



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA IUJ 000074-71.2017.5.06.0000

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: ANDRÉ GENN DE ASSUNÇÃO BARROS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/02/2017

Valor da causa: R\$ 30.000,00

Partes:

SUSCITANTE: DESEMBARGADOR VICE-PRESIDENTE VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO

SUSCITADO: JURANDIR JOSE PEREIRA - CPF: 311.512.214-49

ADVOGADO: MARCONDES RUBENS MARTINS DE OLIVEIRA - OAB: PE0017855

SUSCITADO: COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO - CNPJ: 09.769.035/0001-64

ADVOGADO: HAROLDO WILSON MARTINEZ DE SOUZA JUNIOR - OAB: PE0020366

CUSTOS LEGIS: ** Ministério Público do Trabalho da 6ª Região **



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Tribunal Pleno



PROC. TRT - (IUI) 0000074-71.2017.5.06.0000

ÓRGÃO JULGADOR : TRIBUNAL PLENO

REDATOR : DESEMBARGADOR ANDRÉ GENN DE ASSUNÇÃO BARROS

SUSCITANTE : DESEMBARGADORA VICE-PRESIDENTE VIRGÍNIA MALTA CANAVARRO

SUSCITADOS : JURANDIR JOSÉ PEREIRA (RECLAMANTE) e COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO (RECLAMADA)

ADVOGADOS : MARCONDES RUBENS MARTINS DE OLIVEIRA e HAROLDO WILSON MARTINEZ DE SOUZA JÚNIOR

PROCEDÊNCIA : TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO/PE

EMENTA:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. PCS/1986 DA COMPESA. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. EXIGÊNCIA APENAS DO REQUISITO TEMPORAL. O único requisito exigível à concessão da progressão horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS/1986, é o decurso do lapso temporal de 2 (dois) anos, não podendo ser obstada por ausência de comprovação de dotação orçamentária ou por ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade.

Vistos etc.

Peço vênia à Exma. Desembargadora Maria do Socorro Silva Emerenciano, relatora originária do presente Incidente, para adotar o relatório por ela elaborado, adiante transcrito, textual:

*"Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado nos autos do Processo nº. TRT-RO nº 0000437-91.2014.5.06.0411, entre partes **JURANDIR JOSÉ PEREIRA (RECLAMANTE) e COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO (RECLAMADA)**, com fundamento no que dispõe os §§ 4º e 5º, do art. 896 da CLT (redação alterada pela Lei nº 13.015/2014).*

Ao proceder à análise da admissibilidade do Recurso de Revista interposto pelo reclamante em face do novo acórdão (de adequação ao IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000), cuja redação coube a esta Relatora, a Excelentíssima Desembargadora Virgínia Malta Canavarro, na época Vice- Presidente do TRT da 6ª Região, constatou a existência de decisões conflitantes entre as Turmas deste Regional, no que diz respeito aos critérios para promoção horizontal por antiguidade do PCS/86 da COMPESA, notadamente quanto às questões jurídicas correlatas a:

"1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986?

2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada:

a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária?

b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade?

3. A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?"

Determinada, então, a formação em autos apartados do Incidente de Uniformização de Jurisprudência e o sobrestamento do feito até a uniformização da jurisprudência interna.

O processo foi encaminhado à Secretaria do Tribunal Pleno para a formação de autos apartados e distribuição, objetivando o julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, de acordo com o procedimento previsto no art. 104 do Regimento Interno deste Regional.

A Procuradoria Regional do Trabalho, em parecer exarado pelo Exmo. Sr. Procurador Chefe em exercício, Dr. Marcelo Crisanto Souto Maior (ID. 12de9f9), opina pelo acolhimento do posicionamento manifestado pelas Segunda, Terceira e Quarta Turmas desse Regional, nos julgamentos dos Recursos Ordinários mencionados no relatório do opinativo."

É o relatório.

VOTO:

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência cujo objetivo é firmar tese jurídica quanto aos critérios e à periodicidade hábeis à concessão da progressão horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986.

De início, impõe-se o registro de que a questão referente à validade da referida norma interna já foi superada pelo julgamento, no plenário desta Corte, do IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000, no qual prevaleceu a tese jurídica de que *"é válido o Plano de Cargos e Salários da COMPESA independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista no art. 461, §2º e §3º, da CLT"*. Dita decisão, entretanto, embora tenha tecido alguns comentários a respeito das questões jurídicas a serem analisadas no presente IUJ, não as enfrentou de forma objetiva, tanto que a sua parte dispositiva não contém qualquer definição a respeito.

A propósito, trago à colação excertos dos seguintes julgamentos sobre os temas a serem abordados no presente Incidente:

PRIMEIRA TURMA:

PROCESSO Nº TRT- 0000437-91.2014.5.06.0411 (RO)

Relatora: Des. Maria do Socorro Silva Emerenciano

"Como já externei em outros julgados, entendo que a promoção horizontal por antiguidade está a depender não apenas do aspecto objetivo, ou seja, do tempo de serviço, mas também da existência de dotação orçamentária. Não há nos autos qualquer elemento que conduza à conclusão de que o aporte de recursos previsto no PCS, destinado à aplicação das promoções, necessariamente, será suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfaçam o critério objetivo.

Doutro lado, dos documentos colacionados aos autos, embora presente a previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade é disciplinada, apenas, a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo omissão quanto à promoção por antiguidade. Tenho que a ausência de norma nos fólios acerca da temática não nos permite concluir que a promoção por antiguidade está condicionada tão somente ao tempo de serviço.

E de tais documentos pode-se extrair que a promoção por merecimento está atrelada à realização de avaliações de desempenho, frisando-se que "A aplicação das promoções por mérito será na ordem decrescente das médias aritméticas das avaliações de desempenho, até onde alcançar o valor correspondente ao percentual aprovado." Ainda depreende-se que a efetivação das promoções possui limitação de ordem financeira: "3% (três por cento) do valor da rubrica 'salários' da folha de pagamento".

Portanto, forçoso se concluir que as provas trazidas aos autos não socorrem a tese do autor, haja vista que deste o encargo de demonstrar possuir os requisitos que possibilitem alcançar a promoção perseguida e deste encargo não se desincumbiu.

E ainda, não há notícia nos autos de que tenha havido promoção de qualquer empregado da reclamada, nesses anos, quer por mérito ou antiguidade, mas apenas aquelas acordadas em várias normas coletivas como um meio alternativo de progressão funcional, que não levaram em conta antiguidade ou merecimento, não sendo o caso de preterição do reclamante.

No sentido, o trecho do recurso ordinário abaixo transcrito, cujo Relator foi o Des. Pedro Paulo pereira Nóbrega; 3ª Turma (PROC. Nº TRT - 01695-2008-020-06-00-4):

"Analisando o Manual de Cargos e Salários anexado aos autos às fls. 198/224, verifico que seu item IV, referente à promoção salarial, estabelece que essa progressão deve

observar os requisitos de merecimento e antiguidade, fazendo menção que, quanto ao mérito, o empregado, para ser contemplado, deve preencher alguns requisitos aferidos mediante avaliação de desempenho.

Ocorre que esse documento apenas se reportou ao modo (merecimento ou antiguidade) em que essa progressão se daria, nada aludindo acerca do momento (data ou época) e sob que critérios objetivos deveria ocorrer, deixando tais aspectos no campo da discricionariedade da empresa, sendo certo ainda, ante a ausência desses parâmetros, que não se tem como enquadrar o reclamante como beneficiário de quaisquer dessas espécies de promoções, pois, não se sabe, ao certo, se ele preencheu ou não requisitos necessários para tal desiderato.

Com efeito, não se pode concluir, de imediato, que somente em face do tempo de serviço do autor, ele tivesse direito subjetivo a galgar o último estágio de sua faixa salarial sem haver a observância de procedimentos próprios previstos em disposições internas da empresa, tais como, despesa de pessoal, critérios objetivos na avaliação dos seus empregados, o tempo de serviço no nível e na companhia e os critérios de desempate".

Ainda sobre a matéria posta em discussão, peço vênha ao Desembargador Valdir Carvalho, para transcrever parte de seu voto no processo (RO) 01602.2008.009.06.00.4, publicado no D.O.E. do dia 03/07/2009, in verbis:

"DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E SEUS REFLEXOS

A autora, ora recorrida, ampara o pleito - promoção por merecimento e antiguidade, na Resolução da Diretoria RD 012/86, que aprovou o 'plano de cargos e salários e respectivo enquadramento' notadamente no item IV - 'promoção salarial', carreada à colação (fls. 73/91 e 164/186).

A recorrente, em sua defesa (fls. 24/29), renovada nas razões recursais (fls. 246/264), sustenta a improcedência da ação trabalhista ao argumento nuclear 'da ausência de viabilidade de suposto direito, por faltar ao mesmo uma mínima concreção em norma cogente que impunha comportamento à empresa'.

A r. sentença guerreada (fls. 224/236 e 243/244) passa ao largo sobre os critérios formais e substanciais, tese da defesa, essenciais para validade do plano de cargos e salários, reconhece, expressamente, o direito dos empregados da parte ré à progressão salarial horizontal por merecimento e antiguidade, e, ante a inexistência de norma regulamentar quanto à periodicidade para promoções por antiguidade, com fulcro no artigo 4º, do Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942 (LICC), por analogia, adotou, em concreto, o plano de cargos e salários da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos para fixar 'a duração de um triênio para concessão das progressões salariais por antiguidade' e, em consequência, deferir à autora promoções por antiguidade para o estágio G em 1º de julho de 2003; H em 1º de maio de 2006 (Acordo Coletivo); e I em 1º de maio de 2008".

Tem razão a recorrente.

Com efeito, a recorrente, sociedade de economia mista estadual, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II), está sujeita, para fins trabalhistas, ao regime próprio das empresas privadas. E, no caso dos autos, incontrolado que o Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, que alicerça o pedido atriado, resente-se de requisitos formal e substancial, essenciais à sua validade, qual seja, homologação perante o Ministério do Trabalho, e critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, 'ex vi' do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, e Súmula 6, item I, primeira parte, do Tribunal Superior do Trabalho.

Na verdade, o Plano de Cargos e Salários e respectivo enquadramento - RD 012/86, de 30.10.1986 (fls. 73/91 e 164/186) com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 024/90, de 21.11.1990 (fls. 93/115), e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 14.03.1991 (fls. 116/125), carece, repita-se, novamente, de requisitos formal e substancial para sua validade, mercê da inexistência de homologação perante o Ministério do Trabalho (formal) e ausência de previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade (substancial), disciplinando, apenas, a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo silente quanto à promoção por antiguidade, salvo em relação ao 'empregado que tiver

ultrapassado o último estágio salarial' que foi assegurado o direito 'de dois em dois anos' (fl. 181).

Flagrante, portanto, o descumprimento do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, estratificado na Súmula 6, item I/TST. Nesse sentido, aliás, a iterativa e atual jurisprudência do órgão de cúpula do Judiciário Trabalhista, manifestada no julgamento do E - RR - 1859/1999-038-01-00, relatado pela lúcida Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do qual colho o seguinte fragmento: 'São dois, portanto, os requisitos necessários ao quadro de carreira para que se possa falar em eficácia prevista no § 2º, do artigo 461 da CLT: I) Critério alternado de promoção e; II) homologação por órgão administrativo competente. Trata-se de requisitos horizontais e indispensáveis, não divisando qualquer hierarquia ou regra de prevalência'.

Trilha o mesmo caminho o jurista Maurício Godinho Delgado ao asseverar que: 'há requisitos, porém, à validade de tal quadro de carreira; são, pelo menos, requisitos à sua potencialidade de atuar como fato impeditivo da equiparação salarial. Esses requisitos podem ser classificados como formais e substanciais'.

E adianta:

'O requisito formal consiste na exigência de o quadro de carreira receber homologação administrativa. É necessário que ele seja analisado e aprovado pela autoridade administrativa competente'. Enquanto que 'o requisito substancial diz respeito à necessidade de o quadro de carreira instituir, dentro de cada categoria ou classe de profissões ou cargos ou funções, uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade'. (Curso do Direito do Trabalho, 2ª edição, Ltr, págs. 791/792).

Assim, ante a falta de prova do fato constitutivo do direito - Plano de Cargos e Salários válido - ônus processual da parte autora, inteligência dos artigos 818, da CLT e 333, I, do CPC, subsidiário, dou provimento ao apelo ordinário, para decretar a improcedência da ação trabalhista(...)".

A esta altura faz-se necessário esclarecer que o requisito formal acima mencionado, qual seja, a existência de plano de cargos e salários homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, restou superado após o julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência de nº 0000109-02.2015.5.06.0000, por meio do qual o Pleno deste Sexto Regional, por maioria absoluta, resolveu pela prevalência da tese jurídica de que é válido o Plano de Cargos e Salários da Compesa independentemente de homologação.

Em assim sendo, impende seja conferida validade ao Plano de Cargos e Salários da Compesa, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

De qualquer sorte, o requisito substancial, qual seja, a ausência da fixação de critérios para a promoção salarial por antiguidade, consiste em vício intransponível. Ademais, não há nos autos qualquer elemento que conduza à conclusão de que o aporte de recursos previsto no PCS, destinado à aplicação das promoções, necessariamente, será suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfaçam o critério objetivo.

Esclareço que da parte dispositiva do acórdão do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0000109-02.2015.5.06.0000, e, bem assim, da certidão de julgamento, constou apenas que o Tribunal Pleno, por maioria absoluta, resolveu "pela prevalência da tese jurídica de que é válido o Plano de Cargos e Salários da Compesa independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista nos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT", nada mencionando acerca dos critérios e da periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, tampouco sobre a desnecessidade de haver dotação orçamentária para a efetivação das promoções de todos os funcionários elegíveis, ou, ainda, sobre a desnecessidade de o funcionário estar há mais de 02 (dois) anos no último estágio para o recebimento do incremento extra.

Nesse contexto, considerando que o Acórdão de Id. 5db5d91, em sua fundamentação, diverge, em parte, do entendimento do referido IUJ, torna-se cabível o juízo positivo de retratação, nos termos como disposto no inciso XIV, do art. 104-A, do Regimento Interno deste Regional, para a devida adequação, o que, contudo, na hipótese dos autos, não

altera o resultado do julgamento realizado em 20/11/2014 por esta E. Turma, uma vez que, consoante relatado, negou provimento ao apelo por entender que a ausência de norma nos autos que discipline a promoção por antiguidade não permite concluir que ela está condicionada tão somente ao tempo de serviço (critério objetivo), e, bem assim, por entender não há nos autos elemento que conduza à conclusão de que o aporte de recursos previsto no PCS, destinado à aplicação das promoções, necessariamente, seria suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfizessem o critério objetivo, ou seja, já àquela altura suplantou o requisito formal de validade do PCS e apreciou o apelo considerando o requisito substancial, de modo que nego provimento ao recurso interposto pela reclamante."

PRIMEIRA TURMA

PROC. Nº TRT - 0001643-85.2014.5.06.0009 (RO)

Relator: Des. Sérgio Torres Teixeira

"É incontroversa a presença no Plano de Cargos e Salários da empresa da previsão da ocorrência de promoções periódicas de seus funcionários por antiguidade e merecimento.

A partir da leitura da sentença (ID nº2723153), observa-se que não houve deferimento de diferenças por promoções por merecimento, de sorte que não há falar em substituição do Poder Judiciário ao administrador público, quanto à avaliação funcional de cada servidor.

