

Quadro de Carreiras

Fuzos de Percebas — Riscos de desvio
de funções — Conceito de categoria para
fins de promoção.

CT-13/88

CONFIDENCIAL

P A R E C E R

=====

1. Tendo em conta o projeto apresentado pela Comissão de Revisão dos Planos de Progresso Funcional, o Sr. SUJUR pede o nosso pronunciamento jurídico sobre os seguintes aspectos referentes ao plano proposto, em anexo:

"a) fusão das faixas, com a manutenção dos níveis salariais para uns e sua elevação para outros;

b) cargos de igual denominação, mas com valores salariais diferentes, em virtude de designações A, B e C, constituindo carreiras estanques. Por exemplo: os atuais cargos de "Mecânico", "Mecânico Especializado" e "Mecânico Técnico-Especializado", serão denominados "Mecânico-A", "Mecânico-B" e "Mecânico-C";

c) risco de desvio de funções em razão da pequena diferença de atribuições básicas, constantes do "Sumário de Cargo". Por exemplo: A - acompanha e executa; B - realiza estudos, controla e executa; C - realiza estudos, programa e controla;

d) promoção dentro de cada Superintendência;

e) possibilidade de chefes e subordinados, hoje em fai
xas salariais distintas, serem enquadrados nas mes
mas faixas do novo quadro;

f) existência de obstáculo jurídico a que, numa mesma
faixa salarial, convivam um cargo técnico (por ex.:
assessor jurídico B) e um cargo gerencial em Comis
são (por ex.: gerente de departamento jurídico)".

2. O quadro de pessoal organizado em carreira e as regras
disciplinadoras da sua dinâmica integram o conteúdo do regulamento
de empresa.

3. Em face do sistema legal brasileiro pode o empregador,
por ato unilateral, elaborar e aprovar esse regulamento, desde que
suas disposições não afrontem os diplomas normativos aplicáveis :
Constituição, leis, decretos regulamentares, convenções ou acordos
coletivos e sentenças proferidas em dissídios coletivos.

4. A competência patronal para expedir o regulamento de em
presa se estende, obviamente, ao poder jurídico de modificá-lo;
mas, nesse caso, as alterações prejudiciais ao empregado ou contra
as quais este se manifeste, só incidirão sobre os novos contratos
de trabalho (Art. 468 da CLT). Daí a Súmula nº 51, do Tribunal Su
perior do Trabalho, com o seguinte enunciado:

"As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem
vantagens conferidas anteriormente, só atingirão os
trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração
do regulamento".

[Handwritten signature]

.3.

5. Por força do que preceitua o Art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT, a existência de quadro de pessoal organizado em carreira exclui a aplicação do princípio da equiparação salarial para trabalho de igual valor. Todavia, para que tal ocorra,

"as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional".

E a jurisprudência exige, ainda, que o quadro de pessoal haja sido homologado pelo Ministério do Trabalho (Súmula TST-6), admitindo que essa homologação seja feita pelo Conselho Nacional de Política Salarial, quando se tratar de empresa sujeita à supervisão desse órgão (Súmula TST-231).

6. A expressão "categoria profissional", referida no § 3º do citado art. 461, gerou alguma controvérsia em virtude do conceito que lhe atribui o direito sindical. Mas, acertadamente, o egrégio TST firmou jurisprudência no sentido de que ela corresponde às categorias administrativas constitutivas das diversas carreiras do quadro.

7. Visando a facilitar a elaboração dos quadros de pessoal e respectivos regulamentos de promoção, o Secretário de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho, expediu instruções sobre o seu processamento (Portaria nº 05, de 08.03.79). Nesta oportunidade parece conveniente transcrever seus três primeiros artigos:

.4.

"Art. 1º - Recebido o requerimento, a Delegacia Regional do Trabalho formará processo que instruirá inclusive procedendo diligências, se necessário, examinando a licitude dos critérios adotados, o cumprimento das exigências legais, e, especificamente, se o plano prevê:

- a) Admissão em cargo de nível inicial;
- b) Discriminação do conteúdo ocupacional de cada cargo;
- c) Igualdade pecuniária entre as promoções por merecimento e antiguidade;
- d) Subordinação das promoções à existência de vaga, eliminada a preterição;
- e) Promoções verticais;
- f) Acesso por antiguidade com interstício não supe-rior a dois anos e critérios de desempate;
- g) Progressões horizontais, dentro de cada cargo, dependentes de melhor produtividade e perfeição técnica;
- h) Distinção entre promoção e reclassificação.

