



PROCESSO	
INTERESSADO	PLENÁRIA DO CAU/RS
ASSUNTO	Encaminhamento à COA-CAU/RS e à CPFi-CAU/RS – Proposição de alterações parciais no Plano de Cargos e Salários do CAU/RS.

DELIBERAÇÃO PLENÁRIA DPO/RS Nº 1298/2021

Homologa encaminhamento às Comissões de Organização e Administração e de Planejamento e Finanças, de proposição de alteração parcial do Plano de Cargos e Salários do CAU/RS e dá outras providências.

O PLENÁRIO DO CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL – CAU/RS no exercício das competências e prerrogativas de que trata o Regimento Interno do CAU/RS, reunido ordinariamente através de sistema de deliberação remota, conforme determina a Deliberação Plenária DPO/RS Nº 1155/2020, no dia 31 de abril de 2021, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando que, nos termos do inciso III, do art. 35, da Lei nº 12.378/2010, compete ao Presidente do CAU “cuidar das questões administrativas do CAU, ouvindo previamente o Conselho quando exigido pelo Regimento Geral do CAU/BR ou pelo Regimento Interno do CAU respectivo”;

Considerando que o art. 6º, do Regimento Interno do CAU/RS, define que “para a execução de suas ações, o CAU/RS será estruturado em unidades organizacionais responsáveis pelos serviços administrativos, financeiros, técnicos, jurídicos e de comunicação, na forma do Anexo I, contendo organograma”;

Considerando que, nos termos do inciso XII, do art. 29, do Regimento Interno do CAU/RS, compete ao Plenário “apreciar e deliberar sobre atos normativos relativos à gestão da estratégia econômico-financeira, da organização e do funcionamento do CAU/RS”;

Considerando que, nos termos dos incisos I, IX, XXXIV, XXXV, do art. 151, do Regimento Interno do CAU/RS, compete ao Presidente “cumprir e fazer cumprir a legislação federal, as resoluções, os atos normativos e as deliberações plenárias baixados pelo CAU/BR, o Regimento Geral do CAU e o Regimento Interno do CAU/RS”, “submeter proposta de sua iniciativa ao Plenário ou ao Conselho Diretor”, “propor ao Plenário ou ao Conselho Diretor, a estrutura organizacional e as rotinas administrativas do CAU/RS, ouvida a comissão que exerce as competências de organização e administração” e “propor ao Conselho Diretor ou ao Plenário atos normativos de gestão de pessoas”;

Considerando que o inciso VIII, do art. 155, do Regimento Interno do CAU/RS, define que compete ao Conselho Diretor “apreciar e deliberar sobre proposta para alteração da estrutura organizacional e do funcionamento das unidades organizacionais do CAU/RS, para deliberação da comissão pertinente”;

Considerando o atual Plano de Cargos e Salários, aprovado conforme Deliberação Plenária nº 433/2015 da 11ª Sessão Plenária Extraordinária (em 23/10/2015) e alterado conforme as Deliberações Plenária nº 532/2016; 575/2016; 594/2016; 613/2016; 653/2017; 670/2017; 715/2017; 749/2017; 767/2017; 874/2018; 1000/2018, 1883/2020 e 1265/2021;

Considerando a Deliberação COA-CAU/RS que propôs alterar o cronograma para desenvolvimento e conclusão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o CAU/RS em substituição ao atual Plano de Cargos e Salários, inicialmente aprovado, postergando a aplicação de um questionário interno entre os funcionários para o mês de Maio/2021, restando seu relatório e encaminhamento finais para o Conselho Diretor e Plenária para o mês de Julho/2021;



Considerando a Deliberação nº 016/2021 do Conselho Diretor, que propõe ao plenário aceitar a prorrogação de prazo encaminhada pela Comissão de Organização e Administração, objetivando o desenvolvimento e a conclusão da proposta do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, para a plenária ordinária de julho de 2021.

Considerando a Deliberação nº 016/2021 do Conselho Diretor, que propõe criar funções gratificadas para pregoeiro e gestor de parcerias, uma vez que tais atividades demandam maior responsabilidade, com exercício de tarefas de cunho extraordinário e responsabilidades perante o Tribunal de Contas da União.

Considerando a necessidade jurídica de igualar a remuneração dos cargos das Gerências Institucionais (Gerente Geral, Chefe de Gabinete e Secretária Geral) do CAU/RS, em face do princípio da isonomia salarial previsto no artigo 461 da CLT;

Considerando que o Parecer Jurídico nº 112/2018 e o Parecer Jurídico nº 06/2021 explicitam que o artigo 37, inciso XIV, da Constituição Federal, dispõe que os acréscimos pecuniários percebidos por servidores públicos não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Considerando que o Parecer Jurídico nº 088/2019 e o Parecer Jurídico nº 06/2021 trazem jurisprudência do Tribunal Regional do trabalho que vedam o efeito cascata (art. 37, XIV da CF/88)¹

Considerando que uma gratificação ou adicional não podem ter como base de cálculo o vencimento básico acrescido de outras vantagens remuneratórias, mesmo que incorporadas, de forma a evitar o indesejado bis in idem².

Considerando que o ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022, realizado entre o CAU/RS e o SINSERCON, sob o número de registro no MTE: RS003202/2020, dispõe, na sua CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – que o CAU/RS aplicará desenvolvimento na carreira por merecimento e por antiguidade, promoções, salários, cargos e carreira conforme previsto no Plano de Cargos e Salários do CAU/RS, **respeitando sempre ao disposto no artigo 37, inciso XIV da Constituição Federal, o qual determina que “os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores”³**.

Considerando a necessidade de alternância entre promoção por antiguidade e merecimento, devendo-se aplicar, a cada 3 (três) anos, ou a promoção por antiguidade, ou a promoção por merecimento, jamais concomitantes⁴.

Considerando que as promoções, seja por antiguidade, seja por merecimento, devem sempre incidir sobre o salário básico, e não sobre o salário básico mais a promoção anterior.

Considerando que o único percentual que faz aumentar o salário básico é o aumento salarial anual, com base nos índices de reajustes aplicáveis na data base, recomendando-se que no contracheque de cada empregado (a) público estejam discriminadas as promoções, distinguindo-as do salário básico.

¹ TST - AIRR: 1031408320015040291, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 06/04/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2011

² STJ - AgInt no RMS: 62619 CE 2019/0383746-9, Relator: Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, Data de Julgamento: 05/10/2020, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/10/2020

³ <http://www.sinsercons.com.br/wp-content/uploads/2020/12/Mediador-Extrato-Acordo-Coletivo-CAURS-2020.pdf>

⁴ A presente alternativa encontra respaldo jurídico nos julgados colacionados no bojo deste parecer jurídico, especialmente no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, bem como no julgado do Tribunal Superior do Trabalho (RR-1745-60.2012.5.15.0031, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 16/12/2016).



Considerando que o inciso XV do art. 37 da Constituição Federal estabelece a regra de irredutibilidade dos vencimentos, nos seguintes termos: “XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;”.

Considerando que o princípio da irredutibilidade salarial impede que o CAU/RS altere o que já está consolidado como salário básico do empregado público.

DELIBEROU por:

1. Aceitar a prorrogação de prazo encaminhada pela Comissão de Organização e Administração, objetivando o desenvolvimento e a conclusão da proposta do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, para a plenária ordinária de julho de 2021;
2. Encaminhar a presente deliberação à COA-CAU/RS e à CPFI-CAU/RS para análise quanto a proposta de alteração parcial do Plano de Cargos e Salários do CAU/RS e apresentação na 120ª Plenária Ordinária agendada para 28 de maio de 2021, conforme detalhamento a seguir:
 - I. Alterar a periodicidade da avaliação de desempenho, sendo a mesma aplicada a cada 4 (quatro) meses, ao invés de trimestralmente, como ocorre atualmente;
 - II. Estabelecer a criação de gratificação especial para os empregados que exercem a função de Pregoeiro e Gestor de Parcerias, conforme anexo desta deliberação;
 - III. Equiparar a remuneração das gerências institucionais, atualizando a tabela de remuneração em anexo.
 - IV. Alterar a regra de promoções, conforme esclarecimentos constantes nos Pareceres Jurídicos em anexo, estabelecendo os seguintes termos:
 - a. Obrigatoriedade de alternância entre promoção por antiguidade e merecimento, devendo-se aplicar, a cada 3 (três) anos, ou a promoção por antiguidade, ou a promoção por merecimento, jamais concomitantes.
 - b. No contracheque de cada empregado público deve constar discriminadas as promoções, distinguindo-as do salário básico.
 - c. Em face do princípio da irredutibilidade salarial, não deve ser alterado o que já está consolidado como salário básico do empregado público.

Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

Com 18 (dezoito) votos favoráveis, das conselheiras Andréa Larruscahim Hamilton Ilha, Cecília Giovenardi Esteves, Deise Flores Santos, Denise dos Santos Simões, Gislaine Vargas Saibro, Ingrid Louise de Souza Dahm, Marcia Elizabeth Martins, Nubia Margot Menezes Jardim, Orildes Tres e Silvia Monteiro Barakat e dos conselheiros, Carlos Eduardo Mesquita Pedone, Emilio Merino Dominguez, Fabio Muller, Fausto Henrique Steffen, Rafael Ártico, Rinaldo Ferreira Barbosa, Rodrigo Rintzel e Rodrigo Spinelli e 03 (três) ausências, da conselheira Marisa Potter e dos conselheiros Carlos Eduardo Iponema Costa e Pedro Xavier De Araujo.

Porto Alegre – RS, 30 de abril de 2021.

LUIZ ANTONIO MACHADO VERISSIMO
Presidente *Ad Hoc* do CAU/RS

**119ª REUNIÃO PLENÁRIA ORDINÁRIA DO CAU/RS****Votação da Deliberação Plenária DPO-RS nº 1298/2021 - Protocolo nº**

Nome	Voto Nominal
1. Andréa Larruscahim Hamilton Ilha	Favorável
2. Carlos Eduardo Iponema Costa	Ausente
3. Carlos Eduardo Mesquita Pedone	Favorável
4. Cecília Giovenardi Esteves	Favorável
5. Deise Flores Santos	Favorável
6. Denise dos Santos Simões	Favorável
7. Emilio Merino Dominguez	Favorável
8. Fabio Muller	Favorável
9. Fausto Henrique Steffen	Favorável
10. Gislaine Vargas Saibro	Favorável
11. Ingrid Louise de Souza Dahm	Favorável
12. Marcia Elizabeth Martins	Favorável
13. Marisa Potter	Ausente
14. Nubia Margot Menezes Jardim	Favorável
15. Orildes Tres	Favorável
16. Pedro Xavier De Araujo	Ausente
17. Rafael Ártico	Favorável
18. Rinaldo Ferreira Barbosa	Favorável
19. Rodrigo Rintzel	Favorável
20. Rodrigo Spinelli	Favorável
21. Silvia Monteiro Barakat	Favorável

Histórico da votação:**Plenária Ordinária nº 119****Data: 30/04/2021****Matéria em votação: DPO-RS 1298/2021** – Encaminhamento à COA-CAU/RS e à CPFI-CAU/RS – Proposição de alterações parciais no Plano de Cargos e Salários do CAU/RS.**Resultado da votação:** Favoráveis (18) Ausências (03) Total (21)**Ocorrências:** Votos registrados com chamada nominal.**Secretária da Reunião: Josiane Cristina Bernardi****Presidente da Reunião: Luiz Antonio Veríssimo**

**ANEXOS****2.1. GRATIFICAÇÕES****1. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES DE PREGOEIRO**

1.1. A Gratificação por Atividades de Pregoeiro, no valor de R\$ 619,71 (seiscentos e dezenove reais e setenta e um centavos), será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para exercer, temporariamente, as atividades de pregoeiro.

1.1.1. Ao empregado designado compete a coordenação de todos os atos relacionados aos processos licitatórios não só na modalidade pregão, mas também nas modalidades tradicionais previstas na Lei nº 8.666/1993, visando assegurar que as atividades sejam executadas de acordo com a legislação pertinente e os princípios da administração pública.

1.1.2. Dentre outras, essas são as atividades que devem ser desempenhadas pelo pregoeiro:

1.1.2.1. Coordenar e conduzir todo processo licitatório;

1.1.2.2. Conduzir os trabalhos das equipes de apoio dos pregões;

1.1.2.3. Presidir e conduzir os trabalhos das comissões permanentes ou temporárias de licitações, quando for designado;

1.1.2.4. Com o apoio do setor responsável pela elaboração do edital, receber, examinar e decidir as impugnações e pedidos de esclarecimentos;

1.1.2.5. Conduzir sessões públicas eletrônicas ou presenciais;

1.1.2.6. Verificar a conformidade da proposta com os critérios do edital;

1.1.2.7. Conduzir os lances;

1.1.2.8. Verificar e julgar os documentos de habilitação dos participantes;

1.1.2.9. Receber, examinar, decidir e encaminhar os recursos à autoridade competente;

1.1.2.10. Indicar o vencedor da licitação e adjudicar o objeto;

1.1.2.11. Encaminhar o processo à autoridade competente e propor a adjudicação e a homologação, conforme o caso;

1.1.2.12. Exercer demais atividades correlatas.

1.1.3. Essa gratificação, em razão de sua natureza indenizatória, constitui-se como gratificação *propter laborem*, não se incorporando aos vencimentos do empregado para qualquer fim.

1.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:

1.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);

1.2.2. As funções que serão exercidas pelo(s) empregado(s) designado(s);

1.2.3. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) exercer as atividades adicionais de pregoeiro, respeitando o limite de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, a critério da Administração;

1.2.4. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).

1.3. Encerrado o período, caberá ao empregado designado, caso não seja reconduzido, a elaboração de relatório circunstanciado, contendo, em suma, informações sobre os procedimentos licitatórios conduzidos, detalhando-se o estado em que se encontram.

1.3.1. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado ao Presidente do CAU/RS, ao Gerente da área e ao(s) pregoeiro(s) remanescente(s) ou designado(s), permanecendo o empregado à disposição desses para eventuais correções ou dúvidas.

1.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.



2. GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADES DE GESTÃO DE PARCERIAS

2.1. A Gratificação por Atividades de Gestão de Parcerias, no valor correspondente a R\$ 619,71 (seiscentos e dezenove reais e setenta e um centavos), será concedida aos empregados que forem designados, por meio de Portaria Presidencial, para exercer, temporariamente, as atividades pertinentes à gestão de parcerias.

2.1.1. Consideram-se parcerias os contratos que foram assim definidos pelo CAU/RS, firmados nos termos da Lei nº 13.019/2014 e do Decreto nº 8.726/2016, os quais demandam o desempenho de atividades e atribuições adicionais pelo empregado designado, por período determinado previamente.

2.1.2. Essa gratificação, em razão de sua natureza indenizatória, constitui-se como gratificação *propter laborem*, não se incorporando aos vencimentos do empregado para qualquer fim.

2.1.3. Dentre outras, essas são as atividades que devem ser desempenhadas pelo gestor de parcerias:

2.1.3.1. Acompanhar e fiscalizar a execução da parceria;

2.1.3.2. Informar ao seu superior hierárquico a existência de fatos que comprometam ou possam comprometer as atividades ou metas da parceria e de indícios de irregularidades na gestão dos recursos, bem como as providências adotadas ou que serão adotadas para sanar os problemas detectados;

2.1.3.3. Emitir parecer técnico conclusivo de análise da prestação de contas final, levando em consideração o conteúdo do relatório técnico de monitoramento e avaliação de que trata o art. 59, da Lei nº 13.019/2014, alterada pela Lei nº 13.204/2015;

2.1.3.4. Disponibilizar materiais e equipamentos tecnológicos necessários às atividades de monitoramento e avaliação.

2.1.3.5. Comunicar à Presidência a ocorrência de quaisquer das situações previstas no caput do art. 62, da Lei nº 13.019/2014, alterada pela Lei nº 13.204/2015;

2.1.3.6. Gerir todos os atos das parcerias realizadas por força da Lei nº 13.019/2014, e suas posteriores alterações e pelo Decreto nº 8.726/2016;

2.1.3.7. Exercer demais atividades correlatas.

2.2. A Portaria Presidencial de designação indicará, conforme o caso, entre outros:

2.2.1. O(s) nome(s) e a(s) matrícula(s) do(s) empregado(s) designado(s);

2.2.2. As funções que serão exercidas pelo(s) empregado(s) designado(s);

2.2.3. O período em que o(s) empregado(s) deverá(ão) exercer as atividades adicionais de pregoeiro, respeitando o limite de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado, a critério da Administração;

2.2.4. O(s) responsável(is) pela avaliação do trabalho desenvolvido pelo(s) empregado(s) designado(s).

2.3. Encerrado o período, caberá ao empregado designado, caso não seja reconduzido, a elaboração de relatório circunstanciado, contendo, em suma, informações atualizadas sobre os procedimentos conduzidos e sobre os contratos sob sua gestão, detalhando-se o estado em que se encontram.

