

SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

UMA CONQUISTA CONSOLIDADA

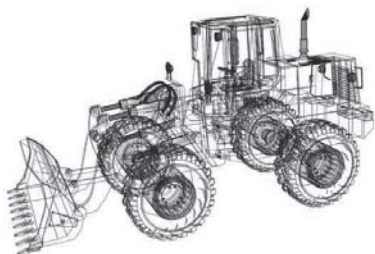


senge
MINAS GERAIS

 **CREA-MG**
Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura
e Agrimensura de Minas Gerais

Índice

Apresentação	03
Histórico da lei nº 4.950-A/66	05
Íntegra da lei nº 4.950-A/66	07
Questões sobre a Lei do Salário Mínimo Profissional (SMP)	
• Constitucionalidade da lei	09
• A quem se destina	11
• Aplicabilidade nos setores público e privado	13
• Como assegurar o SPM na administração pública	15
• Como é calculado o SMP	16
• Salário-base mínimo ou remuneração mínima	17
• Jornada mínima especial	18
• Jornada inferior a 6 horas diárias	19
• Reajuste anual do salário mínimo	20
• Prorrogação de jornada para compensação de horas	21
• Quem é obrigado a pagar o SMP	22
• O que fazer quando não se cumpre o SMP	23
• Papel das instituições no cumprimento do SMP	24
Anexos	
• O Sistema Confea/Creas na fiscalização do SMP	26
• Endereços e telefones úteis	30
• Diretoria do Senge-MG	32



Uma conquista consolidada

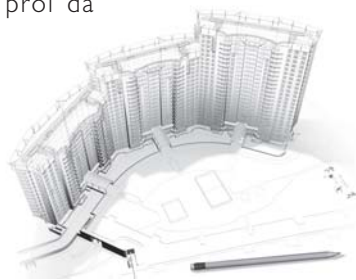
O Salário Mínimo Profissional – SMP – foi instituído pela lei 4.950-A/66, de 22 de abril de 1966. Ela garante aos engenheiros, arquitetos, agrônomos, químicos e médicos veterinários um salário mínimo proporcional à jornada de trabalho e à duração do curso no qual o profissional graduou-se. A Lei do SMP constitui-se numa das principais conquistas dessas categorias profissionais.

Apesar dos avanços, a sua plena aplicação ainda deixa a desejar, especialmente na administração direta do setor público, principal responsável pela construção da infraestrutura do país e portanto, por grande parte dos empregos gerados na área da engenharia e da arquitetura. A administração pública direta, que resiste em seguir a lei e, em muitos casos, paga salários aviltantes a esses profissionais, alega em sua defesa que a lei 4.950-A/66 não se estende aos funcionários estatutários, regidos pelo RJU – Regime Jurídico Único. O enfrentamento dessa situação requer a mobilização permanente da categoria e a vigilância de suas instituições representativas.

O objetivo desta publicação 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 (Senge-MG), com o apoio do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (Crea-MG), em prol da valorização do profissional e da engenharia.

Diretoria do Sindicato de
Engenheiros no Estado de Minas Gerais
Gestão 2010/1013



Histórico da lei 4.950-A/66

A lei 4.950-A/66 foi editada no dia 22 de abril de 1966, regulamentando a remuneração 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 5.194/66, 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 4.950-A/66. Dizia:

“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”.

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 5.194/66, assim como da Resolução nº 12/71, do Senado Federal, que suspendeu a execução da lei 4.950-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 4.950-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 5.194, 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 nº 241, 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, como uma das formas de evitar o crescimento da inflação.

A Justiça do Trabalho pacificou a matéria por meio da Súmula 370 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e aprofundou a discussão no mesmo colegiado editando a Orientação Jurisprudencial n.º 71, que prescreve: "... A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988...".

Até a mais alta corte da nossa Justiça, o Supremo Tribunal Federal (STF), intérprete da Constituição, apesar de algumas controvérsias sobre a forma de calcular o valor do Salário Mínimo Profissional das categorias abrangidas pela lei 4.950-A/66, dentre todas as decisões que proferiu sobre a questão, validou a lei do Salário Mínimo Profissional e reconhece a sua CONSTITUCIONALIDADE.

