

SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL




Senge-RJ



CREA-RJ
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Rio de Janeiro

Salário Mínimo PROFISSIONAL



Senge·RJ



CREA-RJ
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Rio de Janeiro

DECRETO N. 23.569

DE

11 DE DEZEMBRO DE 1933

REGULA O EXERCÍCIO DAS PROFISSÕES DE ENGENHEIRO,
DE ARQUITETO E DE AGRIMENSOR



EDIÇÃO DO
SINDICATO NACIONAL DE ENGENHEIROS
RUA BUENOS AIRES, 85 - 3º ANDAR - FONE 23-1286
Rio de Janeiro - 1934



SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Av. Rio Branco, 277, 17º andar Rio de Janeiro – RJ – CEP: 20040-009

Tel: (0xx21) 3505-0707

www.sengerj.org.br | informe@sengerj2.org.br

PRESIDENTE

Olímpio Alves dos Santos

DIRETORIA

Agamenon Rodrigues E. Oliveira, Carlos Alberto da Cruz, Clayton Guimarães do Vabo, Clovis Francisco do Nascimento Filho, Cristina Mitiko Hayssaka, Felipe Ferreira de Araújo, Fernando de Carvalho Turino, Flávio Ribeiro Ramos, Gunter de Moura Angelkorte, Hermínio de Aguiar Caldeira, Jorge Antônio da Silva, Jorge Mendes Vieira de Carvalho, Jorge Saraiva da Rocha, Julio César Arruda de Carvalho, Ligia Pessoa de Azevedo, Livio Marco Assis de Almeida, Marco Antônio Barbosa, Maria Virgínia Martins Brandão, Miguel Santos Leite Sampaio, Nei Rodrigues Beserra, Paulo Cesar Nayfeld Granja, Roberto Ricardo de Araújo Góes, Vera Bacelar Cantanhede de Sá

CONSELHO FISCAL

Efetivos: Adalberto Garcia Junior, Jairo Silva Bastos, Romulo Justino;

Suplentes: Allan dos Santos, Luiz Antonio Cosenza, Maria José Salles

SUMÁRIO

- 7** Primeira grande luta
- 9** Uma conquista consolidada
- 11** Histórico da lei 4.950-A/66
- 15** Perguntas e respostas
- 33** O sistema CONFEA/CREAs na fiscalização do Salário Mínimo Profissional
- 37** O papel do sindicato
- 38** Vitórias significativas

PRIMEIRA GRANDE LUTA

O Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro (Senge-RJ) foi fundado em 22 de setembro de 1931 e teve como primeira grande luta a regulamentação da profissão, apresentada na proposta de Projeto de Lei que resultou no Decreto Nº 23.569, de 11 de dezembro de 1933, aprovado pelo presidente Getúlio Vargas. O dia 11 de dezembro, por esse motivo, passou a ser comemorado como o Dia do Engenheiro.

Para enfrentar esse tipo de situação, é fundamental que a categoria esteja bem informada sobre seus direitos e se mobilize permanentemente, cobrando, das suas entidades representativas, vigilância e ações concretas para fazer cumprir a Lei 4.950-A/66.

Esta publicação tem como objetivo informar, tanto aos profissionais como aos seus empregadores, sobre a legislação vigente referente ao Salário Mínimo Profissional e esclarecer as principais dúvidas quanto à sua aplicabilidade. É mais um esforço do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro e do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro, em prol da valorização dos profissionais que representam e da engenharia nacional.

O Senge-RJ e o Crea-RJ acreditam que o reconhecimento, a remuneração mínima adequada e o estabelecimento de carreiras que valorizem os profissionais são premissas para se construir o caminho de uma Nação desenvolvida econômica e socialmente.

Diretoria do Sindicato dos Engenheiros / Senge-RJ
Gestão 2019/2022

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 4950-A/66 não se estende aos funcionários estatutários, regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU). O enfrentamento dessa situação requer a mobilização permanente da categoria e a vigilância de suas instituições representativas.