2.3.1. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado ao Presidente do CAU/RS, ao Gerente da área e ao(s) gestor(es) de parcerias remanescente(s) ou designado(s), permanecendo o empregado à disposição desses para eventuais correções ou dúvidas.

2.4. A designação para o desempenho de atividades cotidianas e ordinárias do serviço não caracteriza o direito a percepção da referida gratificação.

**2.2. ESTRUTURA E TABELA SALARIAL**

Grupo	Cargo	Escolaridade	Vagas existentes	Vagas ocupadas	Carga	Remuneração
A	Gerente-Geral	Superior	1	1	40h	R\$ 15.952,73
A	Secretário-Geral	Superior	1	1	40h	R\$ 15.952,73
A	Chefe de Gabinete	Superior	1	1	40h	R\$ 15.952,73
A	Gerente de Comunicação	Superior	1	1	40h	R\$ 12.537,00
A	Gerente Jurídico	Superior	1	1	40h	R\$ 12.537,00
A	Gerente Administrativo e Financeiro	Superior	1	1	40h	R\$ 12.537,00
A	Gerente de Atendimento	Superior	1	1	40h	R\$ 12.537,00
A	Gerente de Fiscalização	Superior	1	1	40h	R\$ 12.537,00
A	Assessoria Técnica – GATHIS	Superior	1	1	40h	R\$ 9.034,90
A	Assessor de Relações Institucionais	Superior	1	0	40h	R\$ 9.034,90
A	Assessor de Imprensa	Superior	1	0	20h	R\$ 4.517,45
A	Coordenação de Atendimento**	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação de Compras, Licitações e Serviços	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação de Comunicação	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação de Contabilidade, Tesouraria e Cobrança	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação de Fiscalização**	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação de Secretaria e Apoio à Comissões e Colegiados	Superior	1		40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação de TIC e Infraestrutura;	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação Jurídica do Consultivo	Superior	1		40h	R\$ 7.918,36
A	Coordenação Jurídica do Contencioso;	Superior	1	1	40h	R\$ 7.918,36
A	Supervisão de Documentação e Memória	Médio	1		40h	R\$ 3.959,18
A	Supervisão de Eventos e Viagens;	Médio	1		40h	R\$ 3.959,18
A	Supervisão de Gestão de Pessoas;	Médio	1		40h	R\$ 3.959,18
A	Supervisão de Operação de Fiscalização;	Médio	1	1	40h	R\$ 3.959,18
A	Supervisão de Planejamento e Projetos;	Médio	1		40h	R\$ 3.959,18



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL**

Parecer Jurídico nº 06/2021

Solicitantes: Presidência/Gerência-Geral / Secretaria Geral da Mesa

ELABORAÇÃO DO NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DO CAU/RS. CONSULTA QUANTO À POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO VALOR NOMINAL DOS SALÁRIOS REFERENTES AOS CARGOS EM COMISSÃO E QUANTO À EVENTUAL CRIAÇÃO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS. CONSULTA QUANTO À FACULTATIVIDADE DE ADESÃO DOS EMPREGADOS AO NOVO PLANO. CONSULTA QUANTO À POSSIBILIDADE DE ACRÉSCIMOS PECUNIÁRIOS (UNS SOBRE OS OUTROS) NO CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS.

I. Relatório

Trata-se de consulta proveniente da Presidência, da Gerência-Geral e da Secretaria Geral da Mesa, fruto de reuniões com a Assessoria Jurídica do CAU/RS em que se questionou sobre a possibilidade (ou não) de que a reestruturação organizacional pretendida através da elaboração do novo Plano de Cargos e Salários tenha como efeito a redução do valor nominal dos salários atinentes aos cargos em comissão. A consulta abrange, ainda, indagação a respeito da eventual criação de funções gratificadas (FGs) e seus possíveis efeitos no que tange à isonomia com os valores pagos aos cargos em comissão.

Por fim, questiona-se sobre a facultatividade por parte dos atuais empregados do CAU/RS quanto à adesão ao novo Plano de Cargos e Salários, bem como quanto à possibilidade de acréscimos pecuniários (uns sobre os outros) no cálculo da remuneração dos empregados públicos.

II. Fundamentação jurídica

II.I Do papel da assessoria jurídica



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

A atribuição legal do órgão de assessoramento jurídico esgota-se em orientar a autoridade sob o exclusivo prisma da legalidade e da juridicidade, exarando peça que lhe dá plena ciência das recomendações e observações lançadas. Não compete a esta Assessoria Jurídica apreciar as questões de interesse e oportunidade do ato que se pretende praticar, visto que são da esfera discricionária do Administrador, tampouco dos atos técnicos e das especificações e fundamentações de ordem técnica explicitadas para justificar atos administrativos.

Cabe esclarecer que, via de regra, não é papel do órgão de assessoramento jurídico exercer a auditoria quanto à competência de cada agente público para a prática de atos administrativos. Incumbe, isso sim, a cada um desses observar se os seus atos estão dentro do seu espectro de competências.

Vale ressaltar que a presente consulta é feita em caráter facultativo, o que acarreta, por consequência, a classificação do presente parecer também como *consultivo*, ou seja, o poder de decisão da autoridade administrativa não se vincula ao conteúdo ora exposto.

II. II Da natureza jurídica dos Conselhos de Fiscalização Profissional e seus efeitos peculiares nas relações laborais

Há longo tempo vinha sendo debatido o regime jurídico ao qual os empregados dos Conselhos de Fiscalização Profissional deviam estar submetidos. A decisão proferida recentemente pelo Supremo Tribunal Federal, publicada em 23/09/2020, que julgou a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 36 (conjuntamente decidindo a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.367 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 367), estabeleceu entendimento no sentido de que a contratação dos empregados dos Conselhos pelo regime da CLT é constitucional. Foi dito, ainda, pelo Ministro Alexandre de Moraes (prolator do voto vencedor), o seguinte:

*“Há, então, essa natureza sui generis, que, por mais que se encaixe, como fez o Supremo Tribunal Federal, anteriormente, na categoria de autarquia, seria uma autarquia sui generis, o que não é novidade no sistema administrativo brasileiro: as agências reguladoras também foram reconhecidas como autarquias sui generis. **Aqui, no caso dos Conselhos profissionais, teríamos uma espécie mais híbrida ainda**”.*
(grifo nosso)

O aludido Ministro também destacou que os recursos dessas entidades provêm de contribuições parafiscais pagas pela respectiva categoria, e que, por tal motivo, *“merece ser franqueado ao legislador infraconstitucional alguma margem de conformação na discriminação*



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

do regime aplicável a esses entes, entendida a necessidade de se fazer incidir certas exigências do regime jurídico de direito público”.

Ainda de acordo com o Ministro, **“exigir a submissão do quadro de pessoal dos Conselhos ao Regime Jurídico Único atrairia uma série de consequências, como a exigência de lei em sentido formal para a criação de cargos e a fixação das remunerações respectivas, que atuariam de forma desfavorável à independência e ao funcionamento desses entes”.**

Com isso, considerando-se a força de tal decisão, e não obstante o fato de que muitas regras de direito público continuarão sendo aplicáveis às relações existentes entre os empregados públicos e os Conselhos empregadores (justamente pelo caráter híbrido antes destacado), pode-se afirmar que as normas previstas na CLT continuarão prevalecendo na regulação desse liame jurídico.