Apenas para ilustrar, seguem as ementas de alguns acórdãos do TST:



TST – DECISÃO: 11/12/2001 – PROC: ERR – NUM: 650842 – ANO 2000 – REGIÃO: 04 – RELATORA: MINISTRA MARIA CRISTINA IRIGOVEN PEDUZZI - EMENTA: LEI Nº 4.950-A/66 – PISO SALARIAL DOS ENGENHEIROS– VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO

A interpretação a ser dada à parte final do inciso IV do artigo 7º da Constituição há de ser mais teleológica do que literal. A intenção do constituinte ao vedar a vinculação do salário mínimo foi, apenas, a de evitar seu uso como fator de indexação das obrigações civis, praxe da vida cotidiana do Brasil antes da Constituição que, se mantida, inviabilizaria os reajustes periódicos do salário mínimo nos termos em que fora definido pela parte inicial do preceito constitucional.

Se a finalidade foi estritamente essa, a de não permitir que fatores diferentes às necessidades básicas vitais do trabalhador e de sua família influenciassem a fixação e o reajustamento do mínimo, não há inconstitucionalidade a ser declarada em relação à lei nº 4.950-A/66 que, fixando piso salarial para a categoria dos engenheiros, visa exatamente assegurar-lhes o atendimento daquelas necessidades. Teleologicamente interpretadas, as normas não se excluem, completam-se.

TST – DECISÃO: 30/05/2000 – PROC: ROAR – NUM 465759 – ANO: 1998 – REGIÃO 07 – RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA – ÓRGÃO JULGADOR – SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - RELATOR: MINISTRO FRANCISCO FAUSTO - EMENTA: ENGENHEIRO – PISO SALARIAL. LEI 4.950-A/66.

A fixação de um salário profissional de determinada categoria, tomando-se o salário mínimo como parâmetro, não afronta a garantia constitucional contida no artigo 7º, IV, da Carta Magna, pois tal procedimento não constitui forma de cálculo de ajuste obrigacional, nem caracteriza indexação salarial que a norma constitucional visa a impedir. Assim sendo, não há que se falar na violação do dispositivo invocado.



Quem são os destinatários da lei 4.950-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 (empregador) 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 as sociedades 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.

Por outro lado, 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.
- 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 circunstância 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?

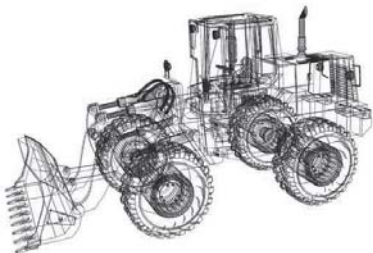
Sim, desde que o regime de contratação do profissional seja a CLT.

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). Neste 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 de Regime Jurídico Único (RJU), que sucede ao Regime Estatutário e que se aplica, exclusivamente, à 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 RJU), simultaneamente.

A resolução do Senado Federal nº 12/71 suspendeu a aplicação da lei 4.950-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, mas não modificou esta compreensão.

Assim, a lei 4.950-A/66 só não se aplica aos servidores contratados pelo Regime Jurídico Único (Estatutários). 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) como atestam as ementas, a seguir, extraídas de acórdãos do TST:



“Tendo o Senado Federal suspenso a execução da lei 4.950-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 4.950-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)”.



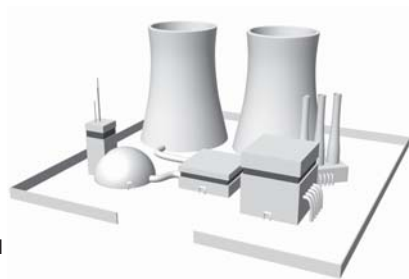
Como assegurar o Salário Mínimo Profissional a todos os funcionários da administração pública?

