

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 039

14/05/2012

Sumário:

- SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS PARA PEQUENAS EMPRESAS
- SALÁRIO "IN NATURA" - VEÍCULO



SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS PARA PEQUENAS EMPRESAS

Uma estrutura hierárquica de cargos e salários é imprescindível em qualquer empresa, seja ela de pequeno, médio ou grande porte. Sem a qual, seria impossível estabelecer promoções, ajustar as equiparações salariais (Art. 461, CLT), etc.

A avaliação de cargos é o estágio mais importante para estabelecer uma estrutura salarial. É através da avaliação de cargos que estabelecemos os valores de cada cargo e assim diferenciá-los do conjunto de cargos numa empresa.

Algumas empresas de pequeno porte têm recorrido aos sistemas quantitativos (sistema de pontos) de avaliação de cargos, pelo que não recomendamos, dado a sua complexidade, além de ser um processo muito moroso e trabalhoso. Como se diz : "é muita areia para o meu caminhãozinho".

Entre os sistemas existentes, para empresas de pequeno porte, recomendamos os sistemas de "ordenação" ou "comparação por pares", dado a sua simplicidade na implantação, conforme a seguir.

SISTEMA DE ORDENAÇÃO

É o mais simples entre os sistemas de avaliação de cargos. Trata-se de um sistema não-científico. Recomendado para pequenas empresas.

Como passo inicial, deve-se selecionar os avaliadores, normalmente aqueles que representam as principais áreas dentro de uma empresa, por exemplo: Chefes, Supervisores, Gerentes, etc. das respectivas áreas de representação. No tocante a quantidade de avaliadores desejável, inexistente qualquer regra para isso, dependendo particularmente de cada empresa.

Cada avaliador deverá receber a lista de cargos, bem como as respectivas descrições de cargos. O sistema consiste em que cada avaliador coloque os cargos, de acordo com o seu valor, em ordem crescente ou decrescente .

Exemplo:

- Office-Boy
- Auxiliar de Escritório
- Auxiliar de Pessoal
- Auxiliar de Contabilidade
- Secretária
- Guarda

AVALIADOR 01	AVALIADOR 02	AVALIADOR 03
Secretária	Auxiliar de Pessoal	Auxiliar de Contabilidade
Auxiliar de Pessoal	Secretária	Auxiliar de Pessoal
Auxiliar de Contabilidade	Auxiliar de Contabilidade	Secretária
Guarda	Auxiliar de Escritório	Guarda
Auxiliar de Escritório	Guarda	Auxiliar de Escritório
Office-Boy	Office-Boy	Office-Boy

Após isso, cada avaliador deverá colocar em ordem numérica conforme exemplo abaixo.

AVALIADOR 01		AVALIADOR 02		AVALIADOR 03	
Secretária	06	Auxiliar de Pessoal	06	Auxiliar de Contabilidade	06
Auxiliar de Pessoal	05	Secretária	05	Auxiliar de Pessoal	05
Auxiliar de Contabilidade	04	Auxiliar de Contabilidade	04	Secretária	04
Guarda	03	Auxiliar de Escritório	03	Guarda	03
Auxiliar de Escritório	02	Guarda	02	Auxiliar de Escritório	02
Office-Boy	01	Office-Boy	01	Office-Boy	01

Tabulando-se as ordenações, acha-se a média aritmética, conforme o exemplo abaixo:

AVALIADORES	01	02	03	MÉDIA
Auxiliar de Pessoal	05	06	05	5,33
Secretária	06	05	04	5,00
Auxiliar de Contabilidade	04	04	06	4,67
Guarda	03	02	03	2,67
Auxiliar de Escritório	02	03	02	2,33
Office-Boy	01	01	01	1,00

Já podemos observar que o cargo de maior importância é o de Auxiliar de Pessoal, que recebeu 5,33 pontos. Em seguida vem a Secretária. Por último, o cargo de menor valor na estrutura, o Office-Boy.

Se já conhecemos a ordem de importância dos cargos, será muito fácil estabelecer os salários para os respectivos cargos, de forma ordenada, lógica e crescente.

Conforme o quadro abaixo, à título de exemplo, colocaremos os seguintes salários:

CARGOS	PONTOS	SALÁRIOS
Auxiliar de Pessoal	5,33	2.100,00
Secretária	5,00	2.700,00
Auxiliar de Contabilidade	4,67	2.550,00
Guarda	2,67	1.860,00
Auxiliar de Escritório	2,33	1.380,00
Office-Boy	1,00	960,00

Observando-se a ordenação e a lógica, fica evidenciado que o cargo Auxiliar de Pessoal não poderá estar com o salário de R\$ 2.100,00. Considerando que a Secretária tem o seu correto salário de R\$ 2.700,00, logo o Auxiliar de Pessoal não poderá receber valor inferior a R\$ 2.700,00. Neste caso, faz-se o respectivo ajuste. E assim sucessivamente para os demais cargos.