A relevância dessa afirmação consiste no fato de que a competência para dirimir conflitos existentes entre os empregados e os respectivos Conselhos empregadores continua sendo da Justiça do Trabalho, fato este que acarreta significativos efeitos jurídicos e impacta o conteúdo deste parecer.

Contudo, é necessário asseverar que existem decisões conflitantes no que se refere às ações ajuizadas por empregados públicos ocupantes de cargo/emprego em comissão por livre provimento e a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento dessas ações. A título de exemplo, pode-se mencionar que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região possui recentes decisões com entendimentos diversos quanto à competência da Justiça do Trabalho nesses casos, como demonstrado abaixo:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CARGO EM COMISSÃO. FGTAS. LEI ESTADUAL 14.232/14 - ANOTAÇÃO NA CTPS. RELAÇÃO JURÍDICO ADMINISTRATIVA. *Dentre o "grupo de casos" abarcados pela decisão proferida na ADIn nº 3.395/DF-MC, que define hipóteses de (in)competência envolvendo a Justiça do Trabalho (art. 114, I, da CF), estão incluídos os servidores em exercício de cargo comissionado. Caso em que a contratação do autor foi para cargo comissionado, de livre nomeação e exoneração, hipótese ressalvada à investidura por concurso público, como prevê o art. 37, II, da CF. Assim, mesmo que tenha sido anotada sua CTPS, em razão de lei estadual que assim determina, o cargo em comissão constitui vínculo de natureza jurídico-administrativa, inclusive porque não observado o ingresso por concurso público. Desta forma, a competência para análise deste tipo de liame é da Justiça Comum. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020778-76.2015.5.04.0018 ROT, em 23/11/2017, Desembargadora Iris Lima de Moraes)*



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL**

CARGO EM COMISSÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Em consonância com o decidido pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal nos autos da ADIN nº 3.395/MC/DF, a Justiça do Trabalho não detém competência para julgar conflitos de natureza jurídico-administrativa, decorrentes do exercício de cargo em comissão. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020907-14.2016.5.04.0611 ROT, em 30/09/2020, Desembargador Fabiano Holz Bezerra - Relator)

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CARGO EM COMISSÃO. CELETISTA. Caso em que a ADI nº 3.395 não se aplica, tendo em vista que a autora fora contratada nos moldes do regime celetista. **Constatado o vínculo empregatício existente, a competência para o processamento do feito é desta Justiça Especializada.** (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020610-87.2018.5.04.0303 ROT, em 27/06/2020, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. **COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CARGO EM COMISSÃO.** RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. Hipótese que a relação mantida entre as partes tem natureza empregatícia, regida pela CLT, não ocorrendo vinculação pelo regime jurídico estatutário, embora tenha sido atribuído em parte do período o caráter formal de cargo comissionado, sendo, esta Justiça Especializada competente para processar e julgar a presente demanda, forte na norma do inciso III do art. 114 da CF. Recurso ordinário provido, para reconhecer a competência material da Justiça do Trabalho, com o retorno dos autos à origem para que seja proferida nova sentença, com o exame do mérito das postulações da reclamante. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020277-80.2018.5.04.0871 ROT, em 24/09/2020, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse)

Não obstante existam decisões que afastem a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ações que envolvam empregados ocupantes de cargo/emprego em comissão por livre provimento (como demonstram os dois primeiros acórdãos acima colacionados), há que ser salientado que a maior parte dos julgamentos recentes do TRT4 apontam para a competência da Justiça do Trabalho para julgamento dessas controvérsias.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por seu turno, parece seguir a mesma linha de entendimento. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CARGO EM COMISSÃO. VÍNCULO CELETISTA MANTIDO ENTRE O TRABALHADOR E O ENTE PÚBLICO.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Definida pela Suprema Corte a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os conflitos na relação jurídica de caráter administrativo celebrada entre o Poder Público e seus servidores, bem como para apreciar as ações propostas por trabalhadores contratados sob a égide da Lei 8.745/93 c/c o inciso IX do art. 37 da CF (RE 573.202/AM, julgado em 21/8/2008), não há espaço para a adoção de posicionamento distinto por parte dos demais órgãos do Poder Judiciário. Todavia, não necessariamente toda relação estabelecida entre trabalhador e Administração Pública Direta será submetida à apreciação da Justiça Comum, mas, tão somente, aquelas tipicamente jurídico-administrativas, mantendo esta Justiça Especializada a competência para processar e julgar controvérsia envolvendo pessoal contratado por ente público sob o regime da CLT. **O presente caso difere da hipótese tratada pelo STF, pois naqueles o regime de contratação era estatutário ou jurídico-administrativo, enquanto neste o regime jurídico adotado foi o celetista. Desse modo, mesmo se tratando a Reclamante de ocupante de cargo em comissão, inexistente dúvida acerca da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar controvérsia envolvendo pessoal contratado por ente público sob o regime celetista. Nesse cenário, remanesce a competência desta Justiça Especializada para julgamento da lide.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR 100-33.70.2015.5.03.0113 – 5ª Turma, Rel. Ministro Douglas Alencar Rodrigues – publicado em 15/06/2018)

Cabe frisar, ainda, que a supracitada divergência de entendimentos não abrange as ações que sejam ajuizadas por empregados públicos efetivos, ou seja, contratados mediante aprovação em concurso. Nesses casos a jurisprudência é pacífica no sentido de que a competência para dirimir controvérsias é da Justiça do Trabalho.

Como dito anteriormente, a exposição feita neste tópico é relevante em face dos princípios que regem o direito do trabalho e que, portanto, necessitam ser observados pelos entes públicos que procedem às contratações sob o regime da CLT.

Todavia, no presente parecer também serão analisadas normas de direito público que poderiam vir a ser aplicadas em cada caso, ainda que tal aplicação por ora seja meramente abstrata e hipotética, haja vista que somente o Poder Judiciário pode solucionar questões específicas e peculiares como estas que envolvem os Conselhos Profissionais e seus quadros de pessoal.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

II.III Da possibilidade (ou não) de redução do valor nominal de salários de cargos em comissão

Conforme mencionado no tópico anterior, a natureza jurídica *sui generis* dos Conselhos faz com que a análise da questão em comento, por cautela, seja efetuada sob a égide das normas celetistas – que são prevalentes – e das normas de direito público.

Outrossim, serão expostos argumentos nos dois sentidos (os que vedam a redução salarial e os que possibilitariam eventual redução), bem como os riscos inerentes.

II.III.I Análise segundo as normas contidas na CLT

Ao se analisar a questão sob a ótica das normas celetistas, para que possa ser aplicada uma eventual redução salarial aos empregados que hoje fazem parte do quadro de pessoal seria necessário observar os requisitos previstos no art. 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

(...)

Além disso, obstáculo ainda maior é o que se encontra estipulado pela Constituição Federal em seu art. 7º, VI, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

Por conseguinte, para que a implementação de eventual redução fosse levada a efeito seria necessária a **concordância dos respectivos empregados, assim como a participação do respectivo sindicato para inclusão de cláusula em acordo coletivo (por determinação**



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

constitucional). Veja-se que, ainda assim, a redação do aludido art. 468 destaca que a alteração não pode resultar, direta ou indiretamente, em prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade. Tal circunstância obviamente abre uma grande “janela” para discussões que só poderiam ser decididas perante o juízo trabalhista.

Além do fato de ser uma norma constitucional, a irredutibilidade salarial é considerada *princípio* de fundamental importância para as relações individuais de trabalho, assegurando aos trabalhadores o direito de não sofrer decréscimos em seus salários por imposição unilateral dos empregadores.