Com efeito, quanto à promoção por merecimento, essa depende da aferição de critérios subjetivos de mérito dos empregados, cuja ausência não pode ser suprida pelo Judiciário, sendo reservada ao jus variandi do empregador, a quem incumbe apreciar os requisitos de conveniência e oportunidade para efetivá-la.

Por outro lado, no que concerne à progressão horizontal por antiguidade, o fato gerador para tal promoção é o simples decurso de lapso de tempo, de aferição objetiva. A tese no sentido de que as normas internas deixaram ao arbítrio da empregadora a conveniência do melhor momento para implantar as aludidas promoções não encontra ressonância nos termos utilizados, expressões impositivas que não dão margem à interpretação pretendida pela empresa, além do que atenta contra a ordem jurídica pátria.

Não se olvide que a normatização do quadro pessoal organizado em carreira é faculdade do empregador, sob a égide dos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT. Todavia, decidindo por sua implementação, fica sujeito à observância de suas disposições. E o aludido Plano é um regulamento interno da ré tratado pelo Direito do Trabalho como cláusula contratual, que se integra definitivamente aos contratos de trabalho de seus empregados, na data de admissão daqueles (Súmula nº. 51/TST), só podendo ser alterada na forma do art. 468 da CLT ou na dos incisos VI, XII, XIV do art. 7º da CRFB/88.

Não pode, pois, a empresa, ao seu livre critério, impor empecilhos ao empregado que, tendo preenchido os requisitos, tiver garantido pelo PCS o direito a progressão funcional, caracterizando-se tal ato como potestativo.

Ademais, deve prevalecer o disposto no art. 3º da LICC, segundo o qual ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece, sob pretexto de atenuar ou eximir-se de qualquer responsabilidade ou culpa, na medida em que o ordenamento jurídico não permite ao indivíduo beneficiar-se da própria torpeza, princípio geral do direito, que também não pode ser olvidado.

Como se não bastasse, o Plano de Cargos e Salários da ré já define o critério específico para obtenção do direito de ser promovido por antiguidade - delimitação de lapso temporal -, consoante se observa do excerto seguinte:

"O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos."(Sem grifos no original)

Ora, pelo teor das disposições insertas no plano de cargos da demandada, ainda que o obreiro não atingisse sua promoção pelo critério meritório, ser-lhe-ia assegurado o direito promocional por antiguidade de dois em dois anos.

De igual modo, rechaço o fundamento de que deve haver previsão orçamentária, em caso de concessão de vantagens pessoais que resultem em despesas (art. 169 da CF/88). Não que não entenda da mesma forma. Constitui-se norma de ordem pública que deve ser observada.

Ora, se não há dotação orçamentária para cobrir as promoções perpetradas, por certo que foi por incúria da ré, eis que para tanto se obrigou por regulamento interno. O que não se admite é o trespasse do risco da atividade econômica para o empregado, máxime tendo a empregadora se obrigado a garantir o aporte necessário para garantir o pagamento das promoções.

Vale ressaltar que esta foi tese prevalecente no julgamento por este Regional do IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000, consoante ementa do julgado:

EMENTA: PROMOÇÕES HORIZONTAIS POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INCREMENTO EXTRA. VALIDADE INDEPENDENTE DE HOMOLOGAÇÃO. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, e atingida a condição exigida - decurso do lapso temporal -, impõe-se à Administração a realização do ato. Não é lícito ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto vinculado ao dispositivo legal que prevê o instituto, em obediência aos princípios norteadores insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição da República. Ressalte-se que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Empregados. A homologação administrativa para a validade do plano de carreira de Empresa da Administração Pública Indireta deve ser interpretada como elemento que objetiva a aplicação do princípio da isonomia previsto na Constituição da República. Como leciona Maurício Godinho Delgado, esse requisito meramente formal é anacrônico, pois o que a lei exige é que o quadro de carreira adote uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade, conforme previsto no Artigo 461, § 3º da CLT. Válido, portanto, o Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista nos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT. (IUJ - 0000109-02.2015.5.06.0000, Redatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, Data de Julgamento: 04/08/2015, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 20/08/2015)

Por tudo exposto e não apontando a reclamada fatores impeditivos a obstacular a promoção, faz jus o reclamante às progressões horizontais decorrentes do critério da antiguidade, a cada dois anos."

SEGUNDA TURMA:

PROCESSO Nº TRT- 0001536-22.2015.5.06.0004 (RO)

Relator: Des. Ivanildo da Cunha Andrade

"Inicialmente, destaca-se que não se trata, na hipótese, de pedido de enquadramento ou reclassificação em cargo ou carreira distinta daquela para o qual o empregado foi admitido após concurso, o que violaria o artigo 37, inciso XIII, da Constituição Federal. Na verdade, busca o autor o reconhecimento do direito às diferenças salariais decorrentes da progressão funcional assegurada pelo Plano de Cargos e Salários da empresa, que prevê promoções por antiguidade e merecimento.

Relativamente às promoções por mérito, observa-se que se sujeitam a requisitos subjetivos, a critério da empregadora, em avaliações periódicas, não sendo possível aplicá-la, por não caber ao Poder Judiciário aferi-los.

No que tange às promoções por antiguidade, consta do manual de cargos e salários (id b140da3 - fl. 426): "o empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado, conseqüentemente, esteja recebendo o incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos".

Na hipótese, conjugam-se todos os requisitos necessários à promoção do autor por antiguidade, na forma deferida, sendo certo que não foram trazidos ao feito quaisquer fatos impeditivos desse direito, previstos no Manual de Cargos e Salários da empresa.

As ementas a seguir reforçam o entendimento:

DIFERENÇA SALARIAL - PROMOÇÃO FUNCIONAL PREVISTA EM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - VALIDADE - Enquanto não houver revogação expressa do direito à promoção funcional previsto em Plano de Cargos e Salários do empregador e ratificado em Acordo Coletivo de Trabalho, deve a empresa reclamada pagar ao empregado as diferenças salariais decorrentes das citadas promoções, inclusive com os reflexos sobre os demais consectários trabalhistas, obedecido o período não abrangido pela prescrição quinquenal. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente. (TRT 11ª R. - RO 04969/2007-006-11-00 - Rel. Jorge Álvaro Marques Guedes - DJe 25.11.2009 - p. 10)

PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE - EMPRESA PÚBLICA - CRITÉRIOS PREVISTOS EM PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS - CABIMENTO - Impõe-se a manutenção do julgado que deferiu o pedido de diferenças salariais decorrentes da promoção por antiguidade porque existente no PCCS cláusula imperativa à sua efetiva concessão, a qual prevê a implementação pelo empregado de apenas dois requisitos: o lapso temporal de três anos e o efetivo exercício. Nesse contexto, a regra inserta no PCCS traz consigo uma limitação à vontade da empregadora, porquanto confere ao empregado o direito à promoção por antiguidade após decorrido o prazo de três anos de efetivo exercício contados da última progressão por antiguidade ou da data de admissão. (TRT 12ª R. - RO 01402-2009-036-12-00-2 - 1ª C. - Rel. Jorge Luiz Volpato - DJe 23.11.2009)

[...] PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE. REQUISITO TEMPORAL. TRÊS ANOS. DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. A presente controvérsia já foi dirimida no âmbito desta Corte uniformizadora, por meio da Orientação Jurisprudencial Transitória nº 71, no sentido de que -A deliberação da diretoria da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, prevista no Plano de Carreira, Cargos e Salários como requisito necessário para a concessão de progressão por antiguidade, por se tratar de condição puramente potestativa, não constitui óbice ao deferimento da progressão horizontal por antiguidade aos empregados, quando preenchidas as demais condições dispostas no aludido plano-. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 48400-87.2006.5.04.0005; Julg.: 27/04/2011, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Publ.: DEJT 13/05/2011). - destaquei.

O descumprimento à norma adotada pelo Conselho Deliberativo da própria empresa, como critério objetivo para promoções, no mínimo feriria os princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, já que deixaria os empregados à mercê do livre arbítrio da empresa, ou de seus dirigentes de plantão, como de fato ocorreu com o autor, em prejuízo inclusive financeiro decorrente das omissões da administração."

TERCEIRA TURMA:

PROCESSO Nº TRT- 0000982-14.2016.5.06.0211 (RO)

Relator: Des. Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura:

"Das diferenças salariais decorrentes de promoção horizontal (e pleitos correlatos)

(...)

Inicialmente registro que, na trilha de outros julgamentos também lavrados por esta Relatoria, defendi a tese de impossibilidade do deferimento das progressões postuladas, conseqüentemente, incremento extra e reenquadramento no PCCS/08, por considerar que o PCS/86, vigente até 31.10.2008 - lastro dos pedidos da peça vestibular - ressentia-se de requisito formal (homologação perante o Ministério do Trabalho e Emprego) e substancial (previsão alternada de promoções por merecimento e antigüidade) essenciais para sua validade.

No entanto, na sessão do dia 04.08.15, julgando o Incidente de Uniformização de Jurisprudência de nº 0000109-02.2015.5.06.0000, suscitado nos autos do Processo nº 0000229-83.2013.5.06.0010, resolveu o Plenário desta Corte, por maioria absoluta, pela prevalência da tese jurídica no sentido de considerar devida a promoção do empregado, por antigüidade, prevista no Plano de Cargos e Salários de 1986, uma vez atingida condição exigida - decurso do lapso temporal -, bem como os incrementos extras, independente da homologação do referido plano pelo Ministério do Trabalho e Emprego, entendimento ao qual me curvo por questões de disciplina judiciária.

Assim, e de acordo com o Manual de Cargos e Salários (vide ID- 9a40fe4), seriam possíveis progressões por mérito - baseada nos resultados das avaliações de desempenho dos empregados - e por antigüidade. Referidas progressões seriam realizadas anualmente mediante reserva de 3% da rubrica 'salários' da folha de pagamento, sendo 50% (cinquenta por cento) deste valor para as promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) por antigüidade, considerando-se elegíveis todos os empregados, exceto quanto às promoções por merecimento e àqueles impedidos, consoante condições elencadas. Possível, ainda, o incremento extra, este reservado "à promoção de empregados situados no último estágio salarial", compondo a "TABELA SALARIAL ESPECIAL".

Esta norma, fonte formal do Direito do Trabalho, incorporou-se ao contrato de trabalho, só podendo ser alterada (in pejus) para os empregados admitidos após a sua modificação. Atente a recorrente para o fato de se tratar o PCS de norma regulamentar que, uma vez adotada, obriga a mesma ao seu cumprimento.

À luz do artigo 129, do Direito Civil pátrio, não se pode permitir que empresas obtem os direitos dos seus empregados, previstos em normas regulamentares por elas próprias - de forma voluntária - editadas, divulgadas, e, no caso em apreço, ocasionalmente aplicadas, simplesmente em virtude da não implementação, por estas, de forma mal intencionada.

E não se cogite da exigência para a limitação das despesas com pessoal estabelecida pelo artigo 169, da Constituição Federal. A uma, porque não se aplica às empresas públicas e sociedades de economia mista (§1º, inciso II do referido artigo), não havendo de se falar, no caso em exame, de despesa pública irregular. A duas, porque conta com reserva programada (3% da rubrica 'salários' da folha de pagamento - Manual de Cargos e Salários).

O reclamante, admitido em 01/04/1982 (vide CTPS de ID- f601d74), prestou serviços de forma ininterrupta - à míngua de prova em contrário - revelando-se difícil, para não dizer impossível, que mais de vinte anos depois (considerando como marco inicial o PCS/86 e final o PCCS/08) não tivesse chegado ao último estágio de sua faixa salarial, no mínimo, pelo critério da promoção por antigüidade, conseqüentemente, implementando a condição exigida pela norma empresarial para fazer jus a TABELA ESPECIAL que trata do 'incremento extra'.

Como o enquadramento no novo plano (PCCS 2008) tomou por base o padrão remuneratório do empregado à época da transposição, a pretensão diferenças salariais, como acolhida na sentença de origem, deve ser mantida (diferenças salariais, "observado período contratual não alcançado pela prescrição quinquenal", decorrentes do novo enquadramento, tomando como referência o patamar remuneratório após as promoções horizontais deferidas e respectivos incrementos extras), tendo em vista que à

época de implantação do novo PCCS/2008 o reclamante não estava enquadrado no último estágio de sua classe salarial e, por isso, não foi corretamente enquadrado no step correspondente, conforme regras estabelecidas no plano mencionado.

De todo o modo, a evolução salarial do autor e as tabelas salariais vigentes à época precisam ser observadas - o deferimento se restringe a diferenças- razão pela qual deve ser facultada à empresa ré a exibição (ou complementação), no momento oportuno, dos documentos necessários à liquidação do julgado. E os motivos são vários, dentre os quais destaco:

A existência de normas coletivas contemplando promoções horizontais, inclusive para corrigir distorções de enquadramento; a alegação da ré de se tratar o incremento extra de verba pactuada por estágio salarial, não por percentual, o que pode ser confirmado nos autos (vide, por exemplo, o documento de ID- 9a40fe4 - Pág. 5); além, é claro, da diretriz consagrada no princípio que veda enriquecimento sem causa. Desse modo, deve ser facultada à empresa ré a exibição (ou complementação), no momento oportuno, dos documentos necessários à liquidação do julgado.

Quanto às repercussões - deferidas sobre quinquênios, férias + 1/3, 13ºs salários, horas extras e FGTS -, não merecem reparo. No aspecto, a tese da defesa ficou restrita à insubsistência das mesmas na ausência da verba principal.

Quanto aos argumentos lançados sobre diferenças de quinquênios, que só podem ser compreendidos como decorrentes da repercussão acima mencionada (não houve pedido de diferenças de quinquênios enquanto verba principal, tampouco deferimento), a esta altura processual, apresentam-se como franca inovação, inadmitida no ordenamento pátrio (art. 5º, inciso LV, da CF).

Nada a reformar, portanto."

QUARTA TURMA:

PROCESSO Nº TRT- 0000564-58.2016.5.06.0411 (RO)

Relator: Des. José Luciano Alexo da Silva

"A discussão travada nos autos diz respeito à pretensão de promoções salariais fundamentadas no Plano de Cargos e Salários/1986, instituído pela empresa reclamada, e, por consequência, ao pagamento do incremento extra após o empregado alcançar o último nível, bem como o correto enquadramento no PCCR/2008 com base no novo salário e pagamento de diferenças salariais decorrentes.

Sobre o tema, o Juiz de 1º grau, assim decidiu (id 3a3bec - pág. 2 e 3):

"2.2. PROMOÇÃO INCREMENTO EXTRA E REENQUADRAMENTO NO PCCR DE 2008 POR MERECIMENTO E ANTIGUIDADE

Informa a parte autora que mantém vínculo empregatício com a reclamada desde 1º de outubro de 1988, exercendo atualmente a função de agente comercial I, classe 04, estágio G, com salário base em março de 2016 no valor de R\$ 1.710,36.

O Plano de Cargos e Salários da demandada prevê a promoção com estrutura vertical e horizontal, denominada respectivamente de classes e estágios. As promoções se dão por merecimento e antiguidade.

Na promoção mérito deveriam ser efetuadas avaliações periódicas. Todos os empregados deveriam concorrer à promoção por mérito, salvo impedimento, que não seria o caso do autor. Durante o ano o empregado apenas poderá ser contemplado com um estágio salarial.

Segundo consta na petição inicial o reclamante deveria ter alcançado "incremento extra" a cada dois anos.

