



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª
REGIÃO
Gabinete da Presidência
RO 0000437-91.2014.5.06.0411



INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Recorrente: Jurandir José Pereira

Advogado: Marcondes Rubens Martins de Oliveira (OAB/PE 17855)

Recorrida: Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA

Advogado: Haroldo Wilson Martinez de Souza Junior (OAB/PE 20366)

Vistos etc.

O reclamante interpõe Recurso de Revista com o fim de ver modificado o novo acórdão proferido pela Primeira Turma, em sede de adequação, que lhe foi (igualmente) desfavorável. Argumenta que houve, no acórdão hostilizado, uma interpretação equivocada do IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000, ao qual deveria se adequar para acolher a tese exordial, a exemplo do entendimento que restou fixado naquele IUJ. Requer a instauração de novo incidente de uniformização de jurisprudência sobre o tema, acerca do qual afirma persistirem decisões conflitantes entre as Turmas deste Egrégio Tribunal.

À análise.

Observo que este feito foi sobrestado, por meio do despacho ID fe11bda, porque o tema impugnado no recurso de revista do reclamante era, à época, objeto de incidente de uniformização de jurisprudência (IUJ) pendente de julgamento.

Apreciando o IUJ em questão, o Tribunal Pleno fixou tese jurídica prevalecente no sentido de considerar "*válido o Plano de Cargos e Salários, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT*" (IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000; DEJT: 20/08/2015).

Após o julgamento do IUJ, constatando-se que o acórdão recorrido continha entendimento em sentido contrário à tese jurídica prevalecente fixada na decisão plenária, os autos foram encaminhados à Redatora do acórdão, Desembargadora Maria do Socorro Silva Emerenciano, para adequação do julgamento.

No acórdão proferido em sede de adequação, o órgão fracionário consignou que:

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

Por tal motivo, entendeu a Primeira Turma que o juízo de retratação estaria restrito ao reconhecimento da validade do PCS instituído pela reclamada, por força da decisão plenária no IUJ, mas que tal adequação não alteraria a improcedência da pretensão de efetivação da progressão horizontal por antiguidade com base no PCS de 1986, em virtude do não preenchimento do requisito substancial, qual seja, *"a ausência da fixação de critérios para tal promoção"*, além da ausência de comprovação de que *"o aporte de recursos previsto no PCS, destinado à aplicação das promoções, será suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfaçam o critério objetivo"*.

Ocorre que tal entendimento trilha em sentido contrário à interpretação dada a *ratio decidendi* do IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000 pelas demais Turmas deste Regional. Assim, em juízo prévio de admissibilidade, constato que tem razão o recorrente quanto à existência de decisões divergentes acerca do tema em que foi ele sucumbente, fazendo-se necessária a uniformização da jurisprudência regional no que concerne às seguintes questões jurídicas correlatas:

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

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

a) pela ausência de comprovação de dotação orçamentária?

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

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

Na verdade, o Tribunal Pleno apreciou todas essas questões por

ocasião do julgamento do IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000, como se pode ver da leitura dos votos anexados ao acórdão proferido no IUJ, estando o voto condutor assim ementado:

"PROMOÇÕES HORIZONTAIS POR ANTIGUIDADE. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INCREMENTO EXTRA. VALIDADE INDEPENDENTE DE HOMOLOGAÇÃO. Existindo disposição expressa e objetiva de previsão de promoção do empregado, por antiguidade, em Plano de Cargos e Salários, e atingida a condição exigida - decurso do lapso temporal -, impõe-se à Administração a realização do ato. Não é lícito ao administrador apreciar a oportunidade e conveniência de sua prática, porquanto vinculado ao dispositivo legal que prevê o instituto, em obediência aos princípios norteadores insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição da República. Ressalte-se que a ausência de homologação do Plano de Cargos e Salários da Empresa não consiste óbice às promoções por merecimento ou antiguidade dos Empregados. A homologação administrativa para a validade do plano de carreira de Empresa da Administração Pública Indireta deve ser interpretada como elemento que objetiva a aplicação do princípio da isonomia previsto na Constituição da República. Como leciona Mauricio 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."