Sendo assim, afóra a exceção acima mencionada (consentimento do empregado e previsão em acordo ou convenção coletiva), são escassas as hipóteses de redução salarial permitidas pela lei trabalhista. Uma dessas hipóteses está prevista no art. 503 da CLT, que assim dispõe:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.
(grifamos)

Observe-se, porém, que a redução só é permitida temporariamente, sendo obrigatório o restabelecimento dos salários. Digno de nota, ainda, a obrigatoriedade de comprovação dos prejuízos que atingem o empregador a ponto de ser necessária a redução salarial, sob pena de, não o fazendo, ser considerado ato ilícito.

Outra hipótese de redução foi prevista na Lei nº 4.923/65, nos seguintes termos:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º - Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembleia geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.

§ 2º - Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo.

§ 3º - A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão.

§ 1º - O empregador notificará diretamente o empregado para reassumir o cargo, ou, por intermédio da sua entidade sindical, se desconhecida sua localização, correndo o prazo de 8 (oito) dias a partir da data do recebimento da notificação pelo empregado ou pelo órgão de classe, conforme o caso.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de natureza técnica.

Art. 4º - É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazos nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Pode-se observar que a exceção transcrita acima é ainda mais restrita que a previsão contida no art. 503 da CLT, o que vem a corroborar o fato de que a irredutibilidade salarial é regra de altíssimo impacto nas relações jurídicas como um todo.

Nem mesmo a figura do “trabalhador hipersuficiente”, criada a partir da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista), vem a permitir a redução salarial, embora permita uma série de outras flexibilizações contratuais a serem realizadas diretamente entre o empregado e o empregador, que terão força de norma coletiva e prevalecerão sobre a lei. Ainda não há jurisprudência sobre o tema que possa permitir interpretação diversa.

Além de a irredutibilidade salarial se constituir em um princípio de ordem constitucional, outros princípios norteadores do direito do trabalho respaldam a sua aplicação. Pode-se citar, como exemplos, o *princípio da proteção* (que é a própria essência do direito do trabalho) e o *princípio da irrenunciabilidade* – que tolhe a possibilidade de o empregado hipossuficiente se despojar do direito subjetivo trabalhista do qual é titular e que pode ser exercido em face do trabalhador.

Por fim, há que ser feita a ressalva no sentido de que parte da doutrina considera que os empregados públicos da administração direta, das autarquias e das fundações públicas estariam sujeitos apenas à regra constante no art. 37, XV, da CF (que estabelece que o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos artigos 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I), diferentemente dos empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, que estariam atrelados à regra constante no art. 7º, VI, da CF – sendo possível a redução salarial em caso de previsão em acordo ou convenção coletiva.

Em suma, percebe-se que a irredutibilidade salarial tem status de *princípio* no direito do trabalho, sendo pouquíssimas as exceções previstas na lei para que eventual redução possa ocorrer, conforme explanado acima. Assim mesmo, há que se frisar que uma eventual redução salarial – mesmo que preencha os requisitos – sempre acarretará o risco de insurgência do empregado e, conseqüentemente, o ajuizamento de ações trabalhistas.

II.III.II Análise segundo as normas de direito público

Em um segundo momento, realizando-se a análise da questão pelo viés das normas de direito público, também se verificam obstáculos para a implementação de redução.

O inciso XV do art. 37 da Constituição Federal estabelece a regra de irredutibilidade dos vencimentos de servidores públicos. Seu texto é o seguinte:



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL**

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I;

Dessa maneira, o STF já decidiu que o preceito constitucional em foco se aplica não só aos cargos efetivos, mas também aos cargos em comissão. Veja-se a decisão proferida no Recurso Extraordinário 378.932/PE:

ADMINISTRATIVO. TRANSFORMAÇÕES DE FUNÇÕES COMMISSIONADAS. REDUÇÃO DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES. IMPOSSIBILIDADE. GARANTIA CONSTITUCIONAL DA IRREDUTIBILIDADE DO ESTIPÊNDIO FUNCIONAL. Tendo em vista a garantia constitucional da irredutibilidade de vencimentos, não poderá ocorrer a diminuição do quanto já percebido conforme o regime anterior, não obstante a ausência de direito adquirido à sua preservação. Recurso extraordinário conhecido, mas improvido.

Nesse mesmo sentido, faz-se relevante transcrever trechos do julgamento do RE 538620/PR, pelo STF, também condizente à impossibilidade de redução de vencimentos também dos cargos em comissão:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO. REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR: AFRONTA AO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE DE VENCIMENTOS. PRECEDENTES. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO.

(...)

4. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou-se no sentido de que não há direito adquirido a regime jurídico e à fórmula de composição da remuneração dos servidores públicos, sendo, portanto, possível a alteração na forma de cálculo de remuneração sem que isso afronte a Constituição da República, desde que ela não importe em diminuição da remuneração recebida pelo servidor.

O Supremo Tribunal Federal firmou, ainda, o entendimento de que a irredutibilidade de vencimentos dos servidores públicos, prevista no art. 37, inc. XV, da Constituição, aplica-se também aos servidores que exercem cargo em comissão.

Confirmam-se, a propósito, os seguintes julgados:



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL**

*“2. IRREDUTIBILIDADE DE VENCIMENTOS: APLICAÇÃO TAMBÉM AOS SERVIDORES QUE EXERCEM CARGO EM COMISSÃO. PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO” (RE 599.411-AgR, de minha relatoria, Primeira Turma, DJe 20.11.2009).
(...)*

Ao se estender a linha de análise para as normas de direito financeiro – e sobre uma possível aplicação de dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal – os óbices referentes a uma eventual redução salarial são encontrados em recente julgamento realizado pelo STF (ADI nº 2.238), que declarou, parcialmente, a inconstitucionalidade, sem redução de texto, do art. 23, § 1º, da Lei de Responsabilidade Fiscal, de modo a **obstar interpretação segundo a qual é possível reduzir valores de função ou cargo que estiver provido**, e, quanto ao § 2º do art. 23, declarou a sua inconstitucionalidade. Tais artigos da Lei de Responsabilidade Fiscal assim dispõem:

Art. 23. Se a despesa total com pessoal, do Poder ou órgão referido no art. 20, ultrapassar os limites definidos no mesmo artigo, sem prejuízo das medidas previstas no art. 22, o percentual excedente terá de ser eliminado nos dois quadrimestres seguintes, sendo pelo menos um terço no primeiro, adotando-se, entre outras, as providências previstas nos §§ 3º e 4º do art. 169 da Constituição.

§ 1º No caso do inciso I do § 3º do art. 169 da Constituição, o objetivo poderá ser alcançado tanto pela extinção de cargos e funções quanto pela redução dos valores a eles atribuídos. (Vide ADIN 2.238-5)

§ 2º É facultada a redução temporária da jornada de trabalho com adequação dos vencimentos à nova carga horária.

Ficou estabelecida, portanto, a inconstitucionalidade da redução de vencimentos dos servidores públicos para adequação dos gastos.

De outra sorte, existem decisões judiciais (em número muito menor) nas quais o entendimento foi pela inaplicabilidade do princípio da irredutibilidade de vencimentos para cargos de provimento em comissão nas ocasiões em que se formam novos vínculos com a Administração. Veja-se como exemplo a decisão abaixo:

DIREITO CONSTITUCIONAL - DIREITO ADMINISTRATIVO - REEXAME NECESSÁRIO - APELAÇÃO - MANDADO DE SEGURANÇA - LEI DELEGADA 175/2007 - EXTINÇÃO E CRIAÇÃO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO NA ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL - SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL, PREVISTA NA LEI 9.529/87 - SERVIDORAS EXONERADAS DOS CARGOS EXTINTOS E NOMEADAS PARA NOVOS CARGOS COMMISSIONADOS - DIREITO LÍQUIDO E CERTO



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

DE INCLUSÃO DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL NA NOVA REMUNERAÇÃO - INEXISTÊNCIA - PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE DE VENCIMENTOS - INAPLICABILIDADE - CRIAÇÃO DE NOVO VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO - SEGURANÇA DENEGADA - SENTENÇA PARCIALMENTE REFORMADA - PRIMEIRO RECURSO DESPROVIDO. - A lei delegada 175/2007, além de extinguir e criar cargos de provimento em comissão na Administração Autárquica e Fundacional, suprimiu a gratificação especial prevista na lei estadual 9.529/87, de forma que as servidoras exoneradas dos cargos extintos e nomeadas para os novos cargos comissionados não possuem o direito líquido e certo de incluírem na nova remuneração o valor correspondente à referida gratificação, sendo descabida a invocação do princípio da irredutibilidade de vencimentos, por se tratar de alterações remuneratórias decorrentes de mudança de cargo. (TJ-MG - AC: 1002407746040002 Belo Horizonte, Relator: Moreira Diniz, Data de Julgamento: 04/02/2010, Câmaras Cíveis Isoladas / 4ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 19/02/2010)

Vale destacar, uma vez mais, que se trata de entendimento minoritário, e só seriam aplicáveis em casos nos quais haja um reenquadramento de atribuições que possam justificar a alteração.

