



PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020

**A C Ó R D ã O**  
**(3ª Turma)**  
**GMMGD/bn/ed/dsc**

**RECURSO DE REVISTA. REPIS. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL. FIXAÇÃO DE PISO SALARIAL DIFERENCIADO PARA MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE MEDIANTE NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE.** A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a fixação de piso salarial é matéria afeta à negociação coletiva entre os sujeitos envolvidos, desde que respeitado o valor do salário mínimo. Assim, é válida a norma coletiva que autoriza a utilização de pisos salariais reduzidos no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte (Regime Especial de Piso Salarial - REPIS), estando tal norma em consonância com as diretrizes estatuídas na Lei Complementar n° 123/2006. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-770-42.2010.5.15.0020**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO** e são Recorridos **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARATINGUETÁ e SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GUARATINGUETÁ**.

Em face da decisão do Tribunal Regional do Trabalho de origem, a Parte interpõe o presente recurso de revista, que foi admitido pelo TRT.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, por ser parte no presente feito.

**PROCESSO ELETRÔNICO.**

É o relatório.



PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020

V O T O

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

**REPIS. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL. FIXAÇÃO DE PISO SALARIAL DIFERENCIADO PARA MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE MEDIANTE NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE**

O Tribunal Regional, quanto ao tema, assim decidiu:

Conheço do recurso ordinário porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

Entende o recorrente que a adoção do REPIS é discriminatória e viola inúmeros dispositivos legais. Todavia, não obstante suas considerações, entendo que não lhe assiste razão.

**O REPIS - Regime Especial de Piso Salarial é um tratamento diferenciado concedido às micros e pequenas empresas, que se apresenta em consonância com a Lei Complementar nº 123/2006 que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, bem como com o art. 170, IX, da Constituição Federal.**

O procedimento tem por escopo viabilizar às microempresas e empresas de pequeno porte a adoção de pisos salariais diferenciados com a finalidade de atender às características especiais do segmento, bem como incentivar o crescimento e desenvolvimento de tal categoria de estabelecimentos, que de forma alguma podem ser equiparados e tratados do mesmo modo que empresas de grande ou mesmo de médio porte. E a utilização de tal discrimen não importa em ferimento ao princípio constitucional da igualdade. Muito pelo contrário, porque na lição especial de Celso Antônio Bandeira de Mello, sempre atual, grupos distintos devem ser tratados distintamente e justamente na imposição dessas diferenças, quando devidamente aplicadas, é que o princípio da igualdade se mostra



**PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020**

relevante. É amplamente justificada a adoção de medidas que considerem as desigualdades existentes entre os grupos distintos.

Note-se: os cidadãos, os grupos, as empresas, o empregados das empresas, devem ser tratados igualmente perante a norma legal, que são instrumentos reguladores da vida social que necessitam tratar de forma imparcial todos os cidadãos. Mas mostrar-se-ia absurda a imposição a todos os indivíduos exatamente das mesmas obrigações, assim como seria absurdo conferir exatamente os mesmos direitos a todos sem fazer distinção alguma. Portanto, para uma explicitação mais específica e eficaz sobre o Princípio da Igualdade, mostra-se necessário definir quem são os iguais e quem são os desiguais, para que se possa aplicar a lição Aristotélica de que igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Pois bem: para que determinado fator implique em discrimen, e não em discriminação, esta última inaceitável constitucionalmente, por ferir o princípio da igualdade, é necessário que a regra especial apresente uma correlação lógica ente o fator de discrimen e a desequiparação procedida: é este justamente o caso; empregados de micro e pequenas empresas receberão piso salarial inferior àquele pago por medias e grandes empresas, o que se justifica. A situação se aplica, indistintamente, a todas as empresas que se inserirem no conceito de micro e pequena empresa, e o discrimen, note-se, adequa-se à proteção conferida pela Constitucional Federal, em dois artigos abaixo transcritos, a saber, 170 e 179:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Art. 179. A União, os Estado, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação, ou redução destas por meio de lei.

Aliás, como muito bem analisado na r. sentença proferida:

A autorização para a prática de piso salarial diferenciado para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte se insere na mesma ordem de ideias que permite a diferenciação no trato tributário, visando a incrementar a atividade econômica...



**PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020**

Ademais, o Princípio da Isonomia importa tratar desigualmente os desiguais, não havendo no caso dos autos qualquer malferimento à norma constitucional...

Trata-se, a meu ver, outrossim, de disposição normativa que respeita e materializa o Princípio da Razoabilidade. Não há nenhuma razoabilidade em exigir que dois empregadores com portes econômicos absolutamente distintos paguem o mesmo piso salarial a seus empregados, ainda que esses atuem desenvolvendo funções similares. Aliás, aquele que se emprega em uma grande e poderosa multinacional já sabe que auferirá melhores salários do que aquele que trabalha em favor de pequeno empresário.

E, outrossim, como pondera Bandeira de Mello, o Princípio da Isonomia não pode ser visto, apenas, como mera exigência de tratamento igualitário, mesmo em situações em que salta aos olhos a absoluta desigualdade de condições das partes envolvidas, de empregadores que possuem porte econômico diferenciado.

Não há como se negar que, no Brasil, dentro de uma mesma classe ou categoria empresarial, existe grande divergência em relação à capacidade financeira das empresas, assim como não há como negar, também, as iniciativas do governo para viabilizar a manutenção e, até mesmo, fomentar a criação de empresas de micro e pequeno porte, como estratégia para geração de emprego e fomento da economia.

