



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

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA IUJ 0000109-02.2015.5.06.0000

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

Relator: ENEIDA MELO CORREIA DE ARAUJO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/04/2015

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

SUSCITANTE: Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

SUSCITADO: FLAUDEMIR ALVES GARCIA - CPF: 085.433.724-53

PROCURADOR: ANDRE CARLOS PINTO LINS - CPF: 373.163.114-87

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

PROCURADOR: MARIZZE FERNANDA LIMA MARTINEZ DE SOUZA - CPF: 039.103.954-73

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



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

Processo nº 0000109-02.2015.5.06.0000 (IUI)

Órgão Julgador : Tribunal Pleno

Redatora : Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo

Suscitante : Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

Suscitados : Flaudemir Alves Garcia e COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO - COMPESA

Advogados : André Carlos Pinto Martins e Maritzza Fabiane Lima Martinez de Souza

Procedência : Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

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.

Peço vênia ao Excelentíssimo Desembargador Relator para adotar o relatório e trechos de seu voto apresentado na sessão de julgamento:

"Vistos etc.

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado nos autos do Processo nº 0000229-83.2013.5.06.0010, em que litigam FLAUDEMIR ALVES GARCIA

(reclamante) e a COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO - COMPESA (reclamada), com fundamento no que dispõem os §§ 3º, 4º e 5º do artigo 896 da CLT, alterados pela Lei 13.015, de 21 de julho de 2014.

Ao proceder à análise da admissibilidade do Recurso de Revista interposto pelo reclamante em face do acórdão cuja redação coube a esta Relatoria, a Exma. Desembargadora Vice-Presidente, Virgínia Malta Canavarro, verificou tratar-se de matéria alvo de intensa divergência entre as Turmas desta Corte e determinou o sobrestamento do feito principal, para uniformização da jurisprudência interna, como exige, em específico, o §5º do artigo 896 do Texto Consolidado.

O processo foi encaminhado, então, à Secretaria do Tribunal Pleno, que o remeteu ao Núcleo de Autuação de Distribuição de 2ª Instância para registro, autuação e formação de autos apartados. Estes, em princípio, foram distribuídos para o Gabinete da Desembargadora Maria Clara Saboya de Albuquerque Bernardino, a quem tocou a Relatoria do feito principal. Após, o Incidente foi redistribuído a este Relator, incumbido da redação do acórdão objeto do Recurso de Revista, tudo em conformidade com a Certidão de ID c3e9f50, lavrada, de ordem, pelo servidor Luciano Lacerda.

Os autos foram enviados ao Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, para emissão do competente parecer. Este, lavrado pelo Exmo. Procurador Chefe José Laízio Pinto Júnior, veio aos autos com o ID 8b21bf2, e concluiu que deveria ser considerada devida a promoção salarial por antiguidade, "independentemente de a empresa haver ou não levado o Plano de Cargos e Salários para homologação perante o Ministério do Trabalho".

É o relatório."

VOTO:

"Caracterização do dissenso jurisprudencial

A matéria versada no presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência é aquela respeitante às progressões horizontais por antiguidade, considerando o Plano de Cargos e Salários da Companhia Pernambucana de Saneamento - a Compesa. Isso porque, ela tem

recebido tratamento distinto por parte das Turmas componentes deste E. Tribunal Regional, o que vem resultando no proferimento de decisões conflitantes acerca de casos semelhantes, o que gera insegurança jurídica e, em certa medida, vai de encontro ao ideal de isonomia que norteia a atuação do Judiciário Trabalhista.

Para uma adequada compreensão da controvérsia, trago a lume alguns exemplos de posicionamentos oriundos de cada uma das Turmas desta Corte acerca da matéria cuja pacificação objetiva o presente Incidente. Vejamos:

Primeira Turma:

EMENTA: 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. Ao não promover o autor adequadamente, de acordo com os critérios por ela estabelecidos, a consequência natural é o prejuízo causado ao empregado. Logo, faz jus o empregado ao correto enquadramento funcional e às diferenças salariais e repercussões devidas em relação ao período imprescrito até a data do efetivo reposicionamento. Recurso provido. (Processo: 0010100-04.2013.5.06.0313, Redator: SERGIO TORRES TEIXEIRA, Data de julgamento: 19/06/2014, Primeira Turma, Data da assinatura: 25/06/2014)

EMENTA: Sendo a recorrida sociedade de economia mista estadual, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II) está sujeita ao regime próprio das empresas privadas. Portanto, conforme o disposto no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, consubstanciado na Súmula 6, item I/TST, só será válido o plano de carreira por ela instituído quando obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, e for homologado pelo Ministério do Trabalho, o que não é o caso dos autos. Improcedentes os pleitos formulados na exordial, ante a ausência de prova de fato constitutivo do direito. Recurso obreiro improvido. (Processo: 0001234-12.2013.5.06.0182, Redator: IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES, Data de julgamento: 18/09/2014, Primeira Turma, Data da assinatura: 30/09/2014)

Segunda Turma:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INCREMENTO EXTRA. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, ao atingir 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. Nessa esteira, devido ao Autor o pagamento do incremento extra e repercussões, conforme postulado na Peça Atrial, em face da determinação contida no Plano de Cargos e Salários da Empresa. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Processo: 0010195-34.2013.5.06.0313,

Redator: ENEIDA MELO CORREIA DE ARAUJO, Data de julgamento: 24/09/2014, Segunda Turma, Data da assinatura: 29/09/2014)

EMENTA: DIFERENÇAS SALARIAIS. QUADRO DE CARREIRA. AUSÊNCIA DE REQUISITO ESSENCIAL. O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, através da Resolução nº TST-104/2000, que alterou a redação da Súmula nº 6, item I, manteve o entendimento esposado no referido verbete no que toca à exigência de homologação do PCS pelo Ministério do Trabalho, excluindo dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de Direito Público da administração direta, autárquica e fundacional e aprovado por ato administrativo da autoridade competente. Tratando-se a reclamada de uma Sociedade de Economia Mista, faz-se imprescindível a chancela do Ministério do Trabalho, a qual não se encontra presente nos autos, restando, por conseguinte, inválida a norma em comento, que não serve de arrimo ao pedido do reclamante. Apelo provido. (Processo: 0000445-65.2014.5.06.0412, Redator: DIONE NUNES FURTADO DA SILVA, Data de julgamento: 28/01/2015, Segunda Turma, Data da assinatura: 29/01/2015)

Terceira Turma:

EMENTA: QUADRO DE CARREIRA. AUSÊNCIA DE REQUISITOS, FORMAL E SUBSTANCIAL. INVALIDADE. 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, que alicerça o pedido a trial, resente-se de requisitos, formal e substancial, essenciais à sua validade, quais sejam: 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 nº 6, item I, primeira parte, do Tribunal Superior do Trabalho. "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" (Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi). Recurso ordinário da demandada provido. (Processo: 0010139-55.2013.5.06.0004, Redator: MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO, Data de julgamento: 10/11/2014, Terceira Turma, Data da assinatura: 12/11/2014)

EMENTA: QUADRO DE CARREIRA. AUSÊNCIA DE REQUISITOS FORMAL E SUBSTANCIAL. INVALIDADE. 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, 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. "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" (Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi). Recurso ordinário improvido. (Processo: 0010193-18.2013.5.06.0005, Redator: VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO, Data de julgamento: 10/11/2014, Terceira Turma, Data da assinatura: 10/11/2014)

Quarta Turma:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DIFERENÇAS SALARIAIS. DEVIDAS. A promoção por antiguidade não se inclui 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 norma interna que estabeleceu, inclusive com previsão clara e expressa de verba específica anual para tal desiderato. Recurso improvido. (Processo: 0010201-83.2013.5.06.0008, Redator: DINAH FIGUEIREDO BERNARDO, Data de julgamento: 23/10/2014, Quarta Turma, Data da assinatura: 31/10/2014)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. 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. (Processo: 0010372-64.2013.5.06.0291, Redator: NISE PEDROSO LINS DE SOUSA, Data de julgamento: 16/10/2014, Quarta Turma, Data da assinatura: 17/10/2014)

Das recentes ementas de acórdãos colacionadas acima, é possível verificar, claramente, o dissenso pretoriano acerca da matéria - dissenso que não se dá somente entre os Órgãos Turmários, como entre os seus membros componentes. Desse modo, resta caracterizada a existência de decisões conflitantes capaz de justificar a uniformização da jurisprudência desta Corte, recomendada pela Exma. Desembargadora Vice-Presidente deste Regional, nos moldes preconizados pelos citados §§ 3º, 4º e 5º do artigo 896 da CLT.

Teses divergentes

Analizando-se alguns julgados desta Corte a respeito do tema, deles é possível extrair diferentes razões para fundamentar a procedência ou a improcedência da postulação atinente às progressões horizontais.

Há r. decisões colegiadas que acolhem a tese de que, havendo o empregador decidido pela normatização de seu quadro de pessoal, organizando-o em carreira, fica ele sujeito à observância de suas disposições, na medida em que o Plano assume a qualidade de cláusula contratual e agrega-se ao contrato de trabalho dos empregados, sendo vedada a criação de empecilhos. Invoca-se o disposto no artigo 3º da LINDB para afirmar que 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" (vide processo nº 0010100-04.2013.5.06.0313).

Noutros acórdãos, conhece-se o argumento de que a Compesa não pode escudar-se na discricionariedade administrativa para negar a seus empregados vantagem prevista em seu Plano de Cargos em Salários. Aborda-se a problemática a partir do paradigma da controlabilidade dos atos administrativos, assegurando ao Judiciário a possibilidade de adentrar no mérito da questão, principalmente se apresentada a motivação do ato. Admite-se como abusiva a postura da Administração de congelar o enquadramento horizontal dos empregados, apesar da existência de previsão expressa, e conclui-se pela violação dos princípios previstos no artigo 37 da CF/88, como a legalidade, moralidade e publicidade (vide, ilustrativamente, processo nº 001062-43.2013.5.06.0281).

Na mesma trilha e acolhendo a tese da procedência do direito, o Exmo. Procurador-Geral do Trabalho, em seu parecer, após tecer considerações sobre as distinções entre promoções verticais e horizontais, apresenta os seguintes argumentos:

"O fato é que muito lentamente o recorrente foi evoluindo de cargo e de salário, sem, contudo, alcançar o último nível salarial da sua classe, restando comprovada que suas promoções finais só foram atingidas por força de Acordo Coletivo do Trabalho.

Verifica-se nos autos que o próprio Plano de Cargos e Salários da empresa previa a promoção salarial por antiguidade, determinando, apenas, que para a sua consecução deveria ser respeitado o lapso temporal de dois anos, critério este que não fora obedecido pelo empregador, haja vista ter o recorrente atingido os diferentes níveis salariais com lapsos de tempo superiores a dois anos, sem também, como dito acima, ter alcançado o último nível salarial de sua classe, até ter rescindido o contrato por força de sua aposentadoria.

Ora, as progressões horizontais figuram como um direito subjetivo do reclamante, vez que este se enquadrava no requisito da norma interna, qual seja o lapso temporal - dois anos - e, como já mencionado, chegou a permanecer períodos superiores a dois anos sem a devida promoção.

[...]

Pois bem, de acordo com decisões recentes do C. TST, a omissão do empregador em não efetuar a homologação do seu Plano de Cargos e Salários junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, não pode constituir impedimento à sua implementação, ainda mais quando a empresa quer se valer da sua própria omissão para se eximir do correto cumprimento das regras de promoção salarial por antiguidade previstas em seu respectivo Plano, como se constata nos autos.

[...]

É de se notar que a decisão acima transcrita também argumenta nos seus fundamentos a não incidência da súmula nº 6, do TST, por se tratar o referido dispositivo de peculiaridade referente a progressão/promoção no sentido vertical e não horizontal - institutos distintos e já elucidados no presente parecer -, de maneira que a súmula nº 6, item I, do TST não versa sobre enquadramento salarial, matéria ora em apreço, e sim refere-se a equiparação salarial, devendo apenas este último ser submetido a obrigatoria homologação perante o MTE.

Assim, por todo o exposto entende-se que a homologação do Plano de Cargos e Salários da empresa não é requisito obrigatório para a sua validade, vez que ao tratar a matéria de progressão salarial horizontal por critério de antiguidade a norma vigente não admite interpretação extensiva, porquanto refere-se apenas a casos de equiparação salarial.

Além disso, os diversos Acordos Coletivos firmados pela empresa, por si só, já integram o contrato de trabalho do obreiro, não estando as promoções ajustadas sujeitas a qualquer tipo de efetivação ao alvedrio da empresa, ou seja, a norma que disciplina o procedimento promocional do Plano de Cargos e Salários não possui natureza discricionária, de modo a sujeitar a progressão salarial aos critérios de conveniência da empresa.

Desse modo, o único critério determinante para a concessão da referida progressão é apenas o fator tempo, tendo sido demonstrado, na hipótese dos autos, que o recorrente atendeu a este requisito. [...]."

Não obstante as relevantes razões que informam os posicionamentos mencionados acima, de forma resumida, o entendimento desta Relatoria é no sentido de que as progressões horizontais por antiguidade, postuladas com fulcro nas disposições do Plano de Cargos e Salários da Compesa de 1986, não podem ser reconhecidas como um direito subjetivo dos empregados

daquela empresa. Em favor dessa tese, trago à baila, mais uma vez, os argumentos já explorados no voto condutor do RO 0000229-83.2013.5.06.0010, bem como em outros votos proferidos em processos similares."

Voto vencedor:

A matéria discutida neste Incidente de Uniformização de Jurisprudência versa sobre as progressões horizontais por antiguidade, considerando o Plano de Cargos e Salários da Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA.

A maioria absoluta do Plenário desta Corte entende que não deve repousar no livre arbítrio da Empresa as promoções por antiguidade e incrementos extras, eis que a Empregadora se obrigou no cumprimento das Normas Internas (PCS) que implantou e passaram a integrar os contratos de trabalho dos Empregados para todos os efeitos legais.