Ocorre que, como observou a Primeira Turma no acórdão de adequação, na parte dispositiva daquele acórdão e na respectiva certidão de julgamento constou apenas a decisão plenária no sentido da *"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"*. Por conseguinte, a conclusão a que chegou o Tribunal Pleno sobre as teses debatidas no IUJ não foi integralmente reproduzida no teor da Tese Prevalente nº 1 deste Sexto Regional, a seguir transcrita:

"TESE Nº 1 - COMPESA. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. INEXISTÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO. VALIDADE.

É válido o Plano de Cargos e Salários, independentemente de homologação, servindo de óbice para a equiparação salarial prevista no artigo 461, §§ 2º e 3º, da CLT."

(Resolução Administrativa TRT nº 23/2016 / Processo - IUJ 0000109-02.2015.5.06.0000)

Em vista dessa omissão, a Primeira Turma (em determinadas composições) vem adotando tese diametralmente oposta a das demais Turmas deste Tribunal acerca do direito dos empregados da COMPESA à efetivação das progressões horizontais por antiguidade (e, quando for o caso, do incremento extra), com base no PCS de 1986. Por consequência, persiste nesta Corte divergência entre as decisões turmárias, já que processos contendo a mesma situação fática e a mesma situação jurídica daqueles apreciados como representativos da controvérsia no IUJ nº 0000109-02.2015.5.06.0000 vêm sendo julgados de formas diversas.

Assim, nos termos previstos no art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz, primeiramente, uniformizar a jurisprudência deste Regional, quanto aos pontos acima delineados, o que se dará por meio de deliberação plenária em novo Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ) sobre a matéria.

Para a instauração do mencionado incidente, necessária, tão somente, a verificação do pressuposto recursal relativo à tempestividade, nos termos do §1º do art. 2º da Instrução Normativa nº 37/2015 do Órgão Especial do C. TST, o que faço a seguir.

In casu, publicado o acórdão em 24/11/2016 (ID f03c010), tempestivo se encontra o recurso de revista interposto em 2/12/2016 (ID dd81df3).

Dito isso, passo a demonstrar a existência de decisões conflitantes no âmbito deste Regional, transcrevendo, inicialmente, a tese adotada no acórdão impugnado nestes autos, pela **Primeira Turma** deste Tribunal, sob a relatoria da Desembargadora Maria do Socorro Silva Emerenciano, publicado no DEJT em 24/11/2016:

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

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

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

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

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

(...)

Ainda sobre a matéria posta em discussão, peço vênias ao Desembargador Valdir Carvalho, para transcrever parte de seu voto no processo (RO)

01602.2008.009.06.00.4, publicado no D.O.E. do dia 03/07/2009, in verbis:

"DA PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E SEUS REFLEXOS

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

Tem razão a recorrente.

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

Na verdade, o Plano de Cargos e Salários e respectivo enquadramento - RD 012/86, de 30.10.1986 (fls. 73/91 e 164/186) com as modificações introduzidas pelo Reenquadramento de Pessoal - RD 024/90, de 21.11.1990 (fls. 93/115), e pelo Reenquadramento Suplementar - RD nº 007/91, de 14.03.1991 (fls. 116/125), carece, repita-se, novamente, de requisitos formal e substancial para sua validade, mercê da inexistência de homologação perante o Ministério do Trabalho (formal) e ausência de previsão alternada de promoções por merecimento e antiguidade (substancial), disciplinando, apenas, a promoção por mérito, fixando critérios e periodicidade, sendo silente quanto à promoção por antiguidade, salvo em relação ao 'empregado que tiver ultrapassado o último estágio salarial' que foi assegurado o direito 'de dois em dois anos' (fl. 181).

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

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

E adianta:

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

Assim, ante a falta de prova do fato constitutivo do direito - Plano de Cargos e Salários válido - ônus processual da parte autora, inteligência dos artigos 818, da

CLT e 333, I, do CPC, subsidiário, dou provimento ao apelo ordinário, para decretar a improcedência da ação trabalhista(...)".

(...)

