



MANUAL DE PROCEDIMENTOS

MÓDULO 4

SALÁRIO

4.3

SALÁRIO PROFISSIONAL/ SALÁRIO MÍNIMO

ESTE FASCÍCULO SUBSTITUI O DE IGUAL NÚMERO ENVIADO ANTERIORMENTE AOS NOSSOS ASSINANTES.
RETIRE O FASCÍCULO SUBSTITUÍDO, ANTES DE ARQUIVAR O NOVO, PARA EVITAR A SUPERLOTAÇÃO DA PASTA.
EXPEDIÇÃO: 29-4-2001
4ª EDIÇÃO

SUMÁRIO

ASSUNTO	PÁGINA
4.3. SALÁRIO PROFISSIONAL/SALÁRIO MÍNIMO.....	3
4.3.1. INTRODUÇÃO	3
4.3.2. SALÁRIO PROFISSIONAL	3
4.3.2.1. FIXAÇÃO DO SALÁRIO PROFISSIONAL.....	3
4.3.2.1.1. Categorias Beneficiadas por Lei.....	3
4.3.2.1.2. Categorias Beneficiadas por Convenção.....	4
4.3.2.1.3. Piso Salarial	4
4.3.2.1.3.1. Estado do Rio de Janeiro	4
4.3.3. SALÁRIO MÍNIMO	5
4.3.3.1. VINCULAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO.....	5
4.3.3.2. UNIDADE DE TEMPO OU DE PRODUÇÃO	5
4.3.3.3. MENOR APRENDIZ.....	6
4.3.3.4. CATEGORIA COM JORNADA REDUZIDA	6
4.3.3.4.1. Jornada Inferior a 220 Horas	6
4.3.3.5. EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO	6

4.3. SALÁRIO PROFISSIONAL/SALÁRIO MÍNIMO

4.3.1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal assegura a todos os trabalhadores o salário mínimo fixado em lei nacionalmente unificado, e o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Assim, os trabalhadores em geral estão protegidos pelo salário mínimo, e determinadas categorias estão amparadas pelo salário profissional, sendo que este nunca será inferior ao mínimo legal.

Adiante vamos comentar os critérios para adoção do salário profissional e do piso salarial e de fixação do salário mínimo, apresentando sua evolução desde a decretação do primeiro valor.

4.3.2. SALÁRIO PROFISSIONAL

O salário profissional pode resultar de lei, ou de norma coletiva, sendo esta determinada por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Enquanto o salário mínimo é amplo e geral, o salário profissional é restrito a determinada profissão ou categoria de trabalhadores.

O salário profissional tem por objetivo resguardar a dignidade da profissão ou da categoria.

Quando a lei não fixar, o piso salarial da categoria poderá ser negociado pelo sindicato, através de convenção coletiva ou resultar de sentença em dissídio coletivo. Este piso salarial será o mínimo a ser pago a qualquer trabalhador que pertença a categoria profissional, independentemente da função exercida. No caso dos metalúrgicos, por exemplo, independentemente de o trabalhador ser soldador, torneiro ou galvanizador, todos não poderão receber salário inferior ao piso da categoria.

Com relação à sentença em dissídio, a tendência é que esta deixe de fixar o mínimo da categoria, já que é cada vez maior a oposição à intervenção da justiça do trabalho nas relações entre patrões e empregados.

Assim, ficaria para os acordos ou convenções coletivas negociarem e fixarem o piso salarial da categoria.

Pode ocorrer também de o salário profissional ser fixado através de lei. Esse é o caso, por exemplo, dos médicos e de outros profissionais, conforme analisaremos no item 4.3.2.1.1.

4.3.2.1. FIXAÇÃO DO SALÁRIO PROFISSIONAL

O salário profissional busca atender à natureza da atividade empreendida, às qualidades exigidas do trabalhador para a execução de suas tarefas e às possibilidades econômicas da categoria empresarial.

Quando o piso salarial é fixado por lei, ele é extensivo a todo o território nacional, enquanto que o fixado em convenção ou sentença de dissídio tem sua aplicação restrita ao âmbito de representação das entidades participantes da respectiva categoria profissional e econômica, ou seja, a base territorial que normalmente se restringe a um município e/ou região.

