

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 057

16/07/2019

## Sumário:

- SISTEMAS DE AVALIAÇÃO DE CARGOS PARA PEQUENAS EMPRESAS
- GUELTAS - GENERALIDADES



## 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**

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

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:

<b>AVALIADORES →</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>MÉDIA</b>
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 R\$ 2.700,00 (igual da Secretária).

Se o salário do Guarda é 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.



## GUeltas GENERALIDADES

A prática da Guelta consiste em remunerar (gratificando ou premiando) os empregados de uma empresa, como objetivo principal de aumentar as vendas de certos produtos e/ou serviços oferecidos pelo terceiro (distribuidor ou fornecedor). Do alemão, guelta deriva da palavra "Geld", precedida do prenome "Wechsel", que significa troca ("Wechselgeld").

No Brasil surgiu no início da década de 60 no mercado farmacêutico. Balconistas recebiam comissão diretamente do laboratório farmacêutico por quantidade de medicamentos vendidos de sua marca. Hoje, tal prática se estendeu a diversos ramos do comércio.

São exemplos comuns:

- a atendente da farmácia que sugere determinado medicamento, em vez do genérico;
- o frentista que oferece um determinado aditivo nos postos de combustível;
- a balconista de um mercado que sugere a substituição por outra marca;
- o vendedor da concessionária de veículos que indica um determinado serviços de seguro.

No âmbito jurídico a questão é bastante polêmica, residindo na dúvida quanto a incorporação ou não na remuneração do empregador. A CLT é omissa, até porque não consegue acompanhar a velocidade das mudanças.

Sobre o tema, geram duas relações diversas, uma entre empregado e empregador, em que há pagamento de salário, e outra entre empregado e fabricante, em que há pagamento de gueltas.

Atualmente, tem-se duas correntes de entendimento, sendo:

a) A primeira que entende que se trata de uma mera relação entre empregado e terceiro, inexistindo qualquer relação entre o empregador e o seu pagamento, e portanto, não há que se falar no caráter salarial das gueltas.

*“A parcela denominada guelta não tem natureza salarial quando a prova dos autos sinaliza que era quitada pelos fornecedores no intuito de fomentar as vendas de seus produtos comercializados no estabelecimento comercial da reclamada através do incentivo pecuniário aos vendedores que privilegiam determinada marca em detrimento das demais, quando da oferta aos clientes. Destarte, na forma do disposto no artigo 457 da CLT, não se compreende na remuneração o pagamento de prêmios e vantagens, mesmo que habituais, que não eram quitados diretamente pelo empregador” (RO/16159/02 - TRT 3ª R - 7ª Turma - relator juiz Manoel Barbosa da Silva - DJMG 18-02-03).*

b) A segunda que entende que as gueltas assemelham-se as gorjetas, e assim teriam natureza remuneratória como as gorjetas (art. 457 da CLT).

*GUELTAS. NATUREZA JURÍDICA. Os valores pagos por terceiros, com a finalidade de fomentar a venda de produtos, denominados gueltas, assemelham-se às gorjetas, devendo integrar a remuneração, na forma como disciplina a Súmula 354 do C. TST.” (TRT 6ª Região – 0000107-36.2010.5.06.0141 – Primeira Turma; DJ 10/03/2011, Rel. Des. Nise Pedroso Lins de Sousa).*

*RECURSO DE REVISTA - GUELTAS. Esta Corte tem se posicionado no sentido de que, a parcela denominada gueltas equipara-se às gorjetas, uma vez que pagas por terceiros, e com habitualidade, como vantagem pecuniária a título de incentivo ao empregado, impondo-se a aplicação por analogia do entendimento exarado na Súmula nº 354 deste Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece parcialmente e a que se dá provimento parcial. (TST - RR 0035900-87.2009.5.13.0012 - Sétima Turma; DEJT 25/05/2012, Rel. Min. Pedro Paulo Manus).*

Entendemos que, apesar da semelhança entre "gorjetas" e "gueltas", há de se observar que o primeiro tem a intervenção do empregador, onde todas as gorjetas são recebidas e contabilizadas pelo empregador e lançadas na folha de pagamento. Já no segundo, inexistente qualquer intervenção do empregador, já que é paga diretamente ao trabalhador por terceiro, ou seja, trata-se uma espécie de brinde pecuniário ofertado pelos fornecedores aos empregados das lojas que fomentam vendas de seus produtos.

Assim, gueltas não são verbas remuneratórias de responsabilidade do empregador, e portanto, inexistente qualquer efeito trabalhista e tributário. Por outro lado, se "gueltas" estarem sujeitas a intervenção do empregador, tal como acontece nas gorjetas, então, por analogia, poderia haver a responsabilidade trabalhista e tributária.

O saudoso Valentim Carrion, reza em seu livro:

*“Gueltas são gratificações ou prêmios oferecidos por terceiros a empregados pela produção, beneficiando estes terceiros (...) não influem na relação empregatícia. Se os referidos pagamentos não influem na relação empregatícia, é porque não integram a relação de emprego e, por consequência, não integram a remuneração.”*

## **Comentário**

É para pensar. Por trás das gueltas esconde-se a prática da imoralidade corporativa. Pois, oferecer alguma vantagem econômica em pecúnia ou bens materiais ao empregado para que o fornecedor seja favorecido nas vendas de um determinado produto, isto é uma concorrência desleal, além do que o consumidor será a vítima.

Ora, conforme a exemplificação dada, se a atendente da farmácia sugere um determinado medicamento, em vez do genérico, o faz apenas porque está recebendo uma vantagem econômica. Por vezes, o remédio poderá causar distúrbios (efeitos colaterais) à vítima, que é, na maioria das vezes, de total desconhecimento da atendente. Mas, tudo por dinheiro.

O célebre Dr. Lair Ribeiro, em seus vídeos (YouTube) faz uma grande explanação de como funciona a indústria de remédios e seus distúrbios que causam em suas vítimas. Por exemplo, explica ele que, hoje o colesterol não é mais grande vilão das doenças cardíacas. Mas, a indústria de remédios tem o interesse que seja mantido como sendo o grande vilão da história, para que seja vendido mais e mais remédios. Cita ele que, há um remédio para abaixar o colesterol, quando é desnecessário, mas a indústria continua vendendo porque criará os efeitos colaterais e sobre os mesmos, novos remédios, e assim sucessivamente.

E para finalizar, no mundo político não é diferente, políticos recebem “agrados” (propinas) de empresas (empreiteiras, indústrias, etc.) para serem favorecidas nos produtos e/ou serviços que as mesmas vendem, ora criando leis para isenção ou redução de impostos, ora na compra de editais, ora anistando dívidas, etc. É imoral?. Um deputado disse que “a prática de propina é uma cultura brasileira”.

Então, qual a diferença entre “gueltas” e “propinas”? O “modus operandi” é semelhante. É bem diferente das gorjetas.

