

Proc. nº 16 875/44

(CJT-71/45)

1945

DE/L

O salário mínimo do empregado mensalista é devido pelo dia normal de serviço qualquer que seja a duração convenionada no contrato de trabalho, respeitado o limite máximo legal.

VISTOS E RELATADOS estes autos em que a Empresa Luiz Severiano Ribeiro interpõe recurso extraordinário da decisão do Conselho Regional do Trabalho da 1a. Região, de 30 de junho de 1944, que, confirmando a sentença da 6a. Junta de Conciliação e Julgamento do Distrito Federal, julgou procedente a reclamação apresentada por Rosa da Silva Torres:

"Rosa da Silva Torres reclamou contra Luiz Severiano Ribeiro, pedindo diferença de salário sobre o salário mínimo. Admitida em janeiro de 1927 porcelaria, atualmente, ... Cr. \$ 200,00 (duzentos cruzeiros).

Não atendendo o reclamado à notificação, a Junta de Conciliação e Julgamento proclama a revelia e a confissão quanto à matéria de fato, condenando-o ao pagamento de .. Cr. \$ 2.902,00 (dois mil novecentos e dois cruzeiros) relativos à diferença pedida.

Em recurso ordinário o reclamado, confessando a revelia, alega que a confissão se refere, apenas, à matéria de fato, deixando margem para discutir-se posteriormente a matéria de direito. A reclamante percebia Cr. \$ 200,00, não lhe assistindo porém direito a perceber o salário mínimo integral, porque trabalhava apenas 95 horas e 30 minutos por mês. Sendo o salário mínimo devido por dia normal de serviço, ao trabalhador que não tenha o horário mensal de 200 horas será pago na conformidade das horas trabalhadas, o que era observado.

Contesta a recorrida, mostrando que o salá-

M. T. L. C. - J. T. - C. N. T. - SERVIÇO ADMINISTRATIVO  
 rio mínimo é devido por dia normal, podendo este ser legal ou contractual. Não trabalhava por hora, mas sim, primeiro por dezena conforme a carteira e depois por mês.

O Conselho Regional negou provimento ao recurso.

O recurso extraordinário cita acórdão da 5ª Região e dá como violado o art. 224 da Consolidação.

A Procuradoria, em seu parecer, aconselha o conhecimento do recurso e o seu não provimento.

#### VOTO

As decisões citadas como divergentes, tanto sobre as teses referentes à confissão ficta, como sobre a interpretação a respeito do salário mínimo, divergem fundamentalmente da decisão recorrida cumprida, portanto, conhecer do recurso para fazer a unificação da jurisprudência, finalidade precípua do recurso extraordinário.

Confissão quanto à matéria de fato: Quanto à primeira tese, não há dúvida que a boa interpretação legal está com os acórdãos citados como divergentes e não com o acórdão recorrido.

"A condenação baseada na presunção juris tantum resultante da confissão ficta, cede à prova em contrário, produzida na instância superior", afirmou acórdão do Conselho Regional da 5ª Região (Nº 420/44), em discordância com o acórdão recorrido e em concordância absoluta com os reiterados pronunciamentos da Câmara de Justiça do Trabalho.

É preciso que se atente bem na matéria de direito que decorre sempre do fato confessado. Impossível será questionar sobre ele para negá-lo e este é o limite máximo da confissão ficta. Sempre será possível, entretanto, pedir o exame da matéria legal, que dele decorre, do enquadramento jurídico que reclama. Revel, a parte fôra condenada apenas pela existência ma-

M. T. C. - J. T. - C. M. T. - SERVIÇO ADMINISTRATIVO  
 torial do fato alegado, sem o devido exame jurídico que, consubstanciado na sentença, decorre das razões e contra-razões produzidas, da discussão, da crítica ampla que se faz, no processo, sobre a lei, a doutrina e a hermenêutica.

O fato, êste, dada a revelia, será sempre insusceptível de reexame, porque a ausência da parte implica necessariamente em confissão e transforma, por isto, o alegado em uma certeza incontroversa. Mas esta certeza, que se confina, apenas, no terreno material, gera somente uma presunção de direito que pode e deve ser discutida depois.

Esta interpretação, a respeito dos efeitos da confissão ficta, melhor se coaduna, aliás, no âmbito protecionista da Justiça do Trabalho que no terreno neutro e imparcial da Justiça comum, embora a afirmativa pareça paradoxal, dado o caráter tutelar da primeira. Assim o é, entretanto.