Apesar de muitos defenderem que o salário profissional não deva ser fixado por lei, pois estará sujeito às interferências políticas, mas tão-somente por instrumento coletivo, como acordo ou convenção, a justiça do trabalho já reconheceu como legal os salários profissionais que foram fixados por lei.

A doutrina entende que a fixação por lei de níveis de salário profissional não afronta a legislação, já que a Constituição Federal não estabelece qualquer restrição neste sentido.

Assim, a doutrina entende que:

- a) o salário profissional constitui uma das formas de amparo ao trabalhador, de que se vale o Direito do Trabalho, sobre o qual tem a União competência constitucional para legislar;
- b) essa modalidade de salário se objetiva na fixação de níveis mínimos de remuneração para determinada categoria profissional, função ou profissão, correspondendo, assim, ao mínimo capaz de satisfazer às necessidades normais do trabalhador, que integra determinado grupo.

4.3.2.1.1. Categorias Beneficiadas por Lei

Existem determinadas categorias, cujo salário profissional foi fixado através de lei, e que deve ser obrigatoriamente observado pelas empresas. Dentre essas categorias se destacam:

- a) Médicos (de qualquer especialidade) e Cirurgiões Dentistas
O salário profissional dos médicos e cirurgiões dentistas é estabelecido em 3 salários mínimos para a jornada máxima de 4 horas de trabalho.
- b) Serviços Auxiliares
Para os auxiliares dos médicos e cirurgiões dentistas, o salário profissional foi fixado em 2 salários mínimos para a jornada de 4 horas de trabalho.
- c) Técnicos em Radiologia
Para estes profissionais a legislação fixou o salário profissional em 2 salários mínimos para uma jornada de 24 horas semanais.

- d) Profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária
O salário é fixado em 6 salários-mínimos para os profissionais com atividades ou tarefas com exigência de 6 horas e diplomados pelos cursos regulares superiores com nível universitário de 4 anos ou mais.

Para os diplomados com curso universitário de menos de 4 anos e com tarefas ou atividades de 6 horas de trabalho, o salário é fixado em 5 salários mínimos.

Quando a execução de atividades ou tarefas exigir mais de 6 horas, a fixação do salário será feita tomando-se por base o custo da hora acrescido de 25%.

4.3.2.1.2. Categorias Beneficiadas por Convenção

A melhor forma de se fixar o salário profissional é através da convenção coletiva de trabalho.

Como as convenções coletivas são celebradas entre os sindicatos profissionais e os empresariais, e como a base territorial dos mesmos se estende normalmente por um município ou região, o salário profissional da categoria ficará restrito a esta base. Com isso, pode ocorrer de numa mesma empresa nem todos os empregados receberem o mesmo piso salarial, ou até mesmo não receberem o piso, já que em determinada base territorial que a empresa tenha outro estabelecimento pode não haver salário profissional definido para a categoria, ou, ainda, haver salário diferente da base onde se encontra a empresa.

Como são inúmeras as entidades sindicais, cada qual com sua base territorial, é praticamente impossível conhecermos todos os salários profissionais existentes no território nacional.

As empresas devem sempre observar, no instrumento de celebração da convenção coletiva, se a categoria profissional foi contemplada com salário profissional.

No caso de categorias diferenciadas, como motoristas, telefonistas, ascensoristas, dentre outros, a empresa deverá entrar em contato com o sindicato que as represente na sua base territorial, e checar se há piso salarial.

4.3.2.1.3. Piso Salarial

A Lei Complementar 103/2000 autorizou os Estados e o Distrito Federal a instituírem mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, piso salarial para os trabalhadores que não tenham salário definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O piso salarial, ao contrário do salário mínimo, não terá abrangência nacional, restringindo-se ao Estado ou ao Distrito Federal. Concluindo, o mesmo poderá variar de Estado para Estado.

O piso salarial não poderá ser inferior ao Salário Mínimo instituído nacionalmente, e somente será aplicado ao empregado que não tiver salário profissional fixado em lei, em convenção ou acordo coletivo.