No mesmo passo, veja-se também decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região na qual o entendimento foi pela possibilidade de redução salarial em novo PCS, porém atrelado à diminuição de jornada:

NOVO PLANO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS INSTITUÍDO PELO BANCO DO BRASIL. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE OITO PARA SEIS HORAS. ADESÃO ESPONTÂNEA DO EMPREGADO. ALTERAÇÃO SALARIAL ILÍCITA NÃO CONFIGURADA. Não há ilicitude na implantação de um novo plano de cargos e funções gratificadas quando assegurado ao empregado aderir voluntariamente ao novo regulamento, sendo assegurada a sua permanência no plano anterior. Na hipótese em análise, incontroverso que o Banco do Brasil, a partir de fevereiro de 2012, implantou um novo Plano de Funções Gratificadas, por meio do qual foram criadas funções com carga de 6 horas denominadas Funções Gratificadas (FG), bem como as Funções de Confiança (FC), com jornada de 8 horas e reforço na fidúcia (nível de responsabilidade das atividades), sendo que o empregado que exerce jornada de oito horas e recebe a correspondente gratificação de função, pode optar pela nova estrutura com jornada de seis horas e a consequente redução do valor da gratificação de função. Assim, restando demonstrado que os empregados do réu anuíram quanto a alteração da carga horária, estavam cientes da correlata redução



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

salarial, mediante adesão voluntária ao novo regulamento, e ausente a notícia de qualquer vício de consentimento no ato volitivo, não há falar em ilicitude da alteração contratual, sendo aplicável a diretriz estabelecida no item II da Súmula nº 51 do TST. (TRT12 - ROT - 0001526-94.2017.5.12.0018, Rel. GISELE PEREIRA ALEXANDRINO , 5ª Câmara , Data de Assinatura: 02/10/2020)

Com base em tudo que foi exposto acima, a orientação jurídica condizente com o atual entendimento majoritário da jurisprudência e da doutrina é no sentido de que qualquer hipótese de redução de valor nominal de salários implica altos riscos de futuras demandas judiciais trabalhistas, com enormes chances de perdas, principalmente em razão do caráter protetivo da Justiça do Trabalho, como é sabido. Todavia, vê-se que existem algumas decisões judiciais que embasam a possibilidade de redução salarial dos cargos em comissão no caso de exoneração do cargo atual e nomeação em novo cargo, com atribuições diferentes (e preferencialmente reduzidas).

A essencial observação a ser feita é a seguinte: se eventual redução do valor nominal de salários no novo Plano de Cargos e Salários for direcionada apenas aos futuros contratados, ela poderá ser realizada sem as ressalvas feitas acima, conforme será analisado em tópico ao final deste parecer.

II.IV Criação de funções gratificadas e seus possíveis efeitos quanto à isonomia

No que tange à criação de funções gratificadas (FGs) a serem preenchidas pelos empregados públicos efetivos do CAU/RS, cabe afirmar que tal hipótese é plenamente viável, pois dentro dos poderes dos quais dispõe a administração para gerir seus quadros.

Todavia, certas medidas devem ser tomadas de modo a evitar que venham a surgir eventuais discrepâncias entre o valor pago a título de função gratificada e o valor pago pelo exercício de cargo em comissão, principalmente quando as atribuições dadas aos empregados sejam de mesma natureza.

Esse impedimento decorre do fato de que ambos (CCs e FGs) são vinculados às atribuições de direção, chefia e assessoramento. Como é sabido, os cargos em comissão podem ser preenchidos por livre provimento e exoneração ou pelos empregados efetivos. As funções gratificadas, por sua vez, somente podem ser exercidas por empregados efetivos. Portanto, qualquer situação que venha a desigualar empregados designados para atividades similares (chefia, coordenação, gerência, etc.) afrontaria princípios administrativos básicos, tais quais a moralidade administrativa e a razoabilidade.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Aliás, a praxe administrativa é justamente direcionada para que o servidor ocupante de cargo efetivo possa estar em nível de igualdade ao cargo comissionado. Nos casos em que um servidor efetivo perceba mensalmente uma remuneração que (somando-se o seu vencimento básico com a função gratificada) não atinja o valor da remuneração paga a um ocupante de cargo em comissão com atividades similares, concede-se àquele servidor efetivo a mesma remuneração paga ao comissionado. De outra sorte, caso a remuneração desse mesmo servidor efetivo (vencimento básico somada à função gratificada) fosse maior do que a remuneração paga ao comissionado que exerce atividades similares, tem o servidor efetivo direito à sua manutenção, por lhe ser mais benéfica.

Pode-se afirmar, ainda, que a mesma remuneração paga ao ocupante de cargo em comissão deve ser equiparada ao nível da função gratificada.

Abaixo segue exemplo constante na Lei nº 9.504/92, que dispõe sobre o quadro de cargos em comissão e funções gratificadas da Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Sul, e dá outras providências. Veja-se:

Art. 2º - São criados os seguintes cargos em comissão e funções gratificadas, assim distribuídos:

(...)

§ 1º - Os cargos em comissão de que trata esta Lei poderão ser providos sob a forma de função gratificada. (Incluído pela Lei nº 10.686/96)

(...)

§ 5º - Os **servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo**, quando investidos nos cargos de Assessor de Procuradoria de Justiça e Assessor de Procuradoria de Justiça II, **perceberão a remuneração correspondente aos padrões remuneratórios dos respectivos cargos comissionados, podendo optar pela remuneração do cargo de provimento efetivo**, vedada a acumulação. (Incluído pela Lei nº 14.415/14)

Veja-se, também a título de exemplo, como a sistemática é adotada nos trâmites administrativos internos do Tribunal de Justiça de Santa Catarina:

Gratificação de opção de vencimento

O que é?

O servidor ocupante de cargo efetivo que assumir um cargo comissionado deixará de perceber os vencimentos do cargo efetivo e passará a ser remunerado pelo padrão DASU correspondente ao cargo assumido. Contudo, o Estatuto dos Servidores Civis do Estado de Santa



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL**

Catarina faculta ao servidor manter a remuneração do cargo efetivo, acrescida de gratificação equivalente a 40% do padrão DASU.

A gratificação é devida apenas para quem ocupa cargo efetivo e está investido em cargo em comissão, não sendo devida para quem recebe gratificação o especial do artigo 85 equiparada a cargo em comissão. ou exerce função gratificada (FG).

Os efeitos da opção perduram enquanto o servidor estiver investido em cargo comissionado. Havendo exoneração, a opção será suspensa automaticamente. Quando ocorrer outra investidura, será concedida nova opção.

Outra questão de relevância diz respeito ao entendimento do TST no que se refere à manutenção do empregado no exercício das funções comissionadas (considerando-se que o mesmo tenha sido reclassificado, para fins de reestruturação do quadro, deixando de receber uma remuneração de cargo em comissão para receber função gratificada – de forma que sua remuneração venha a reduzir). A súmula que trata da questão é a de nº 372, que assim estabelece:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

(...)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Pelo exposto, percebe-se que a criação de funções gratificadas pode vir a ser implementada pelo Conselho, porém com a cautela necessária para que as incongruências indicadas acima não venham a ocorrer.