Nesse sentido, transcrevo a seguinte jurisprudência:

"RECURSO ORDINÁRIO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PLANO DE CARGO E SALÁRIOS. PROMOÇÃO/INCREMENTOS EXTRAS. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS. Previsto o direito ao incremento extra no Plano de Cargos e Salários e atendidos os requisitos para sua obtenção, correta a condenação ao pagamento da parcela, não havendo que se falar que a efetividade das cláusulas ali previstas está condicionada, integralmente, ao arbítrio da empresa reclamada, pois isso caracterizaria uma condição totalmente potestativa, o que é defeso pelo ordenamento jurídico pátrio (artigo 122, do Código Civil), notadamente quando se trata de ato vinculado, não sendo lícito ao administrador apreciar a sua oportunidade ou conveniência. Recurso ordinário improvido. PROCESSO TRT nº 0001089-63.2013.5.06.0017 (RO). 4ª T, Rel. Desemb. Nise Pedroso Lins de Sousa, DOE: 04.08.14)

"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. 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. Ao não promover o autor adequadamente, de acordo com os critérios por ela estabelecidos, a consequência natural é o prejuízo causado ao empregado. Logo, faz jus o empregado ao correto enquadramento funcional e às diferenças salariais e repercussões devidas em relação ao período imprescrito até a data do efetivo reposicionamento. Recurso patronal não provido, no aspecto".(PROC. N.º TRT. RO - 0000629-74.2013.5.06.0341 (RO), 1ª T, Re. Desemb. Sérgio Torres Teixeira, DOE: 28.07.14).

Ressalte-se, por outro lado, que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Empregados.

Na realidade, à luz do que estabelece a Súmula nº 6, I, do Colendo TST, tratando-se de Órgão da Administração Pública Indireta, a COMPESA não se encontra sob a égide do Ministério do Trabalho. O Plano, portanto, deveria ter sido submetido à aprovação pela autoridade administrativa a qual se encontra vinculada.

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.

Está certo, portanto, Maurício Godinho Delgado, ao asseverar que 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.

Nesse sentido, leciona :

"Na verdade, a exigência de homologação administrativa para fins justralhistas é, inquestionavelmente, resquício de visão altamente interventiva do aparelho administrativo do Estado sobre as relações laborais, tão própria às décadas de 1930 e 40 no país. Essa visão mais se justifica, no atual contexto juspolítico brasileiro (o que não significa que, do ponto de vista estritamente administrativo, não possa o Estado considerar conveniente preservar o critério de homologação no tocante a quadros de carreiras de entidades a ele vinculadas)".

A existência do plano de cargos que contenha os requisitos legais impede ou diminui possíveis discriminações salariais entre os empregados. Daí porque, de acordo com a jurisprudência do TST, a homologação não autoriza a que o trabalhador busque a equiparação salarial invocando o artigo 461, caput e § 1º da CLT. E, não existindo homologação, o trabalhador pode pleitear que lhe seja assegurado o direito previsto na disposição normativa supramencionada. É que, como indica a Súmula 6, I do C. TST, in verbis:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010) - Res. 172/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000) (g.n.)

Sendo assim, quando a Empresa cria seu plano de cargos e deixa de submetê-lo à homologação pela entidade a qual se acha vinculada, tal comportamento não inibe o trabalhador a invocar judicialmente o direito à progressão horizontal. Diante da sua própria limitação ao instituir o plano, cumpre ao Empregador dar-lhe efetividade, sob pena de vedar a equiparação salarial nos moldes do artigo 461, "caput" e § 1º da CLT e, igualmente, a movimentação do seu empregado no cargo ou função em nível horizontal.

A respeito dessa questão, colho pertinente Aresto da lavra da 2ª Turma do C. TST, tendo como Relator o Exmo. Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. NÃO PROVIMENTO. O recurso de revista não logra processamento por violação dos artigos 5º, II e 37, caput, da Constituição Federal, 461, §§ 2º e 3º, e 818 da CLT e 333 do CPC, bem como por contrariedade à Súmula nº 6, na medida em que o egrégio Tribunal Regional entendeu, com amparo nas provas produzidas no processo e à luz do princípio do livre convencimento motivado (artigo 131 do CPC), serem devidas as promoções pleiteadas, tendo em vista a existência de expressa previsão no PCS, instituído pela reclamada, de concessão de promoção salarial por antiguidade, bem como o preenchimento pela autora dos requisitos exigidos para a concessão da referida progressão. Ressaltou que, uma vez implementado o plano de cargos e salários, caberia à empresa observá-lo. Registrou, ainda, que a reclamada não teria comprovado a existência de qualquer elemento que demonstrasse impedimento para que a reclamante fosse promovida. Assim, a apreciação das alegações da reclamada, portanto, no tocante à demonstração de provas nos autos, implica necessariamente o reexame dos fatos e das provas, procedimento vedado a esta Instância Superior pela Súmula nº 126. Por outro lado, a questão da necessidade de homologação do plano de cargos e salários pelo Ministério do Trabalho, só é exigida a fim de obstar a aplicação da equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT, conforme disposto na Súmula nº 6, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 4962-30.2010.5.06.0000 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 30/05/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 08/06/2012)".

Conclusão

Ante o exposto, voto no sentido de que não deve repousar no livre arbítrio da Empresa as promoções por antiguidade e incrementos extras, eis que a Empregadora se obrigou no cumprimento das Normas Internas (PCS) que implantou e passaram a integrar os contratos de trabalho dos Empregados para todos os efeitos legais. Por outro lado, tenho que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste em óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Trabalhadores.

ACORDAM os Senhores Desembargadores do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, **por maioria absoluta, 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**, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Ivan de Souza Valença Alves, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino e Maria do Socorro Silva Emerenciano que declaravam a invalidade do Plano de Cargos e Salários da Compesa, tanto para o enquadramento dos empregados, como para inibir ações de equiparação salarial.

Recife (PE), 04 de agosto de 2015.

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO
Desembargadora Redatora

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária, realizada em 04 de agosto de 2015, na sala de sessões, sob a presidência da Exma. Desembargadora Presidente GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, com a presença de Suas Excelências os Desembargadores Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura (Relator), Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro, Corregedor Ivan de Souza Valença Alves, Eneida Melo Correia de Araújo, Ivanildo da Cunha Andrade, Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Valéria Gondim Sampaio, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Nise Pedroso Lins de Sousa, Maria do Socorro Silva Emerenciano, Sergio Torres Teixeira, Fábio André de Farias e Paulo Alcântara, e do Excelentíssimo Senhor Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da Sexta Região, Dr. José Laízio Pinto Júnior, **resolveu o Tribunal Pleno, por maioria absoluta, 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**, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Ivan de Souza Valença Alves, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino e Maria do Socorro Silva Emerenciano que declaravam a invalidade do Plano de Cargos e Salários da Compesa, tanto para o enquadramento dos empregados, como para inibir ações de equiparação salarial.

Acórdão pela Exma. Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, nos termos do art. 90 do RITRT.

Ausente, justificadamente, o Excelentíssimo Desembargador André Genn de Assunção Barros, por se encontrar convocado para o colendo TST.

Os Excelentíssimos Desembargadores Valéria Gondim Sampaio e Paulo Alcântara, em gozo de férias, compareceram ao presente julgamento por força de convocação mediante ofício TRT-STP nº 131/2015.

NYÉDJA MENEZES SOARES DE AZEVÊDO
Secretária do Tribunal Pleno

ACORDAM os Senhores Desembargadores do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por maioria absoluta, 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, vencidos os Exmos. Desembargadores Relator, Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Ivan de Souza Valença Alves, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino e Maria do Socorro Silva Emerenciano que declaravam a invalidade do Plano de Cargos e Salários da Compesa, tanto para o enquadramento dos empregados, como para inibir ações de equiparação salarial.

VOTOS

Voto do(a) Des(a). RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA

A Compesa é uma sociedade de economia mista estadual, que se sujeita, por isso, o regime próprio das empresas privadas, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II). Por essa razão, seria essencial que o Plano de Cargos e Salários (RD 012/86) que alicerça o pedido nuclear do autor da reclamação trabalhista contasse com todos os requisitos formais e substanciais de validade, quais sejam, a (a) homologação perante o Ministério do Trabalho e a (b) previsão de critério alternado de promoções por merecimento e antiguidade, "ex vi" do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, e Súmula nº 6, item I, primeira parte, do Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, nenhum desses dois requisitos se materializa no caso em análise. No tocante ao requisito de índole formal, tem-se que, no bojo das reclamações que versam sobre a mesma matéria, exurge como incontroverso o fato de que o Plano de Cargos não conta com a homologação pelo Ministério do Trabalho, o que seria de todo imprescindível, tendo em vista que a Compesa não compõe o quadro da administração direta, autárquica e fundacional, não estando, portanto, livre da exigência feita pela Legislação Consolidada e pela jurisprudência sumula do C. TST. Vejamos o teor da Súmula nº 6, respectivamente:

SÚMULA Nº 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000). [...]

Não há razão que justifique a desconsideração da diretriz jurisprudencial citada acima, se o caso em discussão não se distingue, de modo significativo e relevante, daqueles que atraem a sua incidência. Observe-se que os precedentes que levaram à edição do item excepcionam da exigência de homologação, reiteradamente, os entes autárquicos e aquelas situações em que o poder público estadual procedeu à aprovação do Plano, por decreto. Os casos envolvendo entes de direito privado, integrantes da Administração Indireta, não se incluem na exceção, mas na regra geral.

Solução diversa, com a devida vênia, privilegiaria a insegurança jurídica e a falta de previsibilidade quanto às decisões do Judiciário Trabalhista.

Registre-se que, não obstante a Súmula citada cuide do tema da equiparação salarial, não há razões para sustentar que, para o efeito de obstar o direito ao salário isonômico, seja exigido o Plano devidamente homologado pelo MTE, enquanto que, para os casos em que se discute progressões horizontais por antiguidade, essa homologação seja prescindível.

Além de o PCS/86 não contar com a chancela do Poder Executivo, ele, como se extrai de sua norma interna regulamentadora (ID fb695b4 - neste IUJ), com as alterações introduzidas pelo RD 024/90, somente conta com o disciplinamento detalhado de sua progressão 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", em que foi assegurado o direito

"de dois em dois anos". Na verdade, o Manual faz simples menção à promoção salarial por antiguidade ("A promoção salarial na COMPESA será por mérito e por antiguidade" - fb695b4, pg. 13), mas não traz quaisquer critérios para a sua efetivação.

A par do vício de forma, essa segunda circunstância significa flagrante descumprimento do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, o que atinge a própria substância do Plano. Eis o que dizem as normas referidas, in verbis:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. [...]

Importante mencionar que a solução adotada nos autos do processo que gerou o presente Incidente de Uniformização encontra amparo na jurisprudência do órgão de cúpula do Judiciário Trabalhista, manifestada no julgamento do E-RR- 1859/1999-038-01-00, cujo voto condutor do acórdão foi lavrado pela 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.

No mesmo sentido, os seguintes precedentes do C. TST e de outras Cortes Trabalhistas do país:

RECURSO DE REVISTA. 1. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. Tendo o Tribunal Regional registrado que o Plano de Cargos e Salários não previa a concessão de promoções por antiguidade, as alegações do

Reclamante, no sentido de fazer jus às promoções, ensejariam o reexame de todo o conjunto fático-probatório, o que encontra óbice na Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 10097-52.2013.5.06.0312 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/11/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

DIFERENÇA SALARIAL. PROMOÇÕES. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INVALIDIDADE. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E FALTA DE CRITÉRIO ALTERNADO DE PROMOÇÕES POR MERECIMENTO E ANTIGUIDADE. Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação das Súmulas nos 6, item I, 126, 296, item I, 297, item I, e 333 desta Corte, bem como porque não ficou configurada a ofensa aos artigos 7º, inciso XXVI, 37 e 93, inciso IX, da Constituição Federal, 443, 461, §§ 1º e 2º, 462, 468 e 796 da CLT e 39 da Lei 8.177/91 tampouco contrariedade às Súmulas nos 6, 127 e 381 do Tribunal Superior do Trabalho, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo ad quem pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação per relationem), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 154000-26.2009.5.06.0009 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/10/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014)

PROMOÇÕES - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - NÃO HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - FALTA DE REGULAMENTAÇÃO QUANTO AOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE - ART. 461, § 2º, DA CLT - VIOLAÇÃO NÃO CONFIGURADA. A pretensão do reclamante de obter promoção horizontal, com base em Plano de Cargos e Salários, a pretexto de que ficou estacionado na -Faixa G-, mas que, em razão de seu tempo de serviço, cerca de vinte anos, deveria ter sido promovido para o último estágio do Plano, ou seja, a -Faixa H-, não merece acolhida. O Regional ressalta que o Plano de Cargos e Salários carece de eficácia, uma vez que, embora tenha previsto as promoções alternadas por merecimento e antiguidade, -apenas disciplinou a promoção por mérito, ao fixar seus critérios e periodicidade mostrando-se, porém, omissis quanto à regulamentação da promoção por antiguidade-. Diante dessa realidade fático-jurídica, não se constata vulneração do artigo 461, § 2º, da CLT, uma vez que, não sendo válido o Plano de Cargos, não poderia o reclamante dele se valer, para legitimar o pedido de promoção. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 52065620105060000 5206-56.2010.5.06.0000, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 03/08/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2011).

Desse modo, ante a falta de prova do fato constitutivo do direito - Plano de Cargos e Salários válido - ônus processual que toca à parte que propõe à ação (inteligência dos artigos 818, da CLT, e 333, inciso I, do CPC, subsidiário) - entendo que não há de ser acolhida a pretensão atinente ao reposicionamento horizontal na carreira, à vista do Plano de Cargos e Salários do ano de 1986.

Como corolário, inviabiliza-se também a pretensão de correção do enquadramento no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do ano de 2008, pois o pressuposto para essa correção seria o reconhecimento de que o trabalhador, à época em que o novo enquadramento foi feito, faria jus a padrão salarial mais elevado.

Por essas razões e com esses fundamentos é que entendo que não podem prosperar as demandas que buscam a progressão salarial (horizontal) com referência ao Plano de Cargos e Salários adotado pela Compesa em 1986, bem como outros direitos que decorreriam desse pretendido reposicionamento.

Voto do(a) Des(a). IVANILDO DA CUNHA ANDRADE

VOTO DO EXMO. SR. DES. IVANILDO DA CUNHA ANDRADE:

A matéria versada no incidente já foi objeto de análise em vários processos em que funcionei como relator, dentre os quais menciono os de nº **001268-14.2010.5.06.0013; 0000850-95.2011.5.06.0351; 0001474-58.2010.5.06.0003.**

Do primeiro, trago à colação a respectiva ementa, bem como excertos de sua fundamentação:

PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - CRITÉRIOS OBJETIVOS - CABIMENTO. O plano de cargos e salários adotado regularmente pela empresa adere aos contratos de trabalho, obrigando-a à sua observância, em razão de seu caráter regulamentar. Na hipótese não se cuida de equiparação salarial, descabendo invocar-se a orientação traçada pela Súmula 6, I, do TST. Recurso provido.