A Justiça do Trabalho aplica um direito onde as normas de caráter público sobrelavam e avultam sobre as normas de caráter privado. O interesse público, ao contrário do que acontece no campo do direito privado, é que dita a norma essencial, prevalecente sobre os interesses individuais em choque. No conflito trabalhista há sempre três partes interessadas: o empregado, o empregador e o Estado. E não seria justo que pela simples revelia, quasi sempre ocasional e fortuita, de uma das partes, estivesse a Justiça do Trabalho obrigada não apenas a aceitar, sem mais exame, como absolutamente provada a existência de um fato, como também julgada a proclamar ao o excelente, sem a sua crítica, o enquadramento deste fato no campo do direito.

Salário mínimo e duração do trabalho: Em regra no o caso das artos, no mérito, é êste: a recorrida, empregada mensalista, trabalhava 93 horas e 30 minutos por mês e ganhava .. Cr. \$ 200,00. Acha-se com o direito de perceber o salário mínimo regional, sustentando que o dia normal de serviço, pelo qual é devido o salário mínimo, pode ser legal ou contratual e no seu



M. T. L. C. - J. T. - C. N. T. - SERVIÇO ADMINISTRATIVO

oito horas ou se pode também ser exigido pela jornada contratual de menor período.

O salário mínimo, estatui a Consolidação no seu art. 76, é devido por dia normal de serviço. Argumenta o recorrente, baseado, aliás, em ampla jurisprudência administrativa, em pareceres e citações de comentadores da lei trabalhista, que o dia normal de serviço é o "dia legal", a jornada de oito horas. Argumenta o douto procurador Atílio Viveacqua, em concordância com o ilustre procurador regional Jarbas Peixoto, que o dia normal de entende subordinado ao limite legal ou ao limite contratual.

Ora, a lei, apenas, delimita, deixando que, dentro dos limites que traça, se exerça livremente a vontade do indivíduo, se pronunciem os fenômenos proporcionados pelas leis naturais que se procura sempre disciplinar mas que nunca se pode contrariar impunemente. Assim a lei brasileira sobre salário, fixando o seu limite mínimo como sobre a duração normal do trabalho, fixando o seu limite máximo. Acima do salário mínimo, como abaixo do horário máximo, a capacidade de contratar pode ser exercida livremente, subindo o salário ou diminuindo o horário ao sabor da vontade ou do interesse e das necessidades das partes contratantes.

A terminologia usada pelo legislador sempre que pretendeu determinar a duração normal do trabalho não pode conduzir a outro raciocínio. A duração normal do trabalho não excederá de oito horas, é o princípio geral. (art. 58 da Consolidação). Para as empresas de telefonia, telegrafia etc., fica estabelecida a duração máxima de seis horas (art. 293). A duração normal do trabalho dos jornalistas não deverá exceder de cinco horas. (art. 303).

É apenas o limite máximo o estabelecido. Respeitando-o, o contrato poderá fixar, como no caso dos autos, o dia normal de serviço em um número de horas inferior a este

limite. Isto é conforme os interesses do empregado e do empregador. O que ele não pode fazer é reduzir o salário mínimo a esse dia normal de serviço convencional.

Argumenta-se em contrário que a lei trabalhista, como um todo, assim deve ser entendida, interpretada em seu conjunto, coordenando-se as suas disposições.

Sim. Mas se se vai permitir que o salário mínimo do empregado mensalista se condicione ao horário convencional, sendo isso em proporção, somente porque ao empregador não interessou exigir do seu empregado o horário normal, então chegaremos a possibilitar burlas infinitas à lei de salário mínimo que é, em última análise, uma lei de proteção à própria vida. Não. O sentido da lei brasileira é assegurar o salário mínimo ao mensalista, qualquer que seja o horário convencional a que ele se achesse obrigado.

E tanto assim é que quando o legislador pretendeu abrir exceção a esta norma emergente de toda a legislação brasileira o fez explicitamente em texto claro de lei. Assim é que o art. 8º do decreto-lei 7 037, que fixou a remuneração mínima dos jornalistas, textualmente estabeleceu que "quando a prestação de serviço a determinada empresa se fizer com redução da duração normal do trabalho o salário será pago na base da hora normal".

E foi sábia a lei ainda aí, não violando o princípio fundamental do salário mínimo ou do salário profissional, porque legislava especialmente para uma profissão que o profissional normalmente exerce em mais de uma empresa simultaneamente. E tanto a lei especial para o jornalista teve o intuito de respeitar esse princípio geral do salário mínimo que determinou, no artigo seguinte, que o salário assim fixado não poderá ser inferior a 50% do nível mínimo, prevendo, assim, a situação normal na profissão, de trabalho para duas empresas.