As entidades nacionais da engenharia e da arquitetura – Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge) e Federação Nacional dos Arquitetos (FNA) e seus sindicatos filiados, bem como o Conselho Federal de Engenharia Arquitetura e Agronomia (CONFEA), – acreditam 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 dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro - Senge-RJ e do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro - Crea-RJ em prol da valorização dos profissionais da engenharia, da arquitetura e da agronomia.

HISTÓRICO DA LEI 4.950-A/66

A Lei 4.950-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, Marechal 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 e 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, que 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 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. Essa 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, que é do que trata a Lei 4.950-A/66, acabou atendo a sua aplicação fortalecida pelo disposto na Constituição Federal de 1988, cujo art. 7, 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 curso 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. 1, 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 curso 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.

PERGUNTAS E RESPOSTAS

1. 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 ao salário mínimo. Essa 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 salário 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 se evitar o crescimento da inflação.

Esse entendimento se funda na interpretação que a Constituição da República não estabelece a 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, de acordo com a extensão e a complexidade do seu trabalho, sendo o piso salarial, portanto, uma exceção à regra geral; na verdade, a Constituição Federal de 1988, recepciona e legitima a Lei do Salário Mínimo Profissional, em seu artigo 7º, inciso V.

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 nº 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 abaixo as ementas de alguns acórdãos do TST.

TST – DECISÃO: 11/12/2001 – PROC: ERR – NUM: 650.842 – ANO 2000 – REGIÃO: 04 – RELATORA: MINISTRA MARIA CRISTINA IRIGOVEN PEDUZZI – EMENTA: LEI Nº 49.50-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 465.759 – ANO : 1998 – REGIÃO 07 – RECURSO ORDINÁRIO EMAÇÃO 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.

A Súmula Vinculante 4 diz: salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

A situação da súmula vinculante nº 4 do STF, segundo decisões judiciais recentes, não criou qualquer óbice à aplicação da lei do SMP.

2. 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, os engenheiros, arquitetos, agrônomos, químicos e veterinários, empregados com vínculo empregatício regido pela CLT.

A CLT em seu artigo 2º descreve 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. “ Essa conceituação é importante, posto que ele (o 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 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.

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. 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, já que 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.

3. A Lei se aplica aos 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, que se aplica, exclusivamente, na administração direta do serviço público (federal, estadual ou municipal). Assim, no caso de autarquias e fundações, da administração direta, podem ser observadas formas de contratação nos 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). Esse 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 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-3.832/94),

“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. 5º T – 2.884/94),

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

Por meio de legislação específica estadual e/ ou municipal. Outra forma seria por alteração na Lei 4.950-A/66, estendendo a sua aplicação 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 e que o poder de compra do Salário Mínimo Profissional nos termos da Lei 4.950-A/66, depende de lei municipal/estadual, assegurando, à categoria respectiva, 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.

Já o caminho da negociação por ocasião do Acordo Coletivo da categoria, quando possível, tem mais consistência, embora possam ocorrer resistências posteriores à sua aplicação. Outra forma de tratamento da questão é a introdução da referência do Salário Mínimo Profissional no interior do Plano 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.

Em ambos os casos, porém, é imprescindível que haja, no orçamento do estado ou município, a previsão da despesa correspondente à aplicação da norma ou legislação local.

5. 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 quatro anos, para uma jornada contratual de seis horas diárias, a Lei prevê o pagamento do salário-base mínimo equivalente a seis salários mínimos. Para os que se graduaram em cursos com duração inferior a 4 anos, a Lei prevê o pagamento de cinco salários mínimos. Entretanto, existem contratos de trabalho cuja jornada diária contratual é superior a seis horas. Nesses casos, a Lei 4.950-A/66 previa um acréscimo de 25% sobre o valor da hora normal, a ser aplicado às horas suplementares à sexta.

Ressalte-se que o legislador, nos casos de contrato de trabalho com jornada diária superior a seis horas, ao determinar o acréscimo de 25% sobre o valor da

hora normal, para cálculo do valor das horas adicionais à sexta hora da jornada diária de trabalho, levou em conta que a legislação em vigor à época (artigo 59º, parágrafo 1º da CLT) determinava que **a remuneração da hora suplementar fosse, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.**

“Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal”.