Como se vê do Manual de Cargos e Salários adotado pela reclamada, assegurou-se promoção salarial aos empregados desta, prevendo-se que ela se daria por mérito e por antiguidade.

Relativamente às promoções por merecimento, não houve a previsão de qualquer critério objetivo a ser observado, e sim requisitos subjetivos a serem aferidos pela empregadora, em avaliações periódicas, não cabendo ao Poder Judiciário fazer essa aferição.

Todavia, no que tange às promoções por antiguidade, dispõe o referido Manual, no capítulo IV, fl. 86, que "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**" (grifei). Não se há de falar em inexistência de um momento a ser efetivada a promoção por antiguidade, subordinando-se esta integralmente, à vontade da reclamada, por restar, naturalmente, inócua norma dessa natureza, inclusive por derivar de decisão advinda de deliberação do Conselho de Administração da empresa, com poderes para tanto, impondo-se seu cumprimento. Em razão de sua natureza regulamentar, está a empresa adstrita à observância do plano de cargos e salários.

Também é descabida a alegação de que o fato de não ter promovido o registro do Plano no Ministério do Trabalho, afasta a incidência da Súmula 6, I do TST, considerando-se que a diretriz por ela traçada tem por objeto a equiparação salarial, não se conformando ao caso ora examinado.

A falta de registro do Plano de Cargos e Salários no Ministério do Trabalho não pode ser invocada para eximir a empresa das obrigações assumidas em relação aos seus empregados, até porque tal medida incumbia-lhe, com exclusividade, lembrando-se, a propósito, o aforismo segundo o qual a ninguém é dado beneficiar-se de sua própria torpeza.

Voto do(a) Des(a). GISANE BARBOSA DE ARAUJO

A controvérsia reside na aplicabilidade das regras previstas em Plano de Cargos e Salários editado pela reclamada, não homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de percepção de diferença salarial baseada em progressão funcional por antiguidade.

Ressalto, de início, que o PCS é norma regulamentar que, uma vez voluntariamente adotada pela empresa, obriga-a ao seu cumprimento, na forma ali prevista.

Apondo que 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, consoante ensina Valentin Carrion, em sua obra "Comentários à CLT", 37ª edição, 2012, Editora Saraiva, pág. 461: "A não homologação do quadro de

carreira poderá não trazer os efeitos previstos no art. 461, mas fará nascer todos os demais, como quaisquer outras declarações de vontade do empregador produzem (portarias, avisos, regimento interno, cláusulas contratuais etc)".

Nesse sentido, já se pronunciou o TST:

"RECURSO DE REVISTA. COMPESA. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. PLANO DE CARGOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. 1. Na hipótese, o reclamante busca a implementação das progressões horizontais por antiguidade e merecimento previstas no PCS da COMPESA. A Corte de origem consignou "incontroverso que o Plano de Cargos e Salários 1986 vigente até 31.10.2008, que embasa o pedido atrial, resente-se de requisito formal, essencial a sua validade, qual seja, homologação perante o Ministério do Trabalho e Emprego, fato inclusive reconhecido pela instância primária". Na sequência, o e. TRT deu provimento ao recurso da empresa, por entender que o deferimento das promoções contrariou a Súmula 6, I, do TST, e o artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, "ante a falta de prova do fato constitutivo do direito - Plano de Cargos e Salários válido - ônus processual da parte autora", afastando, assim, "os pleitos autorais subsidiados no referido Plano de Cargos e Salários". 2. Todavia, a inteligência da referida Súmula e dos dispositivos acima é a de que a existência de quadro de carreira devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho constitui fato impeditivo, de que pode valer-se o empregador, para negar a pretensão obreira referente à equiparação salarial. Não se extrai dos referidos textos qualquer óbice ao pleito de garantias outras, como as progressões horizontais, previstas no plano de cargos, cujas cláusulas tenham sido descumpridas pela reclamada, notadamente por que a condição benéfica que se pretende foi assumida pelo empregador quando da elaboração do PCS e se incorporou ao contrato de trabalho do reclamante. 3. Contrariedade à Súmula 6, I, do TST que se reconhece. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido". (RR - 1041-49.2013.5.06.0391 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 17/12/2014¹ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/12/2014)

No acórdão do processo acima referido, o Ministro Relator apontou os seguintes fundamentos:

"Eis o teor da Súmula 6, I, desta Corte:

'EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se,

apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

(...)'

Pertinente a transcrição do artigo 461 da CLT:

'Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - (...)

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional'.

A inteligência da referida Súmula e dos dispositivos acima transcritos é a de que a existência de quadro de carreira devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho constitui fato impeditivo, de que pode valer-se o empregador, para negar a pretensão obreira referente à equiparação salarial. Não se extrai dos referidos textos qualquer óbice ao pleito de garantias outras, como as progressões horizontais, previstas no plano de cargos, cujas cláusulas tenham sido descumpridas pela reclamada, notadamente por que a condição benéfica que se pretende foi assumida pelo empregador quando da elaboração do PCS e se incorporou ao contrato de trabalho do reclamante.

Assim, não sendo o caso de equiparação salarial, mas sim do direito a progressões funcionais, urge afastar a tese regional no sentido de que a ausência de homologação do PCS representa óbice ao pleito autoral, sendo, todavia, imprescindível a aferição do preenchimento, pelo reclamante, das condições exigidas no regulamento para fins de promoções horizontais".

Confirmam-se, ainda, os seguintes julgados do TST:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E SEUS REFLEXOS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA HOMOLOGAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM. Há que ser processado o recurso de revista quando

demonstrada possível contrariedade a Súmula nº 6, I, desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E SEUS REFLEXOS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA HOMOLOGAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM.

1. Na presente hipótese o que o reclamante pleiteia são as diferenças salariais em face da progressão por antiguidade, conforme consignado pelo próprio Regional: "O autor, ora recorrido, 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. 19/21)." 2. Ocorre que no acórdão regional não foi dado o enquadramento correto a situação dos autos, visto que a eg. Corte Regional reformou a r. sentença de origem e entendeu que o reclamante não faria jus ao pagamento das diferenças salariais em face da concessão da progressão por antiguidade, pelo fato do plano de cargos e salário não ter sido homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, aplicando ao presente caso o entendimento do item I da Súmula nº 6 do TST, que trata de equiparação salarial, o que não é o objeto dos autos. 3. A exigência da referida Súmula quanto à homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE do plano de cargos e salário refere-se ao pleito de equiparação salarial, constituindo fato impeditivo para a sua concessão. Não tendo a menor aplicabilidade a Súmula nº 6 desta Corte aos casos em que o que se pleiteia são progressões sejam por antiguidade ou merecimento, como no caso dos autos. 4. Ressalta-se, ainda, a impossibilidade da empresa, que foi quem criou o plano de cargos e salário, se obstar ao seu cumprimento para efeitos internos, como nos casos de concessão de progressão aos seus funcionários, sob a alegação de que o mesmo não foi homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em face da aplicação do princípio Venire Contra Factum Proprium. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 798-13.2011.5.06.0412 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Em razão de provável caracterização de contrariedade à Súmula nº 6, I, desta Corte, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO ARGUIDA EM CONTRARRAZÕES. Esta Corte vem decidindo no sentido de que, havendo expressa manifestação em instância ordinária afastando a prescrição, a parte deve suscitar a matéria em recurso próprio ou adesivo, de modo a permitir o contraditório e a ampla defesa, sendo incabível, portanto, a arguição em contrarrazões. Prejudicial rejeitada. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. O e. TRT, considerando a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários perante o Ministério do Trabalho, bem como a ausência de previsão de promoções alternadas

por merecimento e antiguidade, considerou descumpridas as exigências contidas no art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT e na Súmula nº 6, I, desta Corte, razão pela qual reformou a r. sentença para indeferir o pleito relativo às progressões por antiguidade. Ocorre que a homologação pelo órgão ministerial e a previsão de promoções alternadas por merecimento e antiguidade somente são requisitos para que o empregador possa comprovar a existência de quadro de carreira como fato obstativo a uma eventual pretensão obreira de equiparação salarial, hipótese diversa da presente, uma vez que se discute a concessão de promoções por antiguidade. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido, no aspecto. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. Matéria não prequestionada, atraindo a Súmula nº 297 como obstáculo ao conhecimento da revista. Recurso de revista não conhecido". (RR - 3115-34.2013.5.06.0211 , Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 17/12/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. NÃO PROVIMENTO. 1. A Corte Regional consignou no acórdão recorrido que -o reclamante foi admitido em 1986-, que -houve progressão salarial decorrente de acordos coletivos, como mencionado na exordial-, que -em mais de vinte anos de empresa, nenhuma outra progressão houve- e que -mesmo considerando-se que não há critério específico do lapso temporal com relação ao trabalhador, há um critério temporal com relação à empregadora que não foi observado-. 2. A apreciação das alegações da parte reclamada, portanto, no tocante à demonstração de provas nos autos, implica necessariamente o reexame dos fatos e das provas, procedimento vedado a esta instância superior pela Súmula nº 126. 3. Por outro lado, não há violação dos arts 818 da CLT e 333 do CPC, na medida em que a prova produzida foi devidamente analisada e ensejou o reconhecimento do direito do autor à promoção pleiteada, pois a questão não é de distribuição do ônus da prova, mas de valoração das provas produzidas no processo. 4. Também não há violação do art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, tampouco contrariedade à Súmula nº 6, I, do TST, uma vez que tais dispositivos e súmula não estabelecem a necessidade de homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho, como requisito de sua validade, a amparar pedido de progressão salarial. 5. Não há ofensa aos arts. 5º, II, e 37, -caput-, da Constituição Federal, porquanto o princípio da legalidade insculpido no referido dispositivo corresponde a princípio geral do nosso ordenamento jurídico, pelo que a sua violação não será direta e literal, como exige a alínea -c- do artigo 896 da CLT, em face da subjetividade que cerca o seu conceito (Súmula nº 636 do STF). 6. Os arestos colacionados aos autos para demonstração de divergência jurisprudencial são inespecíficos, pois abordam caso de PCS da Fundação IBGE e de hipóteses genéricas da distribuição do ônus da prova (Súmula nº 296 do TST). 7. A questão da necessidade de homologação do plano de cargos e salários pelo Ministério do Trabalho só é exigida a fim de obstar a aplicação da equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT, conforme disposto na Súmula nº 6, que não é o caso dos autos. 7. Agravo de instrumento a que se nega provimento. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. MULTA. Ausente

qualquer fundamentação para impugnar a decisão que negou seguimento ao recurso de revista, nega-se provimento ao agravo de instrumento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. 1. A pretensão recursal, quanto a este tema, mostra-se inviável, visto que a Agravante traz tese nova não veiculada nas razões de recurso de revista, mas apenas na minuta de agravo de instrumento, o que representa inovação recursal. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento". (AIRR - 2628-23.2010.5.06.0000 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 31/10/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/11/2012)

"RECURSO DE REVISTA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - PROGRESSÃO HORIZONTAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - VALIDADE. A discussão dos autos circunscreve-se ao aspecto da necessidade ou não de homologação do Plano de Cargos e Salários da reclamada pelo Ministério do Trabalho, como requisito de sua validade, para viabilizar a consecução da progressão horizontal por antiguidade pleiteada pelo obreiro. Com efeito, a elaboração de um 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 a observá-lo. Assim, a norma empresarial estabelecida - Plano de Cargos e Salários - vincula o empregador e adere aos contratos de trabalhos existentes na data da sua promulgação, não mais podendo ser ignorada, por se tratar de direito já incluído no patrimônio do trabalhador. O que de fato importa ressaltar é que a empregadora, uma vez tendo elaborado o seu Plano de Cargos e Salários, não pode furtar-se a cumpri-lo. A ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho não conduz à ineficácia da tabela de cargos e salários e não afasta o direito dos empregados em ver implementadas pela empresa as promoções por ela estabelecidas. Nesse sentido, considerados o teor da norma sob exame e a condição da reclamada de integrante da administração pública indireta, é próprio inferir que, uma vez instituída a progressão horizontal por antiguidade, no Plano de Cargos e Salários, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho, a concessão dessa progressão é medida que se impõe. A exigência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho é fato impeditivo do direito à equiparação salarial, por força do disposto no § 2º do art. 461 da CLT, mas não isenta a empresa de cumprir as obrigações por ela assumidas, relativas às promoções por antiguidade previstas na tabela salarial, quando demonstrado pelo autor o fato constitutivo do seu direito, caso dos autos. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 1229-02.2010.5.06.0018 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 20/06/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. COMPESA. PROGRESSÃO FUNCIONAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. Demonstrada divergência jurisprudencial válida e

específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. COMPESA. PROGRESSÃO FUNCIONAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. VALIDADE. 1. Hipótese que se circunscreve à análise da validade do Plano de Cargos e Salários quando ausente sua homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego para fins de concessão de progressão funcional horizontal. 2. Esta Corte, no julgamento do processo RR-1229-02.2010.5.06.0018, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DEJT 29/6/2012, em que foi apreciada questão idêntica, fixou entendimento, segundo o qual, -a ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho não conduz à ineficácia da tabela de cargos e salários e não afasta o direito dos empregados em ver implementadas pela empresa as promoções por ela estabelecidas-. 3. Nesse passo, reformulando entendimento anterior desta Relatora, adota-se como razões de decidir, os fundamentos da referida decisão, para restabelecer a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da progressão salarial horizontal por antiguidade. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 3391-24.2010.5.06.0000, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 18/12/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2014).

