



Eletrobras

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

Atualmente, as companhias necessitam se espelhar nas melhores práticas de carreira e remuneração para valorizar e reter talentos nos seus quadros de empregados.

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

Grandes empresas como a CEMIG, VALE, COPEL, PETROBRAS E ELETROBRAS entre outras adotam Planos de Carreiras e Remuneração baseados no conceito de competência e resultados em contraposição a planos fundamentados em promoções alternadas por merecimento e antiguidade, tal qual previsto nos parágrafos segundo e terceiro do artigo 461 da CLT.

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada ao caput pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)

§ 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 não for superior a dois anos. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)

§ 2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)

§ 3º. No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)...”

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

Planos de carreira e remuneração focados na antiguidade nos termos do art. 461 da CLT não valorizam os trabalhadores que agregaram valor às suas corporações por meio de resultados vinculados ao planejamento estratégico da organização, nem tampouco convergem para as demandas do mercado de trabalho, que necessita de empregados aptos a assumir diferentes papéis nas organizações, respeitados os requisitos específicos de cada formação, principalmente na Administração Pública.

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

Em face de tal situação, como alinhar uma metodologia salarial baseada em competências e resultados considerando os entraves da CLT, de modo a mitigar a formação de passivos trabalhistas, uma vez que apenas planos baseados no § 2º e § 3º do artigo 461 da CLT podem ser registrados no Ministério do Trabalho e Emprego e por consequência eliminar a equiparação salarial?

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

Apesar de não existir nenhum plano de carreira e remuneração inteiramente imune a questionamentos judiciais, a adoção de certas condutas pode minorá-los, principalmente no que diz respeito à propositura de ações pelos sindicatos, mesmo na condição de substitutos processuais.

PCS: Visão Jurídico Trabalhista.

I - Inserção do plano de carreira e remuneração nos acordos ou convenções coletivas de trabalho, tendo em vista que a Constituição de 1988 reconheceu no inciso XXVI do seu art. 7º a validade de tais normas coletivas de trabalho.

II – Elaboração de um termo de adesão individual no qual o empregado devidamente assistido pelo seu sindicato manifeste sua concordância com as regras do PCR, renunciando ao plano anterior nos moldes da [Súmula 51 do TST](#).

III - Implementação de um Sistema de Gestão de Desempenho, que compare as competências desejadas pela empresa, e o resultado alcançado pelo empregado com o esperado pela organização de maneira a comprovar em Juízo, se necessário, eventuais diferenças de produtividade e perfeição técnica, obstaculizando deferimentos de pedidos de equiparação salarial.

Conclusões

I – A inserção de PCR(s) nas normas coletivas diminuirá a quantidade de questionamentos, já que como fruto da negociação coletiva das partes, demonstra aceitação por parte dos empregados.

II – A arcaica legislação trabalhista não deve ser tida como um empecilho para a adoção de modernas práticas de gestão de pessoas como PCR(s) baseados em competência e resultados, e valorizadores da meritocracia, cabendo, ao operador jurídico sem se afastar do princípio da legalidade, buscar soluções para sua adequada efetivação.

Obrigado!

Rodrigo Madeira H. de Araujo

Assessor Jurídico da Diretoria de Administração da Eletrobras.

Contato: madeira@eletrobras.com

Nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT. (INCORPORADA A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 163 DA SDI-1)

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

(ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

(ex-OJ nº 163 - Inserida em 26.03.1999)