Entretanto, face ao disposto no artigo 7º, inciso XVI, da CRFB/88, o art. 59 da CLT sofreu modificações, passando a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”.

À luz dos princípios que norteiam o direito do trabalho, notadamente o princípio da aplicação da regra mais favorável ao empregado, é evidente que, para efeito exclusivo do cálculo do valor do salário mínimo profissional da categoria representada, o valor das horas trabalhadas além da sexta hora, para os profissionais que têm jornada contratual de oito horas diárias, não deve mais ser calculado com o acréscimo de 25% sobre a hora normal, mas, sim, com o percentual de 50%.

Assim, temos que, para uma jornada de trabalho de oito horas diárias, o valor do piso salarial a ser pago será o de nove salários mínimos, considerando que a sétima e a oitava horas, além da soma de mais um salário mínimo para

cada uma delas, deverão ser acrescidas do percentual de 50%, ou seja:

$$\text{SMP} = 6\text{SM} + 1,5\text{SM} + 1,5\text{SM} = 9\text{SM}, \text{ onde:}$$

SMP é o Salário Mínimo Profissional;

SM é o Salário Mínimo.

Tabelas para cálculo do Salário Mínimo Profissional

Situação 1: horas suplementares calculadas com acréscimo de 50% (após outubro/1988)

<i>Duração do Curso de graduação</i>	<i>Diferentes jornadas de trabalho</i>				
	<i>Trabalho diário diurno</i>			<i>Trab. Noturno p/hora</i>	<i>Horas Extras p/hora</i>
	<i>6 h</i>	<i>7 h</i>	<i>8 h</i>		
<i>< 4 anos</i>	<i>5 SM</i>	<i>6,25 SM</i>	<i>7,50 SM</i>	<i>1,25 x h diurnas</i>	<i>1,50 x h diurnas</i>
<i>= ou > 4 anos</i>	<i>6 SM</i>	<i>7,50 SM</i>	<i>9,00 SM</i>	<i>1,25 x h diurnas</i>	<i>1,50 x h diurnas</i>

Situação 2: horas suplementares calculadas com acréscimo de 25% (antes de outubro/1988)

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

6. A Lei define salário-base mínimo ou remuneração mínima?

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

*Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos*

LEI Nº 4.950-A, DE 22 DE ABRIL DE 1966.

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 acôrdo 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 o 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 emprêgo 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 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.

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 da 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

Desta forma, a Lei 4.950-A/66, que dispõe acerca do Salário Mínimo dos engenheiros, assegura piso salarial de seis salários mínimos pelo labor em seis horas diárias e um salário mínimo mensal por cada hora suplementar à sexta, com o acréscimo de 50%.

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

7. A Lei 4.950-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 seis horas.

É importante esclarecer que as sétima e oitava horas da jornada do profissional não podem ser consideradas horas extraordinárias, caso o contrato de trabalho estipule que a jornada diária seja de sete ou oito horas. Neste caso, a sétima e/ou a oitava 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 seis horas diárias e acima de seis horas. As horas superiores à oitava diária, 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, que servem de base para o cálculo do Salário Mínimo Profissional, devendo estas jornadas, em cada caso, ser estabelecidas no Contrato de Trabalho.

8. O Salário Mínimo Profissional vale para jornada de trabalho inferior a seis horas diárias?

SIM. O salário mínimo profissional é fixado para jornada diária de até seis horas.

A Lei 4.950-A/66 não prevê piso profissional para jornadas inferiores a seis horas. No entanto, entende-se que o piso previsto pela referida Lei é para jornadas de trabalho de até seis horas, sendo que as horas que extrapolarem essa jornada deverão ter o *plus* remunerativo também previsto na mesma Lei.

9. Como proceder legalmente se, quando do reajuste anual do salário mínimo, o salário do engenheiro, arquiteto ou do agrônomo 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 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.

