-se a condições de trabalho degradantes e trabalho análogo a condição de escravo, pois ao menos assim, encontram condições de satisfazer uma ou outra necessidade vital, gerando o quadro da indignidade do trabalho entre nós. O legislador assegura no plano teórico as condições razoáveis de vida e trabalho, mas o Estado não implementa estas condições, havendo verdadeiro abismo entre a previsão constitucional e legal e a triste realidade do nosso mundo do trabalho (MANUS, 2022).

O trabalho digno traduz-se pelo respeito do empregador e pelo próprio Estado e de todos pela pessoa do trabalhador, assegurando-lhe um salário justo e digno em valor suficiente para satisfazer suas necessidades e de sua família, além do respeito devido a sua pessoa, em seus valores imateriais, como a intimidade, a vida privada, a honra e imagem, conforme o mandamento constitucional. Afinal, como visto, o trabalho só é digno quando o trabalhador é tratado como toda pessoa que merece o respeito que exigimos para cada um de nós (MANUS, 2022).

4.3 As posições do TST e TRT4 na inaplicabilidade do piso salarial

Inicialmente, conforme já retratado em capítulo anterior, o piso salarial diz respeito ao valor mínimo a ser percebido pelo trabalhador pertencente a uma determinada categoria profissional que, conforme determina o inciso V do artigo 7º da Carta Magna, deve ser proporcional à extensão e à complexidade do trabalho nos dizeres de Martins (2014).

Ainda, nos termos da Lei Complementar 103/2000, os Estados e o Distrito Federal mediante iniciativa do poder executivo, tem competência para instituir piso salarial para aqueles empregados que não tenham piso definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Além do mais, o piso a que se refere a Lei Complementar, poderá ser estendido aos empregados domésticos. Outro ponto a ser novamente destacado é que o piso salarial é o menor valor de salário que pode ser

pago a uma determinada categoria profissional específica por sua jornada de trabalho, porém, necessariamente sempre terá que ser superior ao salário mínimo nacional e pode variar de acordo com o Estado, região e até mesmo entre as empresas.

No entanto, quando o trabalhador ingressar no mercado de trabalho, é fundamental que ele procure saber se a sua categoria profissional está amparada por piso salarial, que pode ser definido por lei, ou por meio de negociações coletivas sindicais, e muitas vezes, na falta destes, o piso é definido pelo próprio Conselho e Federação.

Assim, o profissional terá reconhecido o seu piso salarial não através das funções que exercerá dentro da empresa, e sim, por meio da profissão pela qual foi contratada, respeitado o que prevê a legislação trabalhista. Ademais, o piso salarial deve ser respeitado e aplicado desde a contratação do profissional, mesmo que seja recém-formado ou início de carreira. Deve se observar que o piso salarial pode ser calculado proporcionalmente de acordo com a jornada de trabalho realizada pelo profissional, logo não corresponde ao valor integral fixado pela categoria profissional.

E, quando o profissional perceber que não recebe o piso salarial fixado, pode exigir que o empregador pague todas as diferenças com base no salário inferior, onde deverão ser complementadas levando-se em conta o piso salarial da categoria profissional pela qual foi contratada. No mais, essas diferenças também irão incidir reflexos nas demais verbas trabalhistas como férias, 13ª salário, horas extras, FGTS, e contribuições previdenciárias. Ainda em caso de descumprimento do piso salarial, pode o trabalhador fazer denúncia no Sindicato profissional da categoria ou na Delegacia Regional do Trabalho (CRUVINEL; DUTRA, [20--?]).

A maioria dos empregadores tem conhecimento que deve ser aplicado o piso salarial, porém o ignora e assume o risco de contratar profissionais por piso inferior ao mínimo previsto na legislação e o fazem por saberem que poucos trabalhadores conhecem e reivindicam seus direitos trabalhistas. Existem ainda aqueles empregadores que cometem a pejetização, que surge da denominação Pessoa Jurídica: utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados, a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados. Assim, o empregador nada mais faz do que maquiar a relação de trabalho por reduzir os direitos do empregado, e com a pejetização lhe trazer benefícios financeiros (CRUVINEL; DUTRA, [20--?]).