SISTEMA DE COMPARAÇÃO POR PARES

Comparando-se com o sistema anterior, o sistema de comparação por pares também é bastante simples. Não há grandes diferenças entre os dois sistemas. Também recomendado para pequenas empresas, inclusive de médio porte. Trata-se de um sistema não-científico

Como passo inicial, deve-se selecionar os avaliadores, normalmente aqueles que representam as principais áreas dentro uma de uma empresa, por exemplo: Chefes, Supervisores, Gerentes, etc. das respectivas áreas de representação. No tocante a quantidade de avaliadores desejável, inexistente qualquer regra para isso, dependendo particularmente de cada empresa.

Cada avaliador deverá receber a lista de cargos, bem como as respectivas descrições de cargos. O sistema consiste em que cada avaliador efetue sua comparação entre pares de cargos e avalie atribuindo basicamente três sinais:

(-) quando o cargo da horizontal seja menor com relação ao mencionado na vertical.

(=) quando o cargo da horizontal seja igual com relação ao mencionado na vertical.

(+) quando o cargo da horizontal seja maior com relação ao mencionado na vertical.

Utilizando-se a mesma lista de cargos do exemplo anterior, isto é:

- Office-Boy
- Auxiliar de Escritório
- Auxiliar de Pessoal
- Auxiliar de Contabilidade
- Secretária
- Guarda

Cada avaliador deverá receber uma planilha (modelo abaixo) e efetuar suas avaliações, atribuindo os respectivos sinais. Cada sinal tem o seu valor, conforme critério abaixo:

Para os sinais (-) não se computam nenhum ponto

Para os sinais (+) e (=) computam-se 1 ponto.

Algumas empresas utilizam critérios diferenciados atribuindo por exemplo:

(-) = 0 ponto

(=) = 1 ponto

(+) = 2 pontos

Exemplo:

AVALIADOR 01

	Auxiliar Contábil	Auxiliar de Escritório	Auxiliar de Pessoal	Guarda	Office-Boy	Secretária	TOTAL DE PONTOS
Auxiliar Contábil		+	=	+	+	-	4
Auxiliar Escritório	-		-	+	+	-	2
Auxiliar de Pessoal	=	+		+	+	-	4
Guarda	-	-	-		+	-	1
Office-Boy	-	-	-	-		-	0
Secretária	+	+	+	+	+		5

E assim obtém-se tantas planilhas de todos os avaliadores.

O passo seguinte é tabular os resultados, quase idêntico ao sistema anterior (sistema de ordenação), vejamos então um exemplo com três avaliadores:

AVALIADORES	01	02	03	MÉDIA
Auxiliar de Pessoal	4	5	4	4,33
Secretária	5	4	4	4,33
Auxiliar Contábil	4	3	4	3,67
Guarda	1	2	2	1,67
Auxiliar de Escritório	2	2	2	2,00

Office-Boy	0	0	0	0,00
------------	---	---	---	------

Colocando-se em ordem de maior importância, temos o seguinte:

Auxiliar de Pessoal	4,33
Secretária	4,33
Auxiliar Contábil	3,67
Auxiliar de Escritório	2,00
Guarda	1,67
Office-Boy	0,00

Já podemos observar que os dois primeiros cargos têm os mesmos valores, com 4,33 pontos cada. Em seguida vem a Secretária com 3,67 pontos. E por último o Office-Boy com 0,00 ponto.

Se já conhecemos a ordem de importância dos cargos, será muito fácil estabelecer os salários para os respectivos cargos, de forma ordenada, lógica e crescente.

Conforme o quadro abaixo, à título de exemplo, colocaremos os seguintes salários:

CARGOS	PONTOS	SALÁRIOS
Auxiliar de Pessoal	4,33	2.100,00
Secretária	4,33	2.700,00
Auxiliar Contábil	3,67	2.550,00
Auxiliar de Escritório	2,00	1.380,00
Guarda	1,67	1.860,00
Office-Boy	0,00	960,00

Observando-se o quadro acima, verifica-se que os dois cargos devem ser equiparados. Isto é, o Auxiliar de Pessoal deverá ter o seu salário de no mínimo R\$ 2.700,00 (igual o da Secretária).

Se o salário do Vigia é realmente de R\$ 1.860,00, logo verifica-se que o salário do Auxiliar de Escritório deverá ser superior a R\$ 1.860,00, não podendo ser igual, em vista das diferenças entre as pontuações recebidas. E assim, sucessivamente.