10. 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 e, alguns dias para compensação de dias não trabalhadas 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 1998 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 como 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.

11. O adicional de insalubridade incide sobre Salário Mínimo Profissional?

Sim. Os empregados que, por força da lei, convenção coletiva ou sentença normativa, recebam salário profissional, têm direito ao adicional de insalubridade calculado com base no 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 o 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.

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

Sim. Todas as empresas, inclusive as repartições públicas que empregam engenheiros, arquitetos ou agrônomos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são obrigadas a pagar, pelo menos, o Salário Mínimo Profissional.

13. 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 seu sindicato de classe profissional que lhe dará toda a assistência necessária para garantir o cumprimento da Lei. De comum acordo com você, o sindicato de classe profissional poderá adotar medidas prévias no sentido de denunciar o seu empregador por descumprimento da Lei perante um ou mais desses órgãos:

- a. Delegacia Regional do Trabalho (DRT);
- b. Conselhos Profissionais;
- c. 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 ou através de advogado particular.

14. Qual o papel das instituições – governo, sindicatos, entidades associativas, conselhos e Ministério Público do Trabalho – no cumprimento do Salário Mínimo Profissional?

GOVERNO (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE)

Cabe ao MTE, através de suas Delegacias Regionais do Trabalho, fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista por parte das empresas, sendo a empresa autuada e multada pelo órgão, caso não esteja cumprindo a Lei. No caso da fiscalização do cumprimento do SMP, é importante que, se possível, seja solicitada ou feita denúncia do seu descumprimento, preferencialmente, pelo sindicato da respectiva categoria profissional. Isso poderá conferir maior poder de pressão sobre o empregador em questão.

SINDICATOS E FEDERAÇÕES SINDICAIS

Cabe aos sindicatos:

- defender os direitos e interesses individuais e coletivos da categoria representada, inclusive em questões judiciais e administrativas, especialmente no que diz respeito às relações de trabalho;
- representar judicial ou extrajudicialmente os interesses judiciais e coletivos da categoria, podendo atuar, inclusive, como substituto processual de seus representados;
- promover e participar das Negociações Coletivas de Trabalho, com vistas à celebração de Convenções, de Acordos e de Contratos Coletivos de Trabalho, podendo suscitar Dissídio Coletivo de Trabalho e Protestos Judiciais;
- propiciar a organização da categoria e a ampliação de sua atuação;
- promover a solidariedade entre seus representados e destes com as demais categorias de trabalhadores.

No que diz respeito ao Salário Mínimo Profissional, sendo ele definido em lei e, por isso, se constituindo num direito dos profissionais, cabe aos Sindicatos defender o cumprimento da Lei do SMP, utilizando-se de todos os recursos judiciais e extra judiciais, de forma individual ou coletiva, para exigir o cumprimento da Lei por parte dos empregadores.

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 Coletivos ou Convenções Coletivas de Trabalho. Nestes acordos ou convenções, são firmados anualmente todos os itens de caráter econômico e social, previdenciários e relativos às condições de trabalho, que passam a reger as relações de trabalho 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, representando os seus associados, 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 limitado 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 a seguir). Desta forma, os Conselhos podem colaborar com as entidades sindicais e profissionais, sendo mais um ator 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.

Uma de suas atribuições é exigir o cumprimento das leis trabalhistas por parte de empregados e empregadores. Neste sentido, o MPT pode ser acionado para atuar como árbitro ou mediador na questão do piso salarial, quando não observado pelas empresas, ou, ainda, caso entenda cabível, poderá ajuizar ação judicial na Justiça do Trabalho, a fim de que a Lei seja cumprida.

O SISTEMA CONFEA/CREAS NA FISCALIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

RESOLUÇÃO Nº 397, DE 11 DE 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 abrangidas pelo Sistema CONFEA/CREAs, desempenhadas 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, relacionadas 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 mínima 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, XVI, 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 Fernandes Bastos - Vice-Presidente

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

O PAPEL DO SINDICATO

As áreas Jurídica e de Negociações Coletivas são as responsáveis pelas principais atividades de qualquer sindicato.

