



Salário Mínimo Profissional

2ª Edição

Dignidade e Justiça nas
Relações de Trabalho

Um guia para os profissionais de
Engenharia, Arquitetura e Agronomia
garantirem os seus direitos.



senge
MINAS GERAIS



CREA-MG
Conselho Regional de Engenharia e Agronomia
do Estado de Minas Gerais

CEEG
COLEGIO ESTADUAL
DE ENTIDADES



SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Dignidade e Justiça
nas Relações de Trabalho

2ª Edição

Um guia para os profissionais de Engenharia,
Arquitetura e Agronomia garantirem os seus direitos.



SUMÁRIO

Apresentação	5
Histórico da lei nº 4950-A/66	7
Íntegra da lei nº 4950-A/66	8
Perguntas e respostas sobre a lei do Salário Mínimo Profissional	10
Anexos - O Sistema Confea/Creas na fiscalização	28
Endereços e telefones úteis	32
Diretoria do Senge Minas Gerais	34

Uma conquista a ser consolidada

O Salário Mínimo Profissional, uma das principais conquistas da categoria, foi instituído pela lei 4950-A/66, de 22 de abril de 1966. Ela garante aos engenheiros, arquitetos e agrônomos um salário mínimo proporcional à jornada de trabalho e à duração do curso no qual o profissional graduou-se.

Apesar dos avanços, a sua plena aplicação ainda deixa a desejar, principalmente no setor público, principal responsável pela construção da infra-estrutura do país e, portanto, por grande parte dos empregos gerados na área da Engenharia, que resiste em seguir a lei e, em muitos casos, paga salários aviltantes. O que requer a mobilização permanente da categoria e a vigilância de suas instituições representativas.

O objetivo desta publicação, editada no momento em que se comemora 40 anos da vigência da lei, é apresentar aos profissionais e empresários a legislação referente ao Salário Mínimo Profissional e esclarecer as principais dúvidas normalmente levantadas quanto à sua aplicabilidade. O Senge Minas Gerais acredita que o reconhecimento, a remuneração adequada e o estabelecimento de carreiras para os profissionais transcendem questões estritamente corporativas. Representam, na verdade, a perspectiva de se construir uma Nação desenvolvida econômica e socialmente, uma vez que, nenhum país pode prescindir de sua capacitação no campo tecnológico.

Esta cartilha representa, pois, o esforço do Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais, com o apoio do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA-MG), em prol da valorização do profissional e da engenharia.

Essa segunda edição incorpora as sugestões da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge), da Federação Nacional dos Engenheiros (FNE) e da Federação Nacional dos Arquitetos (FNA), bem como do Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (Confea), entidades nacionais que abraçaram a iniciativa do Senge Minas Gerais em prol da defesa do Salário Mínimo Profissional.

Diretoria do Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais
Gestão 2004/2007
Outubro/2006

Histórico da lei 4950-A/66

A lei 4950-A/66 foi editada no dia 22 de abril de 1966, regulamentando o Salário Mínimo dos profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária. Aprovada pelo Congresso Nacional, recebeu o veto integral do então Presidente da República, Mal. Humberto Castelo Branco, que, dentre outras motivações, alegou que:

“...seria uma interferência direta nos fatores condicionantes da lei da oferta e da procura, elevando, conseqüentemente, os custos de produção e atuando como fator inflacionário, em marcante obstáculo à política de estabilização monetária desenvolvida pelo Governo”.

A pressão política exercida sobre o Congresso Nacional, levou a que este derrubasse o veto presidencial em 13 de maio de 1966.

Ainda naquele ano, no dia 24 de dezembro, foi editada a Lei 5194/66, que passou a regulamentar o exercício das profissões de engenheiro, arquiteto e engenheiro agrônomo. O Artigo 82 desta Lei introduziu a remuneração inicial dos profissionais, em consonância com a Lei 4950-A/66. Dizia:

“Art.82 – As remunerações iniciais dos engenheiros, arquiteto e engenheiros agrônomos, qualquer que seja a fonte pagadora, não poderão ser inferiores a 6 (seis) vezes o Salário Mínimo da respectiva região”.

Este artigo foi vetado pelo Senhor Presidente da República e mantido pelo Congresso Nacional – D.O.U. de 24 de abril de 1967.

O Supremo Tribunal Federal, “in” Diário da Justiça de 13 de março de 1968, na Representação nº 745-DF, declarou não se aplicar o dispositivo previsto no Art. 82 ao pessoal regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos. Esta manifestação do Supremo Tribunal Federal constitui-se, desde então, na base de sustentação do veto presidencial ao Art. 82 da Lei 5194/66, assim como da Resolução nº 12/71, do Senado Federal, que suspendeu a execução da Lei 4950-A/66 em relação aos servidores públicos sujeitos ao regime estatutário.

Desta forma, essas Leis, excetuando-se o aspecto acima referido, encontram-se em plena vigência. No caso específico do Salário Mínimo Profissional de que trata a Lei 4950-A/66, este acabou tendo a sua aplicação fortalecida pelo disposto na Constituição Federal de 1988, cujo Art. 7º, inciso V, prevê a existência de piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Lei nº 4.950-A de 22 de abril de 1966 (1)

Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou e manteve, após veto presidencial, e eu, Auro Moura Andrade, Presidente do Senado Federal de acordo com o disposto no § 4º, do art. 70, da Constituição Federal, promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - O salário-mínimo dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária é fixado pela presente lei.

Art. 2º - O salário-mínimo fixado pela presente lei é a remuneração mínima obrigatória por serviços prestados pelos profissionais definidos no art. 1º, com relação de emprego ou função, qualquer que seja a fonte pagadora.