Postula o reclamante promoção na modalidade "incremento extra" e novo reenquadramento no PCCR de 2008.

Na defesa são rechaçados os pleitos requeridos, à medida que o autor não informa a norma garantidora de direito subjetivo postulado, se pretende ver assegurado o direito à promoção por merecimento ou antiguidade, os critérios necessários e as datas das promoções.

O Plano de Cargos e Salários, no item IV, referente à promoção salarial estabelece as modalidades merecimento e antiguidade, fixando que em relação ao mérito o empregado, para ser contemplado, precisa ser submetido ao procedimento de avaliação de desempenho.

Não indica o manual o momento (data ou época) e os requisitos necessários à promoção. Assim, torna-se impossível saber acerca do atendimento dos requisitos.

O simples decurso de prazo razoável não pode levar o julgador a reconhecer o direito à promoção, mais ainda quando não se tem a noção das finanças e das despesas com pessoal por parte da reclamada.

Entendendo a categoria profissional do reclamante que o procedimento da reclamada é lesivo aos seus interesses, deve buscar junto ao órgão de classe a adoção das medidas necessárias à implementação dos critérios de promoção, e não utilizar a via individual. O interesse é de toda a categoria.

No mesmo sentido a jurisprudência infra transcrita:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PROMOÇÃO HORIZONTAL - AUSÊNCIA DE OBRIGATORIEDADE - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. 1. Verificando-se que o Plano de Cargos e Salários da reclamada apenas estabelece o modo (merecimento ou antiguidade) em que a promoção salarial horizontal pode ocorrer, nada aludindo acerca do momento (data ou época) e sob que critérios objetivos deveria acontecer, deixando tais aspectos no campo da discricionariedade da empresa, não há como se deferir, através de demanda judicial individual, as diferenças salariais postuladas pelo reclamante, porquanto inexistente a obrigação da empresa de implementar essa progressão salarial. 2. Recurso ordinário desprovido." *Proc. TRT 6ª Região - 1695-2008-020-06-00-4, Rel. Pedro Paulo Pereira Nóbrega, publicado no DJU em 1.10.09.*

O pedido do autor de alcançar promoção afronta os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, isonomia e razoabilidade. Julgo improcedentes os pedidos de promoção na modalidade "incremento extra" e novo reenquadramento no PCCR de 2008, bem assim de diferenças salariais com reflexos.

Improcede, também, o pedido de honorários advocatícios."

Inicialmente, cumpre registrar que em relação à validade do Plano de Cargos instituído pela ré, este TRT6 julgou o Incidente de Uniformização de Jurisprudência de nº 0000109-02.2015.5.06.0000, suscitado nos autos do Processo nº 0000229-83.2013.5.06.0010, resolveu o Plenário desta Corte, por maioria, pela prevalência da tese jurídica para considerar válido o antigo Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

No PCS instituído pela COMPESA estão estabelecidos diversos critérios de promoção (por mérito por avaliação de desempenho e por antiguidade, a cada 2 anos). A referida norma interna incorpora-se ao contrato de trabalho, só podendo ser alterada in pejus para os empregados admitidos após a modificação.

A norma empresarial, vigente à época da admissão do autor (02.10.88), deve ser aplicada em seu favor, o que não foi observado pela reclamada.

Como se verifica dos autos, a estagnação nos estágios e níveis salariais ao longo do curso do contrato, desrespeitando a fórmula prevista em normativo interno que passou a regular as relações contratuais, causou evidente prejuízo ao reclamante.

Está previsto na referida norma interna que a COMPESA reservará anualmente uma verba que será obrigatoriamente dividida em partes iguais, metade para pagamento das progressões horizontais por merecimento e a outra metade, para as derivadas do critério da antiguidade.

Por sua vez, não fez prova a COMPESA que os recursos financeiros não comportavam o deferimento da progressão salarial pleiteada, ônus que lhe competia, uma vez que este é um dos critérios exigidos para a concessão.

Outrossim, não há como classificar em ato discricionário o instituto da promoção, uma vez que existe norma interna da empresa (o Plano de Cargos e Salários) que rege a matéria, o que impõe à ré a sua observância, não cabendo ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto não se trata de ato discricionário. .

Em acréscimo, oportuno salientar que o fato de terem sido firmados Acordos Coletivos de Trabalho com o sindicato dos empregados não se constitui em óbice ao direito às promoções horizontais em questão, as quais têm por fundamento o Plano de Cargos e Salários da própria reclamada, podendo ser pleiteadas, pois, individualmente.

Não demonstrado, portanto, pela ré, fato impeditivo à concessão da progressão salarial horizontal ao nível perseguido pelo obreiro, em face da antiguidade - ônus que lhe cabia, a teor do artigo 818 da CLT - devem ser reputadas implementadas as condições necessárias para o atendimento do pleito perseguido."

Como se verifica dos julgamentos proferidos pelas Turmas deste Regional, há decisões atuais e conflitantes sobre o mesmo tema, objeto do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, razão pela qual deve haver a uniformização da jurisprudência interna deste Egrégio Sexto Regional, nos termos do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º, do art. 896 da CLT (alterada pela Lei nº 13.015/2014).

Feito o registro sobre a admissibilidade do presente IUJ, passo a me pronunciar sobre as teses jurídicas a ele pertinentes, em especial quanto aos aspectos relacionados à dotação orçamentária e ao critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, que não foram objeto de análise no julgamento do IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000.

Para melhor análise da matéria, transcrevo o trecho do PCS/1986 que versa sobre a progressão horizontal por antiguidade, *in verbis*:

"A promoção salarial constitui o progresso do empregado no sentido horizontal da tabela salarial, tendo em vista que o mesmo poderá evoluir para o(s) estágio(s) salarial(ais) seguinte(s) dentro da classe salarial correspondente a seu cargo.

A promoção salarial da COMPESA será por mérito e por antiguidade.

(...)

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica 'salários' da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade.

O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos"

(Grifei)

Da transcrição acima, constata-se que, para a concessão da progressão horizontal por antiguidade, foi fixado um único requisito, qual seja, o interstício de 2 (dois) anos de trabalho.

Quanto à dotação orçamentária, trata-se de obrigação - e não de faculdade - da COMPESA a reserva de verba equivalente a 1,5% da rubrica "salários", destinada à efetivação das sobreditas progressões, sob pena de condicioná-las ao puro arbítrio da empresa, configurando-se condição puramente potestativa, a qual não é admitida pelo Direito, a teor do artigo 122 do Código Civil.

Com efeito, as regras do PCS, que contêm imposições objetivas de sistema de progressão por antiguidade, incorporam-se ao contrato de trabalho, impondo à empregadora a obrigação de providenciar dotação orçamentária para o seu cumprimento.

Nessa trilha, colaciono recentes precedentes do C. TST, os quais, apesar de envolverem empresas diversas, tratam da mesma questão de fundo:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. AUSÊNCIA DE DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. INEXIGIBILIDADE. CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA. 1 - O recurso de revista foi interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014 e atende aos requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - Está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista por provável violação do art. 129 do Código Civil. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECLAMANTE. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. AUSÊNCIA DE DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. INEXIGIBILIDADE. CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA. 1 - O recurso de revista foi interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014 e atende aos requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - Com efeito, a jurisprudência desta Corte vem se posicionando no sentido de que se o empregado cumpriu o requisito temporal contido no Plano de Cargos e Salários da empresa, faz jus ao recebimento da promoção por antiguidade. 3 - A circunstância de a norma empresarial vincular a concessão das promoções por antiguidade à condição alheia a alçada do trabalhador, não afasta o comprometimento assumido pela empresa-reclamada, por mera liberalidade, de proporcionar ao empregado uma evolução funcional e salarial, partindo de critério meramente objetivo - cumprimento de pressuposto temporal. 4 - Desse modo, preenchido o requisito temporal, o empregado faz jus à progressão horizontal por antiguidade, não se admitindo a concessão vinculada a prévia dotação orçamentária, por se tratar de condição puramente potestativa, eivada, portanto, de ilicitude. Julgados desta Sexta Turma. 5 - Recurso de revista a que se dá provimento. (RR - 898-30.2015.5.10.0019 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 02/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. Cinge-se a controvérsia sobre a possibilidade de limitação da concessão de progressão horizontal por antiguidade às disposições constantes do Plano de Cargos e Salários, especialmente no que se refere à disponibilidade financeira da Empresa. Ante a possível contrariedade à Orientação Jurisprudencial Transitória 71, da SBDI-1 do TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II. RECURSO DE REVISTA. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL TRANSITÓRIA 71 DA SBDI-1/TST. Discute-se o direito às

promoções por antiguidade na hipótese em que o empregado tem o pleito obstado em face da indisponibilidade orçamentária da empresa. O TRT pontuou que o Plano de Cargos e Salários da empresa não estabelece a obrigatoriedade da concessão de promoções por antiguidade a cada dois anos. Concluiu, portanto, que referidas promoções serão concedidas de acordo com as verbas definidas pela Diretoria e com a disponibilidade financeira da empresa. Na esteira da jurisprudência desta Corte, a limitação orçamentária não constitui óbice ao deferimento das promoções por antiguidade, se atendido o requisito temporal. Esse entendimento decorre da circunstância de que, prevista em norma interna da empresa, a promoção por antiguidade se incorpora ao contrato de trabalho do empregado. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1917-55.2010.5.04.0232, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 26/04/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017)

I - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. FUNDAÇÃO CASA. PCCS/2006. PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO. Demonstrada possível violação do art. 461, § 3º, da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. FUNDAÇÃO CASA. PCCS/2006. PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO.** 1. A jurisprudência desta Corte tem entendido que o procedimento adotado pela reclamada, consoante à restrição do critério de progressão funcional apenas à categoria "merecimento" não observa o disposto no art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, ao qual se sujeita a reclamada. 2. Preenchido o requisito temporal, os empregados públicos fazem jus à progressão horizontal por antiguidade, não se admitindo a concessão vinculada a prévia dotação orçamentária, por se tratar de condição puramente potestativa, eivada, pois, de ilicitude. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1001139-85.2015.5.02.0608, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.105/2015 - DESCABIMENTO. 1. PRESCRIÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES ESTABELECIDAS NO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. Nos termos da Súmula 452/TST, "tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês". Incide o óbice do art. 896, § 7º, da CLT. 2. **PROGRESSÕES POR ANTIGUIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS.** A promoção por antiguidade, ao contrário da promoção por merecimento, tem caráter objetivo e independe de preenchimento de outros requisitos, que não o temporal. Entendimento em sentido contrário implicaria o total esvaziamento do conteúdo do Programa de Progressão Funcional estabelecido pela Resolução da Diretoria nº 12/86, a cujo cumprimento se obrigou espontaneamente a reclamada. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 1384-75.2014.5.06.0014, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 22/02/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/03/2017)

AGRAVO. CEDAE. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. INEXIGIBILIDADE. PROVIMENTO. Ante o equívoco no exame do agravo de instrumento, dá-se provimento ao agravo. Agravo a que se dá provimento. **AGRAVO DE INSTRUMENTO. CEDAE. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. INEXIGIBILIDADE. PROVIMENTO.** Ante possível violação do artigo 122 do Código Civil, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. **RECURSO DE REVISTA. CEDAE. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA. INEXIGIBILIDADE. PROVIMENTO.** No que tange à progressão pelo critério antiguidade, esta colenda Corte Superior firmou entendimento de que, uma vez preenchido o requisito temporal de dois anos no exercício do cargo ou função pelo empregado, é desnecessária a existência de prévia dotação orçamentária para a concessão da vantagem, em face do caráter objetivo da promoção, que se pauta, justamente, no transcurso do tempo. Precedentes envolvendo a reclamada. No caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu que não havia direito adquirido à percepção das promoções por antiguidade, pois o requisito da prévia existência de dotação

orçamentária para sua concessão não fora preenchido. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 1426-74.2012.5.01.0066 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 23/11/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2016)

(Grifei)

Conclui-se, assim, que a alegação de ausência de dotação orçamentária não constitui óbice ao deferimento da progressão, quando satisfeito o requisito temporal. Atingido o lapso temporal de 2 (dois) anos, o empregado possui efetivamente o direito à progressão por antiguidade.

Registro, por oportuno, não se tratar de invasão do Poder Judiciário na esfera discricionária da COMPESA, mas de determinação de que a empresa cumpra as disposições contratuais por ela própria estatuídas.

Importante salientar, ainda, que o PCS em questão não estabelece critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, assegurando, conforme destacado acima, o "direito à promoção por antiguidade" pela observância de um único requisito: o temporal.

Com tais considerações, voto pela prevalência da tese jurídica de que o único requisito exigível à concessão da progressão horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS/1986, é o decurso do lapso temporal de 2 (dois) anos, não podendo ser obstada por ausência de comprovação de dotação orçamentária ou por ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade.

ACORDAM os Membros Integrantes do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, **por maioria, pela prevalência da tese jurídica de que o único requisito exigível à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS/1986, é o decurso do lapso temporal de 2 (dois) anos, não podendo ser obstada por ausência de comprovação de dotação orçamentária ou por ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade;** vencidos os Excelentíssimos Desembargadores Relatora e Vice-Presidente Valdir José Silva de Carvalho que votavam no sentido de declarar a invalidade do Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, de 30.10.1986, com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 24/90, de 21.11.1990, e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01.03.1991,

por não atender ao requisito estampado no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, para fins de promoção horizontal.

Recife, 27 de junho de 2017.

ANDRÉ GENN DE ASSUNÇÃO BARROS
Desembargador Redator

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária, realizada em 27 de junho de 2017, na sala de sessão do Tribunal Pleno, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador Presidente IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES, com a presença de Suas Excelências os Desembargadores Maria do Socorro Silva Emerenciano (Relatora), André Genn de Assunção Barros Ivanildo da Cunha Andrade, Virgínia Malta Canavarro, Vice-Presidente Valdir José Silva de Carvalho, Corregedora Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Nise Pedroso Lins de Sousa, Fábio André de Farias, Paulo Alcântara, Maria das Graças de Arruda França e José Luciano Alexo da Silva, e o Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da Sexta Região, Dr. José Laízio Pinto Júnior, **resolveu o Tribunal Pleno, por maioria, pela prevalência da tese jurídica de que o único requisito exigível à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS/1986, é o decurso do lapso temporal de 2 (dois) anos, não podendo ser obstada por ausência de comprovação de dotação orçamentária ou por ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade;** vencidos os Excelentíssimos Desembargadores Relatora e Vice-Presidente Valdir José Silva de Carvalho que votavam no sentido de declarar a invalidade do Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, de 30.10.1986, com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 24/90, de 21.11.1990, e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01.03.1991, por não atender ao requisito estampado no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, para fins de promoção horizontal.

Acórdão pelo Excelentíssimo Desembargador André Genn de Assunção Barros.

Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Desembargadores Eneida Melo Correia de Araújo, por se encontrar participando da 13ª Reunião do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho - COLEOUV, em Curitiba-PR; Gisane Barbosa de Araújo, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura e Eduardo Pugliesi, em razão de férias; e Valéria Gondim Sampaio, por motivo de doença.

Ausente, ocasional e justificadamente, o Excelentíssimo Desembargador Sergio Torres Teixeira.

NYÉDJA MENEZES SOARES DE AZEVÊDO
Secretária do Tribunal Pleno

VOTOS

Voto do(a) Des(a). MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO / Desembargadora Maria do Socorro Silva Emerenciano

PROC. TRT - (IUI) 0000074-71.2017.5.06.0000.