Se a lei assim determinar, o piso salarial poderá ser estendido ao empregado doméstico.

O piso salarial não poderá ser instituído:

- a) no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;
- b) em relação à remuneração de servidores públicos municipais.

Até o momento não temos conhecimento de que algum Estado ou o Distrito Federal tenha fixado piso salarial aplicável ao setor privado.

4.3.2.1.3.1. Estado do Rio de Janeiro

O Estado do Rio de Janeiro instituiu piso salarial diferenciado por categorias. O piso salarial entrou em vigor em 22-12-2000.

O piso salarial dos empregados, integrantes das categorias profissionais, que não o tenham definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho será de:

- a) R\$ 220,00 – Para empregados domésticos; cozinheiros, garçons e *bar-men*; lavadeiros e tintureiros; secretárias, datilógrafos e estenógrafos; administradores e capatazes de explorações agropecuárias e florestais; trabalhadores da agricultura e da pecuária; trabalhadores florestais; pescadores; operadores de máquinas e implementos de agricultura, pecuária e exploração florestal; empregados de comércio; trabalhadores de serviços de administração, conservação, manutenção, limpeza de edifícios, empresas comerciais, indústria, áreas verdes e logradouros públicos; trabalhadores de serviços de higiene, saúde, embelezamento; mensageiros; trabalhadores de serviços de proteção e segurança; trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem e serventes.

b) R\$ 223,00 – Para trabalhadores de minas e pedreiras e sondadores; trabalhadores de tratamento da madeira e de fabricação de papel e papelão; fiandeiros, tecelões e tingidores; trabalhadores de curtimento; trabalhadores de preparação de alimentos; trabalhadores de costura e estofadores; trabalhadores da fabricação de calçados e artefatos de couro; cortadores, polidores e gravadores de pedras; encanadores, soldadores, chapeadores, caldeiros e montadores de estruturas metálicas; vidreiros e ceramistas; trabalhadores de fabricação de produtos de borracha e plástico; confeccionadores de produtos de papel e papelão; pintores; trabalhadores da confecção de instrumentos musicais e produtos de vime e de derivados de minerais não metálicos; trabalhadores da movimentação e manipulação de mercadorias e materiais, operadores de máquinas de construção civil e mineração; condutores de veículos de transporte e trabalhadores assemelhados e pedreiros.

c) R\$ 226,00 – Para mestres, contramestres, supervisores de produção e manutenção industrial; operadores de instalações de processamentos químicos; marceneiros e operadores de máquinas de lavar madeira; trabalhadores de usinagem de metais; ajustadores mecânicos, montadores e mecânicos de máquinas, veículos e instrumentos de precisão; eletricista e eletrônicos, operadores de estações de rádio e televisão e de equipamentos de sonorização e projeções cinematográficas; joalheiros e ourives e trabalhadores de artes gráficas.

4.3.3. SALÁRIO MÍNIMO

O Salário Mínimo, apesar de constar da nossa Constituição, é uma instituição milenar que surgiu há mais de dois mil anos antes de Cristo. A civilização babilônica já se utilizava da idéia do mesmo para remunerar seus empregados.

O Salário Mínimo se constitui num limite, abaixo do qual, ninguém pode ganhar. O conceito de salário mínimo varia de País para País. Uns consideram que ele deve atender às necessidades familiares, enquanto que outros, atender a necessidades individuais. Em ambos os casos, ele deve atender a necessidades vitais.

A Constituição Federal determina que o salário mínimo seja fixado por lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

É claro que o nosso salário-mínimo não atende ao que determina a Constituição, pois o seu valor está muito aquém disso. Segundo as autoridades governamentais, tão-somente o incremento do desenvolvimento econômico é que possibilitará os ganhos necessários para que o salário mínimo atenda aos preceitos constitucionais.

4.3.3.1. VINCULAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

A Justiça do Trabalho tem se manifestado no sentido de que o dispositivo constitucional, que proíbe a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, se prende tão-somente a contratos mercantis, de locação, ou outros, que não os trabalhistas.