"RECURSO DE REVISTA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - PROGRESSÃO HORIZONTAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - VALIDADE. A discussão dos autos circunscreve-se ao aspecto da necessidade ou não de homologação do Plano de Cargos e Salários da reclamada pelo Ministério do Trabalho, como requisito de sua validade, para viabilizar a consecução da progressão horizontal por antiguidade pleiteada pelo obreiro. Com efeito, a elaboração de um 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 a observá-lo. Assim, a norma empresarial estabelecida - Plano de Cargos e Salários - vincula o empregador e adere aos contratos de trabalhos existentes na data da sua promulgação, não mais podendo ser ignorada, por se tratar de direito já incluído no patrimônio do trabalhador. O que de fato importa ressaltar é que a empregadora, uma vez tendo elaborado o seu Plano de Cargos e Salários, não pode furtar-se a cumpri-lo. A ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho não conduz à ineficácia da tabela de cargos e salários e não afasta o direito dos empregados em ver implementadas pela empresa as promoções por ela estabelecidas. Nesse sentido, considerados o teor da norma sob exame e a condição da reclamada de integrante da administração pública indireta, é próprio inferir que, uma vez instituída a progressão horizontal por antiguidade, no Plano de Cargos e Salários, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho, a concessão dessa progressão é medida que se impõe. A exigência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho é fato impeditivo do direito à equiparação salarial, por força do disposto no § 2º do art. 461 da CLT, mas não isenta a empresa de cumprir as obrigações por ela assumidas, relativas às

promoções por antiguidade previstas na tabela salarial, quando demonstrado pelo autor o fato constitutivo do seu direito, caso dos autos. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 4582-07.2010.5.06.0000 Data de Julgamento: 19/10/2011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 28/10/2011).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. Em face da plausibilidade da indigitada contrariedade à Súmula 6 desta Corte, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para o amplo julgamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA. PROGRESSÃO SALARIAL HORIZONTAL. A controvérsia é decorrente de pedido de concessão de progressão funcional por merecimento e diferenças salariais decorrentes, com fundamento em Plano de Cargos e Salários editado pela empregadora, e não de pedido de equiparação salarial. Nesse diapasão, tem-se que não poderiam ter sido invocados como fundamento para o indeferimento do pedido a ausência de critérios alternados de promoção por antiguidade e merecimento no Plano de Cargos e Salários nem a ausência de homologação do referido Plano pelo Ministério do Trabalho, porquanto constituem fatos impeditivos da equiparação salarial, que não foi postulada, razão porque tem-se que houve má aplicação da Súmula 6 desta Corte. Recurso de Revista de que se conhece a que se dá provimento." (RR - 2777-19.2010.5.06.0000 , Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 15/02/2012, 5ª Turma, 02/03/2012).

"RECURSO DE REVISTA. PEDIDO DE PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS NÃO HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Controvérsia relativa a pleito de progressões horizontais por antiguidade, com base em previsão do plano de cargos e salários empresarial, o qual fora obstado pelo Tribunal Regional ao fundamento de incidência da Súmula 6, I, do TST, diante da ausência de homologação do aludido PCS pelo Ministério do Trabalho. Com efeito, a Súmula 6, I, do TST preconiza que "para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho (...)". Como se percebe, a homologação pelo Ministério do Trabalho é exigida para que o empregador possa indicar a existência de quadro de carreira como fato impeditivo à pretensão obreira de equiparação salarial. Isso não impede, contudo, que o empregado, ao perceber a violação de alguma de suas cláusulas, como a não concessão de progressão funcional por antiguidade, 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. Assim, a exigência de homologação do quadro de carreira é imposta contra o empregador, não o devendo ser contra o empregado. A exigência da homologação do quadro de carreira é requisito à potencialidade de sua utilização como fato impeditivo à equiparação salarial. Logo, estendê-lo como fato impeditivo ao reenquadramento para a requerida progressão horizontal por antiguidade seria

dar interpretação extensiva à norma restritiva de direito. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR - 133600-12.2009.5.06.0002 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 09/05/2014).

"PROMOÇÃO HORIZONTAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. A diretriz contida no item I da Súmula 6 do TST é aplicável para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, ou seja, quando o pedido é de equiparação salarial, situação diversa da examinada no presente caso, que versa sobre concessão de promoções por antiguidade, previstas em Plano de Cargos e Salários. Acrescente-se, igualmente, que a questão da necessidade de homologação do plano de cargos e salários pelo Ministério do Trabalho só é exigida a fim de obstar a aplicação da equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT, conforme disposto na Súmula nº 6 deste Tribunal. Ademais, infere-se da decisão recorrida que o reclamante atendeu aos requisitos para a promoção salarial. Logo, preenchidas as condições dispostas no Plano de Cargos e Salários da reclamada, tal como o requisito temporal, faz jus o reclamante ao recebimento da promoção por antiguidade. Dessa forma, descabe cogitar em ofensa aos arts. 37, caput, da CF, 461, §§ 2º e 3º, e 818 da CLT e 333 do CPC, tampouco em contrariedade à Súmula nº 6, I, do TST. Arestos inespecíficos (Súmula 296 do TST). Recurso de revista não conhecido. 5. [...](Processo: RR - 1185-65.2010.5.06.0023, Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 14/02/2014.)"

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROGRESSÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS NÃO HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Demonstrada divergência jurisprudencial nos termos exigidos no artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. PROGRESSÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS NÃO HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A Súmula 6, I, do TST preconiza: -Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho (...)-. Assim, a homologação pelo Ministério do Trabalho é exigida para que o empregador possa indicar a existência de quadro de carreira como fato impeditivo à pretensão obreira de equiparação salarial. Isso não impede, contudo, 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. Assim, a exigência de homologação do quadro de carreira é imposta contra o empregador, não o sendo contra o empregado. Com relação ao segundo óbice regional, qual seja, a ausência de -previsão de promoções alternadas por merecimento e antiguidade-, ressalte-se que tanto esse fundamento quanto o relativo à citada homologação são requisitos exigidos para que a empresa obste o direito do trabalhador à equiparação salarial. E mais, conforme registrado na própria decisão regional, esses óbices são requisitos à potencialidade de o quadro de carreira atuar como fato impeditivo da equiparação salarial. Logo, estendê-los como fato impeditivo de reenquadramento para a requerida

progressão horizontal seria dar interpretação extensiva à norma restritiva de direito. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." (RR - 1517-04.2010.5.06.0000 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 02/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/10/2013).

Diante do exposto, voto pela prevalência da tese jurídica de que a ausência de homologação, junto ao Ministério do Trabalho, do plano de cargos e salários não se constitui óbice ao deferimento das progressões salariais ali previstas, divergindo, data venia, do voto do Relator.

Voto do(a) Des(a). PEDRO PAULO PEREIRA NOBREGA

A matéria relativa ao dissenso que resultou na instauração deste Incidente de Uniformização de Jurisprudência refere-se à aplicabilidade de regras previstas em Plano de Cargos e Salários da Companhia Pernambucana de Saneamento - Compesa, não homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de percepção de diferença salarial baseada em progressão funcional por antiguidade.

Passo a manifestar meu entendimento acerca da questão, nos seguintes termos.

O capítulo IV do Manual de Cargos e Salários (ID fb695b4) estabelece que a promoção horizontal 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 e ofendendo o disposto no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT.

Considero que a existência do Plano de Cargos, Carreira e Salários serve de autorização para que a empresa, que é uma sociedade de economia mista estadual, possa, se assim entender, realizar promoções válidas, adequadas à sua condição de integrante da Administração Pública Indireta do Estado.

Se essa norma interna é incompleta, e, portanto, merecedora de ajuste, não é através de ajuizamento de demandas individuais que tal lacuna regulamentar poderá ser suprida, pois, assim, estar-se-ia incorrendo em ofensa aos princípios constitucionais da isonomia, moralidade e legalidade. Logo, seria necessária a propositura de uma ação coletiva visando a implementação, por parte

da empresa demandada, dos critérios para a realização dessa promoção, de conformidade com o estabelecido no PCS.

Por outro lado, verifica-se que o referido PCCS igualmente não possui homologação perante o Ministério do Trabalho e Emprego, frustrando assim, outra exigência para a validade do plano de cargos e salários, essa última disposta no item I da Súmula nº 6 do TST, verbis:

"Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente".

Sendo assim, na esteira de várias decisões de minha relatoria sobre a matéria, a exemplo da proferida nos autos do processo nº 0010182-92.2013.5.06.0003, Pub. DEJT 15.05.2015, entendo que são impertinentes demandas cujo pleito é de diferenças salariais em face de progressão salarial (horizontal) com base no Plano de Cargos e Salários da Compesa.

Voto do(a) Des(a). VIRGINIA MALTA CANAVARRO

Vistos etc.

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 pela implementação desse quadro organizado, fica ele sujeito à observância de suas disposições. E o aludido Plano é um regulamento interno da reclamada 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 sendo possível alteração 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, a 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.

Portanto, data venia dos entendimentos em contrário, considero descabida a tese de inaplicabilidade do PCS em comento ante a ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho. É que não se pode desprezar a manifestação de vontade do empregador, à luz dos arts. 113, 129 e 422 do Código Civil, pela simples inobservância de formalismos legais, até porque, se a própria empregadora instituiu e implantou o referido PCS (o qual produziu seus efeitos por anos a fio), sem que achasse necessário submetê-lo à aludida homologação, não pode agora, quando questionado o seu cumprimento, invocar em sua defesa a ausência dessa formalidade.

Assim, voto pela prevalência da tese jurídica de que a ausência de homologação, junto ao Ministério do Trabalho E Emprego, do plano de cargos e salários não constitui óbice ao deferimento das progressões salariais nele previstas.

Voto do(a) Des(a). VALERIA GONDIM SAMPAIO

Vistos etc.

De logo expresso que este incidente envolve a temática da validade do Plano de Cargos e Salários da COMPESA, em face da inexistência de homologação perante o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego e seus efeitos. No particular, a consequência direta é definir, acaso declarado válido por esta Corte, por ocorrência de vício meramente formal, se a promoção salarial por mérito e antiguidade possui ou não natureza discricionária, eis que este igualmente é alvo de dissonância turmária, neste Regional.

Postos esses limites, tenho preservado a jurisprudência dominante no C. TST e decidido em sentido inverso ao do eminente Relator, em ambos os aspectos e início observando aquele alusivo à eventual omissão de depósito do Plano de Cargos e Salários (PCS) no órgão ministerial, para divisar não se poder constituir em obstáculo à sua implementação.

Para tanto, lembro o importante momento histórico em que a norma inserta no art. 614 da CLT foi instituída e a leitura que se lhe pode fazer após outro não menos importante momento histórico, qual seja o advento da Carta da República de 1988. Sobre ambos se expressou o eminente Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em acórdão de sua lavra, nos autos do Proc. TST-E-ED-RR-563.420/1999.3 - 15ª Reg. publicado no DJU, em 10.8.07, p.1.149:

"A interpretação do art. 614, caput, da CLT deve guardar harmonia com a nova Constituição Federal, que alterou profundamente a organização sindical e a autonomia das partes para a negociação coletiva, estabelecendo princípios rígidos que vedam a intervenção do Poder Público nessa relação, presente no regramento jurídico infraconstitucional antecessor, e que reconhecem as convenções e os acordos coletivos, incentivando a negociação coletiva. Nessa ótica, a exigência de depósito das convenções e acordos coletivos no órgão ministerial não tem outra finalidade senão dar publicidade a esses ajustes, para fins de conhecimento de terceiros interessados. O conteúdo do ajuste coletivo firmado livremente entre as partes legitimadas não pode ser questionado pelo Poder Público e, sendo assim, o descumprimento da exigência do seu depósito não pode invalidá-lo, à medida que independe de qualquer manifestação do Estado. As normas e condições de trabalho negociadas de comum acordo entre as partes convenientes valem por si sós, criando direitos e obrigações entre elas a partir do

momento em que firmado o instrumento coletivo na forma da lei. O descumprimento da formalidade prevista no art. 614 da CLT importa apenas infração administrativa, mas não maculará o conteúdo da negociação coletiva, gerador de novos direitos e condições de trabalho. Do contrário, as partes teriam que buscar a invalidação de todo o instrumento coletivo, mediante instrumento processual próprio, e não particularizadamente, de uma cláusula que lhe foi desfavorável, como no caso presente, beneficiando-se das demais. Recurso de embargos não conhecido." (grifo inexistente na origem).

Parecendo-me definitivos esses argumentos de interpretação histórica, ponto também, que a omissão denunciada, por apenas envolver mero vício formal, é incapaz de destruir a validade do conteúdo da negociação coletiva, que as partes, em livre exercício de direito, quiseram emprestar. Por isso não pode ser oposta em detrimento dos interesses dos trabalhadores, ignorando o que se passa no plano dos fatos, no mundo real, notadamente quando houve processo negocial regular, cujo pressuposto ético não poderia ser olvidado.

Superada a primeira tese obstativa, no que pertine à questão de a promoção poder se dar de modo discricionário, para rejeitá-la invoco, como tenho feito, parte do acórdão da lavra do Juiz então convocado e hoje aposentado, Theodomiro Romeiro dos Santos, que assim decidiu, ao ensejo do julgamento do Processo nº. 0157800-66.2008.5.06.0019 (RO), adotando suporte jurisprudencial da Corte Superior Trabalhista, "verbis":

"A acionada instituiu plano de cargos e salários (fls. 170/192) cujo capítulo IV, intitulado "PROMOÇÃO SALARIAL" principia com a seguinte redação (fl. 185):

"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 na COMPESA será por mérito e por antiguidade".
(sem o sublinhado)

É indiscutível que os atos regulamentares das empresas, inclusive as públicas, na disciplina do art. 173, § 1º, II, da Constituição do Brasil, tais quais estatutos, regulamentos, resoluções de diretoria e planos de cargos e salários aderem ao contrato de emprego. Os direitos trabalhistas neles assegurados integram o patrimônio do trabalhador, não podendo ser sonogados, sob pena de infração ao art. 468 da CLT.

Sobressai de forma inequívoca, que os empregados da ré têm direito a progressão salarial por merecimento e por antiguidade. Certo é que a promoção por merecimento, indubitavelmente, depende da aferição de critérios subjetivos de mérito dos empregados, reservada ao jus

variandi do empregador, não podendo a sua ausência ser suprida pelo Judiciário, porque, in casu, apenas à Administração incumbe apreciar os requisitos de conveniência e oportunidade para a prática de certos atos, de que são exemplos, as promoções por merecimento.

De reverso, isso não ocorre com a promoção por antiguidade, cujo fato gerador é o simples decurso de lapso de tempo, sendo de aferição objetiva por excelência. Decorrido certo espaço de tempo, não havendo fatores impeditivos, cuja prova incumbe ao empregador, a progressão deve se operar.

A tese central da defesa da vindicada é a de que, não havendo o PCS estabelecido critérios para promoção por antiguidade, seu deferimento se insere no espaço da discricção da empresa.

Trata-se de defesa inadmissível, injurídica e inconstitucional.

Em primeiro lugar porque a indefinição em relação ao critério temporal para concessão da progressão, na prática, sonega o direito assegurado ao trabalhador pelo PCS, implicando em alteração unilateral do contrato, vedada pelo art. 468 da CLT, como acima denunciado. Com uma mão, o empregador concedeu o direito e com a outra o suprimiu, sendo mesmo a hipótese de cogitar-se de violação ao art. 9º da CLT.