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

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

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

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

Nesse contexto, considerando que o Acórdão de Id. 5db5d91, em sua fundamentação, diverge, em parte, do entendimento do referido IUJ, torna-se cabível o juízo positivo de retratação, nos termos como disposto no inciso XIV, do art. 104-A, do Regimento Interno deste Regional, para a devida adequação, o que, contudo, na hipótese dos autos, não altera o resultado do julgamento realizado em 20/11/2014 por esta E. Turma, uma vez que, consoante relatado, negou provimento ao apelo por entender que a ausência de norma nos autos que discipline a promoção por antiguidade não permite concluir que ela está condicionada tão somente ao tempo de serviço (critério objetivo), e, bem assim, por entender não há nos autos elemento que conduza à conclusão de que o aporte de recursos previsto no PCS, destinado à aplicação das promoções, necessariamente, seria suficiente à implementação da promoção por antiguidade de todos os funcionários que satisfizessem o critério objetivo, ou seja, já àquela altura suplantou o requisito formal de validade do PCS e apreciou o apelo considerando o requisito substancial, de modo que nego provimento ao recurso interposto pela reclamante." (destaquei)

Por outro lado, para demonstrar a tese que vem sendo adotada pela **Quarta Turma**, divergente da acima transcrita, trago trecho do acórdão proferido no processo nº 0010002-46.2013.5.06.0013, sob a relatoria do Desembargador Paulo Alcântara, publicado no DEJT em 5/9/2016:

"Da Promoção Funcional Horizontal. Do incremento extra. Das repercussões.

(...)

O cerne da controvérsia passa, em verdade, em se dar validade ou não aos Planos de Cargos e Salários instituídos pela reclamada recorrida e, por consequência lógica a definição a respeito de sua (in) aplicabilidade.

De logo, percebe-se que o reclamante pleiteia o reconhecimento do direito à progressão horizontal por antiguidade, regulamentada no Plano de Cargos e Salários, ensejando a correção de seu enquadramento no PCCS de 2008, implantado pela demandada, pelo que entendo descabida a alegação de que o Judiciário estaria invadindo a competência do administrador público, no que toca o seu poder discricionário, inclusive de avaliar os seus empregados. Ora, o que se persegue é o correto cumprimento das normas internas criadas pela própria reclamada.

(...)

Nesse diapasão, ressaltando meu posicionamento pessoal, no sentido da imprescindibilidade do cumprimento de requisito essencial à validade jurídica do Plano de Cargos e Salários em comento, qual seja a homologação pelo Ministério do Trabalho daquele instrumento, curvo-me à decisão da maioria absoluta do plenário desta Corte para reconhecer como válido e aplicável os Planos de Cargos e Salários instituídos pela Companhia Pernambucana de Saneamento - COMPESA, independentemente de homologação pelo Ministério do Trabalho.

Superada a questão supramencionada, passo a analisar os efeitos produzidos pela norma sobre os títulos dela decorrentes, qual seja do reposicionamento na escala de promoções do autor e das respectivas diferenças salariais.

Em relação à questão da previsão no orçamento de despesas resultantes de concessão de vantagens pessoais, por ser uma questão de ordem pública, de certo deve ser observada. Entretanto, o próprio Plano de Cargos e Salários instituído pela recorrente, no tópico acima mencionado "PROMOÇÃO SALARIAL" dispõe (Pág. 13):

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 reservadas às promoções por mérito 50% (cinquenta por cento) às promoções por antiguidade.

(..)

Ora, nem parece que o Plano de Cargos e Salários fora instituído pela própria reclamada, tal o grau de inconformismo para com o mesmo.

Logo, afastado está qualquer argumento da reclamada no sentido de que deve haver previsão orçamentária, eis que sua Direção previu a reserva de verba para custeio de tais promoções, obrigando-se por regulamento interno, não podendo, agora, a ré se eximir de sua responsabilidade, pois se faltou verba foi por sua própria negligência, não podendo se beneficiar de sua própria torpeza, o que é proibido pelo ordenamento jurídico.

(...)