Esse assunto é polêmico, pois alguns doutrinadores entendem que a Constituição não proíbe a vinculação do salário mínimo à remuneração contratada com o empregado. E, em assim sendo, não haveria impedimento de o empregado ser contratado para ganhar em número de salários mínimos. Entretanto, essa linha de entendimento tem encontrado resistência. Há uma segunda linha doutrinária considerando que a Constituição não é clara neste sentido e, por essa razão, o salário mínimo não deve ser vinculado para este fim, devendo ser respeitada a legislação existente até o advento da Carta Magna, como, por exemplo, a legislação dos médicos e engenheiros, que fixou o salário profissional dos mesmos com base no salário mínimo.

Logo, para evitar problemas, o empregado não deve ser contratado à base de salários mínimos, devendo seu salário ser fixado em moeda corrente do País, mas sendo sempre assegurado ao mesmo o valor do mínimo legal.

4.3.3.2. UNIDADE DE TEMPO OU DE PRODUÇÃO

O empregado poderá ser contratado com o salário fixado por dia, por hora, semana, quinzena, tarefa, peça, comissão, ou por outra forma ajustada. Entretanto, em nenhum destes casos, o salário do empregado poderá ser inferior ao salário mínimo mensal, diário ou horário.

Assim, o empregador não poderá contratar empregado para receber por peça ou tarefa, e ajustar o valor para estas tão baixo, que por mais que o empregado produza, não alcance o salário-mínimo. Neste caso, independentemente da quantidade produzida, o empregador terá de assegurar ao empregado sempre o salário mínimo em seu valor diário.

A complementação entre o salário efetivamente produzido e o salário mínimo será ônus da empresa, não podendo ser compensada em pagamentos futuros.

4.3.3.3. MENOR APRENDIZ

Considera-se de aprendizagem o contrato individual de trabalho realizado entre um empregador e um trabalhador com idade a partir de 14 anos e inferior a 18, sendo este assistido pelo seu responsável legal, pelo qual o empregador fica obrigado a submeter o empregado à formação profissional metódica de ofício ou ocupação, para cujo exercício foi admitido, assumindo o menor, em contrapartida, o compromisso de seguir o respectivo regime de aprendizagem.

Ao menor aprendiz é assegurado, salvo condição mais favorável, remuneração nunca inferior ao salário mínimo hora.

4.3.3.4. CATEGORIA COM JORNADA REDUZIDA

O salário-mínimo é fixado oficialmente em valor mensal, diário e horário. O valor mensal é fixado considerando a jornada de trabalho de 220 horas mensais.

A partir de 1-4-2001, o salário mínimo foi fixado em R\$ 180,00 mensais, R\$ 6,00 diários e R\$ 0,82 em valor horário.

Há categorias que, em virtude de lei, têm jornada de trabalho inferior a 220 horas mensais ou inferior a 8 horas diárias. Para estes empregados, o salário mínimo será pago em seu valor mensal oficial, mesmo que a jornada de trabalho não alcance 220 horas mensais. Com isso, estes empregados vão receber o valor do salário-hora superior aos demais que não tenham jornada de trabalho diferenciada. Como exemplo, podemos citar o caso das telefonistas que não podem ser contratadas para trabalhar mais de 6 horas por dia. Neste caso, seu salário-hora seria obtido pelo divisor de 180 horas. Portanto, $R\$ 180,00 \div 180$ resultaria no salário-hora de R\$ 1,00, superior ao salário mínimo-hora de R\$ 0,82.

4.3.3.4.1. Jornada Inferior a 220 Horas

A legislação não estabelece jornada mínima de trabalho. Portanto, não há impedimento legal para que o empregador contrate empregado para trabalhar menos de 220 horas mensais, pagando o salário mínimo proporcional à jornada trabalhada. Neste caso, deve ser observado que o empregado não pode ganhar menos que o salário mínimo diário de R\$ 6,00 ou horário de R\$ 0,82.

Assim, se o empregado for contratado para trabalhar 110 horas mensais, ele não poderá perceber menos de R\$ 90,20 ($R\$ 0,82 \times 110$) por mês.