De acordo com as profissões regulamentadas já mencionadas em capítulo anterior, o salário profissional não se confunde com o salário mínimo que é geral para qualquer trabalhador, enquanto que o piso salarial se aplica especificamente aos trabalhadores de categorias profissionais com formação acadêmica, onde, os tribunais Superiores tem adotado a mesma posição com o advento da Constituição Federal de 1988, a remuneração do salário profissional, ou seja, o piso de categoria profissional passou a ser questionada, sofrendo diversas alegações de inconstitucionalidade, a fundamentação destas alegações está na vedação do salário mínimo para qualquer fim, descrito no inciso IV do artigo 7º da CF/88.

Nesse sentido, a lei federal nº 4.950-A de 1966 que regula o piso salarial dos profissionais de Engenharia, química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, segundo entendimento dos tribunais, foi recepcionada pela Constituição de 1988, onde, o artigo 5ª da lei supramencionada fixa salário base correspondente à seis vezes o valor do salário mínimo vigente no país. Logo, o piso salarial destes profissionais ao ingressarem na carreira, não poderá ser inferior a 6 (seis) vezes o salário mínimo nacional.

No âmbito do TRT e TST, há entendimento pacífico de que a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV da Constituição Federal, vide o teor do disposto na Orientação Jurisprudencial do julgado abaixo:

Médica veterinária. Salário Profissional. Lei nº 4.950-A/66. Não há incompatibilidade entre a Lei nº 4.950-A/66, ao fixar salários mínimos profissionais em múltiplos do salário mínimo, e o artigo 7º, IV, da Constituição. A contratação original deve obedecer o parâmetro da Lei nº 4.950-A em relação ao número de salários mínimos nela assegurado. Desde então, aplicam-se os reajustes legais e normativos. Neste sentido complementam-se a Súmula Vinculante nº 4 do STF ("Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. ") e a OJ 71 da SDI-II do TST (" A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo"). (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).

Todavia, no entendimento dos egrégios Tribunais, o salário mínimo pode ser usado para fixar o piso salarial dos profissionais que estão regulamentados pela Lei nº 4.950-A/66, desde que o mesmo não seja usado como indexador de base de cálculo.

Nesse mesmo sentido, O STF, tem referido a inconstitucionalidade da Lei para todos aqueles casos em que as decisões estabelecem um mecanismo de indexação automática, vinculando o salário ao aumento do salário mínimo, conforme previsão trazida pela súmula vinculante nº 4, que assim dispõe: “Salvo os casos previstos na Constituição Federal, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.” (PRETTI; RIBEIRO, 2021, <https://jus.com.br>).

Assim o profissional médico veterinário, por exemplo, se cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias, tem direito a seis vezes o salário mínimo vigente definido na Lei 4.950-A de 1966, que hoje corresponde ao valor de R\$ 7.272,00. Logo, se perceber salário inferior ao estabelecido na lei, pode o profissional requerer as diferenças salariais, inclusive as incidências sobre as demais verbas salariais aos quais faz jus. Nesse sentido, colacionamos algumas ementas das decisões proferidas pelo Tribunal Regional da 4ª Região:

DIFERENÇAS SALARIAIS. ENGENHEIRA CIVIL. SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL. O art. 5º, da Lei 4.950-A/66, estabelece que a engenheira civil, sujeita a jornada de 6 horas, faz jus ao salário-base mínimo de 6 vezes o maior salário mínimo vigente. Devidas as diferenças salariais de férias e de décimos terceiros salários, a contar de agosto de 2016, nos limites do pedido. Sentença mantida. (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).
EMENTA SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL. ARQUITETO. LEI Nº 4.950-A/66. A aplicação do disposto na Lei nº 4.950-A/66 não resulta na vinculação ao salário mínimo, mas apenas em reconhecer a observância do piso salarial na contratação do empregado que preenche os requisitos previstos no art. 2º da citada Lei. (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).

No mais, vejamos a ementa do julgamento Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-856-93.2019.5.20.0008 que negou provimento ao recurso de revista da reclamada onde a corte firmou entendimento no sentido de que é válida a aplicação do piso salarial estabelecido na lei 4950/66 mesmo que fixado em múltiplos de salário mínimo, desde que vedada a sua indexação para aumentos futuros.