Art. 3º - Para os efeitos desta lei as atividades ou tarefas desempenhadas pelos profissionais enumerados no art. 1º são classificadas em:

- a) atividades ou tarefas com exigência de 6 (seis) horas diárias de serviço;
- b) atividades ou tarefas com exigência de mais de 6(seis) horas diárias de serviço.

Parágrafo único. A jornada de trabalho é a fixada no contrato de trabalho ou determinação legal vigente.

Art. 4º - Para os efeitos desta lei os profissionais citados no art. 1º são classificados em:

- a) diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária com curso universitário de 4 (quatro) anos ou mais.
- b) diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária com curso universitário de menos de 4 (quatro) anos.

Art. 5º - Para a execução das atividades e tarefas classificadas na alínea "a" do art. 3º, fica fixado o salário-base mínimo de 6 (seis) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais relacionados na alínea "a", do art. 4º e de 5 (cinco) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais da alínea "b" do art. 4º.

Art. 6º - Para a execução de atividades e tarefas classificadas na alínea “b”, do art. 3º, a fixação do salário-base mínimo será feita tomando-se por base o custo da hora fixado no art. 5º desta lei, acrescidas de 25% (vinte e cinco por cento) as horas excedentes das 6 (seis) diárias de serviço.

Art. 7º - A remuneração do trabalho noturno será feita na base da remuneração do trabalho diurno, acrescida de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 8º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 22 de abril de 1966; 145º da Independência e 78º da República.

AURO MOURA ANDRADE – Presidente do Senado Federal.

(1) - NOTA - O Congresso Nacional, após veto presidencial, manteve o art. 82 da lei nº 5194, de 24 de dezembro de 1966 (D.O. 27-12-1967), cuja redação é a seguinte:

“Art. 82. As remunerações iniciais dos engenheiros, arquitetos e engenheiros-agrônomo, qualquer que seja a fonte pagadora, não poderão ser inferiores a 6 (seis) vezes o salário-mínimo da respectiva região”.

As partes mantidas foram publicadas no “Diário Oficial” da União de 24-4-1967.

- Os engenheiros de operação foram incluídos no âmbito desta lei por força do disposto no decreto-lei nº241, de 28 de fevereiro de 1967 (D.O. 28-2-1967).

- A resolução nº 12/71, do Senado Federal, suspendeu, por inconstitucionalidade, a execução da lei nº 4.950-A em relação aos servidores públicos sujeitos ao regime estatutário (D.O 8-6-1971).

A lei do Salário Mínimo Profissional continua em vigor após a Constituição de 1988?

SIM! A Constituição reforça e garante a aplicabilidade da lei.

Após o advento da Constituição Federal, surgiram controvérsias quanto à possibilidade de vincular o salário profissional do engenheiro ao salário mínimo. Esta polêmica foi estimulada, principalmente, pelos empregadores, no intuito de se liberarem do cumprimento da legislação.

Ao vedar a vinculação do salário mínimo para qualquer fim (Artigo 7º, inciso IV), a intenção do constituinte, era impedir a utilização do mínimo como fator de indexação da economia, principalmente a utilização do referido parâmetro como fator de indexação aos contratos de bens e serviços.

Os tribunais trabalhistas do país dirimiram esta dúvida, decidindo que a proibição somente se referia a questões não salariais, como a prestação de serviços, aluguéis, contratos comerciais, entre outros. Segundo o entendimento dos tribunais, a Constituição da República não estabelece vedação à vinculação do salário-base ou profissional ao salário mínimo, isto porque ambos têm a mesma finalidade social, a de assegurar o atendimento das necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, sem prejuízo da constatação de que o objetivo do constituinte foi o de evitar a utilização do salário mínimo como fator de indexação das obrigações civis.

Portanto, a Constituição Federal de 1988, legitima o instituto do piso salarial proporcional a extensão e complexidade do trabalho, elencando-o entre os direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, inciso V, CF).



Quem são os destinatários da lei 4950-A/66?

Os destinatários da lei do Salário Mínimo Profissional são, de um lado, o empregador e, de outro, o engenheiro empregado com vínculo empregatício regido pela CLT.

A CLT em seu Artigo 2º assim define a figura do empregador: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.*” Esta conceituação é importante, posto que ele se constitui no devedor da contraprestação salarial e demais acessórios do contrato de trabalho, bem como é credor da prestação dos serviços efetuados pelo empregado e de sua utilidade.

O empregador pode ser pessoa individual (pessoa física ou natural) ou coletiva (de direito público ou privado). As pessoas jurídicas de direito privado são a sociedade anônima, limitada, em comandita etc. As de direito público interno são a União, o Estado, o Município, as autarquias, as fundações e demais entidades de caráter público criadas por lei (Art. 40, do novo Código Civil). Todas podem ser empregadoras, inclusive a empresa pública e a sociedade de economia mista, desde que não tenham adotado o regime estatutário, conduta que impede a aplicação do disposto na CLT.



Lado outro, o Artigo 3º da CLT define o empregado como sendo “*toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*”

Do conceito legal resulta:

a) empregado é sempre pessoa física, pois a proteção é ao trabalho da pessoa humana. O contrato de trabalho é *intuitu personae*;

b) prestação de serviços não eventuais, pois a relação é marcada pela continuidade e permanência do vínculo. A força de trabalho deve corresponder às necessidades normais da empresa, pois de outro modo consistiria em trabalho eventual, que é aquele contratado por circunstâncias excepcionais ou transitórias do estabelecimento - trabalho autônomo;

c) existência de estado de subordinação. O serviço não se dá sob forma autônoma. A força de trabalho deve ser utilizada como fator de produção na atividade econômica exercida pelo empregador e sob sua direção e fiscalização – o empregado oferece sua força de trabalho, mediante pagamento, concordando ser dirigido pelo empregador;

d) caráter oneroso. A prestação do trabalho não ocorre a título gratuito, sendo prevista remuneração correspondente à força de trabalho despendida.