Em segundo lugar porque, se o critério para promoção horizontal não é o do decurso do tempo, a diretoria da empresa pública pode, em tese, conceder o benefício para diferentes pessoas, baseada em qualquer critério, inclusive o de simpatia pessoal e, o que é pior, em lapsos de tempo diversos, dependendo do beneficiário.

Diversamente do alegado na contestação, a inclusão da promoção horizontal por antiguidade no âmbito da discricionariade da administração indireta, viola claramente os princípios da legalidade, da moralidade e da impessoalidade que devem reger os atos da Administração, conforme imposição do caput do art. 37 da CRFB. E mais, configura uma porta aberta para repetidas violações ao princípio da isonomia, insculpido no art. 5º, I, da Carta Magna, com o estabelecimento de critérios aleatórios de promoção.

Além do que, é manifestamente ilegal, por violação aos art. 122 do Código Civil e 461, §§ 2º e 3º da CLT:

"São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; 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."

(sem os sublinhados)

Demais disso, o PCS é impositivo ao determinar a reserva de percentual da rubrica salários, para atender às necessidades anuais das progressões horizontais de salário, por antiguidade e merecimento, dessa forma (fl. 185, 5º parágrafo):

"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".

Observe-se que a norma interna é impositiva e não atributiva de faculdade. Ela não estabelece que a COMPESA poderá reservar uma verba, mas 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.

Disso, contudo, não há comprovação nos autos. Não há sequer notícia, de forma a evidenciar que a demandada resiste em cumprir as regras que ela própria elabora, em evidente atentado ao direito dos trabalhadores.

Obviamente, essa situação não pode perdurar.

No caso sub examen, o autor foi admitido em 08/09/1981. O estágio salarial A é atribuído aos trabalhadores quando de suas investidas nos empregos públicos, e por período não inferior a um ano. Significa que, a partir de 08/09/1982, o requerente tornou-se apto a obter progressão salarial horizontal. Obteve progressão para a letra C por ocasião da celebração do acordo coletivo datado de 1º de maio de 2006 e para a letra D por ocasião da celebração do acordo coletivo datado de 1º de maio de 2008.

Conclui-se, portanto, que no espaço de, aproximadamente, vinte e quatro anos (setembro de 1982 a maio de 2006) recebeu apenas uma promoção, para o estágio B, não se sabendo se por antiguidade ou merecimento, porque tal questão não foi esclarecida, o que remete a última promoção para 08/09/1985.

Essa prática, de condicionar a promoção dos trabalhadores, por antiguidade, ao puro arbítrio da empresa, não foi albergada pela mais alta Corte da Justiça do Trabalho:

Processo RR 105/2006-001-04-40.1

Acórdão 6ª Turma

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PCCS. ECT PROMOÇÃO POR ANTIGÜIDADE. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema relativo à promoção por antigüidade, ante a constatação de violação, em tese, do art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT. Agravo de instrumento provido.

RECURSO DE REVISTA. PCCS. PROMOÇÃO POR ANTIGÜIDADE. A progressão funcional por antigüidade do Reclamante não pode estar, pura e simplesmente, condicionada ao arbítrio da Diretoria da Empresa. Tendo o obreiro cumprido o tempo determinado pelo PCCS, de três anos, e não havendo comprovação de indisponibilidade financeira da Empresa (sob ônus do empregador), a omissão de deliberar a promoção do empregado viola o art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT. Recurso de revista provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista TST-RR-105/2006-001-04-40.1, em que são Recorrentes ESPÓLIO DE JORGE GOMES DA ROCHA e OUTROS e Recorrida EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT.

A Presidência do TRT da 4ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelos Reclamantes, por aplicar o disposto na Súmula 296/TST (fls. 116 e verso).

Inconformados, os Reclamantes interpõem o presente agravo de instrumento, sustentando que seu recurso de revista reunia condições de admissibilidade (fls. 2-9).

Foi apresentada contraminuta ao agravo de instrumento (fls. 125-130), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, do RITST.

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

CONHEÇO do agravo interposto, pois preenchidos os pressupostos para a sua admissibilidade.

II) MÉRITO

PCCS. PROMOÇÃO POR ANTIGÜIDADE. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT

O Tribunal Regional manteve a sentença proferida pelo juízo de primeiro grau de jurisdição, por meio da qual o pedido de concessão da promoção por Antigüidade foi julgado improcedente, ao fundamento de que não basta o decurso do interstício mínimo de três anos para que o empregado da ECT tenha direito às promoções por antigüidade, as quais não são automáticas, porque dependem, além da observação da lucratividade do período anterior, da submissão à deliberação da Diretoria da Reclamada. Entendeu que essa deliberação não é condição potestativa pura, porque se insere na categoria dos atos administrativos discricionários, dependentes dos critérios de conveniência e oportunidade a serem avaliados pelo administrador público.

No recurso de revista, sustentam os Reclamantes a não concessão pela Reclamada de promoção horizontal por antigüidade desde 1999, quando foi regulamentado o PCS, apesar de terem preenchidos todos os requisitos previstos na mencionada norma interna regulamentar. Afirmam ser ônus da Reclamada a demonstração de sua indisponibilidade financeira para a progressão funcional pretendida, encargo de que não se desvencilhou. Aduzem que a decisão da Diretoria não é mera faculdade (ato discricionário), uma vez que lhe é imposta objetivamente por norma interna, sendo passível de ser apreciada pela Justiça do Trabalho. Alegam, assim, a adoção pela ECT de um objetivo critério de antigüidade para a promoção pretendida. Lastreiam o apelo em violação dos arts. 5º, caput, 7º, XXX, da CF, 461, §3º, da CLT e 333, II, do CPC, bem como transcrevem arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

De fato, a exigência de requisitos para a promoção por antigüidade, em desacordo com a norma interna regulamentar criada pela própria Reclamada, demonstra a necessidade de admissibilidade do presente agravo, para melhor análise da arguição de violação do art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT.

Pelo exposto, DOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

PCCS. PROMOÇÃO POR ANTIGÜIDADE. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. ECT

O Tribunal Regional manteve a sentença proferida pelo juízo de primeiro grau de jurisdição, por meio da qual o pedido de concessão da promoção por Antigüidade foi julgado improcedente. Essa decisão recebeu a seguinte fundamentação:

"Investem os reclamantes contra a decisão de primeiro grau (fls. 342/350), que julgou improcedente a reclamatória trabalhista em que buscam a concessão de todas as progressões por antigüidade. Salientam que a única exigência para a concessão das progressões horizontais por antigüidade é o interstício máximo de três anos a cada concessão, o que foi por eles preenchido, aduzindo que a reclamada admitiu não ter concedido a eles as respectivas progressões horizontais por antigüidade. Referem que, embora facultado à Diretoria estabelecer se haverá ou não a concessão de promoções de acordo com a lucratividade do período, esta faculdade encontra limite em critérios objetivos: a existência de balanço positivo no período e o respeito ao interstício máximo de três anos de que trata o subitem 8.2.10.4, alegando como única hipótese de a reclamada não ser obrigada a conceder a progressão a cada três anos, quando o empregado atingir a última referência (item 8.2.10.7). Dizem que a concessão das progressões horizontais por antigüidade, condicionada a uma decisão da diretoria da ECT, infringe frontalmente a disposição legal contida no artigo 461 da CLT, e traz, para aquele que é o critério de promoção objetivo por excelência, uma carga de subjetividade que é inadmissível, ilegal e inconstitucional, pois permite a quebra do princípio da alternância, estabelece o tratamento desigual dos empregados, em total contramão ao princípio isonômico, impresso no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, e viabiliza a prática de atos discriminatórios, em desalinho com a disposição constitucional contida no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal. Ponderam que a legislação trabalhista prevê, como fator impeditivo de pleitos de equiparação salarial, a existência de quadro de pessoal organizado em carreira e que, não obstante tal prerrogativa concedida ao empregador, este não está imune ao preenchimento de determinadas formalidades para a sua plena eficácia, devendo ser evitado que o quadro de carreira seja erigido como meio de se criar favoritismos dentro do local de trabalho, com a concessão de benefícios e vantagens para alguns empregados em detrimento de outros. Asseveram que, visando justamente limitar a discricionariedade do empregador, bem como impedir a prática de atos lesivos ao trabalhador, a existência e a validade do quadro de carreira fica vinculada à estrita observância dos pressupostos objetivos previstos na CLT. Referem que, em se tratando a ECT de empresa pública, os seus atos vinculam-se aos princípios gerais da Administração Pública, inscritos no artigo 37, caput, da Constituição Federal.

Na petição inicial os reclamantes relataram que em 01-12-1995 a reclamada implantou, de forma unilateral, sem a participação dos trabalhadores e/ou de seus representantes legais, o novo Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS, onde definiu a titulação, classificação, descrição e especificação dos cargos e carreiras da ECT. Afirmaram que esta empresa, utilizando-se de disposições contidas no referido PCCS, vem descumprindo várias obrigações nele previstas, especialmente aquelas relacionadas com as progressões funcionais por antigüidade.

Dispõe o item 8.2.10.4 do Plano de Carreiras, Cargos e Salários da reclamada (fl. 225):

A Progressão Horizontal por Antigüidade será concedida ao empregado após decorrido o interstício máximo de 3 (três) anos de efetivo exercício, contados a partir da última Progressão por Antigüidade ou da data de admissão.

Como se vê, o dispositivo supramencionado não impõe qualquer outra condição para a progressão por antigüidade, que não o decurso do interstício máximo de três anos da última progressão ou da data de admissão.

No entanto, a controvérsia não pode ser solucionada com base em um único dispositivo, de forma isolada. Faz-se necessária a apreciação da matéria com base no conjunto de normas que regem a vida funcional dos empregados da reclamada.

Veja-se que o item 8.2.10.1 do Plano de Carreiras, Cargos e Salários, estabelece que a Progressão Horizontal caracteriza-se pela evolução salarial do empregado na faixa salarial do seu cargo/nível, viabilizada pelos institutos da progressão por antigüidade e mérito, nas condições estabelecidas neste Plano de Carreiras, Cargos e Salários e consoante os fundamentos legais e normativos - fl. 225. Além disso, as progressões por mérito e antigüidade serão concedidas, por deliberação da Diretoria da Empresa, em conformidade com a lucratividade do período anterior (item 8.2.10.2 - fl. 225).

Assim, existe cláusula condicional e não obriga a concessão das promoções. Deve ser registrado que, em princípio, está inserido no poder diretivo do empregador conceder aumento salarial a alguns empregados e a outros não. Evidentemente, quando existe quadro de carreira, a situação deve ser analisada com cuidado, sob pena de quebra das garantias resguardadas pelo plano de carreira. Neste sentido já se manifestou esta Turma em acórdão de lavra da Exma. Juíza Rosane Serafini Casanova, processo nº 00498-2004-012-04-00-0 RO, datado de 15-03-2006 e de lavra deste Relator, processo nº 00753-2003-002-04-00-7 RO e 00411-2003-015-04-00-3 RO, datados respectivamente de 27-04-2005 e 20-04-2004.

Na espécie em exame, a reclamada observou estritamente o disposto no já citado Plano de Carreiras, Cargos e Salários, não se verificando, nos dispositivos supramencionados, nenhuma ilegalidade ou inconstitucionalidade, devendo ser registrado que os critérios estabelecidos no Plano de Carreiras, Cargos e Salários, resultam do poder de gestão da empresa, poder discricionário, que deve ser entendido como legítimo.

Observe-se, a propósito, o disposto no artigo 52 do Regulamento de Pessoal da reclamada (fls. 229/230), o qual concede à diretoria da empresa a faculdade para decidir, condicionada aos recursos financeiros, se haverá ou não promoções no ano.

Deve ser destacado, também, o disposto no artigo 59 do Regulamento de Pessoal (fl. 231), segundo o qual poderá concorrer à promoção por antigüidade, o empregado que tiver de exercício no cargo, ou em cargos da mesma faixa salarial, na mesma referência salarial, o interstício de 730 (setecentos e trinta) dias (grifo nosso).

A expressão sublinhada está a demonstrar que a progressão por antigüidade não é automática, ou seja, não basta o implemento do requisito temporal. Preenchido este requisito, o empregado irá concorrer à progressão, sendo que a decisão cabe à Diretoria da Empresa, tendo em vista os recursos financeiros disponíveis, conforme a previsão contida no artigo 52 do Regulamento (fls. 229/230).

Merece ser destacado que o Regulamento de Pessoal é anterior ao Plano de Carreiras, Cargos e Salários implantado em dezembro de 1995.

De resto, cabe o registro da inexistência de prova de que a reclamada tenha concedido progressão horizontal por antigüidade a outros empregados em detrimento dos autores.

Gize-se que não têm cabimento na espécie as regras da aplicação da norma mais favorável ou da condição mais benéfica, porquanto, conforme já mencionado, a solução da controvérsia não deve ser feita com base em dispositivos isolados, mas sim no conjunto das normas que regulam a vida funcional dos empregados, não se verificando afronta aos artigos 461, da CLT; 5º, caput e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, nem aos artigos 8º e 468, da CLT.

Ademais, o exame das fichas cadastrais dos reclamante (fls. 146/147, 152/153, 158/159, 164/165, 169/170, 177, 181/182, 186, 188 e 192) demonstra que desde a implantação do Plano de Cargos e Salários em 1985, houve várias promoções, constando nos referidos documentos registro de progressões horizontais em 1996 e, em alguns casos, progressões horizontais em 2001 (fls. 165, 188 e 192), além de outras progressões sob denominações diversas - Progressão-Decisão ACT; Progressão Especial I-ACT; Prog. Esp. II e Prog. Esp. III. Assinala-se, ainda, que devem ser considerados os períodos de afastamento a título de LICENÇA ACIDENTE DE TRABALHO E LICENÇA INSS (fls. 146, 153, 170 e 192), circunstância que também inviabiliza a pretensão embasada na antigüidade.

Registre-se, por fim, que a planilha da fl. 246 não representa prova idônea da existência de lucratividade.

Por esses fundamentos, nega-se provimento ao recurso ordinário dos reclamantes no item. (fls.216-218).

No recurso de revista, os Reclamantes sustentam que, apesar de preenchidos todos os requisitos do PCCS, a Reclamada deixou de conceder a promoção horizontal por antigüidade. Alegam a adoção pela ECT de um objetivo critério de antigüidade para a promoção pretendida, e que, portanto, a decisão da Diretoria de conceder a promoção ora reivindicada não é mera faculdade (ato discricionário), uma vez que lhe é imposta objetivamente por norma interna, sendo passível de ser apreciada pela Justiça do Trabalho. Lastreia o apelo em violação dos arts. 5º, caput, 7º, XXX, da CF, 461, §3º, da CLT e 333, II, do CPC, bem como transcreve arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

Com razão os Reclamantes.

