

PARECER JURÍDICO

Da possibilidade de salário *mensal* inferior ao salário mínimo, desde que respeitado o valor/hora deste

Inúmeros são os consulentes que desconhecem a possibilidade de contratação de empregados para cumprimento de jornada de trabalho inferior a 44 horas por semana com salário mensal inferior ao valor do salário mínimo.

É possível a existência de contratos de emprego em jornada inferior ao mínimo legal, desde que o valor/hora contratado seja igual ou superior ao valor/hora previsto na convenção coletiva da categoria ou do salário mínimo, se este for superior.

Pela redação do art. 7º, incisos IV e XIII, da Constituição Federal, compreende-se que o salário mínimo é para cumprimento de uma jornada de trabalho de 44 horas por semana, sendo que o **divisor é de 220 horas/mês**, conforme consta expressamente na **Lei nº 8.542/92, art. 6º, § 1º**.

O § 2º de referida lei menciona o cálculo do salário para os casos de **“jornada diária de trabalho inferior a oito horas”**, em uma demonstração clara do anteriormente exposto.

As próprias normas que aprovam anualmente o salário mínimo, estabelecem o seu valor por mês, por dia e por hora, justamente para permitir a aplicabilidade dos contratos em jornadas inferiores a 44 horas por semana.

É o caso da última Medida Provisória 288, de 30.03.2006, ao dispor:

- o valor do salário mínimo em R\$ 350,00;
- o valor do salário diário em R\$ 11,67 e
- o valor do salário horário em R\$ 1,59.

Pela análise desses principais dispositivos, dentre outros, entendemos, de conformidade com a pacífica doutrina, há muito tempo, que é permitida a existência de contratos com salário *“mensal”* inferior ao previsto na convenção coletiva da categoria ou no salário mínimo, **desde que seja respeitada a proporção do número de horas ao valor da hora da convenção coletiva ou salário mínimo, adotando-se o que for maior.**

Nesse mesmo sentido posiciona-se o notabilíssimo jurista trabalhista MAURÍCIO GODINHO DELGADO, na obra Curso de Direito do Trabalho, LTr, S.Paulo, 09/2002, pág. 884:

“O Direito do Trabalho sempre permitiu a pactuação de jornada parcial de trabalho no mercado laborativo do país ou duração semanal reduzida (com jornada diária padrão, em menor número de dias na semana). Por essa razão, a figura regulada pela Medida Provisória n. 1.709, de 6.8.1998, e medidas provisórias subseqüentes (MP n. 1.709-1, de 3.9.1998, e outras, como MP n. 1.952-53, de 27.4.2000, e MP n. 2.164-41, de 24.8.2001, **não é inteiramente inovadora**, em sua essência.”

Manifesta-se também, a respeito, a brilhante jurista ALICE MONTEIRO DE BARROS, na obra Curso de Direito do Trabalho, LTr, S.Paulo, 03/2005, pág.760, esclarecendo que o salário é “*fixado por Decreto do Poder Executivo para uma jornada de oito horas e um módulo semanal de 44 horas, sendo lícita a contratação para uma jornada reduzida com salário mínimo proporcional às horas trabalhadas*”.

De igual forma leciona o saudoso VALENTIN CARRION, outro eminente jurista, na obra comentários à consolidação das leis do trabalho, Ed. Saraiva, 23ª edição, 04/1998, pág. 100, assim pronunciando-se:

“A lei, a convenção coletiva ou as partes de comum acordo poderão fixar, quando da admissão do empregado, jornada normal inferior à legal. as partes poderão contratar de início a prestação de trabalho em horário inferior a oito horas; o salário mínimo-hora será respeitado, não o salário mínimo diário, que supõe o trabalho durante oito horas.”

Com efeito, os contratos de emprego previstos para cumprimento de jornada de 36 horas por semana, com totalidade mensal de 180 horas, deverá ter o valor mensal mínimo de R\$ 286,20 (180 horas multiplicadas por R\$ 1,59).

Não obstante seja, ao final do mês, inferior ao salário mínimo, é legal, pois foi respeitado o valor/hora previsto na lei que rege o salário mínimo.

É o caso do piso salarial para jornada de 36 horas por semana, previsto, na CCT, a terem vigência a partir de 1º.07.2004 pelo valor de R\$ 307,92. Com o aumento de 5% a partir de fevereiro/2006, passaram para **R\$ 323,32**.

É perfeitamente legal esse salário, pois o valor hora equivale a **R\$ 1,79** (323,32 : 180), superior, portanto, ao valor hora do salário mínimo, que é de **R\$ 1,59**.

Recomenda-se, por ocasião da emissão dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho, fazer constar, em destaque, que o salário de R\$ 323,32 **corresponde à jornada de 36 horas por semana, com o valor hora de R\$ 1,79**.

Eduardo C. Leal Jardim (maio de 2006)

Advogado – OAB/MS 4920
Assessor Jurídico do SECOVI/MS