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

Outra forma seria a alteração da lei 4.950-A/66, estendendo a sua aplicabilidade aos servidores regidos pelo RJU. Neste caso, porém, é necessário que tal alteração seja precedida de uma reforma constitucional ou, ainda, que o Projeto de Lei seja de iniciativa do Poder Executivo de cada município ou estado

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 do Executivo, principalmente quando a iniciativa é do Legislativo.

Já o caminho da negociação por ocasião do Acordo Coletivo da categoria tem mais consistência, embora possam ocorrer resistências posteriores a sua aplicação. Outras formas de tratamento da questão são a introdução da referência do Salário Mínimo Profissional no interior da Lei de Cargos e Salários ou, ainda, através da criação de uma lei que inclua a categoria como uma das que tenha direito a um respectivo Piso Salarial Regional.



Como é calculado o Salário Mínimo Profissional?

O Salário Mínimo Profissional é calculado levando-se 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 o pagamento do salário-base mínimo equivalente a 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%, ou o que for previsto na convenção ou acordo coletivo de trabalho.

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

Duração do Curso	Diferentes jornadas de trabalho				
	Trabalho diário diurno			Trab. Noturno	Horas Extras
	6 h	7h	8h	p/hora	p/hora
< 4 anos	5 SM	6,04 SM	7,08 SM	1,25 x h diurnas	1,50 x h diurnas
= ou > 4 anos	6 SM	7,25 SM	8,50 SM	1,25 x h diurnas	1,50 x h diurnas

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 6 (seis) salários mínimos pelo labor em seis horas diárias e, 1 (um) salário mínimo mensal por cada hora excedente à sexta, acrescida de 25%.

Nesse piso, denominado salário-base, não se computam, por óbvio, outras parcelas componentes da remuneração, a exemplo de comissões, gratificações, adicionais, etc, não podendo estas serem consideradas a título de cumprimento do Salário Mínimo Profissional.



A lei 4.950-A/66 estabelece jornada mínima especial?

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

É importante esclarecer que a 7ª e 8ª horas da jornada do profissional não são consideradas horas extraordinárias, caso o contrato de trabalho estipule que a jornada diária é de 7 ou 8 horas. Nesse caso, a 7ª e/ou a 8ª 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 que excederem às 8 horas 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. Ela admite diferentes jornadas diárias, servindo estas de base para o cálculo do Salário Mínimo Profissional, devendo as jornadas, em cada caso, serem 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 às horas diárias trabalhadas.

Exemplificando: para uma jornada de 4 (quatro) horas diárias, seriam pagos 4 (quatro) salários mínimos ao mês 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.

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.



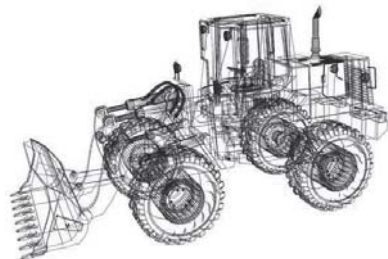
Pode um acordo de prorrogação de jornada para compensação de horas de trabalho ter efeito para a fixação do Salário Mínimo Profissional?

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.

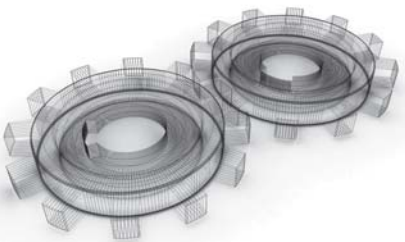
A legislação em vigor também autoriza, mediante acordo por escrito firmado entre empregadores e sindicatos, que a jornada de trabalho de um dia possa ser prorrogada para compensação de outro dia não trabalhado. É o que ocorre habitualmente nas relações de trabalho, quando o trabalhador aceita prorrogar 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, por exemplo, 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.



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

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:

- Superintendência Regional do Trabalho (SRT)
- 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 ou através de advogado particular.



Qual é o papel das instituições - governo, sindicatos, entidades associativas e conselhos - 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 as 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 coletivos de trabalho. Nestes acordos são firmados 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.

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 federações 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 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.