Julgo ainda importante registrar que, tendo direito às promoções horizontais, com base no Plano de Cargos e Salários da própria reclamada, o fato de existirem Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o sindicato dos empregados, não enseja óbice ao direito às promoções horizontais, podendo ser pleiteadas sim individualmente.

(...)

No tocante ao incremento extra, de logo, repita-se que a partir do momento em que o empregado chegasse ao último estágio do seu cargo, estaria enquadrado na tabela de "incremento extra", fazendo jus a um percentual de reajuste a cada dois anos. Com efeito, critério puramente objetivo, que independe de qualquer avaliação funcional. Rechaçada a alegação da reclamada de que o Poder Judiciário estaria substituindo o administrador público.

No mais, em razão de seu caráter de norma regulamentar, o plano de cargos e salários adotado livremente, obriga a reclamada, no que pertine a aplicação de incrementos extras, o critério estabelecido pelo Manual da empresa foi objetivo, como dito, isto é, promoção de dois em dois anos, não havendo que se falar em discricionariedade. E, vê-se que o reclamante não atingiu o último estágio de promoção por não ter sido promovido de forma correta pela reclamada. Isto tendo em vista que desde 02/01/1998, o autor já deveria estar posicionado no Estágio "G", simplesmente pela antiguidade, ou seja, no último estágio previsto no plano de cargos anterior.

Trata-se de direito deferido, e, mantida a decisão guerreada, no sentido do deferimento do pagamento de diferenças salariais e reflexos legais decorrentes do correto enquadramento do autor ante os planos de cargos e salários da empresa, notadamente no que toca à implementação de incremento extra, em razão dos fundamentos supra, nos quais restou incontroverso que o autor atingiu o último estágio na carreira, cujo cálculo deve observar os critérios estabelecidos no regulamento da empresa, nos parâmetros estabelecidos pela decisão revisanda, que confirmo também nesse particular.

Nada a reparar no julgado, portanto." (destaquei)

Da mesma forma, a **Segunda Turma** deste Tribunal adotou tese divergente da proferida nestes autos, ao julgar o recurso ordinário interposto no processo nº 0001301-50.2014.5.06.0017, decisão publicada no DEJT em 08/11/2016, sob a relatoria da Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva:

"Recurso da reclamada

Do incremento extra e do reenquadramento no novo PCCR

(...)

A apelante objetiva a reforma da sentença, insistindo nas seguintes teses:

- a) impossibilidade de o Poder Judiciário substituir o administrador público quanto à avaliação funcional para concessão de promoção pela via judicial;
- b) ausência de direito aos incrementos extras, pois, além de já enquadrado em novo Plano de Cargos, tal vantagem é devida apenas quando o empregado está posicionado no último estágio salarial ou próximo de sua aposentadoria, o que não restou demonstrado pela prova documental; e
- c) aplicabilidade do art. 92 do Código Civil no tocante aos reflexos.

Entretantes não assiste razão para o inconformismo.

Primeiro, porque o demandante persegue o reconhecimento do direito apenas aos incrementos extras, com a consequente correção de seu enquadramento no PCS subsequente, sendo, pois, descabida a alegação recursal de que o Judiciário estaria invadindo a competência do administrador público de avaliar os seus empregados.

Registre-se que em ação anterior, ajuizada pelo autor, inclusive transitada em julgado, perseguiu o reconhecimento do direito à progressão horizontal por antiguidade, regulamentada no Plano de Cargos e Salários, na qual obteve procedência do pleito à referida progressão salarial horizontal para o cargo AGENTE COMERCIAL I, CLASSE 04, ESTÁGIO "G" (último estágio/letra da Classe salarial do seu cargo), a partir de 01/10/2004 (id. 5faaa0d - Pág. 7).

Segundo, porque o acolhimento dos incrementos extras, conforme postulado na peça atrial, é mera consequência do deferimento da progressão por antiguidade, que deferida na ação proposta anteriormente, como dito alhures. É evidente que, tendo o empregado atingido o último nível da promoção horizontal, obteve o direito à aplicação de incremento extra no mesmo interregno de tempo,

evitando-se, assim, a estagnação salarial.