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DESPROVIMENTO. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Mantém-se a decisão recorrida, porquanto evidenciada a devida prestação jurisdicional, inexistindo afronta aos arts. 832 da CLT, 489, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal. ENGENHEIRO. PISO PROFISSIONAL. ESTIPULAÇÃO EM MÚLTIPLOS DO SALÁRIO MÍNIMO. IMPOSSIBILIDADE DE CORREÇÃO AUTOMÁTICA DO SALÁRIO PELO REAJUSTE DO SALÁRIO MÍNIMO. DECISÃO IMPUGNADA EM

CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA UNIFORME DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece reparos a decisão agravada, que acolhe a tese consagrada na Orientação Jurisprudencial nº 71 da SBDI-1 do TST, no sentido de que "a estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo". Agravo conhecido e desprovido". (BRASIL, 2022, <https://jurisprudencia.tst.jus.br>, grifos do autor).

Nesse mesmo sentido, o STF em decisão unânime decidiu que a lei Federal de 3.999/61, que institui piso salarial e jornada de trabalho de médicos, cirurgiões-dentistas e seus auxiliares, não é incompatível com a atual Constituição Federal. Em ação proposta pela Confederação Nacional de Saúde, hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS) alega que a norma está em desacordo com a Constituição, uma vez que a o artigo 7º, inciso IV, da CF estabelece que o salário-mínimo não pode ser vinculado para qualquer fim.

Em relação à jornada especial de trabalho para médicos e cirurgiões dentistas e respectivos auxiliares teria ocorrido uma invasão no espaço de conformação dos direitos trabalhistas reservado ao plano das negociações coletivas, impedindo as negociações sindicais entre empregados e empregadores sobre a duração do trabalho. Porém, ao votar pela procedência parcial da ação, a ministra Rosa Weber explica que o texto constitucional não traz nenhuma vedação em caso de utilização do salário mínimo como mera referência paradigmática mas determinou o congelamento dos valores, devendo o montante ser calculado com base no salário mínimo vigente na data da publicação da ata da sessão do julgamento.

Todavia, a mesma pontua que o salário mínimo nacional deve somente se restringir a definição da remuneração inicial de ingresso dos profissionais no emprego, vedando o reajuste automático do piso salarial quando houver aumento do salário mínimo nacional. Assim, não pode o salário mínimo ser usado como indexador nos reajustes das verbas salariais e parcelas remuneratórias na seara pública e privada. Em relação a jornada de trabalho questionada na ação, a ministra alega que a União tem competência para legislar sobre normas do direito do trabalho, entendendo não haver inconstitucionalidade na estipulação da jornada de trabalho a que se refere a lei federal supra (CONSULTOR JURÍDICO, 2022).

Outrossim, as profissões que não são regulamentadas nos termos do artigo 7ª, inciso V da Constituição Federal de 1988, também devem obedecer os critérios do piso salarial, de acordo com o que foi estipulado pelos sindicatos através dos

instrumentos do acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou através do piso regional para aqueles Estados que os instituíram conforme disposição da Lei Complementar 103/2000. E, ainda, não tendo respaldo de lei, ou dos instrumentos normativos, deve se obedecer ao salário mínimo nacional vigente na época da contratação.

Vejamos abaixo, ementa colacionada onde os magistrados da 7ª turma recursal do TRT4, reconheceram por unanimidade o recurso ordinário da reclamada, onde foi aplicado devidamente o piso regional da categoria profissional. Recurso provido para excluir da condenação o pagamento de diferenças salariais decorrentes da aplicação do salário-mínimo estadual para os empregados em empresas de telecomunicação, "telemarketing", "call-centers", operadoras de "voip" (voz sobre identificação e protocolo), TV a cabo e similares, com integrações em horas extras trabalhadas e intervalares, adicional de insalubridade, adicional noturno, gratificações natalinas, férias acrescidas de 1/3 e FGTS (a ser depositado).

DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO ESTADUAL. O piso regional é devido aos trabalhadores que não integram categoria profissional organizada e que não possuam lei, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho que lhes assegure piso salarial, hipótese diversa dos autos em que os acordos coletivos o estabelecem. Recurso provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2021, <https://www.trt4.jus.br>).