Reiterando o mesmo raciocínio aventado no item anterior, faz-se a ressalva de que é possível que o novo PCS realize alterações substanciais, desde que não venha a atingir (prejudicar) o quadro de pessoal atual, podendo valer para os futuros novos contratados.

II.V Adesão dos atuais empregados ao novo Plano de Cargos e Salários

Devido à prevalência das normas celetistas para regular as relações existentes entre os empregados públicos e o Conselhos, vale destacar que a adesão a novo Plano de Cargos e Salários por parte dos empregados que fazem parte do atual quadro de pessoal, é facultativa. E



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

isso ocorre pelo fato de que estão vinculados às regras existentes no momento em que foram contratados e, portanto, protegidos pela mesma norma constante no art. 468 da CLT, que veda alterações unilaterais que possam prejudicá-los. Com isso, as alterações só passariam a valer de forma cogente para os empregados contratados a partir da data de vigência do novo PCS.

Nesse sentido, inclusive, é a Súmula nº 51, emanada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

O *princípio da aplicação da condição mais benéfica* determina que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho do obreiro, ou mesmo as constantes no regulamento da empresa, prevalecerão, independentemente da edição de norma superveniente dispendo sobre a mesma matéria, estabelecendo nível protetivo menor. A nova regra jurídica criada somente produzirá efeitos para os novos contratos de trabalho a serem firmados. É a própria aplicação da Teoria do Direito Adquirido, prevista no art. 5.º, XXXVI, da CF/1988, nas cláusulas contratuais.

Com isso, se a reestruturação proposta pelo empregador não resultar em condições mais benéficas para os empregados, a adesão não é obrigatória. Além disso, vale salientar que uma das finalidades de um Plano de Cargos e Salários é justamente criar mecanismos que torne atrativa aos empregados a permanência no quadro, a fim de reter talentos.

Diversas são as decisões que trilham o mesmo caminho, valendo aqui transcrevê-las:

O direito aos anuênios estava previamente fixado em normatização interna feita pelo empregador, incorporados ao contrato de trabalho do reclamante e não poderia ser alterado para prejudicá-la. Conveniente ressaltar que não estava o empregador impedido de alterar o regulamento da empresa, apenas deveria preservar os benefícios que garantira aos empregados que foram admitidos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

durante o período de vigência da vantagem que o regulamento instituiu.

O movimento das partes levando para o cenário da negociação coletiva algumas alterações de regulamento interno da empresa, não pode ser entendido como transformação dos direitos adquiridos em moeda de troca no dissídio coletivo.

As vantagens concedidas unilateralmente pelo empregador só foram elevadas a patamar de norma coletiva para que ficasse explícita a ratificação, pois é inadmissível que a negociação coletiva, que discute e afirma direitos da categoria profissional, pudesse invadir o plano interno dos contratos individuais de trabalho para suprimir garantias preexistentes à norma autônoma e para superar preceito constitucional que impõe respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CRFB).

Agiu de modo ilícito o reclamado, malferindo o art. 468 da CLT, porquanto alterou negativamente cláusula contratual que tinha fundamento no regulamento interno proposto pela empresa.

O poder diretivo do empregador tem limites na lei.

Não há direito potestativo de revisar os benefícios destinados aos empregados após caracterizada a instituição unilateral e habitual de vantagens. Poderá haver revisão e até supressão integral para os novos trabalhadores da empresa, mas quanto aos empregados que já prestavam serviços, estarão cobertos pelo princípio da proteção, do direito adquirido.' (Acórdão 0073800-47.2009.5.04.0701 (RO) Redator Tânia Rosa Maciel De Oliveira - 2ª Turma Data: 14/02/2019)

Vale o destaque para a seguinte decisão:

Com efeito, a adesão ao sistema de remuneração instituído pela Lei nº 14.187 pelo autor foi válida e eficaz, implicando renúncia às regras do plano de cargos e salários anterior, o que, segundo entendo, afasta a aplicação dos anuênios, na forma como prevista no regulamento anterior.

É incontroverso que o autor possuía a faculdade de aderir ou não as novas regras, sendo que tal faculdade foi exercida livremente, conforme se vê no documento abaixo:

Sob ID. b9c1596, é juntado Termo de Adesão, assinado pelo autor e datado de 11-01-2013, nos seguintes termos:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Eu, R. O. T. (nome completo), portador do RG n° 2015757749, empregado da FUNDAÇÃO ZOOBOTÂNICA DO RIO GRANDE DO SUL, venho por meio deste manifestar meu interesse em ADERIR ao Plano de Empregos, Funções e Salários (PEFS) instituído pela Lei Estadual n° 14.187, de 31 de dezembro de 2012, publicada no DOE de 02/01/2013, e assim, passar meu vínculo empregatício a ser regido exclusivamente pelas disposições do referido instrumento legal (PEFS), de cujo teor tenho plena ciência, em detrimento do contido na Lei 13.420/2010 e respeitadas as demais disposições legais vigentes.

A adesão ao novo plano é o consentimento com as novas regras dispostas na Lei n° 14.187 /2012, descabendo a pretensão de obter as benesses da antiga normatividade com as vantagens do novo plano de carreira. Conforme dispõe a Súmula 51 do TST, item II, a concordância com o novo plano implica renúncia das regras do plano anterior:

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial n° 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ n° 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Portanto, descabido o pleito que busca auferir os benefícios do plano anterior, olvidando que fez adesão ao novo Plano e que tal implica renúncia às regras do anterior.

O Termo de Adesão é claro no sentido que o empregado está vinculado diretamente ao novo Plano de Empregos, Funções e Salários da Lei n° 14.187/2012. Ademais, tem-se que o adicional de tempo de serviço incide apenas sobre o salário básico, não integrando mais nada sua base de cálculo, quanto menos o adicional de incentivo pretendido.

Mesmo entendimento foi manifestado no seguinte precedente desta Corte:

DIFERENÇAS DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. FUNDAÇÃO ZOOBOTÂNICA. A implementação do novo Plano de Empregos, Funções e Salários da Fundação Zoobotânica do Rio Grande do Sul pela Lei Estadual n° 14.182/2012 acarretou



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

mudança na forma de cálculo das verbas salariais adicional de incentivo à capacitação e adicional por tempo de serviço, pela adoção de um sistema novo que se revelou benéfico aos empregados da ré, especialmente à reclamante. Aplicação analógica da Súmula n. 88 deste Tribunal. Recurso da reclamante de provimento negado. (TRT4, Processo nº 0020361-89.2016.5.04.0018, julgado em 23/02/2017, de relatoria do Exmo. Des. André Reverbel Fernandes)

Ainda no mesmo sentido:

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - ALTERAÇÃO UNILATERAL LESIVA - IMPOSSIBILIDADE - Não pode prevalecer a alteração, unilateral, do plano de cargos e salários da reclamada a que originariamente se vinculou o autor, por lhe ser prejudicial, nos termos do artigo 468, da CLT (TRT-3 RO: 00911200701503004 MG 0091100-41.2007.5.03.0015, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Sexta Turma, Data de Publicação: 08/02/2010.)