Apenas a título de ilustração, foi amplamente veiculada na mídia que o próprio Ministério do Trabalho, em dezembro de 2011, como mediador entre os sindicatos dos aeroviários e as empresas do setor, propôs a adoção de pisos diferenciados para as empresas que possuíssem maior capacidade de pagamento, o que deixa claro que este também é um parâmetro “real” que pode ser utilizado para adequar situações em que há necessidade de tratar os “desiguais de forma desigual”.

E note-se que na atualidade, em virtude da Lei Complementar 123, micro e pequenas empresas contam com inúmeros benefícios, e têm direito, inclusive, a participar, com exclusividade, de licitações públicas de até R\$ 80.000,00, tudo como explica Gabriela Salomão Castelano (<http://200.145.119.5/GabrielaSalomaoCastelano.pdf>):

Lei Complementar no 123 foi elaborada exclusivamente para as MEs e EPPs buscando o seu fortalecimento sob diversos pontos, dentre os quais, destaca-se a tributação, o acesso aos



PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020

mercados, a simplificação da relação de trabalho, a fiscalização orientadora, o associativismo, o estímulo ao crédito e a capitalização, o estímulo à inovação, as regras civis empresariais, o acesso à justiça, o apoio e representação.

**Assim, a adoção do piso salarial diferenciado vem ao encontro das normas constitucionais e infraconstitucionais protetoras de micro e pequenas empresas, concretizando o princípio constitucional da igualdade, como bem apontado na origem.**

Também como corretamente analisado na origem, os documentos juntados à exordial não comprovam as irregularidades indicadas pelo recorrente no que tange ao procedimento para a emissão do REPIS, motivo pelo qual, também em relação a este tópico, o apelo não prospera. (g.n.)

A Parte, em suas razões recursais, pugna pela reforma do julgado.

Sem razão.

A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a fixação de piso salarial é matéria afeta à negociação coletiva entre os sujeitos envolvidos, desde que respeitado o valor do salário mínimo.

Assim, é válida a norma coletiva que autoriza a utilização de pisos salariais reduzidos no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte (Regime Especial de Piso Salarial - REPIS), estando tal norma em consonância com as diretrizes estatuídas na Lei Complementar n° 123/2006.

Nesse sentido, o seguinte julgado da SDC desta Corte, envolvendo a mesma Parte recorrente:

**AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. REPIS. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL. CLÁUSULA QUE ADMITE O PAGAMENTO DE PISO SALARIAL DIFERENCIADO PARA MICRO E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE. VALIDADE. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, encontra limite nas normas**



**PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020**

heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta. Conforme o entendimento prevalente nesta Corte, a fixação de piso salarial é matéria afeta à negociação coletiva. Entendimento diverso ocorre aos direitos considerados como "patamar civilizatório mínimo". O estabelecimento desse benefício, que se orienta pelo critério da proporcionalidade à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, V, da CF/88), deve respeitar o valor do salário mínimo unificado nacional (art. 7º, IV, CF/88). O denominado REPIS - Regime Especial de Piso Salarial - é um patamar mínimo e diferenciado de remuneração a ser praticado pelas micro e pequenas empresas, por força de autorização constante em norma firmada em instrumento normativo autônomo, elaborado sob a inspiração da Lei Complementar nº 123/2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. No caso, as normas impugnadas não possuem conteúdo discriminatório, uma vez que não criam critérios de diferenciação sem justificativa, tais como distinção de sexo, nacionalidade, idade, religião, raça ou opinião, como descritas no art. 1º, "a", da Convenção nº 111 da OIT. Também não há desrespeito ao princípio de isonomia, porque as regras impugnadas não criam pisos salariais diferenciados para as mesmas empresas e empregados, e sim para empregados vinculados a empregadores diversos. O próprio art. 61 da CLT, ao tratar da igualdade salarial, refere-se a idêntica função prestada "ao mesmo empregador, na mesma localidade" O art. 611, § 1º, da CLT, permite que os sindicatos das categorias profissionais celebrem acordo coletivo de trabalho com as empresas correspondentes do ramo econômico, individualmente, a fim de fixar condições de trabalho, aplicáveis especificamente no âmbito da entidade empresarial. Portanto, a rigor, as regras ora impugnadas poderiam ter sido estabelecidas por intermédio de acordo coletivo de trabalho firmado entre o sindicato profissional e cada uma das microempresas e das empresas de pequeno porte do ramo econômico correspondente. Ademais, constata-se que os pisos salariais estampados nas regras impugnadas possuem valores superiores ao do salário mínimo nacional vigente no período, que foi de R\$ R\$ 724,00, nos termos Decreto nº 8.166/2013. Portanto, as cláusulas impugnadas não desrespeitam os princípios da isonomia (art. 5º, da CF/88), da irredutibilidade salarial (art. 7º, IV, da CF/88) e da não discriminação (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, CF/88),



**PROCESSO N° TST-RR-770-42.2010.5.15.0020**

motivo pelo qual prevalece o reconhecimento da cláusula estabelecida livremente pelos sindicatos em negociação coletiva. Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO - 10172-98.2014.5.14.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/08/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 05/09/2016)

Ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

De todo modo, não se constata haver a demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896 da CLT.

Pelo exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista nos temas.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 03 de maio de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

**Ministro Relator**