ANEXO I

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,

RESOLVE:

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 empregos, 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 Resolução 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



ANEXO II

ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS

SENGE MINAS GERAIS

Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais

Rua Araguari, 658 - Barro Preto

Cep: 30190-110 - Belo Horizonte-MG

Tel: (31) 3271.7355

Fax: (31) 3226.9769

sengemg@sengemg.org.br

www.sengemg.org.br

Regional Zona da Mata

Rua Halfeld, 414 - sala 1.209 - Centro

Cep: 36010-900 - Juiz de Fora-MG

Telefone/fax: (32) 3215.1325

sengezm@sengemg.org.br

FISENGE

Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

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

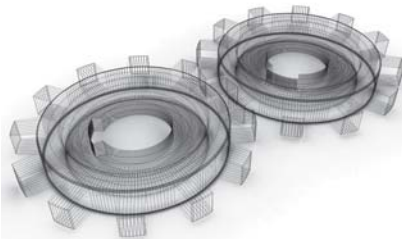
Cep: 20.040-009 - Rio de Janeiro-RJ

Tel.: (21) 2533.0836

Fax: (21) 2532.2775

fisenge@fisenge.org.br

www.fisenge.org.br



CREA

Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia de Minas Gerais
Av. Álvares Cabral, 1600 - Santo Agostinho

Cep: 30170-001 - Belo Horizonte-MG

Telefone: (31) 3299.8700

Fax: (31) 3299.8720 - 3299.8710

crea-mg@crea-mg.org.br

www.crea-mg.org.br

CONFEA

Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia

Av. W/3 - SEPN - Bloco A

Cep: 70740-541 - Brasília-DF

Tel.: (61) 2105.3700

Fax: (61) 2105.3739

acom@confea.org.br

www.confea.org.br

SRT/MTE

Superintendencia Regional do Trabalho/Ministério do Trabalho e Emprego

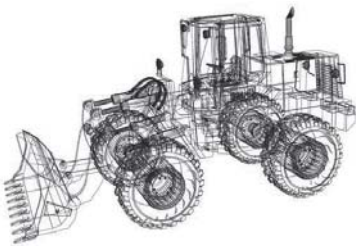
Rua Tamoios, 596 - Centro

30120-050 – Belo Horizonte-MG

Tel.: (31) 3270-6100 / 6138 / 6140

Fax: (31) 3270-6102

www.mte.gov.br



ANEXO III

DIRETORIA DO SENGE-MG GESTÃO 2010/2013

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Raul Otávio da Silva Pereira

1º Vice-Presidente: Krisdany Vinícius Santos de Magalhães Cavalcante

2º Vice-presidente: Nilo Sérgio Gomes

1º Tesoureiro: Antônio Iatesta

2ª Tesoureira: Glauci Any Gonçalves Macedo

Secretário Geral: Rubens Martins Moreira

1º Secretário: Fátima Regina Rêlo Costa

DIRETORIAS DEPARTAMENTAIS

Diretor de Aposentados: Wanderley Acosta Rodrigues

Diretor de Ciência e Tecnologia: Anderson Silva de Aguiar

Diretor de Assuntos Comunitários: Anderson Luiz de Figueiredo

Diretor de Imprensa: Tércio de Sales Morais

Diretor Administrativo: Cláudio Neto Fonseca

Diretora de Assuntos Jurídicos: Gabriele Rodrigues Cabral

Diretor Saúde e Segurança do Trabalhador: Gilmar Cortês Sálvio Santana

Diretor de Relações Intersindicais: José Flávio Gomes

Diretor Negociações Coletivas: Júlio César de Lima

Diretor de Interiorização: Pedrinho da Mata

Diretor Sócio-econômico: Sérgio Teixeira Soares

Diretor de Promoções Culturais: Antonio José Betel Ribeiro Gomes



DIRETORIA REGIONAL NORTE NORDESTE

Diretor Administrativo: Antônio Carlos Souza

Diretores Regionais: Anildes Lopes Evangelista, Guilherme Augusto Guimarães Oliveira, Jessé Joel de Lima, João Gilberto de Souza Ribeiro, Rômulo Buldrini Filogônio