Inicialmente, cabe ressaltar que o quadro de carreira não é legalmente exigível, mas uma vez adotado pelo empregador, deverão ser garantidas aos empregados as promoções alternadas, por merecimento e antigüidade, consoante dispõe o art. 461, §§ 2º e 3º, CLT.

No caso em apreço, o Tribunal Regional negou provimento ao pedido dos Reclamantes sob o fundamento de que a Reclamada, no uso de seu poder discricionário (sujeito aos critérios de conveniência e oportunidade a serem avaliados pelo administrador público), instituiu Plano de Carreiras, Cargos e Salários, por meio do qual fixou os critérios para a concessão de promoções. De acordo com estes critérios, a promoção horizontal por antigüidade seria concedida ao empregado após decorrido o interstício máximo de 3 (três) anos de efetivo exercício, contados a partir da última Progressão por Antigüidade ou data da admissão, por deliberação da Diretoria da Empresa em conformidade com a lucratividade do período anterior.

Restou incontroverso na decisão Regional que a Reclamada deixou de comprovar que o lucro, porventura atingido, não era suficiente para o deferimento das progressões funcionais pleiteadas, ônus que lhe competia, uma vez que este é um dos critérios exigidos para sua concessão.

Ao contrário, conforme trecho destacado do acórdão, o Tribunal Regional entendeu não terem os Reclamantes comprovado a lucratividade no período, respaldando, simplesmente, o seu convencimento no poder discricionário da Administração Pública.

Contudo, considero que a progressão funcional do Reclamante não pode estar, pura e simplesmente, condicionada ao arbítrio da Diretoria da Empresa, notadamente quando os critérios definidos pelo PCCS são objetivos. Tendo o Reclamante cumprido o tempo determinado pelo

PCCS, de três anos, e não havendo comprovação de indisponibilidade financeira da Empresa (ônus do qual a Reclamada não se desvencilhou), a omissão de deliberar a promoção gerou violação do art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, porquanto o referido Plano, uma vez instituído, deve ser respeitado.

Não se pode respaldar a conduta da Empresa no princípio da legalidade que norteia a Administração Pública. As limitações orçamentárias, que poderiam impedir as promoções pretendidas pelo Reclamante, repita-se, não foram demonstradas pela Reclamada. Assim, respeitado cada interstício de três anos de efetivo exercício, deve ser observada a correspondente promoção por antigüidade, conforme os critérios estabelecidos pelo PCCS da empresa.

Nesse sentido os precedentes:

"RECURSO DE EMBARGOS. DIFERENÇAS SALARIAIS DE CORRENTES DE PROGRESSÕES HORIZONTAIS POR ANTIGÜID A DE E MER E CIMENTO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 896 DA CLT NÃO CONFIGURADA. As decisões recorridas, por diversos fundamentos, entenderam pelo direito do reclamante às promoções previstas no Plano de Cargos e salários, em razão de cumprimento dos requisitos inseridos na norma, e em face da inexistência de deliberação da Diretoria, como previsto na norma. Não demonstrada ofensa ao art. 37 da Constituição Federal, pois afastada a alegação da empresa pela Corte a quo, de ausência de lucro, ou mesmo diante da inexistência de qualquer manifestação contrária do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais. Embargos não conhecidos (TST-E-RR-1396/2004-002-23-00, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, SDDI-1, DJ de 07/03/2008).

RECURSO DE REVISTA. PLANO DE CARREIRA DA ECT. PROGRESSÕES POR ANTIGÜIDADE. NECESSIDADE DE DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA PARA QUE SE VERIFIQUE O EFETIVO CUMPRIMENTO DO PCCS EM QUESTÃO. Para que se verifique o cumprimento das regras estabelecidas para fins de concessão de progressões por antigüidade, estabelecidas no PCCS da ECT, não se pode desconsiderar os critérios estabelecidos quanto à verificação da lucratividade da Empresa ou quanto à necessidade de deliberação da diretoria, mas deve se exigir que, exatamente para que se cumpra corretamente o PCCS, efetivamente ocorra a dita deliberação, ainda que importe no indeferimento da promoção, mas que, se isso for feito, que o seja de forma justificada, lançando-se fundamentos para o indeferimento, a fim de que não haja lesão ao direito do empregado. A falta de deliberação da diretoria importa no descumprimento do próprio PCCS, devendo ser alterada a decisão regional que indeferiu a promoção dos Reclamantes. Recurso de Revista conhecido e provido (TST-RR-950/2003-007-04, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, Ac. 4ª Turma, DJ de 02/05/2008).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIMENTO ECT - PCCS DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA - CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA INVALIDADE

OBSERVÂNCIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES PARA O DEFERIMENTO DA PROGRESSÃO 1. Constatada a omissão reiterada da Reclamada, o Tribunal de origem afastou a necessidade de deliberação da Diretoria como condição válida para a concessão de promoção ao Autor. Inteligência do artigo 122 do Código Civil/2002. 2. As demais condições para a progressão estavam todas presentes, segundo registra o acórdão regional (fls. 89), daí por que foi reconhecido o direito do Autor. Entendimento contrário demandaria o revolvimento de fatos e provas, providência vedada pela Súmula nº 126/TST. 3. Não há falar em violação ao caput do artigo 37 da Constituição, estando resguardado o princípio da legalidade na medida em que a progressão funcional do Reclamante observou as condições válidas contidas no PCCS e as normas cogentes de Direito do Trabalho, especialmente o artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT (TST-AIRR-634/2006-001-23-40, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Ac. 3ª Turma, DJ de 30/11/2007).

RECURSO DE REVISTA. PLANO DE CARREIRA DA ECT. PROGRESSÕES POR ANTIGUIDADE. NECESSIDADE DE DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA PARA QUE SE VERIFIQUE O EFETIVO CUMPRIMENTO DO PCCS EM QUESTÃO. RECURSO DESPROVIDO. Para que se verifique o cumprimento das regras estabelecidas para fins de concessão de progressões por antigüidade, estabelecidas no PCCS da ECT, não se pode desconsiderar os critérios estabelecidos quanto à verificação da lucratividade da Empresa ou quanto à necessidade de deliberação da diretoria, mas deve se exigir que, exatamente para que se cumpra corretamente o PCCS, efetivamente ocorra à dita deliberação, ainda que importe no indeferimento da promoção, mas que, se isso for feito, que o seja de forma justificada, lançando-se fundamentos para o indeferimento, a fim de que não haja lesão ao direito do empregado. São bem verdade que a Reclamada está submetida aos princípios e regras previstos no caput do artigo 37, da Constituição Federal, devendo ser observados os critérios estabelecidos no PCCS em questão. Mas também é verdade que o referido Plano estabelece a possibilidade de promoção por antigüidade, o que, por óbvio, é auferida por tempo decorrido, sendo este critério eminentemente objetivo, conforme pontuado pelo próprio Regional. Resta evidenciado, portanto, que a falta de deliberação da diretoria importa no descumprimento do próprio PCCS, devendo ser mantida a decisão Regional que deferiu a promoção suprimida pela Reclamada. Recurso de Revista conhecido e desprovido (TST-RR-1399/2005-058-01-00, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, Ac. 4ª Turma, DJ de 08/02/2008).

Diante da demonstrada violação do art. 461, §§ 2º e 3º, CONHEÇO da revista.

II) MÉRITO

PCCS. PROMOÇÃO POR ANTIGÜIDADE

Como consequência do conhecimento do recurso por violação ao art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, DOU-LHE PROVIMENTO para deferir aos Reclamantes progressão horizontal por antigüidade, determinando sejam observados os critérios estabelecidos pelo PCCS da Empresa, de modo que, a cada três anos contados da instauração do PCCS (1995) ou contados da anterior promoção de antigüidade, recebam a promoção de antigüidade devida, declarando-se prescrita a pretensão às parcelas anteriores a 01/12/98. Inverter o ônus da sucumbência em relação às custas processuais.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Egrégia Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade I - dar provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista, por violação do art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para deferir aos Reclamantes a progressão horizontal por antigüidade, determinando sejam observados os critérios estabelecidos pelo PCCS da Empresa, de modo que, a cada três anos contados da instauração do PCCS (1995) ou contados da anterior promoção de antigüidade, recebam a promoção de antigüidade devida. Declarar prescrita a pretensão às parcelas anteriores a 01/12/98. Inverter o ônus da sucumbência. Custas pela Reclamada, no valor de R\$ 200,00 sobre o valor da causa de R\$ 10.000,00.

Brasília, 26 de novembro de 2008.

Mauricio Godinho Delgado

Ministro Relator"

Processo AG-AIRR 511/2007-009-23-40.2

Acórdão 8ª Turma

AGRAVO - AGRAVO DE INSTRUMENTO - TEMPESTIVIDADE - PUBLICAÇÃO EM DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO

1. Nos termos da Lei nº 11.419/2006, em seu art. 4º, § 3º, "Considera-se como data da publicação o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da informação no Diário da Justiça Eletrônico". Ademais, preceitua o § 4º do mesmo dispositivo que "Os prazos processuais terão início no primeiro dia útil que seguir ao considerado como data da publicação".

2. Interposto o Agravo de Instrumento no último dia do prazo recursal, afasta-se a intempestividade declarada.

ECT - PCCS - DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA - CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA - INVALIDADE - OBSERVÂNCIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES PARA O DEFERIMENTO DA PROGRESSÃO

1. Constatada a omissão reiterada da Reclamada, o Tribunal de origem afastou a necessidade de deliberação da Diretoria como condição válida para a concessão de promoção à Autora. Inteligência do artigo 122 do CC/2002.

2. As demais condições para a progressão, quais sejam, a lucratividade nos períodos anteriores, a antigüidade e o merecimento do empregado, estavam todas presentes, segundo registra o acórdão regional, daí por que foi reconhecido o direito da Autora. Entendimento contrário demandaria o revolvimento de fatos e provas, providência vedada pela Súmula nº 126/TST.

3. Não há falar em violação ao caput do artigo 37 da Constituição, estando resguardado o princípio da legalidade, na medida em que a progressão funcional da Reclamante observou as condições válidas contidas no PCCS e as normas cogentes de direito do trabalho, especialmente o artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT.

Agravo a que se nega provimento.

(...)

No Recurso de Revista (fls. 99/113), a Reclamada sustentou que, na qualidade de empresa pública, integrante da administração federal indireta, a promoção de seus empregados deve observar o princípio da legalidade, previsto no caput do artigo 37 da Constituição da República. Argumentou que o Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais limita o impacto anual das promoções dos empregados a 1% (um por cento) da folha salarial. Alegou caber à sua Diretoria o juízo discricionário acerca das progressões funcionais. Colacionou arestos ao cotejo de teses. No Agravo de Instrumento, renovou as razões da Revista.

Verifica-se, do acórdão regional, que o PCCS da Reclamada determinava que as progressões funcionais ocorressem mediante deliberação da Diretoria, levada em conta a lucratividade do período anterior.

Ocorre que, segundo noticia o Tribunal de origem, a Reclamada frustrou as expectativas dos empregados, uma vez que a sua Diretoria, durante longo interregno, não cumpriu a determinação do PCCS, deixando de deliberar sobre as progressões funcionais.

Diante desse quadro, agiu corretamente o Eg. Tribunal Regional ao considerar que a progressão funcional da Autora não poderia estar condicionada ao arbítrio da Diretoria da Reclamada. Caso contrário, reconhecer-se-ia válida a condição puramente potestativa, em violação ao disposto no artigo 122 do CC/2002, cujo teor é o seguinte:

"São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; 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)

Daí por que, constatada a omissão reiterada da Reclamada, a Corte de origem afastou a necessidade de deliberação da Diretoria como condição válida para a concessão de promoção à Autora.

Nessa moldura, restou a indagação a respeito das demais condições para a promoção. As aludidas condições, quais sejam, a lucratividade nos períodos anteriores, a antigüidade e o merecimento do Empregado, estavam todas presentes, segundo registra o acórdão regional, daí por que foi reconhecido o direito da Autora. Entendimento contrário demandaria o revolvimento de fatos e provas, providência vedada pela Súmula nº 126/TST.

Dessa forma, não há falar em violação ao caput do artigo 37 da Constituição da República. O princípio da legalidade foi resguardado na medida em que a progressão funcional do Reclamante observou as condições válidas do PCCS e as normas cogentes de direito do trabalho, particularmente o artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT.

Ressalte-se que, a teor do acórdão recorrido, a Reclamada não demonstrou que a progressão horizontal da Autora redundaria em atentado à austeridade fiscal ou às metas estabelecidas pelo Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais.

Finalmente, os arestos colacionados às fls. 109/112 não se prestam à demonstração de dissenso pretoriano, porque não tratam de situação em que caracterizada a reiterada omissão da Diretoria da Reclamada em deliberar acerca da concessão de progressão funcional aos empregados. Inteligência da Súmula no 296, item I, deste Tribunal Superior.

Assim, inviável o conhecimento do Recurso de Revista, nego provimento ao Agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Agravo.

Brasília, 26 de novembro de 2008.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Ministra-Relatora"

De outra parte, ainda que não tenha havido definição negocial expressa do critério temporal para obtenção do direito à promoção por antiguidade, possível extraí-lo da interpretação sistemática da norma interna da COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO - COMPESA, especialmente quando trata do empregado que houver atingido o último estágio salarial, "verbis":

"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" (grifo inexistente na origem).

Nesse passo, inquestionável a previsão normativa de que a promoção por antiguidade ocorrerá a cada par de anos, sendo certo afirmar que o plano instituído em benefício dos trabalhadores não pode ser ignorado, em desrespeito, inclusive, à ética que deve reger as relações trabalhistas.

A propósito, chamo a atenção que, na exposição de motivos, digamos assim, do Plano está indicado que se destina ele à correção de distorções, "provenientes da falta de uma sistemática de avaliação de desempenho para promoções...", sinalizando, por fim, que "houve recente correção dos desvios de função" - outro grave problema da ré - "correção esta que é parte integrante de um reenquadramento. Será, portanto, considerada para todos os efeitos como etapa vencida o posicionamento nos cargos para o presente reenquadramento".

Ante o exposto, voto pela prevalência da tese jurídica que assegura o direito à promoção salarial, por antiguidade, a cada dois anos, sem conteúdo discricionário, em face da validade do Plano de Cargos e Salários (RD 012/86), ainda que ausente homologação ministerial.