Nas Negociações Coletivas, o sindicato busca dirimir conflitos entre patrões e empregados e, também, melhorar os salários e as condições de trabalho dos seus representados junto aos empregadores (patrões).

Na Área Jurídica, o Sindicato busca, pela via judicial, garantir ou recuperar direitos violados dos seus representados de forma individual ou coletiva.

Historicamente, os Sindicatos sempre atuaram, na área Jurídica, nos limites da Justiça do Trabalho.

Há vários anos o Senge-RJ decidiu romper com esse limite e ampliar a atuação jurídica para as questões nas áreas Previdenciária e Cível em geral, como, por exemplo, Direito do Consumidor, dentre outras.

Dessa forma, o Senge passou a atender, na área Jurídica, às necessidades dos engenheiros não só como trabalhadores, mas como cidadãos.

VITÓRIAS SIGNIFICATIVAS

O Jurídico do Senge-RJ atua em todas as questões que as áreas trabalhista e cível abrangem, mas, principalmente, na defesa das seguintes questões:

- Salário Mínimo Profissional
- Adicional Periculosidade
- Questões relativas a Planos de Cargos e Salários

Para ilustrar o resultado da nossa atuação podemos citar algumas vitórias:

- Ações do SMP, com vitórias do Senge-RJ e da categoria:
 - a) contra a Central, que garantiu o piso dos engenheiros em nove vezes o Salário Mínimo, já com a inclusão em folha de pagamentos;
 - b) contra a COMLURB, em fase de cálculos;
 - c) contra a CBTU, em fase final de cálculos;
 - d) contra a Rio Trilhos, em fase de cálculos;
 - e) contra a Petrobras, pendente de recursos;
 - f) contra a Eletronuclear, já terminada.
- Plano de Cargos e Salários contra a COMLURB, em fase de cálculos.
- Ações de Periculosidade contra as empresas do Setor Elétrico (Furnas, Eletrobras, Eletronuclear e Cepel), todas com trânsito em julgado. Várias já foram executadas com significativo ganho pecuniário, chegando, em alguns casos, a mais de R\$ 200 mil por pessoa. Recentemente, ajuizamos novas ações em face das empresas do setor elétrico para assegurar que o

adicional de periculosidade seja pago considerando o Enunciado 191 do TST, em razão de uma nova legislação sobre o assunto. Todas essas ações foram vitoriosas.

- Processos que reivindicavam a completa aplicação dos reajustes salariais nas Datas-Bases dos engenheiros nas empresas Inepar (antiga Iesa), Ampla (antiga CERJ) e Furnas.
- No processo Data-Base Furnas, em fase final de tramitação, a empresa foi condenada a pagar, em média, R\$176 mil para cada um dos 851 engenheiros integrantes do processo.

RIO DE JANEIRO, JULHO de 2019



CREA-RJ
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia do Rio de Janeiro

Filiado à



E o Senge-RJ ainda pode fazer muito mais por você!

Nosso papel é representar os engenheiros do RJ, lutando pelos seus direitos e interesses. Por isso, trabalhamos na busca de melhores salários e condições de trabalho, além de oferecermos serviços jurídicos. Veja alguns exemplos:

- Salário Mínimo Profissional
- Aposentadoria especial (especialmente, para engenheiros eletricitistas, civis e metalúrgicos)
- Revisão de aposentadoria
- Combate às fraudes trabalhistas (ex.: vínculo empregatício)
- Isonomia dos benefícios, direitos e salários de funcionários terceirizados
- Horas extraordinárias
- Cumprimento do plano de carreira
- Pagamento de periculosidade
- Expurgo de FGTS
- Ações cíveis
- Direito do consumidor

Agende uma visita e esclareça suas dúvidas sem compromisso

apoio/patrocínio



MUTUA
CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DO CREA



Senge-RJ



CREA-RJ
Conselho Regional de Engenharia e Agrimensura do Rio de Janeiro