



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE
ASSESSORIA JURÍDICA DA DIRETORIA-GERAL**

PARECER Nº 8/2025/AJDG

Referência: SEI Nº 10569/2024

Assunto: Consulta Metrodata.

1. Trata-se de questionamento apresentado pela empresa METRODATA por meio da mensagem eletrônica de id. 0142673, indagando a respeito do salário base utilizado como referência neste processo licitatório, já que, segundo informado no edital o salário base utilizado para estimar a presente despesa foi o piso salarial previsto na Convenção Coletiva de Trabalho RN000368/2024, qual seja: R\$ 1.494,28 (mil quatrocentos e noventa e quatro reais e vinte e oito centavos), valor abaixo do salário mínimo de 2025, que é de R\$ 1.518,00 (mil quinhentos e dezoito reais). Na ocasião, a aludida empresa questiona como deve proceder quanto ao piso da categoria do salário mínimo vigente?. O processo terá continuidade e o vencedor deverá pedir repactuação assim que assinar o contrato?.
2. Quando o salário mínimo nacional supera o valor estabelecido em uma convenção coletiva de trabalho (CCT), deve prevalecer o salário mínimo nacional como o valor mínimo a ser pago ao trabalhador. Isso ocorre porque o salário mínimo é um direito garantido constitucionalmente e possui caráter imperativo, ou seja, é um piso que não pode ser reduzido por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988).
3. Com efeito, o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de , estabelece que "*é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades básicas e às de sua família*".
4. Este dispositivo tem caráter de norma de ordem pública, o que significa que não pode ser flexibilizado, mesmo por negociação coletiva.
5. De acordo com o princípio da hierarquia das normas, o salário mínimo estabelecido em lei federal (como é o caso do Decreto que fixa o valor do salário mínimo) se sobrepõe a normas coletivas que estipulem valores inferiores.
6. Ainda que as convenções e acordos coletivos sejam instrumentos reconhecidos pelo ordenamento jurídico (art. 7º, XXVI da CF), eles não podem impor condições que sejam menos vantajosas para o trabalhador em relação ao que está garantido pela legislação. Assim, o salário mínimo nacional sempre prevalecerá como piso salarial.

7. Todavia, se a convenção coletiva ou acordo coletivo estipular um salário-base superior ao salário mínimo nacional, então deverá ser pago ao trabalhador o valor mais elevado (respeitando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador).

8. Quando o salário mínimo nacional supera o valor fixado pela convenção coletiva, o empregador deve obrigatoriamente pagar o salário mínimo nacional como o piso salarial do trabalhador.

9. Ante esse cenário, esta Assessoria sugere que o processo seja remetido à Seção de Análise Técnica de Contratações - SETEC/COLIC para refazer o valor estimado levando em conta o salário mínimo atualmente vigente, com a consequente republicação do edital.

É o parecer.

Natal, 7 de janeiro de 2025.

Ênio Teixeira Tavares
Analista Judiciário – AJDG

De acordo.

À Diretoria-Geral para apreciar.

Marcia Regina Miranda Clementino Medeiros
Assessora Jurídica da Diretoria-Geral



Documento assinado eletronicamente por **Ênio Teixeira Tavares, Assistente VI da Assessoria Jurídica da Diretoria-Geral**, em 07/01/2025, às 12:56, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Regina Miranda Clementino Medeiros, Assessor Jurídico da Diretoria-Geral**, em 07/01/2025, às 12:58, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-rn.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=0142724&crc=D8E48E5B informando, caso não preenchido, o código verificador **0142724** e o código CRC **D8E48E5B**.