Voto do(a) Des(a). IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES

Acompanho a tese no sentido de que não podem prosperar as reclamações que visam à progressão salarial (horizontal) com base no Plano de Cargos de Salários adotado pela Compesa em 1986, porquanto o aludido Plano não respeitou o que dispõe o artigo 416, § 2º e 3º, da CLT e Súmula 06 do TST. Nesse sentido transcrevo o seguinte acórdão:

"EMENTA: Sendo a recorrida sociedade de economia mista estadual, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II) está sujeita ao regime próprio das empresas privadas. Portanto, conforme o disposto no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, consubstanciado na Súmula 6, item I/TST, só será válido o plano de carreira por ela instituído quando obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, e for homologado pelo Ministério do Trabalho, o que não é o caso dos autos. Improcedentes os pleitos formulados na exordial, ante a ausência de prova de fato constitutivo do direito. Recurso obreiro improvido. (Processo: 0001234-12.2013.5.06.0182, Redator: IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES, Data de julgamento: 18/09/2014, Primeira Turma, Data da assinatura: 30/09/2014),"

Voto do(a) Des(a). VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO

VOTO

DESEMBARGADOR VALDIR CARVALHO - Senhora Presidente, 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 024/90, 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 conclusão, acompanho o voto do Relator no sentido de declarar a invalidade do 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.

Voto do(a) Des(a). DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Voto da Desembargadora DIONE NUNES FURTADO DA SILVA:

Quanto à matéria ora uniformizada, embora anteriormente tenha deferido as promoções salariais, decorrentes de progressão horizontal, passei a entender que a validade do plano de carreira depende do atendimento de requisitos essenciais, à luz do art. 461, § 2º, da CLT e Súmula n.º 6, item I, do Colendo TST.

Com efeito, a solução da contenda mostra-se dependente da definição quanto a ser, ou não, o quadro de carreira (implantado e mantido pela recorrente desde 1986) válido para lastrear o pedido da pretendida progressão salarial.

Dispõe o § 2.º do art. 461 consolidado, in verbis:

"Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento."

Nesse contexto, não constando dos autos a homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho (ou qualquer outro órgão do Poder Público Federal ou Regional), não há como considerar válida a referida norma.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, através da Resolução n.º TST-104/2000, que alterou a redação da Súmula n.º 06, item I, manteve o entendimento esposado no referido verbete no que toca à exigência de homologação do PCS pelo Ministério do Trabalho, excluindo dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, e aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Em sendo assim, tratando-se a reclamada de uma sociedade de economia mista, faz-se imprescindível a chancela do Ministério do Trabalho, a qual não se encontra presente nos autos, restando, por conseguinte, inválida a norma em comento, que não serve de arrimo ao pedido postulado.

Acompanho, assim, o voto do Relator.

Voto do(a) Des(a). MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

Acompanho o voto do Relator.

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 03/90, de 22/1/90 e RD 024/90, de 21/11/1990 e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de

01/3/1991 carece de requisitos, formal e substancial, para sua validade, em face da inexistência de homologação perante o Ministério do Trabalho (fls. 65 - 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", a quem foi assegurado o "direito", de dois em dois anos.

Flagrante o descumprimento do artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, estratificado na Súmula nº 6, item I, do 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, não havendo Plano de Cargos e Salários considerado formalmente válido, conseqüentemente, não há como reconhecer direito do empregado à promoção horizontal pretendida.

Voto do(a) Des(a). NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Data venia do entendimento do eminente Relator, embora não reste comprovado que o Plano de Cargos e Salários vigente até 31.10.2008 (RD 012/86), com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 03/90, de 22/1/90 e RD 024/90, de 21/11/1990 e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01/3/1991, que embasa o pedido atorial, tivesse sido homologado perante o Ministério do Trabalho e Emprego, tenho que não se pode reputar inválido o referido PCS, implementado há mais de vinte anos, até mesmo em respeito ao princípio da boa-fé que rege as relações entre os contratantes, a teor do disposto nos arts. 129 e 422, do Código Civil.

Saliente-se que a exigência da Súmula nº 06 do TST, quanto à homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE do plano de cargos e salário, refere-se ao pleito de equiparação salarial, constituindo fato impeditivo para a sua concessão, não tendo aplicabilidade aos casos em que se pleiteia progressões, seja por antiguidade ou merecimento, como no caso dos autos.

Nesse sentido cito recentes julgados do TST.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E SEUS REFLEXOS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA HOMOLOGAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM. Há que ser processado o recurso de revista quando

demonstrada possível contrariedade a Súmula nº 6, I, desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E SEUS REFLEXOS. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA

HOMOLOGAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM.

1. Na presente hipótese o que o reclamante pleiteia são as diferenças salariais em face da progressão por antiguidade, conforme consignado pelo próprio Regional: "O autor, ora recorrido, 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. 19/21)." 2. Ocorre que no acórdão regional não foi dado o enquadramento correto a situação dos autos, visto que a eg. Corte Regional reformou a r. sentença de origem e entendeu que o reclamante não faria jus ao pagamento das diferenças salariais em face da concessão da progressão por antiguidade, pelo fato do plano de cargos e salario não ter sido homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, aplicando ao presente caso o entendimento do item I da Súmula nº 6 do TST, que trata de equiparação salarial, o que não é o objeto dos autos. 3. A exigência da referida Súmula quanto à homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE do plano de cargos e salário refere-se ao pleito de equiparação salarial, constituindo fato impeditivo para a sua concessão. Não tendo a menor aplicabilidade a Súmula nº 6 desta Corte aos casos em que o que se pleiteia são progressões sejam por antiguidade ou merecimento, como no caso dos autos. 4. Ressalta-se, ainda, a impossibilidade da

empresa, que foi quem criou o plano de cargos e salário, se obstar ao seu cumprimento para efeitos internos, como nos casos de concessão de progressão aos seus funcionários, sob a alegação de que o mesmo não foi homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em face da aplicação do princípio Venire Contra Factum Proprium. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 798-13.2011.5.06.0412 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015)

RECURSO DE REVISTA. COMPESA. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. PLANO DE CARGOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. 1. Na hipótese, o reclamante busca a implementação das progressões horizontais por antiguidade e merecimento previstas no PCS da COMPESA. A Corte de origem consignou "incontroverso que o Plano de Cargos e Salários 1986 vigente até 31.10.2008, que embasa o pedido atrial, resente-se de requisito formal, essencial a sua validade, qual seja, homologação perante o Ministério do Trabalho e Emprego, fato inclusive reconhecido pela instância primária". Na sequência, o e. TRT deu provimento ao recurso da empresa, por entender que o deferimento das promoções contrariou a Súmula 6, I, do TST, e o artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT, "ante a falta de prova do fato constitutivo do direito - Plano de Cargos e Salários válido - ônus processual da parte autora", afastando, assim, "os pleitos autorais subsidiados no referido Plano de Cargos e Salários". 2. Todavia, a inteligência da referida Súmula e dos dispositivos acima é a de que a existência de quadro de carreira devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho constitui fato impeditivo, de que pode valer-se o empregador, para negar a pretensão obreira referente à equiparação salarial. Não se extrai dos referidos textos qualquer óbice ao pleito de garantias outras, como as progressões horizontais, previstas no plano de cargos, cujas cláusulas tenham sido descumpridas pela reclamada, notadamente por que a condição benéfica que se pretende foi assumida pelo empregador quando da elaboração do PCS e se incorporou ao contrato de trabalho do reclamante. 3. Contrariedade à Súmula 6, I, do TST que se reconhece. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR - 1041-49.2013.5.06.0391 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 17/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/12/2014)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. COMPESA. PROGRESSÃO FUNCIONAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. Demonstrada divergência jurisprudencial válida e específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **II - RECURSO DE REVISTA. COMPESA. PROGRESSÃO FUNCIONAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. VALIDADE.** 1. Hipótese que se circunscreve à análise da validade do Plano de

Cargos e Salários quando ausente sua homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego para fins de concessão de progressão funcional horizontal. 2. Esta Corte, no julgamento do processo RR-1229-02.2010.5.06.0018, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, DEJT 29/6/2012, em que foi apreciada questão idêntica, fixou entendimento, segundo o qual, -a ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho não conduz à ineficácia da tabela de cargos e salários e não afasta o direito dos empregados em ver implementadas pela empresa as promoções por ela estabelecidas-. 3. Nesse passo, reformulando entendimento anterior desta Relatora, adota-se como razões de decidir, os fundamentos da referida decisão, para restabelecer a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da progressão salarial horizontal por antiguidade. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 3391-24.2010.5.06.0000 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 18/12/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2014)

"[...] RECURSO DE REVISTA. PROGRESSÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS NÃO HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A Súmula 6, I, do TST preconiza: -Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho (...)-. Assim, a homologação pelo Ministério do Trabalho é exigida para que o empregador possa indicar a existência de quadro de carreira como fato impeditivo à pretensão obreira de equiparação salarial. Isso não impede, contudo, 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. Assim, a exigência de homologação do quadro de carreira é imposta contra o empregador, não o sendo contra o empregado. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR-59400-19.2009.5.06.0007, 6ª T., Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 09/08/2013)

RECURSO DE REVISTA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - PROGRESSÃO HORIZONTAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - VALIDADE. A discussão dos autos circunscreve-se ao aspecto da necessidade ou não de homologação do Plano de Cargos e Salários da reclamada pelo Ministério do Trabalho, como requisito de sua validade, para viabilizar a consecução da progressão horizontal por antiguidade pleiteada pelo obreiro. Com efeito, a elaboração de um 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 a observá-lo. Assim, a norma empresarial estabelecida - Plano de Cargos e Salários - vincula o empregador e adere aos contratos de trabalhos existentes na data da sua promulgação, não mais podendo ser ignorada, por se tratar de direito já incluído no patrimônio do trabalhador. O que de fato importa ressaltar é que a empregadora, uma vez tendo elaborado o seu Plano de Cargos e Salários, não pode furtar-se a cumpri-lo. A ausência de homologação

pelo Ministério do Trabalho não conduz à ineficácia da tabela de cargos e salários e não afasta o direito dos empregados em ver implementadas pela empresa as promoções por ela estabelecidas. Nesse sentido, considerados o teor da norma sob exame e a condição da reclamada de integrante da administração pública indireta, é próprio inferir que, uma vez instituída a progressão horizontal por antiguidade, no Plano de Cargos e Salários, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho, a concessão dessa progressão é medida que se impõe. A exigência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho é fato impeditivo do direito à equiparação salarial, por força do disposto no § 2º do art. 461 da CLT, mas não isenta a empresa de cumprir as obrigações por ela assumidas, relativas às promoções por antiguidade previstas na tabela salarial, quando demonstrado pelo autor o fato constitutivo do seu direito, caso dos autos. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1229-02.2010.5.06.0018 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 20/06/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012)

Portanto, considero válido o referido PCS, implementado há mais de vinte anos.

Com relação à alegação, no voto, de que "Além de o PCS/86 não contar com a chancela do Poder Executivo, ele, como se extrai de sua norma interna regulamentadora (ID fb695b4 - neste IUJ), com as alterações introduzidas pelo RD 024/90, somente conta com o disciplinamento detalhado de sua progressão 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", em que foi assegurado o direito "de dois em dois anos". Na verdade, o Manual faz simples menção à promoção salarial por antiguidade ('A promoção salarial na COMPESA será por mérito e por antiguidade' - fb695b4, pg. 13), mas não traz quaisquer critérios para a sua efetivação." ressalto que, a meu entender, há menção, no PCS, de que o requisito para a promoção por antiguidade é o decurso de lapso de tempo, de dois em dois anos, sendo essa suficiente para garantir o direito pretendido pelo empregado, sendo desnecessário que conste na norma outros critérios além deste, pois o empregador assim não desejou.

Saliente-se que a base normativa para a concessão da respectiva progressão é o PCS instituído, o qual expressamente dispõe sobre o aporte de recursos necessários para tanto, estabelecendo que sua direção reserve verba para custeio de tais promoções, in verbis:

"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 destinados às promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade." (Id. fb695b4 - Pág. 13)

Nesse sentido, segue recente julgado do C. TST:

RECURSO DE REVISTA. (...). 4. PROMOÇÃO HORIZONTAL.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. Infere-se da decisão recorrida que o critério para promoção por antiguidade (a cada dois anos) está presente no Plano de Cargos e Salários, o qual previu verba específica anual para tanto. Logo, preenchidas as condições dispostas no Plano de Cargos e Salários da reclamada, tais como o requisito temporal, faz jus o reclamante ao recebimento da promoção por antiguidade. Nesse contexto, descabe cogitar em ofensa aos arts. 37, caput, 169, §1º, II, e 173 da CF. Recurso de revista não conhecido. (...). (RR - 10477-78.2013.5.06.0311 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 03/12/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014)

Com essas considerações, julgo válido o Plano de Cargos e Salários da Compesa, independentemente de homologação.

É como voto.

Voto do(a) Des(a). MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO

Vistos, etc.

A questão versada no presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência diz respeito às progressões horizontais por antiguidade, considerando o Plano de Cargos e Salários da Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA.

Tal matéria já foi objeto de análise em outros processos em que funcionei como relatora, como no PROC. nº TRT - (RO) -0000671-07.2012.5.06.0391 e PROC. Nº TRT - (RO) - 0000678-96.2012.5.06.0391, dentre outros.

Nos referidos julgados adotei posicionamento no sentido de que a COMPANHIA PERNAMBUCANA DE SANEAMENTO - COMPESA, como sociedade de economia mista, está sujeita ao regime próprio das empresas privadas, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II), de modo que a implementação do Plano de Cargos e Salários, que trata de progressões horizontais por antiguidade e merecimento de seus empregados, para sua validade, exige-se atendimento a requisito formal e substancial, qual seja, a homologação perante o Ministério do Trabalho e Emprego, o que não ocorreu.

Acerca da matéria, por oportuno, trago os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (*in*, "**Curso de Direito do Trabalho**". São Paulo: LTR, 2011, p. 771), no ponto em que este apresenta os requisitos que conferem validade ao quadro de carreira, *in verbis*:

"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 - segundo a jurisprudência dominante (Súmula 6, I, do TST).

Esta autoridade é, de maneira geral, o Ministério do Trabalho e Emprego (Súmula 6, I, ab initio).

(...) 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".