VOTO DA DESEMBARGADORA MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO

Vistos, etc.

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado nos autos do Processo nº. TRT-RO nº 0000437-91.2014.5.06.0411, entre partes JURANDIR JOSE PEREIRA (RECLAMANTE) e COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO (RECLAMADA), com fundamento no que dispõe os §§ 4º e 5º, do art. 896 da CLT (redação alterada pela Lei nº 13.015/2014).

O presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência foi instaurado com o objetivo de uniformizar questões relacionadas aos critérios para promoção horizontal por antiguidade dos empregados da COMPESA, notadamente quanto às questões jurídicas correlatas a:

"1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986?

2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada:

a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária?

b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade?

3. A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?".

Pois bem.

Inicialmente, registro que referidas questões já foram analisadas em diversos processos em que funcionei como relatora, a exemplo dos processos PROC. nº 0000437-91.2014.5.06.0411 (RO), que deu origem ao incidente, e ainda em outros feitos, como PROC. nº 0000564-44.2016.5.06.035; PROC. nº 0010366-48.2013.5.06.0003, dentre outros.

Nos referidos julgados, adotei entendimento de que a promoção horizontal por antiguidade está a depender não apenas do aspecto objetivo, ou seja, do tempo de serviço, mas também da existência de dotação orçamentária.

Embora no Plano de Cargos e Salários da COMPESA - PCS/1986, contenha previsão de promoção salarial de seus empregados, de forma alternada, por merecimento e antiguidade, no referido plano é disciplinada, apenas, a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo omissa quanto à promoção por antiguidade, restando evidente sua eficácia limitada, não sendo autoaplicável.

A norma interna empresarial tem a seguinte redação (fl. 157 a 168 PDF modo crescente):

"A promoção salarial constitui o progresso do empregado no sentido horizontal da tabela salarial, tendo em vista que o mesmo poderá evoluir para o(s) estágio (s) salarial (ais) seguinte (s) dentro da classe salarial correspondente ao cargo.

A promoção salarial da COMPESA será por mérito e por antiguidade.

O mérito de cada empregado para efeito de promoção salarial será aferido mediante média aritmética dos resultados das avaliações de desempenho realizadas no período considerado.

(...)

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica 'salário' da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade".

Da análise do Plano de Cargos e Salários -PCS/86 (fl. 157 a 168 PDF modo crescente), observa-se que sequer há imposição do momento de início da efetivação da promoção por antiguidade, sendo forçoso concluir que a referida promoção não está condicionada tão somente ao tempo de serviço, não sendo a mesma automática e, sim, condicionada também à prévia previsão orçamentária.

Depreende-se ainda do PCS que a efetivação da promoção possui limitação de ordem financeira, qual seja, "3% (três por cento) do valor da rubrica 'salários' da folha de pagamento", sendo reservado e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade", não havendo comprovação de que esse aporte de recursos será suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfaçam o critério objetivo, o que criaria uma situação de desigualdade entre os empregados.

Por outro lado, ainda que a exigência do requisito formal, qual seja, a existência de plano de cargos e salários homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tenha sido superado após o julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência de nº 0000109-02.2015.5.06.0000, por meio do qual o Pleno deste Sexto Regional, por maioria absoluta, resolveu pela prevalência da tese jurídica de que é válido o Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação, há ainda o requisito substancial que não foi atendido, qual seja, a ausência da fixação de critérios e regras específicas para a concessão da vantagem, o que consiste em vício intransponível.

Assim, em que pese a validade do PCS/1986, possui o mesmo eficácia limitada, não sendo autoaplicável quanto à promoção salarial por antiguidade, posto que não foram estabelecidos critérios e regras específicas para a concessão da vantagem, pelo que não há como concluir que os empregados da COMPESA tenha direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal. Também não há comprovação de que a previsão de orçamento será suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfaçam o critério objetivo (tempo de serviço).

Em suma, o PCS/1986 não estabelece critérios para a promoção por antiguidade, salvo em relação à dotação orçamentária e nada mais diz sobre a matéria, salvo que há alternância entre promoções por merecimento e antiguidade.

Registro, outrossim, que inexistente notícia nos autos de que algum empregado tenha recebido promoção da reclamada, nesses anos, quer por mérito ou antiguidade, mas

apenas aquelas acordadas em várias normas coletivas como um meio alternativo de progressão funcional, que não levaram em conta antiguidade ou merecimento, não sendo o caso de preterição de algum trabalhador.

Sobre a questão em análise, cito trecho do recurso ordinário abaixo transcrito, cujo Relator foi o Desembargador Pedro Paulo Pereira Nóbrega; 3ª Turma (PROC. Nº TRT - 01695-2008-020-06-00-4):

"Analisando o Manual de Cargos e Salários anexado aos autos às fls. 198/224, verifico que seu item IV, referente à promoção salarial, estabelece que essa progressão deve observar os requisitos de merecimento e antiguidade, fazendo menção que, quanto ao mérito, o empregado, para ser contemplado, deve preencher alguns requisitos aferidos mediante avaliação de desempenho.

Ocorre que esse documento apenas se reportou ao modo (merecimento ou antiguidade) em que essa progressão se daria, nada aludindo acerca do momento (data ou época) e sob que critérios objetivos deveria ocorrer, deixando tais aspectos no campo da discricionariedade da empresa, sendo certo ainda, ante a ausência desses parâmetros, que não se tem como enquadrar o reclamante como beneficiário de quaisquer dessas espécies de promoções, pois, não se sabe, ao certo, se ele preencheu ou não requisitos necessários para tal desiderato.

Com efeito, não se pode concluir, de imediato, que somente em face do tempo de serviço do autor, ele tivesse direito subjetivo a galgar o último estágio de sua faixa salarial sem haver a observância de procedimentos próprios previstos em disposições internas da empresa, tais como, despesa de pessoal, critérios objetivos na avaliação dos seus empregados, o tempo de serviço no nível e na companhia e os critérios de desempate".

Nesse contexto, voto, pois, no sentido de que já respondidos os questionamentos que deram origem à presente uniformização de jurisprudência, como: "1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986? 2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada: a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária? b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade? 3. A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?", vez que, apesar da validade do PCS/1986 (declarada no IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000), possui o mesmo eficácia limitada, não sendo autoaplicável, pois não estabelece critérios e periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, não havendo como se

concluir que os empregados tenha direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido apenas o requisito temporal, pois referida promoção não depende apenas do aspecto objetivo (tempo de serviço), mas também da existência de dotação orçamentária, sendo certo que há obstáculo à concessão da vantagem em razão da não comprovação de que a previsão de orçamento constante do plano seja suficiente para a concessão da promoção a todos os funcionários que satisfaçam o critério objetivo (tempo de serviço).

É o meu voto.

Voto do(a) Des(a). IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES / Desembargador Ivan de Souza Valença Alves

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência no qual se discute os critérios e a periodicidade para a concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, de conformidade com o Plano de Cargos e Salários de 1986.

A validade do Plano de Cargos e Salários de 1986 foi decidida por este Regional ao julgar o IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000. Na ocasião, foi firmada a tese jurídica no sentido de que a falta de homologação do referido instrumento não constitui impedimento para o reconhecimento da equiparação dos empregados da COMPESA.

Analisando o referido instrumento, que versa sobre a progressão horizontal por antiguidade, concluo que apenas um requisito foi estabelecido para a concessão da progressão- o tempo de trabalho correspondente a dois anos.

Nesse sentido, o seguinte aresto da Corte Superior Trabalhista, inclusive envolvendo a COMPESA, textual:

"RECURSO DE REVISTA - EMPREGADO DA COMPESA - PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - AUSÊNCIA DE OBSERVÂNCIA DO REQUISITO MATERIAL DA ALTERNÂNCIA (MERCIMENTO E ANTIGUIDADE) - NÃO CONFIGURAÇÃO DE FATO IMPEDITIVO AO PEDIDO - VALIDADE. A elaboração de Plano de Cargos e Salários é faculdade do empregador, porém, uma vez implementado, o referido plano integra os contratos de trabalho dos empregados e sujeita a empresa que o implantou a observá-lo. Assim, a norma empresarial estabelecida - Plano de Cargos e Salários - vincula o empregador e adere aos contratos existentes na data da sua

promulgação, não mais podendo ser ignorada, por se tratar de direito já incluído no patrimônio do trabalhador. No caso, a reclamada elaborou seu Plano de Cargos e Salários, não podendo furtar-se de cumpri-lo. A ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assim como a não observância do requisito substancial da alternância entre antiguidade e merecimento não conduzem à ineficácia da tabela de cargos e salários, nem afasta o direito dos empregados em ver corretamente implementadas pela empresa as condições de enquadramento e promoções por ela estabelecidas. A exigência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho e os requisitos para sua validade são fatos impeditivos do direito à equiparação salarial, por força do disposto no § 2º do art. 461 da CLT, mas não isentam a empresa de cumprir as obrigações por ela assumidas, relativas ao correto enquadramento de seus empregados nas tabelas de cargos e salários, e às correspondentes promoções. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 1015-82.2012.5.06.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 3.6.2016)."

Com tais considerações, voto pela prevalência da tese jurídica de que o único requisito exigível à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, de acordo com o Plano de Cargos e Salários de 1986 é o decurso de 2 (dois) anos, independentemente de comprovação de dotação orçamentária ou por ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade.

Voto do(a) Des(a). IVANILDO DA CUNHA ANDRADE / Desembargador Ivanildo da Cunha Andrade

IUJ 0000074-71.2017.5.06.0000

Discutem-se neste incidente de uniformização de jurisprudência critérios para promoção horizontal por antiguidade previstos no PCS/86 da COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO - COMPESA, notadamente em relação às seguintes questões jurídicas : "1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986? 2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada: a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária? b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade? 3. A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?"

Observo constar do capítulo IV do plano de cargos anterior da COMPESA, alusivo à promoção, que:

"A promoção salarial constitui o progresso do empregado no sentido horizontal da tabela salarial, tendo em vista que o mesmo poderá evoluir para o(s) estágio(s) salarial(ais) seguinte(s) dentro da classe salarial correspondente a seu cargo.

A promoção salarial da COMPESA será por mérito e por antiguidade.

(...)

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica 'salários' da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade.

O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos" (destaquei)

Tem-se, destarte, que assistia aos empregados da reclamada em geral o direito de serem promovidos por antiguidade a cada biênio durante a vigência do PCS 1986.

A norma supracitada, como é cediço, aderiu aos contratos de trabalho (artigo 468 da CLT), não havendo qualquer justificativa plausível para a omissão levada a efeito (por anos a fio), mormente levando-se em conta a reserva anual, para tal fim, de 1,5% (50% de 3%) do valor da rubrica "salários" das folhas de pagamento.

Aliás, estabelece o artigo 122 do CC que "entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes" (destaquei).

É exatamente para evitar esse tipo de inércia que se estabelece um plano de cargos, regulamentando os procedimentos tocantes ao quadro de pessoal, inclusive quanto à vedação de privilégios ou acréscimos indevidos de despesas públicas, ex vi do artigo 37, caput, da CF, prescrevendo o artigo 173, §1º, II, do mesmo diploma a sujeição das sociedades de economia mista ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas.

Ressalto que a promoção por antiguidade não se incluía, em absoluto, na esfera do poder discricionário da estatal/ex-empregadora. Seu único requisito, de natureza objetiva, era o decurso do tempo, donde se extrai a omissão patronal no cumprimento da norma interna que estabeleceu,

inclusive com previsão clara e expressa de verba específica anual para tal desiderato, como já dito alhures.

Desconsideradas as condições implementadas pela norma interna, apenas houve promoções por força de acordos coletivos, anos após. Não se pode concluir, todavia, que tais promoções são excludentes daquelas perseguidas, seja porque esses mesmos acordos fazem referência ao plano de cargos anterior, seja porque as normas coletivas em questão não sanaram, por inteiro, o problema. Idêntico raciocínio aplica-se à denominada curva da maturidade, não sendo demais ressaltar que o pedido formulado nestas ações é de diferenças salariais.

Ressalto, por outro lado, que o item I, da Súmula 6, do TST apenas visa a impedir a criação irregular de plano de cargos e salários no desiderato de obstar pleitos judiciais de equiparação salarial, o que não guarda relação com a obrigatoriedade de a empresa observar a sua própria norma interna. Não há de se falar, portanto, em ausência de homologação dessa norma pelo Ministério do Trabalho, conforme pacificado pelo Pleno desta Corte no Incidente de Uniformização de Jurisprudência de nº. 0000109-02.2015.5.06.0000.

Ex positis, voto pela prevalência da tese jurídica que assegura o direito à promoção horizontal, por antiguidade, previsto no PCS/86 da COMPESA, a cada dois anos, sem conteúdo discricionário e necessidade de comprovação de dotação orçamentária ou adoção de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade.

Voto do(a) Des(a). JOSE LUCIANO ALEXO DA SILVA / Desembargador José Luciano Alexo da Silva

Processo nº 0000074-71.2017.5.06.0000 (IUJ)

Voto do Des. José Luciano Alexo da Silva

Versa o presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência acerca dos critérios para promoção horizontal por antiguidade do PCS/1986 da COMPESA, com vistas a dirimir as controvérsias atinentes aos seguintes aspectos correlatos: "1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986?; 2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada: a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária?; b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade?; 3. A

interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?".

Constatada a reiteração de processos com decisões conflitantes acerca da questão jurídica dentre as Turmas deste Regional, com risco à isonomia e à segurança jurídica, cabível a instauração do presente incidente de uniformização de jurisprudência (art. 896, §3º, CLT c/c art. 976 do CPC/2015).

À análise.

Inicialmente, cumpre ressaltar que, por meio do julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0000109-02.2015.5.06.0000, restou superada, no âmbito deste Regional, a controvérsia acerca da validade do Plano de Cargos e Salários da COMPESA, a despeito da ausência de homologação pelo MTE. Confira-se:

PROMOÇÕES HORIZONTAIS POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INCREMENTO EXTRA. VALIDADE INDEPENDENTE DE HOMOLOGAÇÃO. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, e atingida a condição exigida - decurso do lapso temporal -, impõe-se à Administração a realização do ato. Não é lícito ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto vinculado ao dispositivo legal que prevê o instituto, em obediência aos princípios norteadores insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição da República. Ressalte-se que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Empregados. A homologação administrativa para a validade do plano de carreira de Empresa da Administração Pública Indireta deve ser interpretada como elemento que objetiva a aplicação do princípio da isonomia previsto na Constituição da República. Como leciona Maurício Godinho Delgado, esse requisito meramente formal é anacrônico, pois o que a lei exige é que o quadro de carreira adote uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade, conforme previsto no Artigo 461, § 3º da CLT. Válido, portanto, o Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista nos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT. (IUI - 0000109-02.2015.5.06.0000, Redatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, Data de Julgamento: 04/08/2015, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 20/08/2015)

Ora, por meio do estabelecimento de quadro de carreira, o empregador, ao passo que se previne contra pedidos de equiparação salarial, obriga-se a observar a regulamentação

interna para a organização dos cargos e remunerações de seus empregados, desde que respeitados, alternadamente, os critérios de promoção por antiguidade e merecimento, nos termos do art. 461, §2º e 3º da CLT.