Apesar de a legislação não estabelecer jornada mínima, ela fixou a jornada de tempo parcial, que é aquela cuja duração não excede 25 horas semanais. A jornada de tempo parcial foi analisada no Fascículo 3.1.

4.3.3.5. EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

Desde quando teve seu primeiro valor fixado oficialmente em 1940, época em que a moeda nacional era o Réis, o salário mínimo não parou mais de evoluir em seu valor.

No curso das últimas décadas, o salário mínimo foi periodicamente alterado para fazer frente ao processo inflacionário, ou mesmo por ganhos reais para cumprir o seu papel de suprir as necessidades básicas do trabalhador.

O salário mínimo foi utilizado por muitos anos, pela economia, como indexador para reajuste de contratos e de salários.

A seguir, vamos divulgar, para as principais regiões, o valor do salário mínimo desde sua instituição, o que possibilita o estudo de sua evolução.

Junto ao valor do salário mínimo, divulgamos o dispositivo legal que fixou seu valor e sua vigência.

a) Salário Mínimo por Regiões do País

No quadro a seguir, relacionamos os valores do salário mínimo que vigoraram, desde sua instituição até 30-4-84, nas principais regiões do País.

Os valores do salário mínimo entre 1940 e 1966 não constam do quadro abaixo na moeda que vigorou na época da divulgação dos mesmos. Eles foram convertidos para o Cruzeiro que vigorou a partir de 1970. Tanto o Réis que vigorou em 1940 quanto o Cruzeiro que vigorou até 1967 correspondem a um milésimo do Cruzeiro, que vigorou a partir de 1970. Entre 1967 e 1970 vigorou o Cruzeiro Novo na mesma paridade do Cruzeiro que vigorou a partir de 1970.

Para se obter os salários mínimos que constam do quadro abaixo em moedas e valores originais, basta que os mesmos sejam multiplicados por 1.000.

Assim, o salário-mínimo vigente a partir de 3-7-40, que consta do quadro a seguir em Cr\$ 0,17, será obtido em seu valor original através da seguinte operação: $Cr\$ 0,17 \times 1.000 = 170\000 (cento e setenta mil réis).