Ainda sobre o tema, cito os seguintes precedentes do C. TST, *in verbis*:

"(...) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES HORIZONTAIS. Segundo consignou o Regional, o deferimento das diferenças salariais pretendidas pelo reclamante encontra óbice no fato de as promoções previstas no PCCS da reclamada não serem automáticas, sendo necessária a comprovação do preenchimento de requisitos individuais, como a avaliação de desempenho e a inexistência de penalidades; também na invalidade do plano de cargos e salários, ante a ausência de homologação pelo MTE; e, por fim, no fato de a reclamada já ter concedido promoções horizontais com base em normas coletivas. Nesse contexto, a decisão regional não viola a literalidade dos arts. 7º, XXVI, da CF e 461 da CLT. Divergência jurisprudencial não configurada, ante a incidência do disposto no art. 896, "a", da CLT e na Súmula 296 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. "(TST- AIRR - 1016-18.2013.5.06.0009 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 20/05/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROMOÇÃO. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. Segundo a Corte Revisora, trata-se de sociedade de economia mista, cujo Plano de Cargos e Salários depende de homologação do Ministério do Trabalho como condição formal e substancial de validade, o que não ocorreu no caso concreto. Agravo de instrumento desprovido. **HONORÁRIOS DE ADVOGADO.** Apesar de estar assistida por se órgão de classe, no presente caso, a parte reclamante foi sucumbente. Portanto, resta prejudicada a sua pretensão à verba honorária. Agravo de instrumento desprovido." (TST-(AIRR - 10174-61.2013.5.06.0312 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 27/05/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015)

E ainda forçoso fazer o registro que, em desacordo com a condição de empresa integrante da administração pública indireta, a COMPESA pois implanta plano de cargos e salários, e não cumpre os ditames legais, a meu ver de forma deliberada, pois lança mão, para se defender de irregularidade, que sabe existir, no mencionado plano que o invalida.

Por outro lado, mesmo que se considere válido o plano de cargos e salários não homologado, ainda assim haveria óbice à pretensão das progressões salariais, pois embora presente no plano de cargos e salários a previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade, apenas é disciplinada a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo omissa quanto à promoção por antiguidade, salvo em relação ao "empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial", em que foi assegurado o direito "de dois em dois anos".

E a previsão de 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.

Neste aspecto, cumpre observar não ser possível a este Judiciário, declarar que o reclamante possui "merecimento" para alcançar a promoção aludida, sem a demonstração dos requisitos dispostos no plano de cargos e salários, sob pena de violação ao princípio da isonomia, que deve ser observado em relação aos funcionários da sociedade de economia mista estadual.

E nenhuma cláusula está prevista no plano de cargos que disponha acerca dos requisitos para a concretização das promoções por antiguidade, o que não permite a conclusão de que a promoção por antiguidade está condicionada tão somente ao tempo de serviço, se válido fosse referido plano.

Assim, não há como definir qual o momento em que ocorreriam as promoções nem os critérios objetivos a serem observados, de modo que, na ausência desses parâmetros, não é possível enquadrar o postulante como beneficiário das promoções, sejam por merecimento ou por antiguidade, por não se saber ao certo se preenchido os requisitos necessários para esse direito.

Nesse contexto, voto pela invalidade do Plano de Cargos e Salários da COMPESA, tanto para o enquadramento dos empregados, como para inibir ações de equiparação salarial.

Voto do(a) Des(a). SERGIO TORRES TEIXEIRA

Divergindo do Relator do IUJ, mantenho sintonia com posicionamentos expostos em casos idênticos, conforme exposto nas ementas abaixo:

PUBLIC.19.09.2014

PROC. Nº TRT - 0000947-83.2013.5.06.0009 (RO)

Órgão Julgador : 1ª Turma

Relator : Desembargador Sergio Torres Teixeira

EMENTA: 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, mantenho a sentença que reconheceu 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 não provido.

PUBLIC.DEJT EM 10/12/2014

PROC. N.º TRT - 0000446-50.2014.5.06.0142 (RO)

Órgão Julgador : Primeira Turma

Relator : Desembargador Sergio Torres Teixeira

EMENTA: 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.

Desembargador Sergio Torres Teixeira

Voto do(a) Des(a). FABIO ANDRE DE FARIAS

Visto etc.

Atuando como relator em diversos processos que tiveram como objeto demanda envolvendo pedido de pagamento de diferenças salariais em razão de inobservância de plano de cargos e salários, ressalvei meu entendimento quanto à validade do PCS/1986 para endossar ao posicionamento segundo o qual o PCS instituído pela RD-012/86 é inválido em face da ausência de requisitos de validade formal e material, tais como, a não formalização junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (formal) e a ausência de previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade (substancial).

A meu ver, a observância de plano de cargos instituído por empregador prescinde da sua homologação no Ministério do Trabalho, pois se trata de ato empresarial que institui

direitos trabalhistas, os quais se integram ao contrato de trabalho, e impõe dever de cumprimento de suas disposições ao empregador. A homologação de tal ato empresarial em órgão do Poder Executivo tem a eficácia de atrair a aplicação da norma constante do art. 461, § 2º, da CLT.

O seguinte julgado resume meu entendimento:

"RECURSO DE REVISTA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - PROGRESSÃO HORIZONTAL - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - VALIDADE. A discussão dos autos circunscreve-se ao aspecto da necessidade ou não de homologação do Plano de Cargos e Salários da reclamada pelo Ministério do Trabalho, como requisito de sua validade, para viabilizar a consecução da progressão horizontal por antiguidade pleiteada pelo obreiro. Com efeito, a elaboração de um 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 a observá-lo. Assim, a norma empresarial estabelecida - Plano de Cargos e Salários - vincula o empregador e adere aos contratos de trabalhos existentes na data da sua promulgação, não mais podendo ser ignorada, por se tratar de direito já incluído no patrimônio do trabalhador. O que de fato importa ressaltar é que a empregadora, uma vez tendo elaborado o seu Plano de Cargos e Salários, não pode furtar-se a cumpri-lo. A ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho não conduz à ineficácia da tabela de cargos e salários e não afasta o direito dos empregados em ver implementadas pela empresa as promoções por ela estabelecidas. Nesse sentido, considerados o teor da norma sob exame e a condição da reclamada de integrante da administração pública indireta, é próprio inferir que, uma vez instituída a progressão horizontal por antiguidade, no Plano de Cargos e Salários, ainda que não homologado pelo Ministério do Trabalho, a concessão dessa progressão é medida que se impõe. A exigência de homologação do Plano de Cargos e Salários pelo Ministério do Trabalho é fato impeditivo do direito à equiparação salarial, por força do disposto no § 2º do art. 461 da CLT, mas não isenta a empresa de cumprir as obrigações por ela assumidas, relativas às promoções por antiguidade previstas na tabela salarial, quando demonstrado pelo autor o fato constitutivo do seu direito, caso dos autos. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 4582-07.2010.5.06.0000 Data de Julgamento: 19/10/2011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 28/10/2011)

Acresço ainda que o PCS em comento possui, ainda que de forma simplificada, critérios de promoção por antiguidade e merecimento conforme fls. 104/105 (Id. Num. fb695b4). Outrossim, todo ele foi cumprido em diversos aspectos durante todo o período de sua vigência, tais como estrutura salarial, vacância de cargos, provimento de cargos, etc. Por fim, verifica-se que as partes referiram-se a alterações do ajustado coletivamente entendendo que este PCS era vigente, observe-se a cláusula 36 citada na fl. 225 dos autos (Id. Num. c923d02) onde está estabelecido o

compromisso de a COMPESA elaborar "novo Plano de Cargos e Salários", portanto, só pode existir um "novo" se existia um "antigo" e à míngua de outras referências s[ó se pode ter por antigo o que se discute no momento.

Diante do exposto, divergindo do voto condutor, voto pela prevalência da tese jurídica no sentido da prescindibilidade de homologação, junto ao Ministério do Trabalho, do plano de cargos e salários para reconhecimento da aplicabilidade de progressões salariais nele.

Voto do(a) Des(a). PAULO ALCANTARA

Voto do(a) Des(a). PAULO ALCÂNTARA

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Nº do Processo: PROC. Nº IUJ - 0000109-02.2015.5.06.0000

Órgão Julgador: TRIBUNAL PLENO

Matéria: Progressões horizontais por antiguidade, considerando o Plano de Cargos e Salários da Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA.

Vistos etc.

A matéria objeto do presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência trata das progressões horizontais por antiguidade, considerando o Plano de Cargos e Salários da Companhia Pernambucana de Saneamento - a Compesa.

Em algumas decisões no âmbito deste Tribunal, o entendimento é de que havendo o empregador decidido pela normatização de seu quadro de pessoal em carreira, obriga-se à observância de suas disposições, haja vista o Plano passar a integrar o contrato de trabalho dos empregados, passando a deter a qualidade de cláusula contratual.

Há ainda outras Turmas no âmbito deste Regional que entendem que a Compesa não pode salvaguardar-se na discricionariedade administrativa para negar a seus empregados vantagem prevista em seu Plano de Cargos em Salários.

Outros acórdãos trazem o entendimento de que as progressões horizontais por antiguidade, postuladas com fulcro nas disposições do Plano de Cargos e Salários da Compesa de 1986, não podem ser reconhecidas como um direito dos trabalhadores daquela empresa, considerando que o Plano de Cargos e Salários vigente até 31.10.2008 (RD 012/86), com as modificações introduzidas pelo

Reenquadramento de Pessoal - RD 03/90, de 22/1/90 e RD 024/90, de 21/11/1990 e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 01/3/1991, encontra-se inválido pela ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa. Inteligência da Súmula nº 06 do TST.

Porquanto, divergindo da eminente Relatora, passo a expor meu posicionamento retratado em vários julgamentos que atuei como relator.

A nosso ver a questão deve ser tratada tomando como base os seguintes aspectos:

O primeiro deles é a Constituição Federal vigente, previu regras mais rígidas com relação à Administração Pública, devendo ser mencionado que a sociedade de economia mista esteja vinculado à observância quanto aos requisitos do ato administrativo - competência, finalidade, forma, motivo, objeto e causa - nas relações mantidas com seus empregados.

Do manual de cargos e salários juntado pelas partes nos vários processos em que me coube relatar, resta estabelecido: "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".

Assim, as promoções não são automáticas, pois sua concessão depende de vários requisitos individuais como a avaliação de desempenho, inexistência de penalidades, etc. consoante consta naquele Manual.

Outro aspecto a ser examinado é a validade do mencionado PCS, pois, sem dúvida, os critérios formais para a sua validade não devem ser deixados de lado, uma vez que é nele em que se escoram todas as pretensões do autor. Em recente julgamento ocorrido no Egrégio Regional a decisão sobre o PCS foi no seguinte sentido:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO PATRONAL. REVISÃO DE ENQUADRAMENTO FUNCIONAL. INEXISTÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INVIABILIDADE. No caso trazido à baila, a reclamante postula o reposicionamento de seu cargo no novo plano de cargos instituído pela empresa. Ocorre que o plano de cargos e salários em relação ao qual busca o obreiro ter seu enquadramento funcional revisado não possui requisito de validade formal, qual seja, a homologação pela autoridade administrativa, o que obsta sua pretensão. Sentença que, portanto, merece ser revisada. Recurso patronal a que se dá provimento. (TRT-6 1655282011506 PE 0001655-28.2011.5.06.0002, Relator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de Publicação: 05/10/2012)

Nos Acordos Coletivos de Trabalho anexados em vários processos, abrangendo o período de 01/05/2008 e 30/05/2009, estabelece na cláusula 4ª:

A COMPESA se compromete a conceder, a título de reajuste salarial, progressão funcional correspondente a uma letra do plano de cargos atual de acordo com a tabela salarial em vigor para todos os empregados contratados até 30/04/2008 e que permaneçam com vínculo com a empresa na data de assinatura deste acordo. Essa concessão de uma letra corresponde a um aumento que varia de 5,3% (cinco inteiros e três décimos por cento) a 8% (oito por cento), a depender da posição ocupada pelo respectivo beneficiário na mencionada tabela salarial.

Estabelece, ainda, a cláusula 20ª: "A COMPESA assume o compromisso de implantar o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração PCCR".

Note-se, sem qualquer estipulação de prazo.

Observamos que a reclamada sempre traz aos autos o último Plano de Cargos e Carreiras implantado.

Entendemos que o Plano de Cargos e Salário não tem o efeito vinculante como lhe pretendem dar os reclamantes, observe-se que vem aos autos apenas parte do Manual de Cargos e Salários mediante o qual se baseia o autor para suas alegações. O mencionado PCS, atualmente, não passa de um referencial.

A ausência de PCS válido inviabiliza o acolhimento do pedido de promoção horizontal e diferenças salariais decorrentes, pois não existe o padrão de comparação.

Ainda resta, um último aspecto, que não se deixará de lado, o qual consiste em ressaltar a natureza jurídica da Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA, sociedade de economia mista estadual, por força de mandamento constitucional (art. 173, § 1º, II), estando sujeita, para fins trabalhistas, ao regime próprio das empresas privadas.

Restando dessa forma incontroverso que o Plano de Cargos e Salários - RD 012/86, carece de requisito formal e substancial para sua validade, isto é, a 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.

Neste justo sentido trago à ilustração a jurisprudência do C. TST, in verbis:

PROCESSO nº TRT 00646-2009-020-06-00-5 (RO)

ÓRGÃO JULGADOR : 1ª TURMA

RELATORA : DES. MARIA CLARA SABOYA A. BERNARDINO

RECORRENTE : COMPANHIA PERNAMBUCANA DE
SANEAMENTO - COMPESA

RECORRIDO : LUIZ CARLOS DE FRANÇA

ADVOGADOS : BRENO ZENAIDE AGRA; JEFFERSON LEMOS
CALAÇA

PROCEDÊNCIA : 20ª VARA DO TRABALHO DE RECIFE/PE

EMENTA: QUADRO DE CARREIRA. AUSÊNCIA DE REQUISITOS FORMAL E SUBSTANCIAL. INVALIDADE. A 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. In casu, restou incontroverso que o plano de cargos e salários que alicerça os pleitos contidos na exordial, 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. "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" (E - RR - 1859/1999-038-01-00. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi). Recurso ordinário do autor improvido.

Ante o exposto, divergindo, entendo pela invalidade do plano ante a ausência de preenchimento do requisito de validade formal, qual seja, a homologação pela autoridade administrativa.

Paulo Alcântara

Desembargador Federal do Trabalho

TRT da 6ª Região

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
2eca15d	19/08/2015 14:41	Acórdão	Acórdão