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

E, constatado que o correto enquadramento do empregado e o seu posicionamento no nível salarial compatível dependiam do regular cumprimento dos regramentos contidos no PCS de 1986, a não concessão das progressões salariais influenciaram no seu enquadramento correto a partir de 2008.

Terceiro, porque não houve equívoco na aplicação do artigo 92 do Código Civil, porquanto, sendo devidas diferenças salariais ao autor, nos estágios definidos na sentença, em relação ao período não alcançado pela prescrição quinquenal, com repercussões sobre quinquênios, gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS, e demais gratificações, conforme determinado pelo juízo de origem.

Ora, não sendo demonstrado pela ré fato impeditivo à concessão da progressão funcional horizontal ao nível perseguido pelo autor, em face da antiguidade - ônus que lhe cabia, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC/73 (art. 373, II do Novo CPC) - devem ser reputadas implementadas as condições necessárias para o atendimento do pleito perseguido. Trata-se de aplicação da regra prevista no art. 129 do Código Civil.

E, constatado que o correto enquadramento do empregado e o seu posicionamento no nível salarial compatível dependiam do regular cumprimento dos regramentos contidos no PCS de 1986, as supressões salariais lesivas influenciaram no enquadramento salarial do autor a partir de 2008, repise-se.

Ressalte-se, por oportuno, que o próprio Plano de Cargos e Salários estabelece a previsão orçamentária para implementação do benefício, proporcionando os aportes anuais necessários ao cumprimento do ali assegurado, carecendo de amparo a alegação da empresa de que haveria despesa pública irregular.

(...)

Destarte, é de ser confirmada a sentença que deferiu as diferenças salariais e consectários, consoante vem decidindo esta E. Turma, como se deu nos autos do processo n.º 0000241-75.2014.5.06.0103.

Nego, portanto, provimento ao recurso, na matéria." (destaquei)

Por último, a **Terceira Turma** deste Regional apresentou tese diversa daquela proferida nestes fólios eletrônicos pela Primeira Turma, no processo nº 0000102-54.2015.5.06.0341, tendo como relator o Desembargador Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, decisão publicada no DEJT em 12/10/2016:

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

(...)

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

No entanto, na sessão do dia 04.08.15, julgando o Incidente de Uniformização

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

Assim, e de acordo com o Manual de Cargos e Salários (vide ID-b4785c4 e ID-74f38da), seriam possíveis progressões por mérito - baseada nos resultados das avaliações de desempenho dos empregados - e por antiguidade. Referidas progressões seriam realizadas anualmente mediante reserva de 3% da rubrica 'salários' da folha de pagamento, sendo 50% (cinquenta por cento) deste valor para as promoções por mérito e 50% (cinquenta por cento) por antiguidade, considerando-se elegíveis todos os empregados, exceto quanto às promoções por merecimento e àqueles impedidos, consoante condições elencadas. Possível, ainda, o incremento extra, este reservado "à promoção de empregados situados no último estágio salarial", compondo a "TABELA SALARIAL ESPECIAL".

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

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

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

Assim, estando configurada a divergência entre teses jurídicas adotadas pelas Turmas deste Regional, suscito o Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ) previsto nos §§ 4º e 5º do art. 896 da CLT (alterados pela Lei nº 13.015/2104). Por consequência, deixo de analisar, neste momento, a admissibilidade do Recurso de Revista interposto e determino o sobrestamento do feito até a uniformização da jurisprudência interna, no particular.

Expeçam-se ofícios ao Presidente do C. Tribunal Superior do Trabalho, à Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, aos Presidentes das Turmas deste Regional, bem como aos demais Desembargadores componentes desta Corte.

Autue-se o Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ), em autos apartados, submetendo-se a questão à apreciação do Plenário, observado o procedimento previsto no art. 104 do Regimento Interno deste Regional.

Após, certifique-se nestes autos o teor da respectiva decisão e

voltem conclusos à Vice-Presidência.

Intimem-se.

NUGEP/cv

RECIFE, 2 de Fevereiro de 2017

VIRGINIA MALTA CANAVARRO
Desembargador(a) do Trabalho da 6ª Região



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[VIRGINIA MALTA CANAVARRO]



16121411023688600000004319869

<http://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>