A lei se aplica a profissionais empregados tanto no setor público como no privado?

Sim, desde que o regime de contratação do profissional seja a CLT.

Existem dois regimes de contratação de empregados em vigência no país. O primeiro deles se dá através das regras da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Nesse regime estão enquadrados os empregados do setor privado, assim como determinados segmentos do setor público – seja na administração



indireta (sociedades de economia mista e empresas públicas), ou ainda, em alguns casos da administração direta (autarquias e fundações).

O segundo regime é denominado Regime Estatutário (RE), que se aplica, exclusivamente, na administração direta do serviço público (federal, estadual, municipal). Assim, no caso de autarquias e fundações, da administração direta, podem ser observadas formas de contratação nos dois regimes (CLT e RE), simultaneamente.

A resolução do Senado Federal nº 12/71 suspendeu a aplicação da Lei 4950-A/66 aos vencimentos dos servidores públicos estatutários, em virtude da matéria remuneração na esfera administrativa direta ser de competência exclusiva do Executivo, conforme definido na Constituição Federal. A promulgação da Constituição em 1988 promoveu a extinção do Regime Estatutário e a criação do Regime Jurídico Único dos Servidores

Federais – Lei 8.112/90. No entanto, a Emenda Constitucional 19 - de 04/06/1998, restabeleceu a figura do Regime Estatutário, mas não modificou o entendimento de inaplicabilidade da lei 4950-A/66 aos servidores públicos.

Assim, a Lei 4.950-A/66 só não se aplica aos servidores contratados pelo Regime Estatutário. Este é um direito líquido e certo garantido aos servidores contratados pelo regime CLT, por decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

“Tendo o Senado Federal suspenso a execução da Lei 4950-A/66 apenas em relação aos servidores públicos estatutários, aplica-se o salário mínimo profissional contido na Lei em apreço quando o empregado for regido pela C.L.T.” (TST - Ac. 5ª T-3831/94),

“O Supremo Tribunal Federal, ao decidir que era aplicável o salário mínimo profissional previsto na Lei 4950-A/66 aos empregados do Estado contratados pela C.L.T., evitou, na verdade, a criação de mais uma categoria, a daqueles regidos pela C.L.T. e empregados do Estado.” (TST - Ac. 5ª T- 2.884/94),

Como assegurar o Salário Mínimo Profissional a todos os funcionários da administração pública?

Por legislação específica estadual e/ou municipal ou nos acordos coletivos de trabalho.



O engenheiro, na qualidade de servidor público municipal/estadual, para ter direito ao Salário Mínimo Profissional nos termos da Lei 4.950-A/66, depende de lei municipal/estadual, assegurando àquela categoria, o salário mínimo fixado na referida lei, por meio de processo legislativo, buscando assegurar a aplicabilidade da Lei 4.950-A/66. Entretanto, este caminho tem encontrado limitações, uma vez que é passível de veto, principalmente quando a iniciativa é do Legislativo. Outra forma seria a alteração da Constituição Federal, com a retirada dos empecilhos à aplicabilidade da Lei 4.950-A/66 ao setor público.

Já o caminho da negociação por ocasião do Acordo Coletivo da categoria tem mais consistência, embora possa ocorrer resistências posteriores a sua aplicação. Outra forma de tratamento da questão é a introdução da referência do Salário Mínimo Profissional no interior da Lei de Cargos e Salários.

É importante, também, a atuação da categoria de forma decisiva quando da elaboração das leis orçamentárias da União, Estados e Municípios de forma a assegurar verbas para manter o salário nos padrões desejados.

Como é calculado o Salário Mínimo Profissional?

O Salário Mínimo Profissional é calculado levando em conta a duração da jornada de trabalho e a duração do curso em que o profissional se formou.

Para os profissionais que se graduaram em curso com duração igual ou superior a 4 (quatro) anos, a lei prevê 6 (seis) salários mínimos para a jornada de 6 horas, 7,25 salários mínimos para a jornada de 7 horas e 8,5 salários mínimos para a jornada de 8 horas.

Para os que se graduaram em cursos com duração inferior a 4 anos, a lei prevê 5 (cinco) salários mínimos para a jornada de 6 horas; 6,04 para 7 horas e 7,08 para 8 horas.

Acima da jornada de 8 horas diárias é considerada hora extra que deverá ser remunerada com o adicional de 50%.



Tabela para cálculo do Salário Mínimo Profissional com acréscimo de 25%

DURAÇÃO DO CURSO	DIFERENTES JORNADAS DE TRABALHO				
	TRABALHO DIÁRIO DIURNO			TRABALHO NOTURNO	HORAS EXTRAS
	6 HORAS	7 HORAS	8 HORAS	POR HORA	POR HORA
INFERIOR A 4 ANOS	5 SALÁRIOS MÍNIMOS	6,4 SALÁRIOS MÍNIMOS	7,08 SALÁRIOS MÍNIMOS	1,25 X HORAS DIURNAS	1,50 X HORAS DIURNAS
IGUAL OU SUPERIOR A 4 ANOS	6 SALÁRIOS MÍNIMOS	7,25 SALÁRIOS MÍNIMOS	8,50 SALÁRIOS MÍNIMOS	1,25 X HORAS DIURNAS	1,50 X HORAS DIURNAS

Uma outra interpretação da legislação garante que, a partir do advento da Constituição de 1988, para as jornadas de 7 e 8 horas diárias, o Salário Mínimo Profissional do engenheiro deve ser de 7,50 e 9 salários mínimos, respectivamente, para graduados em cursos com mais de 4 anos de duração. Para os que se graduaram em cursos com duração inferior a 4 anos, a lei passaria a prever 6,25 salários mínimos para 7 horas e 7,50 para 8 horas.

