


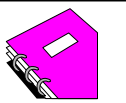






| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Qualidade |

Relatório Trabalhista

Nº 039

15/05/2014

Sumário:

- **SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS PARA PEQUENAS EMPRESAS**
- **INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA MAIO/2014**



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 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 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.



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA PARA MAIO/2014

A Portaria nº 185, de 13/05/14, DOU de 14/05/14, do Ministério da Previdência Social, fixou a nova tabela de atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício (aposentadoria, auxílio-doença, etc.), no mês de maio de 2014. A respectiva tabela já está disponibilizada no site <http://www.previdencia.gov.br>.

O Salário-de-benefício é o valor básico utilizado para cálculo da renda mensal dos benefícios de prestação continuada, inclusive os regidos por normas especiais, exceto o salário-família, a pensão por morte, o salário-maternidade e os demais benefícios de legislação especial.

Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e no art. 31 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de maio de 2014, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000459 - Taxa Referencial - TR do mês de abril de 2014;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,003761 - Taxa Referencial - TR do mês de abril de 2014 mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000459 - Taxa Referencial - TR do mês de abril de 2014; e

IV - dos salários-de-contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,007800.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do salário-de-benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de maio, será efetuada mediante a aplicação do índice de 1,007800.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

Art. 5º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <http://www.previdencia.gov.br>, página "Legislação".

Art. 6º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GARIBALDI ALVES FILHO