



MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
Secretaria-Executiva

Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais
Esplanada dos Ministérios, Bloco K, 8º andar - Brasília – DF
CEP: 70040-906 - Telefone: (61) 2020-4327

Plano de Cargos e Salários

Diretrizes e Orientações

Junho 2010



Ministério
do Planejamento



Este documento tem o objetivo de auxiliar dirigentes e gestores de recursos humanos das empresas estatais federais no desempenho de atividades relacionadas às políticas de pessoal, especificamente quanto à formulação e implantação de Planos de Cargos, Salários e Remuneração.

São informações básicas e procedimentos capazes de orientar, de forma objetiva, a atuação dos gestores de recursos humanos na formulação de política salarial e sua execução, com ênfase na remuneração por competência, desempenho e resultados, com recurso humano melhor capacitado e motivado, de forma a tornar as empresas mais competitivas e capazes de cumprirem seus objetivos institucionais.

Sérgio Francisco Da Silva
Diretor

Diretrizes e Orientações

1 - Conforme disposto no Decreto nº 3.735, de 24.1.2001, compete ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MP, entre outras atividades, a formulação das diretrizes relacionadas à política de pessoal das empresas estatais federais. Nesse contexto, cabe ao Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST, subordinado à Secretaria-Executiva do MP, as seguintes atribuições:

- a) propor parâmetros e diretrizes para a atuação das empresas estatais, inclusive relativos às políticas salarial e de benefícios e vantagens, bem como para as negociações de acordos ou convenções coletivas de trabalho;
- b) manifestar-se sobre:
 - i) pleitos de empresas estatais referentes a alterações nos estatutos e regulamentos das entidades fechadas de previdência privada complementar, bem como nos planos de benefícios;
 - ii) propostas de empresas estatais relativas a:
 - quantitativo de pessoal próprio;
 - acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 - programa de desligamento de empregados;
 - revisão de planos de cargos e salários, inclusive de tabelas de remuneração de cargos comissionados ou de livre provimento; e
 - participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas.

2 - Dessa forma, o DEST, no seu papel de executor da política global traçada pelo Governo Federal para as empresas estatais, necessitando manter estreita vinculação com esse segmento de governo, elaborou o presente documento que tem por objetivo orientar os dirigentes e gestores de recursos humanos das estatais, especificamente quanto à

formulação de propostas de planos de cargos, salários e remuneração, de forma a evitar dispersão de recursos, divergência de soluções, duplicidade de atuação, bem como promover o atendimento à legislação e às diretrizes de governo, buscando harmonizar suas atividades com o seu planejamento estratégico.

3 - Por outro lado, compete aos administradores das empresas promoverem alterações nos planos de cargos, salários e remuneração de seus empregados, considerando as oportunidades e conveniências administrativas, bem como o desenvolvimento e a necessidade de aprimoramento de sua política de recursos humanos, de forma a permitir o atingimento pleno de seus objetivos institucionais e, ainda, atender às políticas públicas definidas para o setores em que atuam.

4 - A existência de uma política consistente de recursos humanos, adequada à natureza da organização, com um plano de cargos, salários e remuneração bem estruturado e tecnicamente fundamentado, constitui-se em aspecto relevante para administração da empresa. Esse instrumento deve subsidiar os processos de gestão de pessoas, como carreira, remuneração, desenvolvimento, treinamento, planejamento estratégico de pessoal e avaliação de competências e resultados. Uma política de pessoal que tenha como objetivo a motivação, o comprometimento com a organização, a satisfação do corpo de colaboradores, com foco na atração, captação e manutenção de talentos, é imprescindível para a execução dos seus objetivos.

5 - Outrossim, as propostas de Planos de Cargos, Salários e Remuneração destinadas aos empregos efetivos, devem ser elaboradas separadamente dos Planos de Funções Gratificadas ou de Cargos em Comissão, que têm por objetivo o estabelecimento da remuneração dos cargos de chefia, de assessoramento e de cargos em comissão, inclusive os de livre nomeação e exoneração. Na elaboração ou revisão desses Planos, é recomendável que:

a) seja evitada a criação excessiva de carreiras e cargos, procurando promover a aglutinação criteriosa das diversas categorias pré-existentes em cargos amplos, genéricos e abrangentes (multifuncionalidade);

- b) se adote o conceito de competências como definição da contribuição dos profissionais, de acordo com a complexidade e o conjunto de capacidades e habilidades;
- c) sejam valorizadas as promoções por merecimento, com critérios objetivos de avaliação, em detrimento das promoções por antiguidade;
- d) sejam estabelecidos critérios e procedimentos transparentes para a promoção por merecimento, cujo processo deve contemplar a avaliação de desempenho, acoplada a um conjunto de capacidades, atribuições e responsabilidades e do comprometimento do colaborador com a empresa;
- e) seja estabelecida uma estrutura salarial realista e compatível com as condições da empresa, capaz de atrair e manter os talentos humanos necessários à organização;
- f) os níveis¹ das tabelas salariais sejam adequados ao sentido de encarreiramento², obedecidas as limitações financeiras decorrentes das promoções, com limite atual de incremento de 1% (um por cento) da folha salarial por ano, conforme estabelecido na Res. CCE nº 09/1996;
- g) no caso específico do Plano de Cargos, Salários e Remuneração haja um sentido de encarreiramento, onde se estimule e privilegie o desempenho e o desenvolvimento profissional do colaborador, com vista ao seu progresso funcional, com condições, requisitos técnicos e profissionais fixados e amplamente conhecidos;
- h) haja a quantificação e qualificação dos recursos humanos necessários em cada segmento da empresa;
- i) se evite o oferecimento de benefícios e vantagens que estejam além dos parâmetros definidos na legislação trabalhista e das empresas estatais e aqueles tipicamente constantes de Acordo Coletivo de Trabalho;
- j) seja mantido o equilíbrio entre os interesses da organização e de seu controlador, na política de relações com os colaboradores, em observância à sua missão institucional e sua capacidade financeira;

¹ - variação percentual entre os valores (níveis) da tabela;

² - existência de um número suficiente de níveis na tabela salarial que, de acordo com a política de promoções da empresa, permita ao colaborador iniciar sua carreira profissional na empresa permanecendo nela até a sua aposentadoria.