Esse entendimento tem como base a interpretação de que o legislador teria estipulado o acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal a ser aplicado às horas suplementares à sexta, levando em conta que a legislação em vigor na época (artigo 59º, § 1º da CLT) determinava que a remuneração da hora suplementar fosse, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da normal. Com a nova Constituição, o valor da hora suplementar foi alterado para 50%, o que tem dado munição para que essa interpretação seja defendida nos fóruns trabalhistas.

Tabela para cálculo do Salário Mínimo Profissional com acréscimo de 50%

DURAÇÃO DO CURSO	DIFERENTES JORNADAS DE TRABALHO				
	TRABALHO DIÁRIO DIURNO			TRABALHO NOTURNO	HORAS EXTRAS
	6 HORAS	7 HORAS	8 HORAS	POR HORA	POR HORA
INFERIOR A 4 ANOS	5 SALÁRIOS MÍNIMOS	6,25 SALÁRIOS MÍNIMOS	7,50 SALÁRIOS MÍNIMOS	1,25 X HORAS DIURNAS	1,50 X HORAS DIURNAS
IGUAL OU SUPERIOR A 4 ANOS	6 SALÁRIOS MÍNIMOS	7,50 SALÁRIOS MÍNIMOS	9,00 SALÁRIOS MÍNIMOS	1,25 X HORAS DIURNAS	1,50 X HORAS DIURNAS

Em Minas Gerais, a Justiça do Trabalho tem fixado o valor de 8,5 (oito e meio) salários mínimos para a jornada de 8 horas de trabalho, pois interpretam que o percentual de 50% é inaplicável à lei do Salário Mínimo Profissional.

A lei define salário-base mínimo ou remuneração mínima?

A lei assegura o salário-base mínimo para a categoria independente de outras vantagens.

A Lei 4.590-A/66 dispõe “sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária” e, em seu artigo 5º, trata do salário profissional da categoria da seguinte forma:

Art. 5º - Para a execução das atividades e tarefas classificadas na alínea “a” do art. 3º, fica fixado o salário-base mínimo de 6 (seis) vezes o maior salário-mínimo vigente no País, para os profissionais relacionados na alínea “a” do art. 4º, e de 5 (cinco) vezes o maior salário-mínimo comum vigente no País, para os profissionais da alínea “b” do art. 4º. (g.n.)



O art. 6º, por sua vez, complementa a disposição acima referida ao assim determinar:

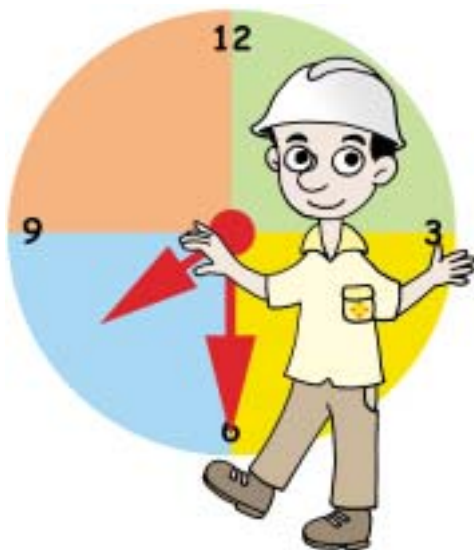
Art. 6º - Para a execução de atividades e tarefas classificadas na alínea “b” do art. 3º, a fixação do salário-base mínimo será feito tomando-se por base o custo da hora fixado no art. 5º desta Lei, acrescidas de 25% as horas excedentes das 6 (seis) diárias de serviços.

Desta forma, a Lei 4.950-A/66, que dispõe acerca do Salário Mínimo dos engenheiros, assegura piso salarial de 06 salários mínimos pelo labor em seis horas diárias e, 01 salário mínimo mensal por cada hora excedente à sexta, acrescido de 25% ou 50%, em função do que foi explicado na questão anterior.

Nesse piso, denominado salário-base, não se computam, por óbvio, outras parcelas componentes da remuneração, a exemplo de comissões, gratificações, adicionais, etc.

A lei 4950-A/66 estabelece jornada mínima especial?

Não. A lei estabelece Salário Mínimo Profissional de conformidade com a carga horária trabalhada diariamente e não jornada mínima de 6 horas.



É importante esclarecer que a 7^a e 8^a horas da jornada do profissional não são consideradas horas extraordinárias, caso o contrato de trabalho estipule que a jornada diária seja de 7 ou 8 horas. Nesse caso, a 7^a e/ou a 8^a são horas normais, uma vez que a Lei 4.950-A/66 não estabelece jornada mínima de trabalho e sim salário para o profissional que trabalhe 6 horas diárias e acima de seis horas. As horas superiores à 7^a e/ou 8^a diárias, aí sim, serão consideradas como extraordinárias.