Noutro giro, convém ressaltar que o PCS, por ostentar a qualidade de norma interna, unilateralmente imposta, incorpora-se aos contratos empregatícios alcançados por sua vigência e, quanto a estes, torna-se insuscetível de alteração in pejus.

Assim, compete ao Judiciário assegurar o cumprimento das disposições relativas à progressão salarial horizontal, por antiguidade, previstas no PCS/1986 ("IV - Promoção Salarial"), nos seguintes termos:

"A promoção salarial constitui o progresso do empregado no sentido horizontal da tabela salarial, tendo em vista que o mesmo poderá evoluir para o(s) estágio(s) salarial(ais) seguinte(s) dentro da classe salarial correspondente a seu cargo.

A promoção salarial da COMPESA será por mérito e por antiguidade. (...)

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica "salários" da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinqüenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinqüenta por cento) às promoções por antiguidade.

Todos os empregados concorrem anualmente à promoção por mérito, exceto aqueles que estejam impedidos de serem promovidos conforme se verá adiante.

Não terão direito à promoção salarial os empregados que:

- tenham menos de um ano na empresa à data da aplicação das promoções
- no caso de promoção por mérito, tiverem média inferior a 60% (sessenta por cento) dos pontos possíveis nas avaliações de desempenho consideradas;
- tenham pena disciplinar não prescrita à época da aplicação das promoções;
- estejam com contrato de trabalho suspenso no período considerado.

Excetua-se os casos de empregados cedidos a outros órgão da administração pública direta ou indireta, para exercer cargo de direção

- estejam respondendo a inquérito administrativo na ocasião;
- tenham sido promovidos funcionalmente há menos de um ano da data da aplicação das promoções;
- tenham gozado licença pelo INPS (tratamento de saúde) por mais de 60% (sessenta por cento) do período abrangido pela avaliação de desempenho considerada para efeito das promoções. A licença devida a acidente do trabalho não é fator restritivo à promoção salarial caso se disponha de tempo de trabalho do empregado que permita uma avaliação (mínimo de 3 meses) ou haja avaliação favorável no período considerado.
- estejam situados no último estágio salarial de sua classe.

Para esses empregados, se fizerem jus à promoção salarial, serão aplicados os seguintes critérios:

(...)

Para ocupantes de cargos de final de carreira e de cargos isolados, que não tenham progresso possível mediante recrutamento interno preferencial, será aplicado o incremento.

(...)

O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos." (destaques acrescidos)

Infere-se da literalidade das normas acima transcritas que aos empregados da COMPESA foi garantida a reserva anual de verba destinada ao pagamento, em iguais proporções, das progressões horizontais por merecimento e por antiguidade, bem como o direito à promoção por tempo de serviço a cada dois anos.

A previsão da "manutenção" do direito à promoção dentro do lapso bienal aos empregados nos últimos estágios salariais pressupõe, por ilação lógica, que o benefício já era garantido aos que ainda progrediam dentro da carreira/cargo isolado.

Percebe-se, portanto, que a promoção por antiguidade tem como pressuposto positivo, exclusivamente, o critério temporal, objetivamente fixado nas normas internas da empresa, de sorte que não há qualquer discricionariedade administrativa a tolher o controle do Poder Judiciário, no aspecto.

Oportuno salientar que os Acordos Coletivos de Trabalho que prevêm outros critérios de promoção distintos daqueles constantes do PCS não desobrigam a empresa quanto ao cumprimento das cláusulas incorporadas aos contratos de trabalho, senão caminham paralelamente, como uma vantagem negociada por meio da autocomposição.

Destarte, desde que o empregado logre comprovar o fato constitutivo do seu direito ("decorso do tempo"), nos termos do art. 818 da CLT, a promoção por antiguidade apenas pode ser elidida por prova nos autos, sob incumbência da COMPESA, de que concorre, na hipótese, algum fato obstativo do direito obreiro (incorrer o empregado em alguma das causas impeditivas da promoção previstas no PCS, por exemplo).

Ademais, haja vista que a ninguém é dado valer-se da própria torpeza, não é oponível ao direito obreiro à promoção por antiguidade a alegação de insuficiência orçamentária, que se torna insustentável diante do descumprimento do dever de reservar parcela do orçamento para o pagamento das despesas advindas da progressão horizontal, nem a tese da inobservância da alternância dos critérios de antiguidade e mérito, que decorre de imposição em norma heterônoma estatal (art. 461, §3º da CLT, com redação de 08/11/1952).

Diante do exposto, acompanho a divergência suscitada pela Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, para votar pela prevalência da tese jurídica de que "o critério hábil à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA é o decurso do tempo; a periodicidade, à luz do PCS de 1986, é de dois em dois anos; uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis não pode ser obstada pela ausência de comprovação de dotação orçamentária, nem tampouco, pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade; e ainda, que a interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal".

JOSÉ LUCIANO ALEXO DA SILVA

Desembargador do Trabalho

Voto do(a) Des(a). DIONE NUNES FURTADO DA SILVA / Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva

Voto da Desembargadora DIONE NUNES FURTADO DA SILVA:

Quanto à matéria ora uniformizada, ou seja, o direito à promoção horizontal por antiguidade, prevista no PCS/86, dos empregados da COMPESA admitidos durante sua vigência, quando atingido o requisito temporal, divirjo do voto do Exmo. Desembargador Relator.

Apesar de, anteriormente, haver trilhado entendimento diverso, no sentido de que as promoções por antiguidade da COMPESA não seriam possíveis com base na previsão contida no PCS/1986, ante a ausência de requisito substancial, referente no disciplinamento quanto a essa modalidade de promoção, havendo critérios e periodicidade apenas quanto à promoção por mérito, mudei meu posicionamento, pois o Plano de Cargos e Salários da ré prevê a promoção dos empregados, segundo os critérios de mérito e antiguidade, "mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos", àquele que "tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado" (Id n.º cfc89d9 - pág. 08), donde se conclui que o único requisito para a promoção por antiguidade seria o decurso do prazo de dois anos (considerando a alternância entre antiguidade e merecimento). A empresa estabeleceu livremente tal regramento, o qual aderiu ao contrato de trabalho de seus empregados.

Assim, não há como se negar o direito dos trabalhadores à promoção por antiguidade, de dois em dois anos (a promoção dar-se-ia em anos alternados - um ano antiguidade, no outro merecimento), quando não demonstrado pela ré fato impeditivo à concessão da progressão funcional horizontal ao nível perseguido, em face da antiguidade - ônus que lhe cabe, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, II, do NCPC - acarretando a presunção de que implementadas as condições necessárias para o atendimento do pleito. Trata-se da aplicação da regra prevista no art. 129 do Código Civil, textual:

Art. 129. Reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento.

Ressalte-se ainda, por oportuno, que o próprio Plano de Cargos e Salários estabelece a previsão orçamentária para implantação do benefício, proporcionando os aportes anuais necessários ao cumprimento do ali assegurado, ao dispor que "*Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica 'salários' da folha de pagamento para*

aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade", carecendo de amparo a alegação de que haveria despesa pública irregular.

Por fim, registro que não há que se exigir o ajuizamento prévio de ação coletiva, visando à implementação das promoções. Ora, violado o direito, o empregado está legitimado a propor ação individual, a fim de provocar a prestação jurisdicional. Além do mais, a promoção por antiguidade, diversamente da promoção por merecimento, não depende de processo de avaliação.

Desse modo, **voto** no sentido da prevalência da tese jurídica de que o PCS/1986 é válido e suficiente para assegurar as promoções horizontais por antiguidade, pelo simples transcurso do lapso temporal de dois anos, aos empregados da COMPESA admitidos durante sua vigência, quando não demonstrado pela empresa fato impeditivo à sua concessão.

Voto do(a) Des(a). VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO / Desembargador Valdir José Silva de Carvalho

Senhor Presidente,

No julgamento do IJU nº 0000109.02.205.5.06.0000 apresentei voto no seguinte sentido:

"discute-se a validade ou não de plano de cargos e salários, não homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma preconizada no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, estratificado na Súmula 06, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, além da ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, para fins de promoção horizontal e como óbice ao pleito de equiparação salarial.

Registre-se, inicialmente, que a Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA, sociedade de economia mista estadual, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II), está sujeita, para fins trabalhistas, ao regime próprio das empresas privadas. E, no caso dos autos, incontroverso que o Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, que alicerça o pedido a trial, resente-se de requisitos formal e substancial, essenciais à sua validade, qual seja, homologação perante o Ministério do Trabalho, e critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, "ex vi" do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, e Súmula 6, item I, primeira parte, do Tribunal Superior do Trabalho.

Na verdade, o Plano de Cargos e Salários e respectivo enquadramento - RD 012/86, de 30.10.1986, com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD

24/90, de 21.11.1990, e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01.03.1991, carece, repita-se, novamente, de requisitos formal e substancial para sua validade, mercê da inexistência de homologação perante o Ministério do Trabalho (formal) e ausência de previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade (substancial), disciplinado, apenas, a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo silente quanto à promoção por antiguidade, salvo em relação ao "empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial" que foi assegurado o direito "de dois em dois anos".

Flagrante, portanto, o descumprimento do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, estratificado na Súmula 6, item I/TST. Nesse sentido, julgamento do E - RR - 1859/1999-038-01-00, relatado pela lúcida Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do qual colho o seguinte fragmento: "São dois, portanto, os requisitos necessários ao quadro de carreira para que se possa falar em eficácia prevista no § 2º, do artigo 461 da CLT: I) Critério alternado de promoção e; II) homologação por órgão administrativo competente. Trata-se de requisitos horizontais e indispensáveis, não divisando qualquer hierarquia ou regra de prevalência".

Trilha o mesmo caminho o jurista Maurício Godinho Delgado ao asseverar que: "há requisitos, porém, à validade de tal quadro de carreira; são, pelo menos, requisitos à sua potencialidade de atuar como fato impeditivo da equiparação salarial. Esses requisitos podem ser classificados como formais e substanciais".

E adianta:

"O requisito formal consiste na exigência de o quadro de carreira receber homologação administrativa. É necessário que ele seja analisado e aprovado pela autoridade administrativa competente." Enquanto que "o requisito substancial diz respeito à necessidade de o quadro de carreira instituir, dentro de cada categoria ou classe de profissões ou cargos ou funções, uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade" (Curso do Direito do Trabalho, 2ª edição, Ltr, págs. 791/792).

Em concreto, o Plano de Cargos e Salários da COMPESA não atende aos requisitos insertos no artigo 461, §§ 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, extratificado na Súmula 06 do Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, o Plenário decidiu, por maioria, pela prevalência da tese jurídica no sentido de que "COMPESA. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INEXISTÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO. VALIDADE. É válido o Plano de Cargos e Salários, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT."

Na verdade, como bem pontuado pela Relatora, o Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, de 30.10.1986, com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 24/90, de 21.11.1990, e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01.03.1991, carece de requisito substancial para sua validade, ausência de previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade, disciplinado, apenas, a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo silente quanto à promoção por antiguidade, salvo em relação ao "empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial" que foi assegurado o direito "de dois em dois anos", clarividente, assim, o não cumprimento do regramento inserto no artigo 461, § 2º, da CLT, o que importaria na revisão do julgamento proferido no IUJ 0000109-02.2015.5.06.0000.

Em conclusão, acompanho o voto do Relator no sentido de declarar a invalidade do Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, de 30.10.1986, com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 24/90, de 21.11.1990, e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01.03.1991, por não atender ao requisito estampado no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, para fins de promoção horizontal.

Voto do(a) Des(a). VIRGINIA MALTA CANAVARRO / Desembargadora Virgínia Malta Canavarro

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO JURISPRUDENCIAL

PROC. Nº 0000074-71.2017.5.06.0000 (IUJ)

VOTO DA DESEMBARGADORA VIRGÍNIA MALTA

CANAVARRO

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência instaurado com o objetivo de uniformizar questões relacionadas aos critérios para promoção horizontal por antiguidade dos empregados da COMPESA, notadamente no que concerne às seguintes indagações:

"1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986?

2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada:

a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária?

b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade?

3. A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?"

Passo à análise.

O Capítulo IV do PCS de 1986 da COMPESA, que regulamenta as promoções aqui discutidas, está assim redigido:

"A promoção salarial constitui o progresso do empregado no sentido horizontal da tabela salarial, tendo em vista que o mesmo poderá evoluir para o(s) estágio(s) salarial(ais) seguinte(s) dentro da classe salarial correspondente a seu cargo.

A promoção salarial da COMPESA será por mérito e por antiguidade.

(...)

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica 'salários' da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade.

O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos"

(sem os destaques no original)

Da leitura acima, conclui-se que a norma interna em referência conferiu aos empregados da empresa o direito de serem promovidos por antiguidade a cada dois anos. Vê-se, ainda, que não se incluiu, naquele normativo, qualquer outra exigência para a aquisição do direito, exceto o decurso do tempo.

Diante disso, nenhuma justificativa há para a omissão patronal no cumprimento da sua própria norma interna, não podendo servir de obstáculo à concessão da aludida progressão a suposta ausência de dotação orçamentária, até porque o mesmo normativo já incluiu, no próprio texto, previsão clara e expressa de verba específica anual para tal fim.

Tampouco se pode alegar a invalidade do PCS, no aspecto, por ausência de alternância dos critérios de antiguidade e merecimento. Em que pese a previsão constante do art. 461, § 3º, da CLT, prevalece, no ponto, que a empresa se obrigou ao cumprimento da PCS que implantou e que passou a integrar os contratos de trabalho dos seus empregados para todos os efeitos legais. Daí sobressai que os direitos trabalhistas nele assegurado integram o patrimônio do trabalhador, não podendo ser sonegados, sob pena de infração ao art. 468 da CLT.

Importante registrar, aqui, o entendimento que restou vitorioso no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ) nº 0000109-02.2015.5.06.0000, nesta Corte, no sentido de que a promoção por antiguidade, estabelecida no PCS, não se inclui na esfera do poder discricionário da empresa, pelo que essa não poderia, ao seu livre arbítrio, impor condições outras além das existentes naquela norma, criando empecilhos à obtenção, pelo empregado que preencheu os requisitos, da progressão funcional que já lhe estava garantida.

Diante do exposto, acompanho a divergência suscitada pela Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, para votar pela prevalência da tese jurídica de que "o critério hábil à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA é o decurso do tempo; a periodicidade, à luz do PCS de 1986, é de dois em dois anos; uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis não pode ser obstada pela ausência de comprovação de dotação orçamentária, nem tampouco, pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade; e ainda, que a interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal".

**Voto do(a) Des(a). MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO /
Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino**

IUJ - 0000074-71.2017.5.06.0000

O Incidente de Uniformização diz respeito as seguintes matérias:

"1. Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, à luz do PCS de 1986?

2. Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis pode ser obstada:

a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária?

b) pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade?

3. A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?".

Passemos à análise:

Observa-se que o Capítulo IV do PCCR/86, que se refere exatamente à promoção salarial (v. pág. 617 do PDF), dispõe o seguinte:

"A promoção salarial constitui o progresso do empregado no sentido horizontal da tabela salarial, tendo em vista que o mesmo poderá evoluir para o(s) estágio(s) salarial(ais) seguinte(s) dentro da classe salarial correspondente a seu cargo.

A promoção salarial da COMPESA será por mérito e por antiguidade." (destaque feito agora)

Tem-se, assim, que assistia aos empregados o direito de concorrer, anualmente, à promoção por mérito; bem como que, para galgar a promoção por antiguidade, bastaria o decurso do tempo (dois em dois anos - v. pág. 617 do PDF), conforme manual.