- k) seja adotado, quando possível, o conceito de Remuneração Global para o Plano de Cargos de Chefia e de Assessoramento que consiste na aglutinação de todas as rubricas de natureza trabalhista percebidas pelo empregado, além do complemento salarial, individual, variável e de natureza não incorporável ao salário. Esse complemento varia de acordo com o somatório das rubricas salariais percebidas pelo empregado e o valor estabelecido para o exercício da função; e
- l) as propostas estejam aderentes ao planejamento estratégico da empresa.

6 - Além das recomendações contidas no item anterior, os Planos devem contemplar os seguintes requisitos básicos:

- a) formas de preenchimento dos cargos efetivos com acesso por concurso público e no início da carreira;
- b) descrição sumária das atribuições e responsabilidades de cada cargo ou função;
- c) exclusão dos Planos de atividades terceirizadas ou passíveis de terceirização;
- d) plano de cargos efetivos (plano de carreira) distinto do plano de funções (funções gratificadas, cargos de chefia, de assessoramento ou cargos em comissão), com tabelas e faixas salariais específicas para cada carreira, cargo ou função, evitando-se, assim, criação de tabela única ou de tabela com níveis sobrepostos;
- e) definição de critérios de promoções por mérito e por antiguidade, com regras claras e transparentes e que estimule o auto-desenvolvimento profissional, com foco na gestão por competências e resultados, privilegiando o mérito em detrimento do tempo de serviço (antiguidade), e desde que atendidos os normativos legais;
- f) retirada de quaisquer benefícios que considerem apenas a contagem de tempo para sua concessão;

- g) inserção de programa ou sistema de avaliação de desempenho individual associado ao Plano;
- h) previsão de que, para fins de enquadramento na nova tabela salarial, serão computados, junto com o salário base, os adicionais de carácter pessoal (como por exemplo: tempo de serviço; incorporação de função etc.) de forma que os citados adicionais sejam extintos em razão de serem incorporados ao novo salário-base, quando do seu enquadramento na nova tabela salarial;
- i) previsão de termo de adesão individual, devidamente aprovado pela área jurídica da empresa quanto aos aspectos legais, de forma a evitar que a adesão do empregado aos novos Planos gere eventuais passivos trabalhistas para a empresa; e
- j) previsão de que os cargos constantes do PCS antigo ficarão em extinção, até que não haja frequência em tais cargos, ocasião em que deverão ser, automaticamente, considerados extintos.

7 - Após observadas essas diretrizes e recomendações, as propostas de revisão ou implementação de Planos de Cargos, Salários e Remuneração e de Plano Funções deverão ser submetidas à apreciação da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração ou órgão assemelhado, e encaminhado por intermédio do Ministério Supervisor, com manifestação favorável e conclusiva, para aprovação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, conforme dispõe o art. 1º, inciso III, do citado Decreto nº 3.735/2001.

8 - As referidas propostas deverão ser acompanhadas das seguintes informações necessárias à análise e aprovação dos pleitos:

- a) valor atual da folha de pagamento, dos custos decorrentes da implementação das propostas e do impacto percentual em relação às despesas com pessoal, inclusive do enquadramento inicial;
- b) frequência atual e proposta, para cada cargo ou emprego, com os respectivos impactos financeiros e com a remuneração média atual percebida pelos empregados, por categoria profissional de nível fundamental, médio/técnico e superior;

- c) informação quanto à existência de recursos orçamentários e financeiros necessários para a implementação das propostas;
- d) parecer atuarial da entidade gestora do fundo de previdência complementar dos empregados da empresa acerca do impacto financeiro sobre o Plano decorrente da revisão ou implementação de novo PCS;
- e) estabelecimento de um prazo máximo para migração dos empregados do plano antigo para o novo Plano, a partir da data de sua aprovação por este Ministério;
- f) manifestação da área jurídica da empresa, no que tange à legalidade das medidas propostas nos planos;
- g) manifestação favorável da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração da empresa;
- h) informação resumida sobre eventuais passivos trabalhistas decorrentes de enquadramento, promoção, desvio de função, incorporação de função, incorporação de horas extras e outras situações que tragam impacto na remuneração do empregado e, ainda, se existe provisão constituída, bem como o montante atual, a instância em que se encontra, a situação (decisão, recurso, liminar etc.) e se existe possibilidade de acordo; e
- i) revisão e adequação de todas as normas ou regulamentos internos de gestão de pessoas da empresa, antes da implantação do novo plano, no sentido de assegurar seu alinhamento, nos termos colocados por este Ministério para sua aprovação, bem como de minimizar o risco de passivos trabalhistas.

LEGISLAÇÃO BÁSICA:

- Decreto nº 3.735, de 24.01.2001
- Resolução CCE nº 09, de 03.10.96
- Decreto 2.355, de 27.08.1987
- Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ)
- Súmulas e Decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e do Supremo Tribunal Federal (STF)
- Decisões do Tribunal de Contas da União (TCU)
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT
- Demais Normas do Direito Trabalhista