Ato Legal	Data	Vigência	Belo Horizonte (Cr\$)	Curitiba (Cr\$)	Florianópolis (Cr\$)	Porto Alegre (Cr\$)	Rio de Janeiro (Cr\$)	Salvador (Cr\$)	São Paulo (Cr\$)	Vitória (Cr\$)
Decreto-Lei										
2.162	1-5-40	3-7-40	0,17	0,18	0,17	0,20	0,24	0,15	0,22	0,16
5.977	10-11-43	1-12-43	0,27	0,29	0,27	0,32	0,38	0,24	0,36	0,26
Decreto										
30.342	24-12-51	1-1-52	0,90	0,65	0,65	0,80	1,20	0,70	1,19	0,80
35.450	1-5-54	3-7-54	2,20	1,50	1,05	1,80	2,40	1,55	2,29	1,80
39.604-A	14-7-56	1-8-56	3,30	2,70	2,40	3,10	3,80	2,70	3,70	2,80
45.106-A	24-12-58	1-1-59	5,30	4,50	4,50	5,00	6,00	4,50	5,90	4,50
49.119-A	15-10-60	18-10-60	8,48	7,20	7,20	8,00	9,60	7,20	9,44	7,20
51.336	13-10-61	16-10-61	11,87	10,08	10,08	11,20	13,44	10,08	13,21	10,08
51.613	3-12-62	1-1-63	21,00	17,80	17,80	16,30	21,00	16,50	21,00	17,20
53.578	21-2-64	24-2-64	42,00	35,60	35,60	36,60	42,00	33,00	42,00	32,40
55.803	26-2-65	1-3-65	64,32	60,00	60,00	60,00	66,00	51,60	66,00	51,60
57.900	2-3-66	1-3-66	81,00	76,50	76,50	76,50	84,00	66,00	84,00	66,00
60.231	16-2-67	1-3-67	101,25	95,63	95,63	95,63	105,00	82,50	105,00	82,50
62.461	25-3-68	26-3-68	124,80	117,60	117,60	117,60	129,60	100,80	129,60	100,80
64.442	1-5-69	1-5-69	148,80	141,60	141,60	141,60	156,00	120,00	156,00	124,80
66.523	30-4-70	1-5-70	177,60	170,40	170,40	170,40	187,20	144,00	187,20	156,00
68.576	1-5-71	1-5-71	216,00	208,80	208,80	208,80	225,60	172,80	225,60	187,20
70.465	27-4-72	1-5-72	268,80	249,60	249,60	249,60	268,80	206,40	268,80	225,60
72.148	30-4-73	1-5-73	312,00	288,00	288,00	288,00	312,00	240,00	312,00	261,60
73.995	29-4-74	1-5-74	376,80	350,40	350,40	350,40	376,80	295,20	376,80	321,60
75.679	29-4-75	1-5-75	532,80	494,40	494,40	494,40	532,80	417,60	532,80	453,60
77.510	29-4-76	1-5-76	768,00	712,80	712,80	712,80	768,00	602,40	768,00	655,20
79.610	28-4-77	1-5-77	1.106,40	1.027,20	1.027,20	1.027,20	1.106,40	868,80	1.106,40	945,60
81.615	28-4-78	1-5-78	1.560,00	1.449,60	1.449,60	1.449,60	1.560,00	1.226,40	1.560,00	1.449,60
83.375	30-4-79	1-5-79	2.268,00	2.107,20	2.107,20	2.107,20	2.268,00	1.797,60	2.268,00	2.107,20
84.135	31-10-79	1-11-79	2.932,80	2.760,00	2.760,00	2.760,00	2.932,80	2.364,00	2.932,80	2.760,00
84.674	30-4-80	1-5-80	4.149,60	4.149,60	4.149,60	4.149,60	4.149,60	3.436,80	4.149,60	4.149,60
85.310	31-10-80	1-11-80	5.788,80	5.788,80	5.788,80	5.788,80	5.788,80	4.795,20	5.788,80	5.788,80
85.950	29-4-81	1-5-81	8.464,80	8.464,80	8.464,80	8.464,80	8.464,80	7.128,00	8.464,80	8.464,80
86.514	20-10-81	1-11-81	11.928,00	11.928,00	11.928,00	11.928,00	11.928,00	10.200,00	11.928,00	11.928,00
87.139	29-4-82	1-5-82	16.608,00	16.608,00	16.608,00	16.608,00	16.608,00	14.400,00	16.608,00	16.608,00
87.743	29-10-82	1-11-82	23.568,00	23.568,00	23.568,00	23.568,00	23.568,00	20.736,00	23.568,00	23.568,00
88.267	30-4-83	1-5-83	34.776,00	34.776,00	34.776,00	34.776,00	34.776,00	30.600,00	34.776,00	34.776,00
88.930	31-10-83	1-11-83	57.120,00	57.120,00	57.120,00	57.120,00	57.120,00	50.256,00	57.120,00	57.120,00

b) Unificação do Valor do Salário Mínimo em Todo o País

Desde 1-5-84, com o advento do Decreto 89.589, de 26-4-84 (Informativo 17/84), o valor do Salário Mínimo foi unificado para todas as regiões do País.

Ato Legal	Data	Vigência	Valor Cr\$
Decretos			
89.589	26-4-84	1-5-84	97.176,00
90.381	29-10-84	1-11-84	166.560,00
91.213	30-4-85	1-5-85	333.120,00
91.861	1-11-85	1-11-85	600.000,00
Decreto-lei	-	-	Valor Cz\$ (1)
2.284	10-3-86	1-3-86	804,00
Portaria MTb			
3.019	3-2-87	1-1-87	964,80
Decreto			
94.062	27-2-87	1-3-87	1.368,00
Portarias MTb			
3.149	18-5-87	1-5-87	1.641,60
3.175	12-6-87	1-6-87	1.969,92

(1) A partir de 28-2-86, data em que entrou em vigor o Decreto-Lei 2.283, de 27-2-86 (Informativo 10/86), o cruzeiro (Cr\$), passou a denominar-se cruzado (Cz\$), sendo restabelecido o centavo. O cruzeiro correspondia a um milésimo do cruzado (Cr\$ 1.000,00/Cz\$ 1,00).

