



Diferença salarial de pessoas na mesma função precisa de critério objetivo

16/08/2010

É prática que cada vez mais se dissemina nas empresas a reestruturação de cargos e salários baseados em pesquisas de mercado e performance individuais com avaliações, nem sempre objetivas.

Assim, é comum deparar-se com uma estrutura com até três faixas salariais em um mesmo cargo, com a mesma função, com remunerações em faixas de entrada de 80% até 120% do salário da função, tudo dependendo de normas internas e avaliações de desempenho, isso em cada nível de júnior, pleno e sênior, por exemplo.

Com esse tipo de estrutura não é difícil que um empregado de um cargo inferior na faixa dos 120% ganhe mais do que um empregado de cargo superior na faixa dos 80%. São as chamadas “promoções horizontais” por merecimento, na mesma função — essas as mais perigosas.

E o que diz a lei?

O critério da lei é objetivo:

Artigo 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.

Parágrafo 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.

O Tribunal Superior do Trabalho contempla o assunto na súmula seis, que contém várias questões práticas ali definidas e que orientam os julgados dos Tribunais Regionais e juízes de primeira instância. Ainda que o meio empresarial tenha se modernizado e que novas práticas surjam, devem elas ser sempre analisadas de acordo com a lei para não gerar riscos desnecessários à empresa.

Não se quer com isso “engessar” as práticas, no entanto o quadro de cargos e salários deve ser estruturado de maneira a atender os critérios empresariais e legais. O cuidado deve ser sempre o de se basear em critérios objetivos para evitar ações judiciais que gerem um risco financeiro alto à empresa, já que pode haver um efeito cascata em uma primeira equiparação deferida.

Assim, a diferença ente o salário de “entrada” na função deve ser justificada objetivamente com diferenças essenciais na função efetuada na capacidade real de atuação, e não só na capacidade que se “acha” que o empregado tem ou deva ter na entrada do cargo.



A estrutura deve ser pensada analisando-se as funções de cada cargo e se houver mesmo diferenças de atuação em vista de responsabilidades, capacidades e perfeição técnica, a diferença salarial se justificará, mas sempre sob a análise de um critério que deverá ser objetivo.

Segundo a súmula seis, mesmo o trabalho intelectual pode ser analisado objetivamente com base na perfeição técnica, o que, por exemplo, justifica a diferença entre engenheiros juniores e plenos, ou administradores com capacidades técnicas diferentes e qualquer trabalho intelectual.

Diz a súmula seis, em seu item VII: Desde que atendidos os requisitos do artigo 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

O que se quer dizer então se não se quer “engessar” as empresas?

Que a estrutura de cargos e salários é da empresa, não existem receitas prontas em mercado, não há um padrão que se aplique a todos os casos. As empresas devem conhecer sua realidade de funções, analisar os critérios de diferenciação entre as faixas salariais e então criar sua própria estrutura sempre verificando a legislação aplicável.

O trabalho do RH interno e dos consultores deve sempre objetivar os interesses da empresa, e neles deve sempre ser considerado evitar-se um descompasso entre a estrutura aplicada e a legislação vigente.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2010-ago-16/diferenca-salarial-pessoas-mesma-funcao-criterio-objetivo/>