Art. 2º - O quadro deve conter a denominação das carreiras com as subdivisões que comportar a complexidade dos serviços.

Art. 3º - Serão mencionados, expressamente, os cargos colocados fora da carreira".

8. Isto posto, passemos ao exame dos aspectos focalizados na Consulta.

9. A fusão das faixas, visando a reduzi-las, não fere a lei, nem o disposto na Portaria SRT-05, de 08.03.79. O que importa, sob o prisma jurídico, é que essa fusão não acarreta alteração das condições contratuais de trabalho, sobretudo as de índole salarial. A existência de quadro organizado em carreira afasta, como já foi assinalado, a aplicação do princípio da isonomia salarial por trabalho de igual valor. Por seu turno, os beneficiados na questionada fusão serão os componentes das atuais faixas pares, cujas perspectivas salariais superam as das faixas ímpares.

10. Quanto ao item b, cumpre registrar que, apesar das restrições da jurisprudência, a mencionada Portaria do Secretário de Relações do Trabalho admite o desenvolvimento de carreira com base no cargo. Mas o cargo-carreira, em relação ao qual se verifica a dinâmica das promoções verticais e das progressões horizontais, deve ter discriminado o respectivo "conteúdo ocupacional". A simples designação A, B e C induz escala hierarquizada de um mesmo cargo e não cargos-carreira distintos. Preferimos, por via de consequência, a manutenção do sistema vigente em que a qualificação do cargo anuncia, desde logo, o conteúdo ocupacional do cargo. Os tribunais do trabalho poderão concluir que os mecânicos A, B e C constituem, de fato, a mesma carreira, o que impossibilitará a admissão de um mecânico especializado na faixa inicial do cargo de Mecânico-B.

11. Da nova nomenclatura resultará, como se evidencia do item c da Consulta, inquestionável risco de desvio de funções, cujo reconhecimento pela Justiça do Trabalho acarretará considerável ônus financeiro para a empresa. Basta atentar para a circunstância de que o técnico-A de determinada especialidade "executa", tal como o B da mesma especialidade; enquanto que este "realiza estudos" e "controla", tal como o técnico-C; mas o A, o B e o C figuram em cargos-carreira distintos.

12. As promoções dentro de cada Superintendência têm aspectos positivos e negativos. Estes concernem ao fato de que os cargos integram quadro da empresa e não de cada um dos seus órgãos principais. Todavia, a nosso ver, prevalecem os aspectos positivos, tendo em conta que a justiça das promoções constitui uma das altas finalidades dos quadro de pessoal organizados em carreira. E essa justiça mais se afirmará se as promoções dependem apenas das notas dadas pelos Superintendentes aos servidores lotados nas correspondentes Superintendências, evitando-se assim o confronto ou a concorrência entre o pessoal desses órgãos que integram os mesmos cargos.

13. Como já foi esclarecido, o Art. 468 da CLT veda apenas a alteração contratual não consentida ou em prejuízo do empregado. Ora, isso não decorrerá do fato de serem chefes e subordinados enquadrados nas mesmas faixas salariais, quando no antigo quadro estavam em faixas distintas. Outrossim, cumpre sublinhar que o acesso de empregado no correspondente cargo-carreira se dá em virtude de promoções, por antiguidade e por merecimento - fato que não irradia direito a majoração salarial em favor do respectivo chefe. A igualdade salarial, e até a disparidade salarial, poderá ser criticável na hipótese em foco; mas não configu

[Handwritten mark]

ra ilegalidade, nem infringe o respectivo quadro e pessoal.

14. Finalmente, e pelas razões já expostas, inexistem obstáculos jurídicos para a equivalência salarial entre um cargo técnico e um gerencial.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 14 de novembro de 1988

[Handwritten signature]

Arnaldo Lopes Sussekind
Consultor Trabalhista

ALS/jga.