

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS" - PL678716

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA N.º

Acrescente-se ao art. 1º do projeto a seguinte alteração ao art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 461.

.....
§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregado tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar sistema de remuneração estratégica.

§ 3º O quadro de carreira ou o sistema de remuneração estratégica adotados pela empresa deverão ter prévia e ampla divulgação entre os empregados, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgãos públicos. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

Hoje, existem variados sistemas modernos para gestões estratégicas de carreira e remuneração, de forma a reconhecer a produtividade, a importância e o mérito de um profissional em relação a determinada função. É assim em todo o mundo, contudo as empresas brasileiras e as multinacionais que aqui se instalam têm dificuldades e insegurança para implantar esses sistemas.

A ideia de “função igual, salário igual” tem se mostrado um dos maiores óbices ao crescimento da produtividade. De 2000 a 2011, a produtividade do trabalho cresceu apenas 3,7% em todo o período, frente a um aumento de 101,7% do salário em dólar, o que, além de afetar a competitividade, torna o processo de crescimento salarial próximo ao esgotamento.

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que função idêntica, com trabalho de igual valor para o mesmo empregador e na mesma localidade, deve receber idêntica remuneração. Trabalho de igual valor, para a CLT (461, § 1º), é aquele feito com igual produtividade, mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença no tempo de serviço na função (Súmula 6, IV, do Tribunal Superior do Trabalho – TST) não seja superior a dois anos. O trabalho intelectual segue a mesma regra (Súmula 6, VII). Essa regra é excepcionada se a empresa tiver “quadro de carreira”, cujas promoções previstas no quadro deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente, dentro de uma mesma categoria profissional (461, §§ 2º e 3º, da CLT). Segundo norma editada pelo TST, para ser válido, esse “quadro de carreira” deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho (MTb).

Apesar das inseguranças, diversas empresas ainda utilizam o tradicional plano de cargos e salários (PCS) para esse fim. Entretanto, para que tenha validade legal, ele deve seguir diversos requisitos ultrapassados e subjetivos, além de burocráticos. Com isso, as empresas são colocadas em situações de insegurança jurídica. Tais requisitos engessam o PCS,

prejudicando o atendimento das necessidades de dinamismo em relação à estrutura produtiva e às estratégias de reconhecimento de mérito e produtividade dos profissionais. Dois requisitos são os principais entraves a esse processo: a obrigação de utilização do critério de antiguidade no PCS para evoluções e promoções na carreira, em detrimento de outros mais adequados, e a imposição de se registrar e homologar no MTb o plano.

As empresas são obrigadas a pagar salários iguais para trabalhadores menos produtivos, em função da regra de equivalência salarial. Além disso, o critério de antiguidade, em contraposição aos aspectos relativos à produtividade e à perfeição técnica, enfim, a mérito, cria pressões salariais que não são compensadas por maiores níveis de produtividade e estimulam a rotatividade no mercado de trabalho.

Há muitas dúvidas sobre a segurança das estratégias de remuneração e carreira traduzida no PCS, em caso de não homologação, dada a subjetividade dos critérios e/ou não observância do critério da antiguidade.

A obrigação de registrar e homologar o PCS no MTb, por sua vez, é burocrática e gera engessamento no processo, que deve ser dinâmico e constantemente revisado na estratégia empresarial em relação ao mercado de trabalho e à competição entre empresas, inclusive de outros mercados.

A dificuldade de remunerar a partir de critérios de mérito prejudica de forma estrutural a produtividade das empresas e a competitividade da economia. A emenda proposta visa estimular o crescimento profissional dos trabalhadores, com ganhos salariais sustentáveis, a partir do crescimento da produtividade das empresas. Maior competitividade econômica e maiores investimentos gerarão mais emprego e renda para a economia.

Sala da Comissão, em de março de 2017.

Deputado MARINALDO ROSENDO