Assim, a Lei 4.950-A/66 não estabelece uma jornada especial para os profissionais por ela abrangidos, mas sim, admite diferentes jornadas diárias, servindo estas de base para o cálculo do Salário Mínimo Profissional, devendo estas jornadas, em cada caso, ser estabelecidas no Contrato de Trabalho.

O Salário Mínimo Profissional vale para jornada de trabalho inferior a 6 horas diárias?

SIM. O salário é proporcional à duração da jornada.



Por analogia com o Salário Mínimo, que pode ser pago com redução proporcional em casos de menor duração de jornada, pode-se admitir em jornada inferior a 6 horas, a conseqüente redução do Salário Mínimo Profissional proporcional da remuneração.

Exemplificando: para uma jornada de 4 horas, seriam pagos 4 (quatro) salários mínimos ao profissional cujo curso de graduação tenha tido duração igual ou superior a 4 (quatro) anos.

Como proceder legalmente se quando do reajuste anual do salário mínimo o salário do engenheiro ficar abaixo do Salário Mínimo Profissional?

A empresa deve conceder uma antecipação salarial a ser compensada na data-base.



Destaca-se que, se a data-base ou a data do reajuste salarial da categoria preponderante não coincidir com a data do reajuste do salário mínimo, o profissional terá reajuste salarial por ocasião do reajuste do salário mínimo se estiver recebendo menos que o Salário Mínimo Profissional, compensando-se na data-base, no reajuste geral, o aumento concedido a título de antecipação.

Pode um acordo de prorrogação de jornada para compensação de horas de trabalho ter efeito para a fixação do Salário Mínimo Profissional?

Não. As horas excedentes trabalhadas em alguns dias para compensação de dias não trabalhados junto a feriados, não contam para efeito de definição do Salário Mínimo Profissional.

Os Contratos de Trabalho entre empregados e empregadores devem levar em consideração que a Constituição de 1988 reduziu a jornada máxima semanal de trabalho no Brasil para 44 horas, ao contrário das 48 horas anteriores. Esta jornada semanal pode ser ainda mais reduzida, mediante acordos salariais. É importante saber o número de horas fixadas para a jornada semanal, porque disto depende o cálculo do valor da hora de trabalho, que serve de base para a remuneração das horas extras.



A legislação em vigor também autoriza, mediante acordo por escrito firmado entre empregadores e sindicatos, que a jornada de trabalho de um dia pode ser prorrogada para compensação de outro dia não trabalhado. É o que ocorre habitualmente nas relações de trabalho, quando o trabalhador aceita prorrogar sua jornada de trabalho no curso da semana (segunda a sexta-feira), para compensação do sábado, que é um dia normal de trabalho.

Da mesma forma, segmentos de empresas que trabalham apenas cinco dias por semana, como os bancos, não podem deixar de pagar horas extras nos dias de funcionamento, no caso, de segunda a sexta-feira, a pretexto de compensar as horas que poderiam ser trabalhadas no sábado.

O adicional de insalubridade incide sobre Salário Mínimo Profissional?

Sim. Os empregados que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa recebam salário profissional, têm direito ao adicional de insalubridade calculado com base em seu salário profissional.



A Súmula 17 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trouxe importante novidade em relação à base de cálculo do adicional de insalubridade. Como se sabe, o Supremo Tribunal Federal já havia decidido não ser possível fixar o valor do adicional de insalubridade com apoio no salário mínimo, por vedação constitucional. Mas a Suprema Corte deixou para as instâncias trabalhistas definir, à luz da legislação infraconstitucional, qual a base de cálculo da insalubridade que tomaria o seu lugar. O TST agora elegeu o salário profissional, porém apenas quando o empregado o percebe por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa.

Todas as empresas são obrigadas a pagar o Salário Mínimo Profissional?

24

Sim. Todas as empresas e mesmo as repartições públicas que empregam engenheiros pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são obrigadas a pagar o Salário Mínimo Profissional.



O que fazer quando a empresa não cumpre o Salário Mínimo Profissional?

Denunciar e/ou acionar a Justiça do Trabalho.



Caso o seu empregador não esteja cumprindo essa determinação, você deverá recorrer ao Sindicato que lhe dará toda a assistência necessária para garantir o cumprimento da lei. De comum acordo com você, o sindicato poderá adotar medidas prévias no sentido de denunciar o seu empregador por descumprimento da lei perante um ou mais desses órgãos:

- Delegacia Regional do Trabalho (DRT)
- Conselhos profissionais
- Ministério Público do Trabalho

Se a irregularidade persistir você poderá acionar a Justiça do Trabalho reivindicando os seus direitos, seja através do Departamento Jurídico do sindicato da categoria, através de advogado particular ou pessoalmente no setor de Atermação da Justiça do Trabalho de Minas Gerais que funciona gratuitamente.

Qual é o papel das instituições – governo, sindicatos, entidades associativas, conselhos e governo – no cumprimento do Salário Mínimo Profissional?

SINDICATOS E FEDERAÇÕES SINDICAIS:

Cabe aos sindicatos defender o cumprimento da Lei do Salário Mínimo Profissional, seja exigindo seu respeito por ocasião dos acordos ou dissídios coletivos, seja através de diferentes tipos de ações, inclusive de cumprimento, onde couber, em que atuam como representantes dos profissionais ou por meio do instituto da substituição processual, face as recentes decisões do STF e TST.