Diante do exposto, todo o empregador deve observar o piso salarial proposto em lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho. Na ausência destes, não pode o empregado receber menos do previsto pelo salário mínimo nacional, sob pena de previsíveis e legais condenações do empregador ao cumprimento dos pagamentos devidos, além de possível indenização por danos morais individuais e coletivos.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tratou sobre o piso salarial e a dignidade e acesso ao mercado de trabalho. Primeiramente, o trabalho teve como objetivo, analisar os aspectos históricos do direito do trabalho e o surgimento das relações de emprego. Após, se fez a distinção entre relação de emprego e trabalho. Nesse sentido, observou-se que o Direito do Trabalho passou por várias fases e transformações devido à combinação de fatores sociais, econômicos e políticos, onde somente com a Revolução Industrial é que esse ramo jurídico ganhou um novo formato, que culminou em uma conquista irrevogável dos direitos trabalhistas. Em relação a distinção da relação de emprego e trabalho, deve se observar rigorosamente os artigos 2^a e 3^a da CLT. Se presentes os critérios dispostos nesses artigos, configura se relação de emprego, ausentes, estamos diante de uma relação de trabalho.

Posteriormente, estudou-se o surgimento das entidades sindicais e suas prerrogativas, além da importância deste órgão de luta de classes em estabelecer acordo ou convenção coletiva de trabalho para as categorias profissionais que não possuem piso salarial estabelecido em lei. A entidade Sindical tem como prerrogativas a defesa dos interesses coletivos ou individuais, em prol dos empregados, dos associados e das categorias profissionais, sendo a sua participação obrigatória nas negociações coletivas.

Já os instrumentos normativos de acordo ou convenção coletiva de trabalho abordados nesse trabalho, tem grande importância nas relações contratuais, pois, para Barros (2010), as convenções e os acordos são fontes autônomas, peculiares ao Direito do Trabalho. A convenção coletiva tem como principal papel representar ajustes celebrados entre entidades sindicais de categoria econômica e profissional de qualquer grau, estabelecendo novas condições de trabalho com eficácia *erga omnes*. Já o acordo coletivo, têm eficácia interpartes, isto é, ajustes firmados entre empregados assistidos pelo seu respectivo sindicato e o seu empregador. Assim, durante toda a pesquisa, observou-se e concluiu-se que esses instrumentos normativos de natureza constitucional e Celetista, são de extrema importância nas relações contratuais, onde inclusive podem modificar os direitos dos trabalhadores dispostos no artigo 611-A da CLT. No mais, as categorias profissionais que geralmente são filiadas a algum sindicato, têm cada vez mais direitos reivindicados por essas instituições, fazendo com que a sua base salarial passe por reajustes

superiores ao valor do salário mínimo, podendo sofrer variações e modificações de acordo com parâmetros regionais.

Em seguida, o presente trabalho tratou sobre as profissões regulamentadas exercidas por aqueles trabalhadores qualificados, segundo as normas da profissão, com um curso técnico ou diploma superior.

Nesse sentido, notou-se que mesmo regulamentadas por lei Federal, a maioria destas profissões não possuem piso salarial profissional definido, como ocorre com os professores que tem seu piso definido pela Lei 11.738/2008. Assim, o piso salarial da profissão de advogado, por exemplo, é definido por alguns estados através de lei estadual, enquanto outros têm piso ético de remuneração mensal para os causídicos, que poderá, igualmente, ser sugerido pela OAB.

O salário profissional dos médicos e dentistas nesse sentido, é regulado pela lei Federal de 3.999/61, que institui piso salarial e jornada de trabalho destes, onde recentemente foi questionada a sua constitucionalidade pela Confederação Nacional de Saúde, hospitais, Estabelecimentos e Serviços, uma vez que a o artigo 7º, inciso IV, da CF estabelece que o salário-mínimo não pode ser vinculado para qualquer fim, mas, segundo entendimento do STF, a lei está em consonância com a atual Constituição Federal, onde o salário mínimo nacional pode ser usado como múltiplo de salário mínimo nas contratações dos profissões regidos pela lei 3999/61, desde que, não seja usado como indexador e vedando o reajuste automático do piso salarial quando houver aumento do salário mínimo nacional.