O Decreto-Lei 2.283/86 foi revogado pelo Decreto-Lei 2.284, de 10-3-86 (Informativo 11/86), que aperfeiçoou e corrigiu o plano monetário de combate à inflação.

c) Substituição da Expressão “Salário Mínimo” por Piso Nacional de Salários (PNS)

O Decreto-Lei 2.351, de 7-8-87 (Informativo 32/87), instituiu, em substituição ao Salário Mínimo, o Piso Nacional de Salários (PNS) como contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador.

Ato Legal	Data	Vigência	Valor Cz\$
Decreto-Lei			
2.351	7-8-87	10-8-87	1.970,00
Decretos			
94.815	1-9-87	1-9-87	2.400,00
94.989	30-9-87	1-10-87	2.640,00
95.092	29-10-87	1-11-87	3.000,00
95.307	30-11-87	1-12-87	3.600,00
95.579	29-12-87	1-1-88	4.500,00
95.686	29-1-88	1-2-88	5.280,00
95.758	29-2-88	1-3-88	6.240,00
95.884	29-3-88	1-4-88	7.260,00
95.987	28-4-88	1-5-88	8.712,00
96.107	31-5-88	1-6-88	10.368,00
96.235	29-6-88	1-7-88	12.444,00
96.442	29-7-88	1-8-88	15.552,00
96.625	31-8-88	1-9-88	18.960,00
96.857	29-9-88	1-10-88	23.700,00
97.024	31-10-88	1-11-88	30.800,00
97.151	30-11-88	1-12-88	40.425,00
97.385	22-12-88	1-1-89	54.374,00
			NCz\$ (2)
97.453	15-1-89	1-2-89	63,90
97.696	27-4-89	1-5-89	81,40

(2) Desde 16-1-89, data da vigência da Medida Provisória 32/89, posteriormente convertida na Lei 7.730, de 31-1-89 (Informativos 05 e 03/89), o cruzado (Cz\$) passou a denominar-se cruzado novo (NCz\$), correspondendo a mil cruzados (Cz\$ 1.000,00/NCz\$ 1,00).

d) Retorno da Expressão “Salário Mínimo”

A Lei 7.789, de 3-7-89 (Informativo 27/89) extinguiu o Salário Mínimo de Referência e o Piso Nacional de Salários, passando a vigorar apenas o Salário Mínimo.

Ato Legal	Data	Vigência	Valor NCz\$
Lei			
7.789	3-7-89	1-6-89	120,00
Decretos			
97.915	6-7-89	4-7-89	149,80
98.003	31-7-89	1-8-89	192,88
98.108	31-8-89	1-9-89	249,48
98.211	29-9-89	1-10-89	381,73
98.346	30-10-89	1-11-89	557,33
98.456	1-12-89	1-12-89	788,18
96.783	28-12-89	1-1-90	1.283,95
98.900	31-1-90	1-2-90	2.004,37
98.985	28-2-90	1-3-90	3.674,06
Portarias MTPS			Cr\$ (3)
3.143	23-4-90	1-4-90	3.674,06
3.352	22-5-90	1-5-90	3.674,06
3.387	1-6-90	1-6-90	3.857,76
3.511	13-7-90	1-7-90	4.904,76
3.557	13-8-90	1-8-90	5.203,46
3.588	31-8-90	1-9-90	6.056,31
3.628	28-9-90	1-10-90	6.425,14
3.719	31-10-90	1-11-90	8.329,55
3.787	30-11-90	1-12-90	8.836,82
3.828	28-12-90	1-1-91	12.325,60
Ato Legal	Data	Vigência	Valor NCz\$
Leis			
8.178	1-3-91	1-2-91	15.895,46
8.178	1-3-91	1-3-91	17.000,00
8.222	5-9-91	1-9-91	42.000,00
Portaria MEFP			
42	20-1-92	1-1-92	96.037,33
Lei			
8.419	7-5-92	1-5-92	230.000,00
Portaria MEFP			
601	28-8-92	1-9-92	522.186,94
Lei			
8.542	23-12-92	1-1-93	1.250.700,00
Portaria Interministerial			
4	1-3-93	1-3-93	1.709.400,00
MTb-MF-MPS-SP			
Portaria Interministerial			
7 MTb-MF-SP	3-5-93	1-5-93	3.303.300,00
11	1-7-93	1-7-93	4.639.800,00
-	-	-	CR\$ (4)
12	2-8-93	1-8-93	5.534,00
14	1-9-93	1-9-93	9.606,00
15	1-10-93	1-10-93	12.024,00