Aos sindicatos e às suas respectivas federações cabe a defesa das condições de trabalho e de remuneração dos profissionais, tendo para isto atribuições legais de representação dos profissionais de sua base, junto às respectivas entidades sindicais patronais, para efeito da negociação dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Nestes acordos ou convenções são fir-



mados anualmente todos os itens de caráter econômico e social, previdenciários e relativos às condições de trabalho, que passam a reger as relações entre as partes. Tendo sido esgotadas todas as tentativas de negociação direta entre as partes, os sindicatos podem entrar com ação de dissídio na Justiça do Trabalho, para, com a sua mediação ou julgamento, concluir a negociação frustrada. Porém, há o entendimento de que para a admissão do dissídio, as partes devem estar de acordo quanto a utilização dessa ação.

ENTIDADES ASSOCIATIVAS NÃO SINDICAIS:

Ainda que estas entidades não tenham atribuições legais para agirem como partes em ações na Justiça Trabalhista, estas podem, a exemplo dos conselhos, atuar em apoio aos sindicatos e federa-

ções sindicais, promovendo ações unitárias que apontam no sentido do fortalecimento da luta pelo cumprimento da Lei 4.950-A/66.

CONSELHOS PROFISSIONAIS:

Entre outras atribuições, compete aos CREAs fiscalizar o cumprimento do Salário Mínimo Profissional, através das leis 5.194/66 e 4.950-A/66. O não cumprimento da legislação sobre o Salário Mínimo Profissional e outras importa em auto de infração, seguido de multa. As multas estipuladas pelo CONFEA são aplicáveis às penalidades impostas pelos CREAs.

A atuação dos conselhos se dá na defesa do Direito Administrativo, sendo limitada pelo Parecer L-38/74 da Consultoria Geral da República, que diz que o Estado é inimputável. Ou seja, não cabe aos conselhos exercer a fiscalização sobre outras entidades de direito público, sejam elas federais, estaduais ou municipais. Portanto, os conselhos não são parte de ações de cumprimento do Salário Mínimo Profissional que tramitam na esfera do Direito Trabalhista.

A fiscalização exercida pelos CREAs encontra-se, desta forma, limitada pelos condicionantes acima expostos e tem por norma de conduta a Resolução do CONFEA 397/95 (Ver Anexo I). Desta forma, os conselhos podem colaborar com as entidades sindicais e profissionais, sendo mais um fator importante para garantir o cumprimento do Salário Mínimo Profissional.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)

Cabe ao MTE, através de suas Delegacias Regionais do Trabalho, fiscalizar o cumprimento, por parte das empresas, da legislação trabalhista garantindo o seu cumprimento, sendo a empresa autuada e multada pelo órgão, caso ela não esteja cumprindo a lei.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho é um órgão do Ministério Público da União, composto por procuradores que atuam no cumprimento e observância das leis trabalhistas, defendendo os direitos e interesses individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores.

O Sistema Confea/Creas na fiscalização do Salário Mínimo Profissional

RESOLUÇÃO Nº 397, DE 11 AGOSTO DE 1995.

Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento do Salário Mínimo Profissional.

O Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, no uso das atribuições que lhe confere a letra “f” do Art. 27 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966;

Considerando o disposto nos Arts. 24, 71, 72, 77 e 82, bem como o disposto na letra “a” do parágrafo único do Art. 73 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966;

Considerando o disposto nas Leis: nº 4.076, de 30 de junho de 1962; 6.664, de 26 de junho de 1979; nº 6.835, de 14 de outubro de 1980 e na Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966;

Considerando que, de acordo com o parágrafo único do art. 8º da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, as pessoas jurídicas e organizações estatais só poderão exercer as atividades de engenharia, arquitetura e agronomia através de profissionais legalmente habilitados, aos quais é assegurado o direito ao Salário Mínimo Profissional;

Considerando as disposições do Código de Ética do Engenheiro, do Arquiteto e do Engenheiro Agrônomo, adotado pela Resolução nº 205, de 30 de setembro de 1971, do CONFEA;

Considerando as solicitações das Entidades de Classe, dos CREAs, bem como a proposta apresentada durante a Jornada em Defesa do Piso Salarial, realizada juntamente com a 51ª Semana Oficial da Engenharia, da Arquitetura e da Agronomia,

R E S O L V E:

Art. 1º - É de competência dos CREAs a fiscalização do cumprimento do Salário Mínimo Profissional.

Art. 2º - O Salário Mínimo Profissional é a remuneração mínima devida, por força de contrato de trabalho que caracteriza vínculo empregatício, aos profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia, Meteorologia e Tecnólogos, com relação a em-

pregos, cargos, funções, atividades e tarefas abrangidos pelo Sistema CONFEA/CREAs, desempenhados a qualquer título e vínculo, de direito público ou privado, conforme definidos nos Arts. 3º, 4º, 5º e 6º da Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, no Art. 82 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966 e no Art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, sob regime celetista.

Art. 3º - Para efeito de aplicação dos dispositivos legais, os profissionais citados no Art. 2º desta Resolução são classificados em: a. diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Arquitetura, de Agronomia, de Geologia, de Geografia, de Meteorologia e afins com curso universitário de 04 (quatro) anos ou mais; b. diplomados pelos cursos regulares superiores, mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Arquitetura, de Agronomia, de Geologia, de Geografia, de Meteorologia e afins, com curso universitário de menos de 04 (quatro) anos.

Art. 4º - Para efeito da aplicação dos dispositivos legais, as atividades ou tarefas desempenhadas pelos profissionais, relacionados no Art. 2º desta Resolução são classificadas em: a. atividades ou tarefas com exigência de 06 (seis) horas diárias de serviços; b. atividades ou tarefas com exigência de mais de 06 (seis) horas diárias de serviços.