Ainda, nesse capítulo, se fez uma breve distinção entre piso salarial, salário mínimo e salário profissional, expressões que ainda causam muita confusão no ordenamento jurídico. Acertadamente, podemos usar a definição de Martins, que assim preceitua as diferenças entre os três institutos: O salário profissional não se confunde com o salário mínimo, pois esse é geral, para qualquer trabalhador, enquanto salário profissional se refere ao salário de certa profissão ou categoria de trabalhadores. O salário mínimo visa a atender às necessidades básicas do trabalhador, enquanto salário profissional também tem esse objetivo, mas em relação à profissão. [...] Piso salarial diz respeito ao fato de que um empregado integra certa categoria e, por isso, deve recebê-lo. Há necessidade de se verificar, ao mesmo tempo, a extensão e a complexidade do trabalho e não só uma das duas.

E finalmente, o ápice do trabalho era demonstrar que atualmente ainda existem várias categorias profissionais que não possuem piso salarial instituído por lei Federal,

acordo ou convenção coletiva de trabalho, apesar de os Estados e o Distrito Federal estarem autorizados a instituir o piso salarial, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo para empregados que não tenham piso definido, podendo ainda instituir, piso salarial estadual diferente do valor oficial, fundamentado no artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal, e na Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, de acordo com o disposto no parágrafo único, do art. 22, da Constituição Federal.

O tema suprarreferido foi pesquisado no segundo capítulo deste trabalho, constatando-se que apenas cinco estados brasileiros instituíram piso estadual desde que a lei complementar 103/2000 foi sancionada. Assim, o estado do Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo tem piso estadual regional instituído, onde algumas categorias profissionais desses Estados devem obedecer o piso regional, em caso de ausência de Lei Federal, acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Lei Complementar 103/2000 dispõe em seu artigo 1ª que os Estados e o DF ficam autorizados a instituir o “piso salarial”, logo, entende-se que não existe na lei em comento, a obrigatoriedade, e sim a faculdade de se instituir, explicação que pode ser usada pelo fato de apenas cinco Estados o terem instituído.

Por fim, concluiu-se diante do exposto, que a maioria dos Estados utiliza o salário mínimo nacional para fixar o piso salarial das profissões, como exemplo, a doméstica, que apesar da profissão ser regulamentada pela Lei Complementar 150, não possui piso salarial instituído. O salário mínimo, nos dizeres de Martinez (2020) é a contraprestação mínima devida e paga diretamente ao trabalhador para satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”. Assim, constatou-se que o salário mínimo é insuficiente para atender às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022), o salário mínimo necessário, em fevereiro de 2022, correspondia a R\$ 6.012,08, ou seja, 496 % a mais do que a cesta básica atual, fixada em R\$ 1.212,00 (um mil, duzentos e doze reais). Logo, observa-se a violação do princípio da dignidade humana, estudado no capítulo três da monografia. O princípio da dignidade alude que o trabalhador deve ter condições mínimas asseguradas, como por exemplo, o respeito a integridade física e moral, e a uma contraprestação pecuniária mínima para sobreviver. Já no início do século XX, no Tratado de Versalhes, correlacionava-se o salário do trabalhador às condições de vida digna à época e ao local. No mais, o texto constitucional em seu artigo 7ª, inciso IV, fixa um salário mínimo capaz de atender todas as necessidades vitais básicas do

trabalhador e de sua família, porém como se viu, a Constituição Federal o garante, mas o Brasil não.

No mais, percebeu-se que o profissional da mesma área pode receber remunerações variáveis, dependendo em qual região, Estado, ou até mesmo empresa estiver atuando, não fazendo jus ao que está proposto no artigo 7^a, inciso V, da CF, onde o piso salarial deve ser proporcional à extensão e a complexidade do trabalho. Nesse sentido, conclui-se que mesmo possuindo curso técnico ou curso superior, sendo a lei omissa, pode o profissional correr o risco de receber remuneração que não condiz com a sua profissão ou curso superior.