SALÁRIO "IN NATURA" VEÍCULO

Veículo da empresa - Fornecido ao empregado

Se o veículo da empresa é fornecido ao empregado exclusivamente para o desempenho de suas funções no trabalho, não há caracterização de salário-utilidade, porque torna-se um instrumento de trabalho. Por outro lado, se o empregado também utiliza para uso particular e pessoal, isto é, o veículo fica à sua disposição permanente, então caracteriza-se salário-utilidade, porque torna-se uma vantagem econômica para o empregado.

Salário "in natura" - Fornecimento do veículo para uso em serviço e uso particular e pessoal do reclamante. A prova oral demonstrou que o veículo foi concedido para uso em serviço nas horas em que exercia suas atividades laborais e para uso particular e pessoal, nos dias e horários em que não estava trabalhando. Portanto, fornecimento de veículo e combustível, nas condições em que era utilizado, com permissão da empresa, caracteriza verdadeiro salário utilidade. (TRT-SP 02980576977 - RO - Ac. 04ªT. 19990578225 - DOE 12/11/1999 - Rel. HIDEKI HIRASHIMA).

Veículo do empregado - Locação pela empresa

Na legislação trabalhista, inexistente qualquer possibilidade de contratar o empregado exigindo-se o veículo de sua propriedade para que seja utilizado à serviço da empresa, notadamente muito frequente na área comercial (vendedores, relações públicas, promotores de vendas, etc.), reparando-se apenas pelo pagamento de "quilometragem", "combustível", etc.

É do empregador a obrigação de fornecer os instrumentos de trabalho, para que o empregado possa desempenhar adequadamente as suas funções. No conceito "capital e trabalho", do empregado exige-se apenas o "trabalho" e não o "capital" (arts. 2º e 3º da CLT).

Na relação de emprego, não há nenhum impedimento legal para que as duas partes, empregado e empregador, ao lado da relação de emprego, assumam outros ajustes, os quais possam ser de outra natureza, como por exemplo de formalizar o "contrato de locação" do veículo de propriedade do empregado.

O pagamento desta locação ao empregado, não tem natureza salarial. No entanto, pode-se caracterizar salário, se constatar indícios de fraude, como por exemplo, se o valor do aluguel é desproporcional aos gastos com manutenção, combustível, eventuais multas, licenciamentos e depreciação pelo uso.

ALUGUEL DO VEÍCULO DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR. 1. Não houve a celebração de contrato de locação por escrito. Contudo, em função do princípio da primazia da realidade, nada obsta que o mesmo possa ser reconhecido por outros meios de direito. 2. Não há óbice legal para que as duas partes, empregado e empregador, ao lado da relação de emprego, assumam outros ajustes, os quais possam ser de outra natureza. 3. O empregador tem o direito de locar o veículo do empregado, sendo que esse fator não é e nem pode ser reconhecido como salário. 4. O relato do autor deixa evidente que o mesmo usava a sua motocicleta e que a trabalho, em prol das atividades pelas quais foi contratado como empregado, pagava o combustível, além das demais despesas de manutenção. 5. Os valores pagos a título de RPA, somente pelo relato do autor, não podem ser vistos como retribuição ao serviço prestado; o pagamento em questão estava relacionado com a utilização da moto e os demais encargos. Portanto, não vejo esses pagamentos como salários, logo, acato as razões recursais, decretando a improcedência do pedido. Diante do acolhimento da improcedência, descabem as demais matérias postas nas razões recursais. (TRT/SP - 00030200204002004 - RS - Ac. 4ªT 20030334173 - Rel. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO - DOE 18/07/2003).

Transporte. Locação de veículo simultânea ao contrato de trabalho. Natureza jurídica da verba. Embora admitida a avença de locação de veículo simultaneamente ao contrato de trabalho, caracteriza-se fraude à remuneração quando o valor pago a título de locação ou aluguel é ínfimo, desproporcional aos gastos com manutenção, combustível, eventuais multas, licenciamentos e depreciação pelo uso. (TRT/SP - 25253200290202001 - RO - Ac. 4ªT 20030024573 - Rel. PAULO AUGUSTO CAMARA - DOE 07/02/2003).

CONTRATO. LOCAÇÃO DE VEÍCULO. NATUREZA SALARIAL. A locação, pela empresa, de veículo pertencente ao empregado pode ou não apresentar natureza salarial, dependendo de sua efetiva conformação na realidade do contrato. Consoante doutrinariamente assentado, há de se admitir a possibilidade de esse tipo de ajuste configurar mero disfarce para o salário nos casos em que o uso do veículo alugado não seja essencial ao trabalho (como no transporte residência-trabalho-residência) ou quando o preço estipulado se revelar desproporcional aos gastos com manutenção, combustível, uso e depreciação do veículo. (TRT/SP 20010032350 RO - Ac. 08ªT. 20020539562 - DOE 03/09/2002 Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA).