



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª
REGIÃO
Gabinete da Presidência
RO 0001240-09.2015.5.06.0001



INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Recorrente: COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO - CONAB

Advogada: RENATA SILVA DE ARRUDA FALCÃO (OAB/PE 23152)

Recorridos: LUIZ VALENÇA CORREIA; MARCOS ROBERTO ARAÚJO DE LIMA; JAIRO DONIZETE DOS SANTOS CATUNDA; VERA LÚCIA GUEDES SALES e RÉGIO CORREIA FERREIRA

Advogado: IDAEL CARLOS DE LIMA (OAB/PE 12875)

Vistos etc.

A reclamada interpõe Recurso de Revista com o fim de ver modificado o acórdão da Segunda Turma que lhe foi desfavorável. Requer, ainda, a instauração de incidente de uniformização de jurisprudência sobre tema abordado no seu apelo, acerca do qual afirma existirem decisões conflitantes entre as Turmas deste Egrégio Tribunal.

À análise.

Compulsando os autos e verificando a recente jurisprudência das Turmas deste Regional, em juízo prévio de admissibilidade, constato que tem razão a recorrente quanto à existência de decisões divergentes acerca de tema em que foi ela sucumbente no acórdão recorrido, no que concerne à seguinte questão jurídica:

"Há como se imputar à CONAB a obrigação de proceder às avaliações de desempenho para fins de obtenção de promoção por merecimento de seus trabalhadores previstas em Plano de Cargos e Salários?"

Assim, nos termos previstos no art. 896, §§ 4º e 5º, da CLT, imperioso se faz, primeiramente, uniformizar a jurisprudência deste Regional, quanto a esse ponto, o que se dará por meio de deliberação plenária em Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ) sobre a matéria, ficando diferida para momento posterior a análise da admissibilidade do recurso de revista, se for o caso.

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 12/09/2016 (segunda-feira) - certidão de ID fc9475c -, tempestivo se encontra o recurso de revista interposto em 20/09/2016 (terça-feira) - ID aa3e0e2.

Dito isso, passo a demonstrar a existência de decisões conflitantes no âmbito deste Regional, transcrevendo, inicialmente, a tese adotada nestes autos pela **Segunda Turma** deste Tribunal, no acórdão ora impugnado, sob a relatoria da Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, publicado no DEJT em 12/09/2016:

"A princípio, necessário se faz registrar que o pedido recursal cinge-se à reforma da Sentença, com o reconhecimento de que cabe à Reclamada realizar as avaliações de desempenho previstas em norma interna. Como se nota, trata-se de pleito menos abrangente do que o contido na inicial, onde foi postulada ainda a incorporação de dois níveis salariais decorrentes das promoções por merecimento, e consecutórios.

Feito esse destaque, a Ré admitiu haver instituído Plano de Cargos e Salários, em que prevista a realização de avaliação de desempenho para fins de obtenção de promoção por merecimento de seus trabalhadores, conforme expressamente consignado na peça defensiva, nomeadamente no id. n. 5194624, página 21, nestes termos:

(...) em função da organização procedida pela RECLAMADA, há a previsão de concessão de promoções aos empregados, em linha horizontal, ou seja, sem mudança de cargo, mediante prévia avaliação de desempenho (mérito) ou por tempo de efetivo exercício no cargo, ressaltando que sempre deve ser observado e respeitado o limite do último nível da faixa/nível salarial do cargo que ocupa o empregado, nos exatos termos do subitem 23.1 do item 23, contido no subtítulo 3.1 - Orientação Preliminar/Conceituações do PCS CONAB/1991, conforme extrato a seguir:

23 - Promoção - É a alteração funcional do Empregado que se processa horizontal/verticalmente de acordo com critérios pré-estabelecidos (grifos nossos).

23.1 - Promoção horizontal: é a progressão do empregado sem mudança de cargo para um nível salarial superior na faixa do cargo que ocupa, limitada ao último nível dessa faixa, podendo ser por mérito e por antiguidade.

a) Promoção por mérito: será concedida em decorrência da avaliação de desempenho (grifo nosso).

b) Promoção por antiguidade: será concedida em função do tempo de efetivo exercício no cargo.

Ressalta-se, Excelência, que esta regra normativa sofreu alteração em 1997, uma vez que, por meio da RECAD 49, a concessão de promoções sofreu a inclusão de uma nova regra normativa, eis que houve limitação das concessões de promoção estabelecida no regramento anterior à 1% (hum por cento) da folha salarial o impacto anual em face das concessões a serem realizadas, conforme consta nos artigos 21, 23 e 24 do Regulamento de Pessoal da Conab (...)

Verifica-se, assim, que a Reclamada estabeleceu o resultado das avaliações de desempenho como requisito essencial à análise da situação funcional de cada trabalhador, com o fim de viabilizar eventual ascensão, olvidando, porém, dessa

providência.

Pontue-se que a Resolução CCE n. 09, de 08/10/1996, citada pela Ré em sua Defesa como óbice para a realização das avaliações (e concessão de promoções), não proíbe que se confirmem esses direitos, apenas limita o impacto a 1% (um por cento) da folha salarial. E ainda que assim não fosse, a Demandada não comprovou ter deixado de fazer as aludidas avaliações em razão da restrição orçamentária que lhe teria sido imposta.

Em verdade, o preenchimento dos requisitos elencados no regulamento que estabeleceu a promoção horizontal, dentre os quais está o alcance de níveis de desempenho satisfatório, antecede a verificação ou não a disponibilidade financeira para as elevações salariais resultantes de progressão por mérito.

Desse modo, mesmo que se pudesse cogitar que o orçamento da Recorrida, ao longo desses anos, estivesse comprometido, ainda assim pesava sobre ela a incumbência de tomar as providências devidas para cumprimento da disposição normativa em comento, reitere-se, efetivar a avaliação de desempenho, para a qual não se vislumbra a existência de qualquer condicionante. Pelo contrário, a concretização desse ato administrativo traduz observância aos princípios consagrados no artigo 37 da Constituição da República.

Destarte, dou provimento ao Apelo para, observando os estritos limites do pedido recursal, condenar a Reclamada na obrigação de fazer consistente na realização das avaliações de desempenho de 2011 e 2012, alusivas aos exercícios de 2010 e 2011, respectivamente, no prazo razoável de 60 (sessenta dias) a partir de quando devidamente notificada para tal finalidade, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), nos termos do artigo 536 do CPC/2015, limitada a 30 dias, por Reclamante, e revertida em favor deste (a)." (destaquei)

Por outro lado, para demonstrar a tese que vem sendo adotada pela **Terceira Turma**, divergente da acima transcrita, trago trecho do acórdão proferido no processo nº 0001230-59.2015.5.06.0002, sob a relatoria do Desembargador Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, publicado no DEJT em 29/03/2016:

"Da avaliação por desempenho - progressão - critério por merecimento

O cerne da controvérsia devolvida à apreciação deste Juízo diz respeito ao direito que tocaria aos reclamantes à avaliação de desempenho, e, caso alcançado nota suficiente, à progressão horizontal nos níveis da carreira segundo o critério de merecimento, o qual foi repellido pelo magistrado de primeira instância.

Contudo, entendo que não prosperam as alegações dos autores.

Como se pode inferir da petição inicial, diferentemente do alegado na peça recursal, os autores da reclamação vieram a Juízo postular que a reclamada realize as Avaliações de Desempenho relativas aos exercícios 2010 e 2011, 'para conceder-lhes níveis salariais decorrentes de 'Promoções por Merecimento', conforme previsto no Regulamento de Pessoal da empresa, o qual 'determina a avaliação para que o empregado adquira até 02 (dois) níveis salariais de promoção por merecimento'. Alegaram também que o não cumprimento desta obrigação está trazendo graves prejuízos aos reclamantes e seus familiares, 'tendo o referido ganho natureza alimentícia', não podendo assim se eternizar. (ID 812ef65).

Dessa forma, denota-se que a causa de pedir e o pedido tratados nesta demanda não se restringem apenas à avaliação de desempenho, mas estão conjugadas com as progressões horizontais que os reclamantes entendem devidas, as quais, caso acolhidas, acarretariam o pagamento de diferenças salariais. Tanto é verdade que os recorrentes alegam prejuízos financeiros e verba de natureza alimentar.

Ultrapassada essa questão, a despeito das articuladas razões lançadas no julgado, alinho-me ao entendimento contrário, considerando inviável o deferimento dos pedidos exordiais, como assim entendeu a magistrada de primeiro grau.

Não há como se condenar a recorrente apenas à obrigação de fazer pertinente às avaliações de desempenho dos anos de 2010 e 2011, visto que, além de não ter utilidade prática a avaliação de desempenho sem a correspondente concessão ou não das promoções por merecimento, revelam alto grau de subjetividade, uma vez que exigem apuração e avaliação do desempenho do empregado.

E tal função não cabe ao Poder Judiciário, caso contrário estaria usurpando o poder diretivo do empregador, até porque a avaliação de desempenho é um dos requisitos previstos na norma regulamentar da Companhia para a concessão da promoção por merecimento, nos termos do artigo 24, prevendo inclusive a adoção de 'normas específicas', como se pode constatar da transcrição abaixo:

'A promoção por mérito será concedida, até o limite de 2 (dois) níveis, em decorrência da avaliação de desempenho, conforme normas específicas'

Ademais, ressalto que, nem o Regulamento Pessoal (ID nº 799ac56), nem o Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2011 (ID ca50193), ambos anexados pelos autores, prevêem qualquer lapso temporal ou mesmo cláusula que obrigue/vincule a demandada realizar as avaliações de desempenho dos seus empregados. Pelo contrário. Observo que o Regulamento dispõe apenas, em seu Capítulo IV, como evolução salarial e/ou funcional do empregado, as hipóteses de progressão, promoção e reclassificação, vinculando a promoção por mérito à avaliação de desempenho. Não se trata, pois, de direito, possível de perecimento, cuja violação implicaria a reparação por este Judiciário.

Destaco ainda que o Regulamento nº 10.106 (ID 8613efc), anexado pela empresa e não impugnado pelos reclamantes (ID 5eb1681), prevê, dentre as formas de avanço salarial, progressão do empregado pelo critério de Evolução de Competências (art. 23), cujo impacto na folha salarial não poderá ultrapassar a 1% do seu total.

Além de todos os documentos supra referidos, constato também que a empresa anexou aos autos, apesar de incompleto, o manual que trata sobre a Política de Gestão do Desempenho no âmbito da CONAB (ID ec07639), que tem como finalidade orientar o processo de avaliação, definindo competências, instrumentos utilizados e os critérios de aplicação. No entanto, nada tratou a respeito da periodicidade ou mesmo estabeleceu lapso temporal para que a empresa realize as avaliações dos seus empregados.

Quanto à promoção por merecimento propriamente dita, supostamente devida em razão da ausência das avaliações de desempenho dos exercícios de 2010 e 2011, esta Turma acompanha o entendimento majoritário da Corte Superior entendendo que a ausência da avaliação de desempenho, pressuposto básico para a sua concessão ou não, impossibilita a sua concessão, tendo em vista a necessidade de preenchimento dos requisitos previstos no Regulamento Pessoal, cuja análise está exclusivamente a cargo da empregadora.

Assim, por todo o exposto, entendo impossível o acolhimento da pretensão dos reclamantes, sem que implique flagrante invasão na esfera de discricionariedade do empregador, mormente do empregador público, que está jungido a rígidas normativas orçamentárias e precisa mover-se dentro do estreito espaço deixado pela lei para a sua atuação. (negritei)

Da mesma forma, a **Quarta Turma** deste Tribunal adotou tese divergente da proferida nestes autos, ao julgar o recurso ordinário interposto no processo nº 0000917-77.2015.5.06.0009, decisão publicada no DEJT em 20/10/2016, sob a relatoria do

Desembargador André Genn de Assunção Barros:

"EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. CONAB. PROMOÇÕES POR MERECIMENTO. OBRIGATORIEDADE DE A CONAB REALIZAR AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO. 'Não há como se condenar a recorrente apenas à obrigação de fazer pertinente às avaliações de desempenho dos anos de 2010 e 2011, visto que, além de não ter utilidade prática a avaliação de desempenho sem a correspondente concessão ou não das promoções por merecimento, revelam alto grau de subjetividade, uma vez que exigem apuração e avaliação do desempenho do empregado. E tal função não cabe ao Poder Judiciário.' (RO-0001230-59.2015.5.06.0002). Recurso ordinário a que se nega provimento."

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, 23 de Janeiro de 2017

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



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



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