E por fim, além do princípio da dignidade já mencionado, outros princípios foram analisados no capítulo três, onde conclui-se que são de extrema importância na resolução de conflitos trabalhistas, usados na maioria em caso de lacuna ou omissão de lei. Os princípios, ora estudados, possuem tríplice função no ordenamento jurídico: função informadora, normativa e jurídica. Em caso de sua violação, todo o ordenamento jurídico estará comprometido, tamanha importância que as mesmas tem no direito do trabalho.

Diante de todo o exposto, concluiu-se através da pesquisa, que todo o profissional, independentemente do serviço prestado, tem direito a receber piso salarial, mesmo sendo este o menor salário que uma pessoa deve receber em determinada atividade profissional. Todo e qualquer profissional, sem discriminação deve ter os seus direitos sociais garantidos, para que tenha uma vida digna e justa, conforme traduz o princípio da dignidade humana. No entanto, jamais o salário mínimo nacional deve ser usado como parâmetro para fixar a remuneração, na ausência de lei ou dos instrumentos normativos. Assim, a luta dos profissionais deve ser constante para que cada vez mais profissões tenham seus pisos salariais reconhecidos através de projetos de lei que devem ser encaminhados ao Congresso, para posterior aprovação e instituição do piso salarial por meio de lei Federal, assim como dos professores e agora também dos profissionais da enfermagem.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Jean. Piso salarial da enfermagem: nova data para votação e detalhes sobre fontes de financiamento. *Editores Jornal dos Concursos*, [s.l.], abr. 2022. Disponível em: <https://jcconcursos.com.br/noticia/brasil/piso-salarial-da-enfermagem-nova-data-para-votacao-e-detahes-sobre-fontes-de-financiamento-94429>. Acesso em: 13 mar. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 out 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo53. Acesso em: 5 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria n. 67, de 04 de fevereiro de 2022. Regulamenta o piso salarial nacional dos profissionais do magistério da educação básica pública para o ano de 2022. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 07 fev. 2022, p. 65. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-67-de-4-de-fevereiro-de-2022-378378895>. Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-10769-24.2017.5.03.0144*. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DESPROVIMENTO. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. [...] Agravante: Empresa de Cimentos Liz S.A. Agravada: Monique da Mata Alves. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa, 27 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#deb262aa20f81653956f2507cad01ca3>. Acesso em: 19 out. 2021.

CONSULTOR JURÍDICO. STF valida lei que fixa base de cálculo de pisos salariais

de médicos e dentistas. *Revista Consultor Jurídico*, [s.l.], mar. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-28/lei-fixa-base-salarios-medicos-dentistas-valida>. Acesso em: 12 mar. 2022.

COUTINHO, Joanne. Piso salarial 2022: tabela atualizada por Estado e por profissão. *Salário Mínimo*, [s.l.], fev. 2022. Disponível em: <https://salario2022.com.br/piso-salarial-2022/>. Acesso em: 30 mar. 2022.

CRUVINEL, Marcelo Ferreira; DUTRA, Miguel Fiorini Fernandes. Médico Veterinário: Como receber o piso salarial? *Nobre & Cruvinel Sociedade de Advogados*, Londrina, fev. 2022. Disponível em: <https://blog.nobrecruvinel.com/piso-salarial-veterinario>. Acesso em: 11 mar. 2022.

ESCOLA PAULISTA DE DIREITO. O piso salarial dos advogados no Brasil em. *EPD*, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://www.epd.edu.br/blog/o-piso-salarial-dos-advogados-no-brasil/>. Acesso em: 30 mar. 2022.

GUIA TRABALHISTA. Pisos salariais estaduais. *Guia Trabalhista*, Curitiba, [202-?]. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/pisos_salariais.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

JOHNS, André. O surgimento do Direito do Trabalho no mundo. *Jus Brasil*, [s.l.], out. 2016. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/52674/o-surgimento-do-direito-do-trabalho-no-mundo#_ftn3. Acesso em: 5 out. 2021.

JUNIOR, Ricardo. Piso salarial: como funciona e quais as regras. *Jornal Contábil*, [s.l.], mar. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/piso-salarial-como-funciona-e-quais-as-regras/>. Acesso em: 30 mar. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito ao trabalho digno. *Enciclopédia Jurídica da PUCSP*, São Paulo, mar. 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/511/edicao-1/direito-ao-trabalho-digno>. Acesso em: 11 mar. 2022.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2014.

MEDIAÇÃO ONLINE. Acordo coletivo de trabalho: importância para aprimorar relações de trabalho na empresa. *Academia MOL – Mediação Online*, [s.l.], nov. 2020. Disponível em: <https://www.mediacaonline.com/blog/acordo-coletivo-de-trabalho-importancia-para-as-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 29 mar 2022.

MIGALHAS. Piso salarial: confira quanto ganha um advogado. *Migalhas*, São Paulo,

[s.l.], jan. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/318016/piso-salarial-confira-quanto-ganha-um-advogado>. Acesso em: 29 mar. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

NICOLAU, Maira Ceschin. A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *DireitoNet*, [s.l.], jun. 2012. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2022.

O QUE É UMA PROFISSÃO REGULAMENTADA. *Revista Analytica*, [s.l.], [202-?]. Disponível em: <https://revistaanalytica.com.br/o-que-e-uma-profissao-regulamentada/>. Acesso em: 20 out. 2021.

PEBSP.COM. MEC publica Portaria de reajuste de 33% no piso dos professores em 2022. *Professores de Educação Básica de São Paulo*, São Paulo, fev. 2022. Disponível em: <https://www.pebsp.com/mec-publica-portaria-de-reajuste-de-33-no-piso-dos-professores-em-2022/>. Acesso em: 05 abr. 2022.

PÉCORA, Vitor. Categorias Profissionais Diferencias. *Jus Brasil*, [s.l.], out. 2015. Disponível em: <https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/227678402/categorias-profissionais-diferenciadas>. Acesso em: 5 out. 2021.

PONTOTEL. Tudo sobre a convenção coletiva de trabalho. *Ponto Tel*, São Paulo, set. 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/convencao-coletiva/>. Acesso em: 31 mar. 2022.

PRETTI, Gleibe; RIBEIRO, Reginaldo Nunes. Piso salarial de categoria profissional fixado em Lei Federal nº 4.950-a/66, tendo como referência o salário mínimo. *Jus.com.br*, [s.l.], set. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93188/piso-salarial-de-categoria-profissional-fixado-em-lei-federal-n-4-950-a-66-tendo-como-referencia-o-salario-minimo>. Acesso em: 30 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 5 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020013-54.2020.5.04.0334*. EMENTA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGIA. PORTEIRO. O reclamante não comprovou seu enquadramento nas situações referidas pela Portaria 1.885 do Ministério do Trabalho e Emprego. [...] Recorrente: Ederson de Souza Mendes. Recorrido: Top Service Serviços e Sistemas Ltda., Freios Controil Ltda. Relator: Des. Manuel Cid Jordan, 26 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/jLVBru7ZWVFEMNa7DA5niQ?>. Acesso em: 19 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020022-22.2014.5.04.0012*. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO ESTADUAL. O piso regional é devido aos trabalhadores que não integram categoria profissional organizada. [...] Recorrente: Andrisa Forte Vieira Dornsbach, Liq Corp S.A. Recorrido: Andrisa Forte Vieira Dornsbach, Liq Corp S.A.,