(3) A partir de 16-3-90, data da vigência da Medida Provisória 168/90, posteriormente convertida na Lei 8.024, de 12-4-90 (DO-U de 13-4-90), o cruzado novo (NCz\$) passou a denominar-se cruzeiro (Cr\$), correspondente a um cruzado novo (NCz\$ 1,00/Cr\$ 1,00).

(4) Desde 1-8-93, data da vigência da Medida Provisória 336/93, posteriormente convertida na Lei 8.697, de 27-8-93 (DO-U de 28-8-93), o cruzeiro (Cr\$) passou a denominar-se cruzeiro real (CR\$), correspondendo a mil cruzeiros (Cr\$ 1.000,00/CR\$ 1,00).

Ato Legal	Data	Vigência	Valor CR\$		
17	29-10-93	1-11-93	15.021,00		
19	1-12-93	1-12-93	18.760,00		
20	30-12-93	1-1-94	32.882,00		
2	1-2-94	1-2-94	42.829,00		
			URV (5)		
4	2-3-94	1-3-94	64,79		
			R\$ (6)	R\$	R\$
			Valor Mensal	Valor Dia	Valor Hora
Lei					
9.069	29-6-95	1-7-94	64,79	2,16	0,29
Lei					
9.063	14-6-95	1-9-94	70,00	2,33	0,32
Lei					
9.032	28-4-95	1-5-95	100,00	3,33	0,45
Lei					
9.971	18-5-2000	1-5-96	112,00	3,73	0,51
Lei					
9.971	18-5-2000	1-5-97	120,00	4,00	0,54
Lei					
9.971	18-5-2000	1-5-98	130,00	4,33	0,59
Lei					
9.971	18-5-2000	1-5-99	136,00	4,53	0,62
Lei					
9.971	18-5-2000	3-4-2000	151,00	5,03	0,69
Medida Provisória					
2142	29-3-2001	1-4-2001	180,00	6,00	0,82

(5) A partir de 1-3-94, data da vigência da Medida Provisória 434/94, posteriormente convertida na Lei 8.880, de 27-5-94 (Informativo 22/94), que aprovou o Programa de Estabilização Econômica, o Salário Mínimo foi convertido em Unidade Real de Valor (URV).

(6) A partir de 1-7-94, data da vigência da Medida Provisória 542/94, convertida na Lei 9.069 de 29-6-95 (Informativo 26/95), a unidade do Sistema Monetário Nacional passou a ser o REAL.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: Lei Complementar 103, de 14-7-2000 (Informativos 29 e 31/2000); Lei 3.999, de 15-12-61 (DO-U de 21-12-61); Lei 4.950-A, de 22-4-66 (DO-U de 29-4-66); Lei 7.394, de 29-10-85 (Informativo 44/85); Lei 8.542, de 23-12-92 (Informativo 53/92); Lei 8.716, de 11-10-93 (Informativo 41/93); Medida Provisória 2.142, de 29-3-2001 (Informativo 13/2001).

Este fascículo é parte integrante do Manual de Procedimentos do Departamento de Pessoal, produto da COAD que abrange todos os procedimentos do DP.

Os fascículos são substituídos a cada alteração na legislação. Por isso, o Manual está sempre atualizado, para tranquilidade de seus usuários.

É fácil obter mais informações sobre o produto completo:

Tel.: (0XX21) 501-5122

Fax: 0800-227722

E-mail: coad@coad.com.br

Site: www.coad.com.br