DIRETORIA REGIONAL SUL

Diretor Administrativo: Fernando de Barros Magalhães

Diretores Regionais: Antônio Azevedo, Arnaldo Rezende de Assis, Carlos José Rosa, Gladyston Rodrigues Carvalho, Nelson Gonçalves Filho, Nelson Benedito Franco, Ney Lopes Procópio, Robson Monte Raso Braga

DIRETORIA REGIONAL ZONA DA MATA

Diretor Administrativo: João Vieira de Queiroz Neto

Diretores Regionais: Silvio Rogério Fernandes, Carlos Alberto de Oliveira Joppert, Eduardo Barbosa Monteiro de Castro, Francisco de Paula Lima Netto, Maria Angélica Arantes de Aguiar Abreu, Paulo César de Lima

DIRETORIA REGIONAL TRIÂNGULO

Diretor Administrativo: Élcio Barreto Borges

Diretores Regionais: Ismael Figueiredo Dias da Costa Cunha, Antônio Borges Resende, Jean Marcus Ribeiro, João Carlos Moreira Gomes, Marco Túlio Marques Machado, Luciano Lopes Veludo, Clóvis Scherner, Wilton Freitas Mendes, Norberto Carlos Nunes de Paula



DIRETORIA REGIONAL VALE DO AÇO

Diretor Administrativo: José Couto Filho

Diretores Regionais: Alberto Carlos da Silva Junior, Daniel Linhares Carlesso, Ildon José Pinto, Cláudio Luiz Maciel Junqueira

DIRETORIA REGIONAL CAMPO DAS VERTENTES

Diretor Administrativo: Wilson Antônio Siqueira

Diretores Regionais: Néelson Henrique Nunes de Sousa, Domingos Palmeira Neto

DIRETORIA REGIONAL CENTRO

Diretor Administrativo: Dorivaldo Damacena

Diretores Regionais: Carlos Henrique Amaral Rossi, Cláudio Lúcio Fonseca, Francisco de Paula Mariano, Élder Gomes dos Reis, Éderson Bustamante, Evaldo de Souza Lima, Iocanan Pinheiro de Araújo Moreira, Jairo Ferreira Fraga Barrioni, José Maurício Andrade Ferreira, Júnia Márcia Bueno Neves, Antônio Lombardo, Antônio Cury, Luiz Antônio Lobo de Abreu, Marcelo dos Reis Lopes, Marcelo de Camargos Pereira, Marcelo Fernandes da Costa, Maria José Maciel Ribeiro, Mário Evaristo Borges, Maurício Fernandes da Costa, Orlando José Garcia Dangla, Paulo Roberto Magalhães, Teodomiro Matos Bicalho, Vicente de Paulo Alves Lopes Trindade, Adevaldo Rodrigues de Souza, Alfredo Marques Diniz, Arnaldo Alves de Oliveira, Clóvis Geraldo Barroso, Abelardo Ribeiro de Novaes Filho, Fernando Augusto Villaça Gomes, Hamilton Silva, Luiz Carlos Sperandio Nogueira, Waldyr Paulino Ribeiro Lima

CONSELHO FISCAL

Augusto Cesar Santiago e Silva Pirassinunga, Getúlio Soares de Almeida, Ruy Lopes Teixeira Filho, José Tarcísio Caixeta, Lúcio Fernando Borges





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

CONCEPÇÃO E TEXTO FINAL:

Miguel Ângelo Tôrres Teixeira

REVISÃO FINAL:

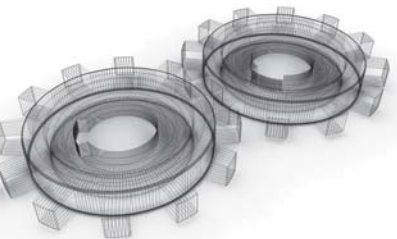
Luiza Nunes
Marcelo Costa

ARTE FINAL:

Viveiros Editoração

IMPRESSÃO:

Gráfica Imprimaset



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

CONSTRUIR RELAÇÕES DE TRABALHO SUSTENTÁVEIS. ESTE É O NOSSO DESAFIO.



SUSTENTABILIDADE
NAS RELAÇÕES DE TRABALHO