Net Sul Comunicações Ltda. Relator: Des. Emilio Papaleo Zin, 17 de junho de 2021. Disponível em:
<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Mdz0rhle6FH1rXxm14xPAg?>. Acesso em: 28 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 1 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020036-48.2019.5.04.0103*. EMENTA VIGILANTE. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. DIFERENÇAS SALARIAIS. [...] Recorrente: Bruno Bueno Calçada. Recorrido: Nilson Silva Sanchotene Junior - EPP, Universidade Federal de Pelotas. Relator: Des. Fabiano Holz Beserra, 06 de novembro de 2020. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BxNbt9WVfcBZFnPstF2KtA?>. Acesso em: 10 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 10 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020211-38.2016.5.04.0009*. EMENTA ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGIA. Indevido adicional de periculosidade a vigia, que atua desarmado. [...] Recorrente: Gerson da Silva Lima, Condomínio Terra Ville - Belem Novo Golf Club. Recorrido: Gerson da Silva Lima, Condomínio Terra Ville - Belem Novo Golf Club. Relator: Des. Marcelo Goncalves de Oliveira, 28 de outubro de 2020. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/VxSWFrrJvQ5ey98iSMjwGw?>. Acesso em: 19 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 1 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020221-52.2017.5.04.0331*. EMENTA SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL. ARQUITETO. LEI Nº 4.950-A/66. [...] Recorrente: Rene Andre Muraro, Sawaya Construções e Incorporações Ltda. Recorrido: Rene Andre Muraro, Sawaya Construções e Incorporações Ltda. Relator: Des. Fabiano Holz Beserra, 6 de maio de 2021. Disponível em:
https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/zAtDF_z4upEOEVwcOvRx3w?. Acesso em: 28 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020286-51.2018.5.04.0771*. Médica veterinária. Salário Profissional. Lei nº 4.950-A/66. Não há incompatibilidade entre a Lei nº 4.950-A/66, ao fixar salários mínimos profissionais em múltiplos do salário mínimo, e o artigo 7º, IV, da Constituição. [...] Recorrente: Mariane Rambo Dal Berto, BRF S.A. Recorrido: Mariane Rambo Dal Berto, BRF S.A. Relatora: Des. Denise Pacheco, 27 de maio de 2021. Disponível em:
<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/NP7trbZ7as741-NOyShgrA?>. Acesso em: 30 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 3 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020539-38.2020.5.04.0102*. DIFERENÇAS SALARIAIS. ENGENHEIRA CIVIL. SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL. [...] Recorrente: Município de Pelotas. Recorrido: Gisela de Albuquerque Frattini. Relatora: Des. Maria Madalena Telesca, 22 de maio de 2021. Disponível em:
<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/1yCxsPrOMCrAUsnE2F2WRQ?>. Acesso em: 30 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 1 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020552-51.2018.5.04.0702*. RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES. VÍNCULO DE EMPREGO CARACTERIZADO. [...] Recorrente: Moizes Camargo, Elevadores Atlas Schindler Ltda. Recorrido: Elevadores Atlas Schindler Ltda., Moizes Camargo. Relator: Des. Lais Helena Jaeger Nicotti, 04 de março de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/OaRSPDOlvzcds1cNjNyw?>. Acesso em: 10 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020625-13.2019.5.04.0403*. EMENTA CATEGORIA DIFERENCIADA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. [...] Recorrente: Juliano Silva. Recorrido: La Barca Sushi Bar Ltda - ME. Relator: Des. Clovis Fernando Schuch Santos, 02 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/YQoS9u9XDQGCq83ymgTXA?>. Acesso em: 10 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 5 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0021003-76.2018.5.04.0023*. EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. FAXINEIRA. O contexto probatório revela a ausência dos requisitos configuradores da relação de emprego. [...] Recorrente: Olibia de Lima Pinto. Recorrido: Condomínio Edifício Sumaré. Relator: Des. Manuel Cid Jardon, 23 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/UwkyH5EwN6VMB0tuaPBEw?>. Acesso em: 10 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 5 Turma. *Recurso Ordinário Trabalhista n. 0021459-44.2017.5.04.0772*. EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. Não comprovada a prestação de serviços nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, não há suporte fático e legal para o reconhecimento do vínculo de emprego. [...] Recorrente: Altair Mayer Weber. Recorrido: Leoncio Amauri da Silveira, Jose Abel da Silveira. Relator: Des. Clovis Claudio Antonio Cassou Barbosa, 29 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/iuMEfiCPWoLaoHW3joXzwA?>. Acesso em: 10 out. 2021.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*: versão universitária. 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

SIMÕES, Patrícia. O que são profissões regulamentadas. *Canal do ensino*, [s.l.], [2019?]. Disponível em: <https://canaldoensino.com.br/blog/o-que-sao-afinal-profissoes-regulamentadas>. Acesso em: 20 out. 2021.

SINDMÉDICO. Piso salarial dos médicos volta a tramitar no Congresso. *Sindmedico*, [s.l.], maio 2021. Disponível em: <https://www.sindmedico.com.br/piso-salarial-dos-medicos-volta-a-tramitar-no-congresso/>. Acesso em: 30 mar. 2022.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Contrato de trabalho & eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão*. Curitiba: Juruá, 2009.