Constata-se, dessa forma, que a promoção por antiguidade não se inclui, em absoluto, na esfera do poder discricionário da Administração Pública. Seu único requisito é o decurso do tempo (dois em dois anos), pelo que se extrai a omissão patronal no cumprimento da própria norma interna, que estabeleceu, inclusive, previsão clara e expressa de verba específica anual para tal desiderato.

Aliás, é exatamente para evitar esse tipo de inércia que se estabelece um plano de cargos e salários, regulamentando os procedimentos relativos ao quadro de pessoal, inclusive quanto à vedação de privilégios ou acréscimos indevidos de despesas públicas.

Esta norma, fonte formal do Direito do Trabalho, incorporou-se ao contrato de trabalho, só podendo ser alterada (in pejus) para os empregados admitidos após a sua modificação. Atente a recorrida para o fato de se tratar o PCS de norma regulamentar que, uma vez adotada, obriga a mesma ao seu cumprimento.

À luz do artigo 129, do Direito Civil pátrio, não se poder permitir que empresas obstem os direitos dos seus empregados, previstos em normas regulamentares por elas próprias - de forma voluntária - editadas, divulgadas, e, no caso em apreço, ocasionalmente aplicadas, simplesmente em virtude da não implementação, por estas, de forma mal intencionada.

E não se cogite da exigência para a limitação das despesas com pessoal estabelecida pelo artigo 169, da Constituição Federal. A uma, porque não se aplica às empresas públicas e sociedades de economia mista (§1º, inciso II do referido artigo), não havendo de se falar, no caso em exame, de despesa pública irregular. A duas, porque conta com reserva programada (3% da rubrica 'salários' da folha de pagamento - Manual de Cargos e Salários).

Ademais, não fez prova a recorrida de que os seus recursos financeiros não comportavam o deferimento da progressão funcional pleiteada, ônus que lhe competia, uma vez que este é um dos critérios exigidos para sua concessão. Mesmo porque as empresas públicas e as sociedades de economia mista não estão sujeitas à limitação das despesas com pessoal estampada no art. 169 da Constituição da República, conforme previsão expressa contida no parágrafo 1º, II, desse mesmo dispositivo, como já pontuado.

Destarte, houve estagnação nos estágios e níveis salariais ao longo do curso do contrato, desrespeitando a fórmula prevista em normativo interno que passou a regular as relações contratuais, causando flagrante prejuízo ao reclamante.

Dessa forma, não sendo demonstrado, pela reclamada, fato impeditivo à concessão da progressão funcional no nível perseguido pelo autor, ônus que lhe incumbia, reputam-se implementadas as condições necessárias ao atendimento do pleito.

Em conclusão, voto no sentido de assentar a tese jurídica de que o critério hábil à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA é o decurso do tempo; a periodicidade, à luz do PCS de 1986, é de dois em dois anos; uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis não pode ser obstada pela ausência de comprovação de dotação orçamentária, nem tampouco, pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade; e ainda, que a interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal.

**Voto do(a) Des(a). MARIA DAS GRACAS DE ARRUDA FRANCA /
Desembargadora Maria das Graças de Arruda França**

Processo nº 0000074-71.2017.5.06.0000 (IUJ)

**VOTO DA DESEMBARGADORA MARIA DAS GRAÇAS DE
ARRUDA FRANÇA**

Este E. Regional, em sua composição Plenária, decidiu, recentemente, no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº. 0000109-02.2015.5.06.0000, pela prevalência da tese jurídica de que é válido o Plano de Cargos e Salários da COMPESA, independentemente de homologação, como se observa de sua ementa:

"PROMOÇÕES HORIZONTAIS POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INCREMENTO EXTRA. VALIDADE INDEPENDENTE DE HOMOLOGAÇÃO. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, e atingida a condição exigida - decurso do lapso temporal -, impõe-se à Administração a realização do ato. Não é lícito ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto vinculado ao dispositivo legal que prevê o instituto, em obediência aos princípios norteadores insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição da República. Ressalte-se que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Empregados. A homologação administrativa para a validade do plano de carreira de Empresa da Administração Pública Indireta deve ser interpretada como elemento que objetiva a aplicação do princípio da isonomia previsto na Constituição da República. Como leciona Maurício Godinho Delgado, esse requisito meramente formal é anacrônico, pois o que a lei exige é que o quadro de carreira adote uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade, conforme previsto no Artigo 461, § 3º da CLT. Válido, portanto, o Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista nos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT."

Superado isso, observa-se que, nos moldes do PCCS instituído pela empresa, a promoção por antiguidade constitui verdadeiro direito dos empregados, não se incluindo, em absoluto, na esfera do poder discricionário da Administração Pública. Seu único requisito é o decurso do tempo, donde se extrai a omissão patronal no cumprimento da própria norma interna, que estabeleceu, inclusive, previsão clara e expressa de verba específica anual para tal desiderato.

Aliás, é exatamente para evitar esse tipo de inércia que se estabelece um plano de cargos e salários, regulamentando os procedimentos tocantes ao quadro de pessoal, inclusive quanto à vedação de privilégios ou acréscimos indevidos de despesas públicas, exatamente como argumentado pela reclamada, em sua peça de bloqueio.

Por outro lado, inexistente prova de que os recursos financeiros da Compesa não comportam o deferimento da progressão funcional em questão, uma vez que este é um dos critérios exigidos para sua concessão. Mesmo porque as empresas públicas e as sociedades de economia mista não estão sujeitas à limitação das despesas com pessoal estampada no art. 169 da Constituição da República, conforme previsão expressa contida no parágrafo 1º, II, desse mesmo dispositivo.

Registre-se, mais, que também não prospera a tese de que as normas internas que prevêm as promoções não impõem o momento de sua efetivação. Implantada a norma, exigível, por óbvio, a sua aplicação.

Nesse contexto, resta evidenciada a estagnação nos estágios e níveis salariais ao longo do curso do contrato, desrespeitando a empresa a fórmula prevista em normativo interno que passou a regular as relações contratuais, causando flagrante prejuízo aos seus empregados.

Nesse mesmo sentido, segue trecho do voto proferido no julgamento do AIRR-2344-15.2010.5.06.0000, pela E. 3ª T da Corte Superior Trabalhista, redigido pelo Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira (DEJT 3/12/2010), em que analisada hipótese semelhante:

"Observo que o Plano de Cargos e Salários acostado às fls. 208/213, aprovado pela diretoria da COMPESA em 30/10/86 (fls. 109/110), estabelece que a promoção salarial na empresa ré será por mérito e por antiguidade; que todos os empregados concorrem anualmente à promoção por mérito; e que será reservada, anualmente, uma verba de 3% para as aludidas promoções.

Ora, o PCS é norma regulamentar que, uma vez voluntariamente adotada pela reclamada, obriga esta ao seu cumprimento, notadamente, no caso em exame, a que efetive as promoções salariais dos seus empregados, na forma prevista no respectivo instrumento.

Apono que não restou evidenciado, por este Juízo, a imperiosidade da homologação pelo MTE a que se refere a Súmula nº. 06, I do TST, já que tal homologação é exigida no tocante ao quadro de carreira das empresas e não quanto ao PCS, em específico.

Ademais, a existência do quadro de carreira homologado, nos termos dos §§ 2º e 3º do artigo 461 da CLT, impede que seja reconhecida a igualdade salarial (equiparação) prevista no caput do aludido dispositivo legal.

Entretanto, o quadro de carreira não homologado, embora não surta o efeito retro mencionado, fará nascer todos os demais efeitos, como quaisquer outras declarações, regulamento interno, cláusulas contratuais etc).

Veja-se, ainda, à luz do artigo 129 do Direito Civil pátrio, não se poder permitir que as empresas obstem os direitos dos seus empregados, previstos em normas regulamentares por elas próprias - de forma voluntária - editadas, divulgadas, e, no caso em apreço, ocasionalmente aplicadas, simplesmente em virtude da não implementação, por estas, de forma maliciosa, das condições exigíveis para tanto.

Continuando, acatar a tese patronal de que o momento da efetivação das promoções salariais se subordina integralmente à sua vontade seria permitir a possibilidade de cometimento de arbitrariedades e favorecimentos pessoais por quem exercesse o poder de direção, o que vai de encontro aos princípios constitucionais de legalidade, moralidade e impessoalidade, de observância obrigatória pelos entes públicos descritos no artigo 37 da Constituição da República, dentre os quais a reclamada, sociedade de economia mista, insere-se.

Por outro lado, a exigência para a limitação das despesas com pessoal estabelecida pelo artigo 169 da Constituição Federal não se aplica às empresas públicas e sociedades de economia mista, consoante previsto no § 1º, inciso II do aludido artigo (incluído pela EC nº. 19, de 1998). Assim, não há que se cogitar, no caso em exame, de despesa pública irregular.

Tampouco merece acatamento o argumento da demandada de não efetuar as progressões em virtude dos objetivos estratégicos a perseguir para a melhoria da qualidade do serviço público, pois, como já dito anteriormente, o PCS é norma reguladora interna, que deve ser cumprida pela empregadora que o adotou voluntariamente.

Frise-se que, consoante o Plano em questão, não terão direito à promoção salarial os empregados que se enquadrarem nas hipóteses de vedações listadas no referido instrumento normativo (fls. 210/211).

Assim, no Plano de Cargos e Salários da reclamada, restam estabelecidas condições específicas para a não concessão das promoções salariais, o que deixa entrever, por corolário, que, uma vez não estando enquadrados, os empregados, naquelas situações, fazem jus às promoções salariais previstas nas tabelas próprias.

Ressalte-se que, em sede de defesa, a demandada não suscitou que o autor apresentasse qualquer impedimento à promoção salarial. Também não colacionou aos autos as avaliações funcionais as quais estava obrigada a realizar, de onde se pudesse coligir o mau desempenho do obreiro que justificasse o seu impedimento à respectiva promoção salarial."

E a jurisprudência deste Regional não diverge:

"RECURSO ORDINÁRIO. COMPESA. QUADRO DE CARREIRA. VALIDADE. O Plenário deste Sexto Regional, por maioria, no julgamento do Incidente de Uniformização Jurisprudencial nº 0000109-02.2015.5.06.0000, fixou tese jurídica de que "é válido o Plano de Cargos e Salários da Compesa independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista nos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT". Superada, portanto, a discussão em torno da validade ou não do Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, que alicerça o pleito de diferenças

salariais decorrentes da progressão funcional horizontal por antiguidade e por aplicação dos incrementos extras. Recurso ordinário provido."(Processo: RO - 0000189-79.2014.5.06.0103, Redator: Valdir Jose Silva de Carvalho, Data de julgamento: 04/04/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 04/04/2016)

"EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INCREMENTO EXTRA. COMPESA. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. VALIDADE. Considerando a uniformização de jurisprudência deste E. Tribunal, no sentido de que é válido o Plano de Cargos e Salários da COMPESA independentemente de homologação no Ministério do Trabalho e Emprego, e tendo o reclamante demonstrado possuir os requisitos necessários ao reenquadramento e ao incremento extra, nos moldes constantes na sentença, está correto o deferimento da parcela. Recurso ordinário a que se nega provimento." (Processo: RO - 0000381-19.2015.5.06.0251, Redator: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Data de julgamento: 25/01/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 26/01/2016)

"RECURSO ORDINÁRIO. COMPESA. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. ÔNUS DE PROVA. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, ao atingir as condições exigidas - decurso do lapso temporal -, impõe-se à Administração a realização do ato. Não é lícito ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto vinculado ao dispositivo legal que prevê o instituto, em obediência aos princípios norteadores insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição da República. Nessa esteira, ausente a comprovação de fato impeditivo à concessão da progressão funcional horizontal para o nível perseguido pelo Autor - ônus que competia à Reclamada, a teor do artigo 818 da CLT -, incorreta a Decisão na qual a Ré foi condenada ao pagamento das diferenças salariais e repercussões postuladas na peça a trial. Recurso a que se nega provimento." (Processo: RO - 0000447-94.2011.5.06.0006, Redator: Eneida Melo Correia de Araújo, Segunda Turma, publicação: 27/09/2012)

Em suma, data vênua da Desembargadora Relatora, voto no sentido de assentar a tese jurídica de que o critério hábil à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da Compesa é o decurso do tempo, simplesmente, conforme definido no PCS de 1986, não podendo o direito ser obstado pela ausência de comprovação de dotação orçamentária, nem tampouco pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade.

Voto do(a) Des(a). NISE PEDROSO LINS DE SOUSA / Desembargadora Nise Pedroso Lins de Sousa

O presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência tem por objeto definir questões relacionadas à promoção horizontal por antiguidade do PCS 1986 da COMPESA, diante da necessidade de trazer à baila discussão a respeito da observância de critérios outros, além do requisito temporal, notadamente no que concerne aos seguintes questionamentos:

1) Quais os critérios e a periodicidade hábeis à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA, a luz do PCS de 1986?

2) Uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis podem ser obstadas, pela ausência de comprovação de dotação orçamentária e de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade?

3) A interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal?

Encarecendo vênua ao posicionamento adotado pela eminente Desembargadora Relatora, voto por acompanhar a divergência instaurada pela Desembargadora Maria Clara Saboya de modo a assentar a tese jurídica segundo a qual o critério hábil à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA é o decurso do tempo, sendo a periodicidade, à luz do PCS de 1986, de dois em dois anos.

Assim, uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis não pode ser condicionada à dotação orçamentária, tampouco pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade.

Esse, aliás, é o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

(...) PROGRESSÕES POR ANTIGUIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS. A promoção por antiguidade, ao contrário da promoção por merecimento, tem caráter objetivo e independe de preenchimento de outros requisitos, que não o temporal. Entendimento em sentido contrário implicaria o total esvaziamento do conteúdo do Programa de Progressão Funcional estabelecido pela Resolução da Diretoria nº 12/86, a cujo cumprimento se obrigou espontaneamente a reclamada. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 1384-75.2014.5.06.0014 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 22/02/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/03/2017)

Sem razão a empresa quando aduz que o PCS de 1986 deixou ao arbítrio da empregadora a conveniência do melhor momento para implantar as aludidas promoções.

Ressalto que a referida norma interna expressamente estabelece a obrigatoriedade de a demandada realizar o aporte financeiro necessário para o pagamento das progressões devidas, assim dispondo:

"Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica "salários" da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade."

A esses respeito e acerca da conveniência da progressão funcional, enfatizo o pronunciamento do ilustre representante do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região (Id.12de9f9), segundo o qual:

"(...) sendo suficiente unicamente o requisito temporal para concessão da promoção por antiguidade, resta dispensável deliberação da diretoria, por se tratar de condição puramente potestativa em violação ao art. 122 do Código Civil, tampouco se limita por exigência de prévia dotação orçamentária, seja em razão da natureza objetiva da promoção, seja porque, no caso específico da COMPESA, o PCS previu obrigação - e não mera faculdade - na reserva do crédito com esta finalidade, muito menos ainda exigível previsão de critérios específicos para a concessão da promoção por antiguidade além do requisito temporal, por se tratar de exigência em violação a boa-fé objetiva, na sua modalidade tu quoque, haja vista que, para além do fato de ter sido justamente esta a intenção originária, afinal, quem elaborou o PCS foi a própria COMPESA, sendo que a falta de maiores critérios para sua concessão não pode laborar em favor do ente que propriamente criou a situação de alegado prejuízo."