Art. 5º - O Salário Mínimo Profissional para execução das atividades e tarefas classificadas na alínea "a" do Art. 4º da Resolução é de 06 (seis) vezes o Salário Mínimo comum, vigente no País, para os profissionais relacionados na alínea "a" do Art. 3º desta Resolução, e é de 05 (cinco) vezes o Salário Mínimo comum, vigente no País, para os profissionais da alínea "b" do Art. 3º desta Resolução. Parágrafo Único - Para a execução das atividades e tarefas classificadas na alínea "b" do Art. 4º desta Resolução, o Salário Mínimo Profissional será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) para as horas excedentes das 06 (seis) horas diárias de serviços, tomando-se por base o custo de hora fixada no "CAPUT" deste artigo.

Art. 6º - As pessoas jurídicas que solicitarem registro nos CREAs, no ato da solicitação, ficam obrigadas a comprovar o pagamento de Salário Mínimo Profissional aos Engenheiros, Arquitetos e Agrônomos, bem como os demais profissionais abrangidos pelo Sistema CONFEA/CREAs, através de demonstrativo próprio, não inferior ao Salário Mínimo Profissional estabelecido na Lei 4.950-A, de 22 de

abril de 1966 e Art. 82 da Lei 5.194, de 24 de dezembro de 1966. Parágrafo único - A pessoa jurídica que não atender o disposto no "caput" deste Art. será notificada e autuada, com os seus requerimentos aos CREAs ficando pendentes de decisão até que regularize sua situação relativa ao cumprimento do Art. 82 da Lei 5.194, de 24 de dezembro de 1966 e da Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

Art. 7º - Anualmente, as pessoas jurídicas registradas nos CREAs comprovarão que todos os Engenheiros, Arquitetos, Agrônomos, Geólogos ou Engenheiros Geólogos, Geógrafos, Meteorologistas do seu quadro técnico estão recebendo salários que satisfazem o disposto na Lei 4.950-A, de 22 de abril de 1966 e no Art. 82 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966. Parágrafo único - A pessoa jurídica que não atender o disposto no "caput" deste Art. será notificada e autuada pelo CREA, por infração à legislação vigente.

Art. 8º - O não cumprimento da legislação sobre o Salário Mínimo Profissional detectado, quer diretamente, quer através de denúncia comprovada de profissionais, interessados ou das Entidades de Classe, importará na lavratura de autos de infração pelos CREAs, por infringência da Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, do Art. 82 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966 e da Resolução nº 205, de 30 de setembro de 1971, do CONFEA.

Art. 9º - A penalidade prevista para o profissional Engenheiro, Arquiteto, Agrônomo, Geólogo, Geógrafo, Meteorologista e Tecnólogo, que na qualidade de empregador, sócio de empresa empregadora ou Responsável pela política salarial da entidade empregadora, não cumprir a obrigação do pagamento decorrente do Salário Mínimo Profissional, será de Advertência Reservada ou Censura Pública, conforme fixado no Art. 72, da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966, de acordo com o disposto no Código de Ética Profissional, instituído através da Resolução nº 205, de 30 de setembro de 1971, do CONFEA.

Art. 10 - A penalidade correspondente aos demais casos por infração aos dispositivos desta Resolução será fixada pela alínea "a" do Art. 73 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966. § 1º - A notificação do infrator para o pagamento da multa prevista neste Art., se fará na pessoa ou Órgão aos quais o profissional haja firmado o seu contrato de trabalho. § 2º - Fica assegurado o direito de lavratura do novo Auto de Infração, observando o disposto no Art. 10 da Reso-

lução nº 207, de 28 de janeiro de 1972, do CONFEA. § 3º - Nos casos de reincidência comprovada, as multas referidas neste Art. serão aplicadas em dobro. § 4º - A Lavratura do auto de infração, de que trata este Art., será tantas quantas forem os profissionais que estiverem com remuneração inferior ao Salário Mínimo Profissional. § 5º - Os CREAs deverão impetrar ação pública contra administradores públicos que se negarem a cumprir a legislação por crime de responsabilidade, como prevê o Art. 1º, XIV, e § 1º do Decreto-Lei 201, de 27 de fevereiro de 1967, independentemente das multas impostas.

Art. 11 - A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 - Revogam-se a Resolução nº 309, de 27 de junho de 1986 e demais disposições em contrário.

Henrique Ludovice
Presidente
João Alberto Fernandes Bastos
Vice-Presidente

Publicada no Diário Oficial da União de 18/10/1995
Retificação publicada no D.O.U. de 09/11/1995

ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS

SENGE MINAS GERAIS - SEDE

Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais

Rua Espírito Santo, 1701 - Lourdes

CEP: 30160-031 - Belo Horizonte-MG

Tel: (31) 3271-7355 - Fax: (31) 3226-9769

Fone denúncias: 0800.2831451

E-mail: sengemg@sengemg.org.br

Site: <http://www.sengemg.org.br>

SENGE MINAS GERAIS - REGIONAL ZONA DA MATA

Rua Halfeld, 414 - sl 1209 - Centro

CEP: 36010-900 - Juiz de Fora-MG

Tel.: (32) 3217-7451

Tel./Fax: (32) 3215-1325

E-mail: sengezm@sengemg.org.br

FISENGE

Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

Av. Rio Branco, 277 - 17º andar - Centro

CEP: 20.040-009 - Rio de Janeiro-RJ

Tel.: (21) 2533-0836 - Fax: (21) 2532-2775

E-mail: fisenge@fisenge.org.br

Site: <http://www.fisenge.org.br>

CREA-MG

Conselho Regional de Engenharia,

Arquitetura e Agronomia de Minas Gerais

Av. Álvares Cabral, 1600 - Santo Agostinho

CEP: 30170-001 - Belo Horizonte - MG

Tel.: (31)3299-8700 - Fax: (31)3299-8720 / 3299-8710

E-mail: crea-mg@crea-mg.org.br

Site: <http://www.crea-mg.org.br>

CONFEA

Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia
 SEPN 508 - Bloco B - Ed. Adolpho Morales de Los Rios Filho
 CEP: 70740-542 - Brasília-DF
 Tel.: (61) 348-3700 - Fax: (61) 348-3739
 E-mail: acom@confea.org.br
 Site: <http://www.confea.org.br>

