

OS PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Luiz Carlos dos Santos

A reforma trabalhista - Lei Federal nº 13467, publicada no Diário Oficial da União (DOU), oriunda da Medida Provisória nº 808/2017, alterou a sistemática dos Planos de Cargos e Salários (PCS), dando-lhes eficácia imediata e permitindo a escolha de critério exclusivo de desempenho.

As mudanças, sob a ótica em epígrafe, tiveram vigência a partir de 11 de novembro daquele ano, estando resumidas nas partes em negrito, adiante elencadas:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a **quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.**

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, **dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.**

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas **por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios**, dentro de cada categoria profissional.

[...] _____

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando **vedada a indicação de paradigmas remotos**, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º **No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa**, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (grifamos).

A principal modificação no que concerne ao PCC, objeto desta análise, foi o fim da exigência da homologação do documento, que era feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com amparo em decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Esta alteração tornou menos burocrática a criação de um plano de cargos e salários ou plano de carreira, mas o aval do MTE era, na prática, um reforço à segurança jurídica, uma espécie de garantia prévia de que o documento não continha regras abusivas. A partir da nova sistemática é possível imaginar o aumento da intervenção do Judiciário para anular regras abusivas - como a limitação exagerada de promoções, as categorias pouco diferenciadas ou outros vieses a favor da empresa - dos planos de carreira.

Outra mudança relevante foi a possibilidade do uso de apenas um critério de promoção

horizontal, ou seja, de promoção dentro da mesma categoria. Antes era necessário preservar promoções alternadas por tempo e mérito, agora poderá ser usado apenas um desses referenciais. Provavelmente, a tendência será manter apenas critérios de merecimento - ou, em linguagem mais atualizada, desempenho -, isto porque a promoção por antiguidade gera crescimento vegetativo dos custos com recursos humanos.

A regra anterior, tal qual aquela usada, por exemplo, no sistema de promoção na magistratura, visava evitar uma avaliação de desempenho com escolhas políticas ou excessivamente rigorosas. Agora, se o plano não for bem feito, o trabalhador poderá ficar nas mãos de seus superiores diretos, se estes forem responsáveis pela avaliação, ou à mercê de critérios tão rigorosos que não lhes deixarão ser regularmente promovidos.

Em suma, as duas modificações aumentam a responsabilidade de quem faz o plano de carreira, pois esse documento não terá mais o aval do MTE e ficará sob constante monitoramento dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho, notadamente para evitar que se tornem apenas documentos formais feitos com o objetivo de quebrar o princípio da isonomia, ou seja, para tratar de forma diferente, empregados que exercem a mesma função.

Além dessas questões, há também duas alterações importantes do Art. 461, da CLT, que não se referem diretamente aos planos de carreira, mas tratam de isonomia.

A primeira diz respeito a inclusão da possibilidade de diferenciação dos empregados por tempo na função, que não estava expressa na regra anterior, e ao aumento do prazo para diferenciar empregados da mesma empresa, que passou de 2 para 4 anos. As mudanças, neste caso, tornam mais objetivas as regras de mitigação da isonomia quando não houver plano de carreira.

A segunda mudança refere-se à exigência de que o paradigma, nos casos de equiparação, seja contemporâneo do paragonado, ou seja, do trabalhador que pleiteia igualdade salarial. Antes o TST indicava que mesmo após a saída de um trabalhador poderia ocorrer equiparação com a função por ele ocupada. Esta modificação ajudará, também, nos casos em que houver uma implantação de novo plano de carreira com substituição de empregados. Sob outro enfoque, a nova regra cria um incentivo ruim para a demissão de empregados bem remunerados. Portanto, trata-se de uma solução jurídica cujos efeitos concretos são duvidosos.

Por derradeiro, foi incluída a proibição de discriminação por etnia e uma merecida multa para quem discriminar por razões não técnicas. Mas esta modificação, ou mesmo o aumento do prazo para diferenciar empregados de uma mesma empresa, são apenas um pequeno afago ao trabalhador diante das grandes vantagens para as empresas contratantes.

Entende-se, portanto, que as regras de promoção não precisam mais passar pela Justiça e nem pelos sindicatos. Empresa pode decidir sozinha, os critérios para mudança de cargo e função, havendo a possibilidade de crescimento na carreira, salientando, todavia, que vai depender exclusivamente de competência e não mais da fidelidade do funcionário à empresa, isso porque a Reforma Trabalhista mudou a forma de elaboração do plano de cargos e salários, permitindo que o empregador atrele as promoções de carreira apenas ao merecimento e não mais ao critério de tempo de serviço, como era na lei anterior. Enfim, meritocracia passa a ser a palavra de ordem no mundo corporativo quando o assunto for mudança de cargo ou função.

REFERÊNCIAS

A reforma trabalhista e os planos de carreira. Disponível em:

<<http://www.gestaouniversitaria.com.br/artigos/a-reforma-trabalhista-e-os-planos-de-carreira>>. Acesso em: 13 out. 2018.

OLIVEIRA, Rafaela. As Alterações do Instituto da Equiparação Salarial à luz da Reforma Trabalhista sob a ótica dos riscos empresariais quando da aplicação/implementação dos novos requisitos. Disponível em: <

<https://rafaelamoliveiraadv.jusbrasil.com.br/artigos/549923036/as-alteracoes-do-instituto-da-equiparacao-salarial-a-luz-da-reforma-trabalhista-sob-a-otica-dos-riscos-empresariais-quando-da-aplicacao-implementacao-dos-novos-requisitos>>. Acesso em: 12 out. 2018.

PLANO de cargos e salários vai priorizar competência e não mais o tempo de serviço.

Disponível em: < <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/plano-de-cargos-e-salarios-vai-priorizar-competencia-e-nao-mais-o-tempo-de-servico-dbecyriqab5eo2oycahbwveof/>>. Acesso em: 13 out. 2018.

TRINDADE, Rodrigo. Reforma trabalhista: 10 novos princípios de Direito [empresarial] do Trabalho. Disponível em: < <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 11 out. 2018.