

# PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

---



# Índice

---

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

04 QUEM FAZ?

05 COMO FAZ?

10 QUANDO FAZ?

11 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

13 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

# Introdução

---

Neste E-Book iremos tratar da importância das empresas possuírem um **Plano de Cargos e Salários**, que é um instrumento importante de gestão e sua finalidade é proporcionar um ambiente de motivação e produtividade, gerando segurança para o empregador e os colaboradores.



# O que é?

O **Plano de Cargos e Salários** é um documento interno da empresa que define regras de promoção e progressão de níveis, bem como de seus respectivos salários.

## **Os benefícios do PCS são:**

- Melhora da compreensão do perfil profissional para a ocupação das vagas disponíveis;
- Melhora da retenção de talentos;
- Melhora da definição de cargos estratégicos;
- Evita superposição de cargos;
- Evita reclamação trabalhista por equiparação salarial.

# Quem faz?

O empregador.

# **Como faz?**

---

O empregador deverá contratar um serviço especializado de RH para elaboração do documento, se tiver um RH ou setor administrativo, poderá fazer o PCS por conta própria.

## **Seguem abaixo os passos para a elaboração do PCS:**

### **Passo 1.**

Analisar o Organograma, as estratégias e necessidades da organização. A partir daí descrever todos os cargos e funções.

### **Passo 2.**

Pesquisar os salários do mercado e comparar com a posição da empresa no mercado e suas possibilidades de investimento em pessoal. Vale comparar com concorrentes diretos e contratar uma consultoria de RH especializada no ramo de atuação da empresa.

### **Passo 3.**

Criar a estrutura salarial. A estrutura de cargos e salários da empresa deve se basear na relação das ocupações levantadas, nos níveis de capacitação exigidos e na faixa salarial praticada no mercado.

### **Passo 4.**

Elaborar a política salarial. É a descrição do cargo com a referência de capacitação, possibilitando que todos saibam o que precisam fazer para evoluir em suas carreiras.

### **Erros mais comuns ao elaborar um Plano de Cargos e Salários**

- Descrever cargos com salário abaixo do mercado ou abaixo da Convenção da Categoria;
- Criar cargos sem necessidade;
- Não estruturar um plano de carreira;
- Não definir a política salarial;

- Não atualizar os cargos e salários.

## **Cuidados na hora de implementar um plano de Cargos e Salários**

### **• EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

Tem como fundamento o princípio da isonomia, previsto na Constituição Federal e na CLT, o qual estabelece expressamente que o salário deverá ser igual para empregados que exercem a mesma função, prestam serviços ao mesmo empregado e no mesmo estabelecimento empresarial.

### **• HOMOLOGAÇÃO DO PCS**

O fato de não ser mais exigida a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego não implica em considerar que o empregador poderá instituir o Plano de Cargos e Salários da forma que entender melhor, pois o referido mecanismo não poderá jamais se sobrepor à lei. Dessa maneira, a empresa terá sempre o

dever de observar e definir critérios justos e equânimes para fins de promoção e progressão de níveis, caso contrário, o referido plano poderá ser declarado inválido pela Justiça do Trabalho.

## • **PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO**

Uma alteração relevante trazida pela **Reforma Trabalhista** quanto ao tema é que o empregador poderá definir que as promoções previstas em seu Plano de Cargos e Salários, dentro de cada categoria profissional, poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou seguindo apenas um destes dois critérios.

Antes da Reforma Trabalhista, as promoções deveriam obrigatoriamente ser realizadas, de forma alternada, tanto por merecimento quanto por antiguidade, o que, de certo modo, restringia a liberdade do empregador de optar pelo critério de promoção que melhor se adequava às peculiaridades do seu negócio.



## • DESVIO DE FUNÇÃO

Quando o colaborador exerce tarefas completamente diferentes daquelas previstas no contrato de trabalho e que exija dele o conhecimento técnico superior ao cargo para o qual foi contratado, o que poderá descaracterizar o PCS.

## CONCEITOS GERAIS PARA O PCS

Alguns conceitos que envolvem a implantação de cargos e salários em uma empresa:

- **Tarefa:** é a unidade do trabalho que requer certa habilidade mental ou física para determinado fim.
- **Função:** é um conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas a um cargo.
- **Cargo:** é uma composição de funções ou atividades equivalentes em relação às tarefas a serem desempenhadas, o qual é definido estrategicamente na busca da

eficiência da organização.

- **Salário:** é o pagamento em dinheiro como contraprestação ao trabalho, podendo ser fixo ou variável.
- **Paradigma Salarial:** é o valor do salário ou remuneração percebida por um empregado por suas atribuições em determinada função, que serve de equiparação para outro empregado que possui atribuições equivalentes na mesma função ou função equivalente, porém, salário menor.

## Quando faz?

Preferencialmente antes mesmo do início das atividades da empresa. Caso a empresa já em funcionamento não possua um plano de cargos e salários, recomendamos implementar o quanto antes.

# Qual a penalidade pelo descumprimento?

---

O planejamento de cargos e salários não é uma exigência legal, portanto não há uma penalidade descrita na lei para tal “descumprimento”. Porém, existem outras penalidades decorrentes da falta desse planejamento que podem acarretar em processos e multas trabalhistas.

## **Art. 461 da CLT – Equiparação Salarial**

**§ 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.

**Desvio de Função:** De acordo com a CLT, se a lei estabelecer que a empresa realizou o desvio de função, exigirá que a mesma pague uma diferença referente ao valor salarial do colaborador.

E essa diferença vai fazer jus a todos os salários recebido a partir do início do desvio de função, que inclui não só o salário, mas também:

- Aviso prévio;
- Férias;
- 13º salário;
- FGTS;
- Horas extras;
- Adicionais: noturno, insalubridade, periculosidade, sobreaviso e de transferência.

Já a multa se refere a 40% do valor, a soma de todos os valores causa prejuízo para a empresa, e o colaborador, se ganhar a causa, receberá todos esses direitos em dinheiro.

# Fundamentação Legal

---

Atualmente não há legislação trabalhista que trate, especificamente, da Gestão de Cargos e Salários. No entanto, indiretamente, há princípios que acabam por proteger o trabalhador das já citadas incoerências ou distorções que possam ocorrer em relação à função desempenhada e a remuneração percebida.

## **Equiparação Salarial:**

**Art. 461 da CLT:** 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.

### **Desvio de função:**

#### **Art. 468 da CLT**

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.


## **Art. 818 da CLT**


§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

## **Artigo 333 da CPC**

IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º.



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,  
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