M. T. C. J. T. - C. N. T. - SERVIÇO ADMINISTRATIVO

Em quinto, na aplicação desta lei, pretendiam as empresas jornalísticas submeter os contratos de trabalho que mantinham à época de sua promulgação ao pagamento na base da hora legal, sob a alegação, aliás verdadeira, de que os respectivos empregados não prestavam o dia legal de serviço fixado para a profissão e Serviço de Estatística da Previdência Social e a Comissão Permanente de Legislação do Trabalho se manifestaram contrariamente à pretensão, com a aprovação do titular da pasta. Isto porque, segundo o parecer legislativo do Conselho de Legislação pelo seu ilustre membro Dr. Arnaldo Juscelino, "o pagamento dos níveis mínimos de remuneração imposta pelo Estado na base da hora normal, a quem não estava obrigado a prestar os serviços ajustados num limite de tempo prefixado, constitui infração de condição necessária à existência do contrato de trabalho, prejudicando situação de direito adquirido".

Este é o critério da lei especial para o jornalista: o empregado jornalista perceberá o salário mínimo qualquer que seja o número de horas de sua prestação, aquies do máximo permitido. E também terá que ser o critério para a exigência do salário mínimo legal.

O decreto-lei 2 162 refere-se ao salário mínimo que será pago na conformidade da tabela que o acompanha e esta fixa o salário por hora de trabalho. Daí se pretende deduzir que o mínimo se relaciona sempre com a duração máxima permitida porque o salário-hora é obtido com a divisão do salário diário pelas oito horas de duração máxima permitida pela lei.

Não parece, entretanto, ser esta a boa interpretação. As tabelas de salário mínimo fixadas, de logo, o salário por mês e o salário por hora porque são essas duas as formas de remuneração mais usuais, mais encontradas. O contrato de salário mensal é a forma usual para os empregados de categoria superior, de escritório, de balcão, de divisões enquanto que o ajuste por hora é mais preferível pelas empresas que empregam grandes massas operárias como as do comércio urbano, de fiação e outras.



De pouca importância a aquisição se efetue por mês, quinzena ou semana. Isto não servirá para desvirtuar o ajuste que será sempre respeitado.

Quando a lei fixa o dia normal de trabalho em limite inferior a oito horas ou a hora normal em limite inferior a sessenta minutos, como no caso do trabalho noturno, onde a hora normal corresponde a cinquenta e dois minutos e meio, nem por isso deixa ela de obrigar também ao pagamento do salário mínimo normal, como se a duração permitida fôsse, igualmente, a normal.

Ora, a recorrida, empregada mensalista, foi admitida em janeiro de 1927 para trabalhar 3 horas e 30 minutos por dia e 5 horas aos domingos, das 18 e 30 às 22 horas e das 13 e 30 às 18 e 30 aos domingos, horário ôste de pura, única e exclusiva conveniência do empregador, pois que o seu cinema funcionava normalmente a partir das 19 horas em diante, nos dias de semana e a partir das 14 horas, aos domingos. Decretados os aumentos do salário mínimo regional ôstes vieram encontrar a recorrida cumprindo ôste dia normal contratual, mas com um salário aquém do limite mínimo fixado. Daí não há outras conclusões a tirar diante das premissas aqui estabelecidas, senão aquelas a que chegou o ilustre procurador Atilio Vivacqua no seu brilhante parecer:

"O tempo convencional da duração do trabalho, evidentemente, não pode exceder o limite legal estabelecido para cada profissão, salvo o acréscimo de horas suplementares. Certamente, a prestação de serviço pode ser ajustada por dia menor de 8 horas.

Sendo, pois, a Recorrida mensalista quando entrou em vigor o decreto-lei 2 162, e estando vinculado o contrato de trabalho com horário convencional resulta daí que devia ter sido beneficiada pelo salário mínimo, sem embargo da duração do serviço diário inferior a 8 horas".



Por êstes Duodécimos

RESOLVE a Câmara de Justiça do Trabalho, por maioria de votos, conhecendo do recurso, negar-lhe, quanto ao mérito, provimento.

Rio de Janeiro, 29 de Janeiro de 1945.

Oscar Carneiro

Presidente

João Duarte Filho

Relator

Dorval Lacerda

Procurador

Publicado no "Diário da Justiça" de

6/3/45.