DRT/MTE

Delegacia Regional do Trabalho/Ministério do Trabalho e Emprego
 Rua Tamoios, 596 - Centro
 30120-050 – Belo Horizonte-MG
 Fone: (31) 3270-6100/6138/6140 - Fax: (31) 3270-6102
 Homepage: www.mte.gov.br

MPT/PRT-MG

Ministério Público do Trabalho
 Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região - MG
 Rua Domingos Vieira, 120 - Santa Efigênia
 30150-240 - Belo Horizonte-MG
 Fone: (31) 3238.6200 - Fax: (31) 3241.8124
 Fone denúncias: 0800-7023838
 Homepage: www.prt3.mpt.gov.br



Salário Mínimo Profissional
Faltou respeito? Denuncie.

Já está à disposição dos engenheiros o serviço 0800, criado pelo Sindicato de Engenheiros de Minas Gerais, para atender as denúncias em caso de descumprimento do Salário Mínimo Profissional. Por meio do telefone **08002831451**, os profissionais poderão apontar as empresas inadimplentes, para que o Sindicato tome as providências que possam levar à reversão da situação. É importante que o denunciante tenha os dados da empresa, como nome, telefone e endereço completo, e informações quanto ao número de engenheiros que estão recebendo abaixo do piso e há quanto tempo a legislação vem sendo descumprida. O denunciante não precisa se identificar.

DIRETORIA DO SENGE MINAS GERAIS GESTÃO 2004/2007

34

DIRETORIA EXECUTIVA

Eng. Nilo Sérgio Gomes - Presidente
Eng. Rubens Martins Moreira - Vice-presidente
Eng. José Flávio Gomes - 2º Vice-presidente
Eng. Alexandre Heringer Lisboa - Diretor Secretário Geral (licenciado)
Eng. Paulo Henrique Francisco dos Santos - Diretor 1º Secretário
Eng. Abelardo Ribeiro de Novaes Filho - Diretor 1º Tesoureiro
Eng. Lucas Rocha Carneiro - Diretor 2º Tesoureiro
Eng. Eustáquio Pires dos Santos - Diretor Negociações Coletivas
Eng. Jobson Nogueira de Andrade - Diretor Ciência, Tecnologia e Meio Ambiente
Eng. Antônio Alves de Araújo - Diretor de Promoções Culturais
Eng. Jairo Ferreira Fraga Barrioni - Diretor Relações Inter-sindicais
Eng. Evaldo de Souza Lima - Diretor Saúde e Segurança do Trabalhador
Eng. Anivaldo Matias de Sousa - Diretor Assuntos Jurídicos
Eng^a. Laurete Martins Alcântara Sato - Diretor Assuntos Comunitários
Eng. Valmir dos Santos - Diretor de Imprensa e Informação
Eng. Arnaldo Alves de Oliveira - Diretor Estudos Sócio-Econômicos
Eng. Antônio Dias Vieira - Diretor de Interiorização

CONSELHO FISCAL

Eng. Carlos Moreira Mendes
Eng. Lúcio Fernando Borges
Eng. José Tarcísio Caixeta (licenciado)
Eng. José Jorge Leite
Eng. Marcelo de Camargos Pereira

DIRETORIA REGIONAL ZONA DA MATA

Eng. João Vieira de Queiroz Neto
Eng. Sílvio Rogério Fernandes
Eng^a. Vânia Barbosa Vieira (licenciada)

DIRETORIA REGIONAL VALE DO AÇO

Eng. Luiz Antônio Lobo de Abreu

DIRETORIA REGIONAL CAMPOS DAS VERTENTES

Eng. Domingos Palmeira Neto
Eng. Nelson Henrique Nunes de Sousa
Eng. Sebastião Ferreira Machado Filho
Eng. Wilson Antônio Siqueira

DIRETORIA REGIONAL SUL

Eng. Antônio Azevedo
Eng. João Batista Lopes Jr.
Eng. Marco Aurélio Ribeiro
Eng. Paulo Roberto Mandello

DIRETORIA REGIONAL TRIÂNGULO

Eng. Emídio Moreira da Costa (licenciado)
Eng. Jam Antunes
Eng. Libêncio Salomão de Deus Mundim
Eng. Whaler Eustáquio Dias

Esta cartilha foi preparada pelo Departamento Jurídico do SENGE MINAS GERAIS, com o apoio da Assessoria de Comunicação Social

TEXTO LEGAL:

Adv. Katarina Andrade Amaral Motta

REVISÃO:

Adv. Nilson Braz de Oliveira

CONCEPÇÃO E TEXTO FINAL:

Miguel Ângelo Tórres Teixeira

REVISÃO FINAL:

Rita de Cássia Gomes dos Santos
Mariana Români

ILUSTRAÇÕES:

Carlos Jorge

ARTE FINAL:

Viveiros Editoração

IMPRESSÃO:

Gráfica Segrac

O Senge Minas Gerais contribui para a preservação do meio ambiente.
Esta cartilha foi impressa em papel reciclado.