Diante desse contexto, não há como se negar o direito dos trabalhadores à promoção por antiguidade, de dois em dois anos, quando não demonstrado fato impeditivo à concessão da progressão funcional horizontal. Incidência da regra prevista no art. 129 do Código Civil, textual:

Art. 129. Reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento.

Com essas considerações, em convergência, inclusive, com o opinativo emitido pelo Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, voto pela prevalência da tese jurídica no sentido de que o critério hábil à concessão da promoção horizontal, por antiguidade, aos empregados da

COMPESA, é o decurso do tempo, sendo a periodicidade, à luz do PCS de 1986, de dois em dois anos; e que a efetivação das promoções horizontais, por antiguidade, dos empregados elegíveis, ao ser atendido o requisito do tempo de serviço, não pode ser obstada pela ausência de comprovação de dotação orçamentária, tampouco pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade; e ainda, que a interpretação do referido normativo empresarial permite concluir que os trabalhadores da COMPESA têm direito à obtenção das citadas progressões, quando atendido o requisito temporal.

Voto do(a) Des(a). FABIO ANDRE DE FARIAS / Desembargador Fabio André de Farias

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência instaurado com o objetivo de uniformizar questões relacionadas aos critérios para promoção horizontal por antiguidade dos empregados da COMPESA.

É o relatório.

Com relação às promoções por antiguidade, o magistrado detém a competência para a análise do conteúdo normativo da empresa e, desta forma, promover os ajustes necessários para o correto reenquadramento, o que não ocorre no tocante às promoções por mérito - estas se sujeitam a requisitos subjetivos, não sendo possível a aferição pelo Poder Judiciário.

Consta do manual de cargos e salários que:

"O incremento extra será calculado sobre o salário base do empregado que fizer jus à promoção salarial, utilizando-se a mesma base de cálculo dos demais estágios salariais componentes da classe salarial do cargo. O incremento extra passará a integrar o salário do empregado, compondo a TABELA SALARIAL ESPECIAL".

E ainda que:

"O incremento extra será calculado tomando-se por base o incremento percentual do penúltimo para o último estágio salarial da classe, de acordo com a tabela vigente".

No que toca o recrutamento interno, o mesmo normativo reafirma:

"Para ocupantes de cargos de final de carreira e de cargos isolados, que não tenham progresso possível mediante recrutamento interno preferencial, será aplicado o incremento extra já mencionado.

O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo o incremento extra, não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade, de dois em dois anos".

In casu, conjugam-se, portanto, os requisitos necessários à promoção do autor por antiguidade e, por conseguinte, bienalmente.

Por oportuno, cito os seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. PROGRESSÃO HORIZONTAL.

DIFERENÇAS SALARIAIS. Percebe-se que o enquadramento correto do autor no PCCR/2008 estava diretamente ligado à regular aplicação das regras do PCS/86. As supressões salariais lesivas acarretaram o seu enquadramento irregular com relação ao plano de 2008. Recurso improvido. (PROC. N.º TRT - 0001364-16.2013.5.06.0145 (RO) Órgão Julgador: SEGUNDA TURMA Redator : JUIZ CONVOCADO MILTON GOUVEIA)

RECURSO DE REVISTA. METRÔ-DF. PROGRESSÕES

HORIZONTALS POR ANTIGUIDADE E POR MERECIMENTO. PREVISÃO NO PES/94. Esta Corte possui entendimento pacífico no sentido de que a concessão das promoções por merecimento, em razão do seu caráter subjetivo, demanda o preenchimento dos requisitos previstos nas normas da empresa. Por essa razão é que, no julgamento de processo que envolvia a análise do plano de cargos e salários da ECT, decidiu-se pela necessidade de deliberação da diretoria da empresa, prevista em norma regulamentar, por não ser condição puramente potestativa (E-RR-51-16.2011.5.24.0007, DEJT de 9.8.2013). Não há, portanto, progressão automática por merecimento. No caso do METRÔ-DF, outra solução não poderia ser adotada, uma vez que o PES-94 estipula que a apuração do merecimento deve se dar por meio de avaliação de desempenho prevista em regulamento próprio. Apesar da inexistência da referida regulamentação, não cabe ao Poder Judiciário imiscuir-se na posição do empregador a fim de aferir a produtividade e o desempenho dos respectivos empregados. Nesse ponto, o PES-94 não tem aplicação imediata. Assim, não prospera a pretensão ao recebimento das promoções por merecimento. Não obstante, o pleito ao recebimento da promoção por antiguidade merece outro tratamento - em face da nova linha interpretativa da SDI-1 (processo E-RR-1913-15.2011.5.10.0103, decisão publicada em 20.6.2014). É que, embora no PES-94 haja expressa necessidade da edição de regulamento para implementação da progressão, trata-se de benesse com critério puramente objetivo, qual seja, tempo de serviço no mesmo nível salarial do empregado. Ademais, a previsão no PES/94 de atrelar a progressão por antiguidade ao recebimento de anterior promoção benemérita constitui condição puramente potestativa, por sujeitar aquela ao puro arbítrio da empregadora. Assim, não deve essa condicionante emergir como óbice ao deferimento da progressão horizontal por antiguidade, nos termos dos arts. 122 e 129 do Código Civil.

Nesse sentido é a OJ Transitória 71 da SDI-1/TST que, em que pese se referir ao plano de cargos e salários da ECT, é esclarecedora quanto à objetividade da promoção por antiguidade. Por essas razões, fixada a nova orientação da SDI-1/TST, tendo o empregado cumprido o requisito objetivo determinado pelo PES/94, e não havendo comprovação de indisponibilidade financeira da Empresa (ônus que lhe competia), a omissão quanto à promoção por antiguidade gerou violação ao art. 461, § 3º, da CLT, porquanto o referido Plano, uma vez instituído, deve ser respeitado. Recurso de revista conhecido quanto ao tema -promoções por antiguidade- e parcialmente provido, no aspecto. (RR: 15269720115100103, Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado, DEJT 05/09/2014)."

Voto com a conclusão expressa pela Desembargadora Dra. Maria Clara Saboya:

"o critério hábil à concessão da promoção horizontal por antiguidade aos empregados da COMPESA é o decurso do tempo; a periodicidade, à luz do PCS de 1986, é de dois em dois anos; uma vez atendido o requisito do tempo de serviço, a efetivação das promoções horizontais por antiguidade dos empregados elegíveis não pode ser obstada pela ausência de comprovação de dotação orçamentária, nem tampouco, pela ausência de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade; e ainda, que a interpretação do referido PCS permite concluir que os empregados da COMPESA têm direito à obtenção das aludidas progressões, quando atendido o requisito temporal".

Voto do(a) Des(a). PAULO ALCANTARA / Desembargador Paulo Alcântara

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO JURISPRUDENCIAL (IUJ)

PROC. TRT

0000074-71.2017.5.06.0000.

VOTO DO DESEMBARGADOR PAULO ALCÂNTARA

Como relatado pela Excelentíssima Desembargadora Relatora, o incidente de Uniformização anterior, de nº 0000109-02.2015.5.06.0000, apesar de tratar de matéria relativa ao Plano de Cargos e Salários/1986 implantado pela Compesa, teve como conclusão final a declaração de sua validade, independentemente de homologação Administrativa pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelo que cumpre, agora, neste novo incidente instaurado, a análise e definição da obrigatoriedade ou não, do cumprimento pela Empresa suscitada, em proceder às promoções a que ela mesma se propôs quando da implantação do Plano de Cargos e Salários.

Nesse aspecto, vou divergir da Excelentíssima Desembargadora Relatora, por entender que as promoções dos seus funcionários, por antiguidade, a cada dois anos, expressamente previstas na norma interna por ela implantada, não se enquadram no âmbito de discricionariedade pois, em assim não se considerando, estar-se-ia, afrontando diretamente os princípios da legalidade, da moralidade e da impessoalidade, que regem os atos da Administração indireta.

Destaco, o que assegura o Plano de Cargos e Salário, que a meu ver impõe ao empregador a obrigação de sua aplicabilidade, no tocante às promoções dos seus funcionários, quer por merecimento, quer por antiguidade, inclusive com a previsão no caso, desta última, do critério do decurso de tempo e de reserva de verba orçamentária e específica para tal fim, de 3% do valor da rubrica "salário da folha de pagamento", cujo teor transcrevo:

(...)

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica 'salário' da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade".

De outra parte, ainda que óbice significasse às promoções em comento - embora assim não o veja - da empregadora seria o ônus da prova da sua insuficiência financeira para execução do seu próprio Plano de Cargos e Salário.

Aliás, o entendimento ora explanado, foi por este Relator adotado quando da apreciação de outros Recursos Ordinários, a respeito da mesma matéria, a exemplo do Proc. nº RO 0000864-31.2013.5.06.0021, onde assim me posicionei:

(...)

Da progressão funcional. Das diferenças salariais e reflexos. Do incremento extra.

Insiste a reclamante em afirmar que tem direito as promoções por antiguidade, argumentando que o deferimento do pedido de diferenças salariais decorrentes de reposicionamento funcional e reflexos, decorre do seu enquadramento incorreto no PCS de 2008.

Frisa a autora que pleiteou, na exordial, o seu reposicionamento no Plano de Cargo e Salário da ré na função de assistente de gestão, grupo 2, step 30; Pagamento das diferenças devidas pela não aplicação do incremento extras no percentual de 7,00% (sete por cento) sobre o salário,

em cada dois anos, acrescidos da aplicação sobre estes dos reajustes salariais previstos em cláusulas específicas nos Acordos Coletivos de Trabalho; Pagamento das diferenças salariais nos enquadramentos a partir da data no seu Novo PCCR, pois pagou-lhe salários a menor; além dos consectários incidentes e o pagamento dos honorários sindicais.

Acrescenta a reclamante que teria direito a alcançar o último estágio de sua carreira em período temporal bem anterior a vigência do plano de cargos e salários de 2008 e, após esse limite, ver implementados todos os percentuais decorrentes do incremento extra devidos a cada dois anos até 01/11/2008.

Ressalta a autora que nos termos do aditivo ao ACT 2010/2011, restou claro que é devido o valor mais vantajoso entre o pagamento administrativo e aquele valor apurado em ação judicial.

Passo a análise da matéria.

A demandada rechaçou a postulação da obreira por argumentos: primeiro afirmou que o normativo interno que prevê a indicação de pressupostos objetivos da possibilidade de mudança de estágio a cada dois anos de trabalho; e mesmo que existisse forma a objetiva no Plano de Cargos e Salários para mudança de estágio, a efetivação dependeria da existência de vagas, da observância de procedimentos específicos de apuração do direito e da inoccorrência de pressupostos negativos, e as promoções apenas estabelecem o modo que elas devem de operar, mas não impõe o momento de sua efetivação. Registrou que as diretrizes apenas autorizam a diretoria, quando entender viável, realizar promoções válidas.

Destacou, a empresa, a existência de uma sistemática de promoção que se presta a evitar a burla ao princípio da impessoalidade e da moralidade, como também a estabelecer limites as despesas públicas. No caso em tela a administração entendeu que não poderia, em determinados períodos, efetivar as promoções, inclusive em razão de limitação orçamentária.

Segundo, ainda que estivesse obrigada a promover, tal circunstância não levaria a necessária conclusão de que a autora seria agraciada pelas mesmas, haja vista que as promoções não se aplicam a todos indistintamente, pois existem critérios, inclusive subjetivos, que a mesma não demonstrou ter atendido.

Em terceiro, ainda que obrigada estivesse a promover, o ato somente poderia ocorrer após a observância de todo o procedimento. Acrescentou, ainda, que a autora nem sequer alega ter cumprido as exigências para promoção, o que, de plano, inviabiliza a sua pretensão. Destacou que, em várias oportunidades, realizou promoções através da negociação coletiva.

Por fim, por extrema cautela, que ainda que a autora tenha direito a promoção, a mesma não pode ser deferida a partir da data pretendida, em razão da prescrição, como também diante da ausência de previsão de data na norma interna invocada.

Consta nos autos cópia do Plano de Cargo e Salário (fl. 153/169 Vol I), aprovado em 30/10/1986, através da Resolução da Diretoria nº 12/86, com vigência a partir de 01/08/1986, bem como o Plano de Cargos, Carreira & Remuneração (fl. 32/87 vol. I), entre outros documentos.

Na CTPS da autora consta data de admissão em 01/10/88 (fl. 28 dos autos principais), ou seja, o PCS foi aprovado anteriormente ao ingresso da trabalhadora.

Inicialmente pontuo que a norma interna adere aos contratos de trabalho vigentes a época de sua implantação.

Constam nos autos as regras previstas no PCS para a promoção salarial, in verbis:

A promoção salarial na COMPESA será por mérito e por antiguidade.

O mérito de cada empregado para efeito de promoção salarial será aferido mediante média aritmética dos resultados das avaliações de desempenho realizadas no período considerado.

A aplicação das promoções por mérito será na ordem decrescente das médias aritméticas das avaliações de desempenho, até onde alcançar o valor correspondente ao percentual aprovado.

Anualmente a Direção da COMPESA reservará uma verba de 3% (três por cento) do valor da rubrica "salários" da folha de pagamento para aplicação das promoções, de cuja verba 50% (cinquenta por cento) serão reservados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade.

Todos os empregados concorrem anualmente à promoção por mérito, exceto aqueles que estejam impedidos de serem promovidos conforme se verá adiante.

(...)

O empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial correspondente a sua carreira ou cargo isolado e, conseqüentemente, esteja recebendo incremento extra,

não fará jus à promoção por merecimento, mantendo-se o seu direito à promoção por antiguidade de dois em dois anos.

Das regras previstas, constata-se que a promoção não se reveste de facultatividade, haja vista que obriga a Diretoria a reservar anualmente um percentual da verba relativa a folha de salário para tal fim. Ora, a redação é imperativa, não havendo espaço para uma interpretação diversa. Assim sendo, as regras de promoção não representam apenas diretrizes a diretoria para ao seu talante realizá-las ou não, ao contrário, vincula e determina a sua realização, mostrando, inclusive, a fonte de receita para arcar com as promoções, o que afasta igualmente o argumento da impossibilidade orçamentária.

O PCS quando foi elaborado teve o cuidado de reservar uma verba anual para o seu implemento. Não é defensável o argumento de que não há previsão temporal para a implantação das promoções.

Ao criar um PCS, a empresa visa resguardar a mobilidade na carreira, em razão de critérios previamente instituídos. Sua característica é justamente valorizar o empregado, permitindo que o mesmo galgue degraus na carreira, pois do contrário, não haveria sentido se estabelecer níveis salariais diferenciados, inclusive com critérios de ordem subjetiva. Bastaria se estabelecer um patamar salarial para cada função, com reajustes periódicos.

Nesse sentido, é defensável a tese de que a simples implementação do PCS já demonstra a idéia de movimentação. Acrescento, ainda, que a previsão de reserva orçamentária anual consolida a perspectiva de que o PCS estabeleceu claramente um critério anual para sua implementação, a partir obviamente, de sua vigência, visto que não há normativo com previsão em contrário.

Destaco, por fim, que o argumento da reclamada de que não havia tempo determinado para a implementação do PCS na seara das promoções é contrário ao direito, a teor do art. 122 do Código Civil, pois estabelece uma condição meramente potestativa, onde a reclamada por ato único de vontade, define quando o direito será exercido, o que não é razoável admitir.

Existia uma temporalidade anual para a verificação dos critérios, os quais a reclamada deveria ter aferido, periodicamente, porém assim não procedeu.

Nessa perspectiva, em razão da omissão da empregadora no cumprimento de obrigação estabelecida por norma interna, não tendo sido demonstrado nenhum impedimento à concessão de progressões horizontais à autora, ônus que recaía sobre a reclamada (arts. 818, da CLT, e 333, II, do CPC), impõe-se o acolhimento do pedido.

Destaco que como não houve demonstração das avaliações periódicas da autora com resultados desfavoráveis, e não sendo sequer alegado qualquer impedimento à concorrência às promoções, a concessão tanto pode ser tida a título de merecimento, quanto por antiguidade, neste caso em se levando em conta o longo tempo de vinculação da reclamante aos quadros da empresa.

Aliás, essa matéria discutida já foi inúmeras vezes conhecida e decidida por este Egrégio TRT da 6ª Região, que tem posição firme sobre a questão:

[...] DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. NORMA INTERNA. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DIFERENÇAS SALARIAIS E REPERCUSSÕES. PROMOÇÃO HORIZONTAL. Ao instituir Plano de Cargos e Salário onde está prevista a ocorrência de promoções periódicas de seus funcionários por antiguidade e merecimento, a empresa se obriga com tal avença. A tese no sentido de que tais normas internas deixaram ao arbítrio da empregadora a conveniência do melhor momento para implantar as aludidas promoções não encontra ressonância nos termos utilizados, expressões impositivas que não dão margem à interpretação pretendida, além do que atenta contra a ordem jurídica pátria. Não se olvide que a normatização do quadro pessoal organizado em carreira é faculdade do empregador, sob a égide dos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT. Ademais, deve prevalecer o disposto no art. 3º da LICC, segundo o qual 'ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece', sob pretexto de atenuar ou eximir-se de qualquer responsabilidade ou culpa, na medida em que o ordenamento jurídico não permite ao indivíduo beneficiar-se da própria torpeza, princípio geral do direito, que também não pode ser olvidado. Outrossim, ao não promover o autor adequadamente, de acordo com os critérios por ela estabelecidos, a consequência natural é o prejuízo causado ao empregado. Logo, reconheço o direito do autor ao seu correto enquadramento funcional, bem como o pagamento das diferenças salariais e repercussões devidas em relação ao período imprescrito até a data do efetivo reposicionamento. Recurso provido. (Processo: RO - 0010664-83.2013.5.06.0312, Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 09/06/2016, Primeira Turma, Data da assinatura: 17/06/2016)

EMENTA: DIFERENÇAS SALARIAIS. SISTEMA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL. INOBSERVÂNCIA PATRONAL AO PREVISTO EM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. Considerando que, no julgamento do Incidente de Uniformização n.º 0000109-02.2015.5.06.0000, em 4/8/2015, pelo Plenário deste E. Tribunal, prevaleceu a tese jurídica de que, não se tratando de pretensão de equiparação salarial, "é válido o Plano de Cargos e Salários da Compesa independentemente de homologação", e, ainda, os elementos de convicção existentes nos autos, não há como afastar o direito do autor a se reposicionar na carreira de acordo com as

promoções por antiguidade e com os incrementos extras decorrentes do seu tempo de serviço. (Processo: RO - 0000771-58.2014.5.06.0013, Redator: Dione Nunes Furtado da Silva, Data de julgamento: 06/06/2016, Terceira Turma, Data da assinatura: 08/06/2016)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. Previsto no Plano de Cargos e Salários o direito à progressão horizontal por antiguidade e atendidos os requisitos para sua obtenção pelo reclamante, correta a condenação ao pagamento de diferenças salariais daí decorrentes, pois não há que se falar que a efetividade das cláusulas ali previstas está condicionada, integralmente, ao arbítrio da empresa reclamada, mesmo porque caracterizaria uma situação proibida pelo ordenamento jurídico pátrio, a teor do art. 122, do CC. Ademais, trata-se de ato vinculado, não sendo lícito ao administrador apreciar a sua oportunidade ou conveniência, nos termos da lei. Recurso ordinário improvido. (Processo: RO - 0010945-59.2014.5.06.0391, Redator: Roberta Correa de Araujo Monteiro, Data de julgamento: 20/04/2016, Quarta Turma, Data da assinatura: 20/04/2016).

RECURSO ORDINÁRIO. APLICAÇÃO DE INCREMENTOS EXTRAS PREVISTO EM PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS. PRESCRIÇÃO. NÃO CONFIGURADA. A omissão quanto à implementação das promoções em época oportuna e, por consequência, a não aplicação de incrementos extras, provocou lesão a direito que se protraiu no tempo quanto ao salário efetivamente devido ao obreiro, pois influenciaram negativamente na revisão salarial promovida nos Acordos Coletivos firmados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Pernambuco e a Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA. Desta sorte, dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante a fim de que se considere a verba do incremento extra para fins do correto enquadramento no novo plano de cargos e salários instituído pela demandada. (Processo: RO - 0001161-84.2015.5.06.0371, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 13/04/2016, Segunda Turma, Data da assinatura: 19/04/2016)

Somado a isso, o Plenário desta Corte, no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência de n.º 0000109-02.2015.5.06.0000, em 4/8/2015, concluiu pela validade do Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação administrativa, quando envolver pretensão de promoção horizontal por antiguidade, cujo entendimento passo a adotar, assim ementado:

PROMOÇÕES HORIZONTAIS POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INCREMENTO EXTRA. VALIDADE INDEPENDENTE DE HOMOLOGAÇÃO. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, e atingida a condição exigida - decurso do lapso temporal

-, impõe-se à Administração a realização do ato. Não é lícito ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto vinculado ao dispositivo legal que prevê o instituto, em obediência aos princípios norteadores insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição da República. Ressalte-se que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Empregados. A homologação administrativa para a validade do plano de carreira de Empresa da Administração Pública Indireta deve ser interpretada como elemento que objetiva a aplicação do princípio da isonomia previsto na Constituição da República. Como leciona Maurício Godinho Delgado, esse requisito meramente formal é anacrônico, pois o que a lei exige é que o quadro de carreira adote uma sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade, conforme previsto no Artigo 461, § 3º da CLT. Válido, portanto, o Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista nos §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT.

Acrescento que a matéria também já foi discutida pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que tem a seguinte posição sobre a questão (cuja recorrente é a própria Compesa):

RECURSO DE REVISTA - EMPREGADO DA COMPESA - PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - AUSÊNCIA DE OBSERVÂNCIA DO REQUISITO MATERIAL DA ALTERNÂNCIA (MERCIMENTO E ANTIGUIDADE) - NÃO CONFIGURAÇÃO DE FATO IMPEDITIVO AO PEDIDO - VALIDADE. A elaboração de Plano de Cargos e Salários é faculdade do empregador, porém, uma vez implementado, o referido plano integra os contratos de trabalho dos empregados e sujeita a empresa que o implantou a observá-lo. Assim, a norma empresarial estabelecida - Plano de Cargos e Salários - vincula o empregador e adere aos contratos existentes na data da sua promulgação, não mais podendo ser ignorada, por se tratar de direito já incluído no patrimônio do trabalhador. No caso, a reclamada elaborou seu Plano de Cargos e Salários, não podendo furtar-se de cumpri-lo. A ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assim como a não observância do requisito substancial da alternância entre antiguidade e merecimento não conduzem à ineficácia da tabela de cargos e salários, nem afasta o direito dos empregados em ver corretamente implementadas pela empresa as condições de enquadramento e promoções por ela estabelecidas. A exigência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho e os requisitos para sua validade são fatos impeditivos do direito à equiparação salarial, por força do disposto no § 2º do art. 461 da CLT, mas não isentam a empresa de cumprir as obrigações por ela assumidas, relativas ao correto enquadramento de seus empregados nas tabelas de cargos e salários, e às correspondentes promoções. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1015-82.2012.5.06.0004 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 25/05/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016)

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÃO FUNCIONAL HORIZONTAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. O entendimento fixado na Súmula 6 do TST somente se aplica em relação à equiparação salarial, o que não é o caso dos autos. Saliente-se, ainda, que a questão da necessidade de homologação do plano de cargos e salários pelo Ministério do Trabalho somente é exigida com a finalidade de obstar a aplicação da equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT, conforme disposto na Súmula nº 6 deste Tribunal. Dessa forma, se houver plano de cargos e salários não homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o empregador não pode apontá-lo como óbice ao deferimento de equiparação salarial, mas nada obsta que o empregado, ao perceber a violação de alguma de suas cláusulas, como a não concessão de progressão salarial, exija o seu cumprimento por ser ela uma condição mais benéfica que aquela a que está sujeito e por ser obrigação assumida pelo empregador no momento em que elaborou o plano de cargos e salários. Ademais, a Corte a quo registrou que o reclamante preencheu os requisitos para a obtenção da promoção que persegue e que a reclamada não comprovou qualquer impedimento para tal concessão. Recurso de revista não conhecido. (RR - 910-60.2013.5.06.0331 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 24/02/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016)

Na hipótese dos autos, a reclamante foi admitida nos serviços da reclamada em 01/10/1988, na qual exerceu a função de Auxiliar Administrativo I. Declarou na exordial que está enquadrada, oficialmente, no atual Plano de Cargos e Salários da ré como ASSISTENTE DE SANEAMENTO E GESTÃO, na especialidade de AUXILIAR DE GESTÃO na função de auxiliar de gestão, grupo 01, step 24.

Da análise dos fólios, observo que a autora possui mais 24 anos de labor ininterrupto na reclamada, porém, atingiu ao longo dos anos lentamente apenas o estágio "F" em 01/05/2008 quando por tempo de serviço deveria ter sido enquadrada no último nível (estágio "G") em 2000 e a partir desta data, recebido o incremento extras no percentual de 7,0%, conforme tabela salarial da empresa, de dois em dois anos, por determinação contida no título IV do Plano de Cargos e Salários da COMPESA PCS/1996.

Observo que a autora tinha direito à progressão por antiguidade a cada dois anos, deveria ter alcançado, alhures o estágio "G" em 01.10.2000 maior de seu cargo.

Por outro lado, analisando os fólios, observo que no PCS/86 há também a previsão de pagamento de incremento extra para aqueles empregados que atingirem o último estágio da sua carreira, passando estes a integrarem a Tabela Salarial Especial.

Por esse critério, a reclamante teria direito a receber tal incremento, a partir de outubro/2000 e a cada 02 anos, até 01/11/08, quando foi reenquadrada no novo Plano de Cargos

e Salários da empresa, considerando que ingressou na empresa 1988, estava no estágio A, em 01/10/1988.

Registro, por fim, que torna-se desprovida a análise acerca da pertinência da progressão horizontal por merecimento, em face de o reclamante preencher os requisitos objetivos para a progressão por antiguidade.

Por outro lado, constato que por meio do PCCR instituído em 01/11/08 todos os antigos cargos existentes na empresa foram resumidos a quatro categorias, cada uma composta de um conjunto de especialidades, totalizando 55, formando-se correspondências entre os antigos e novos cargos, consoante documentos anexados nos volumes apartados dos fólios.

Nesse novo Plano, o 1º enquadramento é feito no nível (step) cuja remuneração seja igual ou imediatamente superior ao salário nominal auferido pelo empregado no mês da implementação do PCCR, ou seja, em 01/11/08.

Há previsão, ainda, de um 2º enquadramento, em maio/09, com a evolução de 01 step para os empregados com mais de 08 anos de empresa.

In casu, considerando que o reclamante já fazia parte dos quadros da empresa desde 1988, claro está que fazia jus aos enquadramentos.

Assim, a partir de então, a reclamante estaria enquadrada na tabela de "incremento extra", fazendo jus a 7,0% de reajuste a cada dois anos, no caso, em 2002, 2004, 2006 e 2008. Ora, a COMPESA não impugnou as alegações da inicial no que tange às datas indicadas pela reclamante, nem as classes, logo a ausência de contestação específica torna incontroverso o fato afastando a obrigação de prová-lo, visto ser desnecessária a prova de fato incontroverso.

Ocorre que o 1º enquadramento do reclamante foi feito considerando um salário defasado, sem levar em conta o pagamento do incremento extra, devido à autora desde outubro de 2008, ou seja, a reclamante foi enquadrada no cargo de Auxiliar de Saneamento e Gestão, especialidade Auxiliar de Gestão, Grupo 01, Step 19, cuja remuneração era de R\$ 860,25 (fl. 10 dos autos apartados vol. 01 - Pasta de cor marron).

Não obstante, o piso salarial da antiga Classe "4" do estágio "G" do cargo da reclamante era, em outubro/08, de R\$ 920,52 (fl. 141 dos autos apartados vol. 141 - Pasta de cor vermelha), isso sem considerar o incremento extra devido a partir de outubro/98, no percentual de 7,00 % (obtido pela divisão de R\$ 920,52 por R\$ 960,25), que, se aplicado corretamente, faria com que o reclamante estivesse recebendo, seguramente, salário superior.

Como visto, a não observância, pela reclamada, das promoções por antiguidade, conduziu a erro no enquadramento da reclamante no novo plano de cargos e salários, implantado em 31.10.2008, fazendo com que a obreira recebesse salário inferior ao devido, já que o enquadramento no novo plano era feito em função do salário percebido de acordo com o plano anterior.

Dito em outras palavras, concluo que, efetivamente, em 01.11.2008, quando entrou em vigor o novo PCS da COMPESA, a reclamante já deveria ter sido promovida por antiguidade, várias vezes, e recebido incrementos extras que alterariam substancialmente o seu salário, o que geraria, por sua vez, efeitos sobre o novo reenquadramento.

Logo, a ausência das promoções oportunas e de aplicação de incrementos extras provocou lesões sucessivas e continuadas no salário do empregada, e essas irregularidades influenciaram negativamente, ao longo dos anos, nas revisões salariais promovidas nos acordos coletivos firmados.

E, constatado que o correto enquadramento da empregada e o seu posicionamento no nível salarial compatível dependiam do regular cumprimento dos regramentos contidos no PCS de 1986, as supressões salariais lesivas influenciaram no seu enquadramento salarial a partir de 2008, de modo que os percentuais apontados na atrial são coerentes com as tabelas acostadas ao feito.

Desse modo, reformo a sentença para condenar a reclamada a promover a implantação em folha, da correta remuneração da reclamante, enquadrando-a no cargo de ASSISTENTE DE SANEAMENTO E GESTÃO, especialidade AUXILIAR DE GESTÃO, grupo 01, classe 04, estágio "G", step 19, desde novembro de 2000, considerando-se nulos os enquadramentos realizados pela empresa equivocadamente, e defiro as diferenças salariais deferidas, inclusive os reflexos nos títulos de natureza salarial, com salário nominal calculado levando em conta os seguintes critérios: (...)

Por todo o exposto, concluo pela prevalência da tese jurídica que assegura o direito dos funcionários da COMPESA, à promoção horizontal, por antiguidade, a cada dois anos, atingido o decurso de tempo, como critério único, afastando-se a possibilidade de ato discricionário; a comprovação de dotação orçamentária e a alternância de promoções por merecimento e antiguidade.

É como voto.

SUMÁRIO

| Documentos | | | |
|------------|---------------------|-------------------------|---------|
| Id. | Data de Juntada | Documento | Tipo |
| dd3a318 | 27/09/2017 17:02 | Acórdão | Acórdão |