TRENSURB. Opção pelo Sistema de Remuneração e Desenvolvimento 2009 (SIRD 2009). Anuênios. Entendimento prevalecente no julgamento do do IRDR 0021402-14.2017.5.04.0000, que fixou a seguinte tese jurídica, revestida de observância obrigatória (artigo 985 do NCPC): "TRENSURB. SIRD/2009. REDUÇÃO DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. SUPRESSÃO DE ANUÊNIOS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. AFRONTA AO ART. 468 DA CLT. A supressão ou o congelamento dos anuênios/quinquênios, assim como a redução do percentual do adicional de horas extras dos empregados que aderiram ao Sistema de Remuneração e Desenvolvimento de 2009 (SIRD 2009) da Trensurb S/A constitui alteração contratual lesiva, por violação ao art. 468 da CLT. Cientifiquem-se todos os Juízes desta Região, para eficácia imediata da tese jurídica aqui estabelecida. Remetam-se os autos do processo 0020251-78.2017.5.04.0334 à Turma de origem, para julgamento do recurso ordinário." (TRT4 - 0021231-86.2015.5.04.0013 – Rel. Denise Pacheco – 01/06/2020)

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. REDUÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS. CARGO DE PROFESSORA. SÚMULA 113 DESTE REGIONAL. Caso em que deve ser aplicada legislação vigente à época da contratação da empregada, por mais benéfica. Mantida a determinação elencada no



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL**

art. 70 da Lei Municipal 1.781/85, no que pertine ao período de férias, sob pena de ofensa ao disposto no art. 468 da CLT. Afastado nova disposição elencada na Lei 4.111/2012. Entendimento versado na Súmula 113 do TRT4. Por corolário, devido o pagamento do acréscimo do terço constitucional sobre a integralidade do período de férias. Sentença mantida. (TRT4 - 0020321-49.2017.5.04.0802 – Rel. Janney Camargo Bina – 18/08/2018)

TRENSURB. SIRD 2009. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS E ANUÊNIOS. Em regra, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Contudo, não se pode afastar a análise quanto à prejudicialidade ao reclamante da adesão ao novo regramento, o que se verifica no caso dos autos. A alteração contratual promovida pela ré é lesiva e ilícita, não se mostrando admissível a opção do empregado a novo regulamento interno que suprimiu e alterou vantagens antes asseguradas sem qualquer contraprestação ou vantagem equivalente, ou seja, em prejuízo ao trabalhador, vantagens as quais se incorporaram ao contrato de trabalho do autor, *ex vi* do disposto no artigo 468 da CLT. Recurso do reclamante a que se dá provimento no tópico. (TRT4 - 0021350-80.2016.5.04.0023 – Rel. Janney Camargo Bina, 18/03/2018)

COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO. PCCS/2009. Tendo a autora optado por permanecer vinculada ao PCS/91 da reclamada, não faz jus ao recebimento do reajuste salarial concedido aos empregados que aderiram ao novo plano (PCS/2009). Adoção do entendimento expresso na Súmula 51, II, do TST, segundo o qual havendo a coexistência de dois planos a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (TRT 4 - 0001652-69.2012.5.04.0010 – Rel. Marcos Fagundes Salomão – 03/12/2018)

Entretanto, em sentido diverso, encontrou-se jurisprudência do STF, o qual decidiu no sentido de que o servidor (empregado ou funcionário público) não tem direito adquirido de manter o regime jurídico existente no momento em que ingressou no serviço público. No entanto, as mudanças no regime jurídico do servidor não podem reduzir a sua remuneração, considerando que o art. 37, XV, da CF/88 assegura o princípio da irredutibilidade dos vencimentos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Em outras palavras, o servidor ((empregado ou funcionário público) não pode alegar direito adquirido para evitar que uma mudança determinada por norma na carreira que ocupa lhe atinja.

Segue abaixo jurisprudência:

AGRAVO DE PETIÇÃO. IRREDUTIBILIDADE DE VENCIMENTOS. DIREITO ADQUIRIDO AO REGIME JURÍDICO. INEXISTÊNCIA. Na linha do entendimento do Supremo Tribunal Federal, não tem o empregado público ou servidor direito adquirido ao regime jurídico vigente na data de seu ingresso na Administração, o que não afasta, contudo, a devida observância ao direito social da irredutibilidade de vencimentos, previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição da República Federativa do Brasil. (TRT-4 - AP: 00005012020125040802, Data de Julgamento: 02/12/2014, Seção Especializada em Execução)

Ainda, no que se refere aos efeitos que o novo PCS poderia gerar em relação aos futuros contratados, cabe enfatizar que a sua implementação oficial criaria uma espécie de “marco regulatório”, sendo que nenhum empregado contratado após o início da vigência do novo PCS poderia reclamar em seu benefício, por exemplo, equiparação salarial a empregado mais antigo e que perceba salário maior, mesmo que em funções similares. Trata-se, sim, de uma ferramenta que pode servir para preservar e equilibrar as finanças do Conselho a médio e longo prazo.

Veja-se, nessa linha, o seguinte julgado:

CORSAN. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. DIFERENÇAS SALARIAIS. As diferenças salariais pleiteadas pelo autor decorrem do enquadramento de alguns empregados em plano de cargos e salários anterior ao seu ingresso na Companhia (Resolução 23/82), o qual não lhe é aplicável, pois foi substituído pela resolução 14/2001, sendo que o seu ingresso na CORSAN ocorreu no ano de 2008. **Portanto, não existe afronta ao princípio da isonomia, uma vez que as diferenças salariais advêm do enquadramento dos empregados em planos diversos de cargos e salários da empresa, conforme art. 461, §2º da CLT.** Procede o recurso da reclamada. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021186-28.2016.5.04.0731 ROT, em 06/09/2018, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

E isso ocorre devido à alteração trazida pela Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que deu nova redação ao art. 461 da CLT, nos seguintes termos:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§3º No caso do §2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifos nossos)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Observa-se, portanto, que a coexistência de dois Planos de Cargos e Salários é comum, sendo que a implementação de novo PCS não dá ensejo à equiparação salarial quando requerida por empregados contratados após a sua vigência – tendo como paradigmas os empregados que optaram por permanecer atrelados ao PCS anterior, por lhes ser mais benéfico.

Outra novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017 foi a possibilidade de que um novo PCS estabeleça que as promoções se deem somente por um dos critérios (antiguidade ou merecimento), diferentemente do que era previsto pela lei anteriormente. Porém, cabe aqui importante ressalva: essa modificação somente poderia valer para empregados contratados após a implementação de novo PCS, devendo ser resguardado o direito adquirido pelos empregados do quadro atual, em respeito ao *princípio da condição mais benéfica*.

Da mesma forma, se eventualmente fosse requerida a aplicação de normas de direito público em algum caso concreto, vale lembrar que a Constituição prevê expressamente a impossibilidade de equiparação salarial no serviço público. Até mesmo na jurisprudência trabalhista tal entendimento é adotado, como se pode ver pela Orientação Jurisprudencial nº 297 do TST (SDI-1):

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988 (DJ 11.08.2003) O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

Ressalta-se, uma vez mais, a possibilidade de ser elaborada cláusula de transição, resguardando os direitos adquiridos pelos empregados do quadro atual.

II.VI Do efeito “cascata”

O art. 37, XIV da CRFB/1988 prevê que:

“ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados, para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento; ”



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Por fim, cabe mencionar a figura jurídica conhecida como “efeito cascata”. Trata-se de regra constitucional que veda o acúmulo de acréscimos pecuniários (uns sobre os outros) no cálculo da remuneração dos servidores públicos.

O objetivo da regra constitucional (art. 37, XIV) foi evitar que na base de cálculo de uma vantagem remuneratória fosse inserido outro acréscimo, mesmo que de natureza diversa e devido por outro fundamento. Assim sendo, não é possível que na base de cálculo de uma gratificação seja inserida outra gratificação ou mesmo um adicional.

Nesse passo, vejam-se as seguintes decisões:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DO MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. GRATIFICAÇÃO ADICIONAL E AVANÇOS (ANUÊNIOS) – VEDAÇÃO DO EFEITO CASCATA (ART. 37, XIV, DA CF/88) - ALTERAÇÃO DO CÁLCULO DAS PARCELAS POR DETERMINAÇÃO DO TCU. REAJUSTE SALARIAL – LEGISLAÇÃO MUNICIPAL. NÃO PROVIMENTO. Nega-se provimento a agravo de instrumento pelo qual a recorrente não consegue infirmar os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista. (TST - AIRR: 1031408320015040291, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 06/04/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2011)

ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO CALCULADA SOBRE A REMUNERAÇÃO TOTAL. ALEGAÇÃO DE DIREITO ADQUIRIDO. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DO ART. 37, XIV DA CF/1988, C/C ART. 17 DO ADCT. AGRAVO INTERNO DOS PARTICULARES DESPROVIDO. 1. É vedada a superposição de vantagens pecuniárias de Servidores Públicos, de acordo com o art. 37, XIV da CF. Assim, uma gratificação ou adicional não podem ter como base de cálculo o vencimento básico acrescido de outras vantagens remuneratórias, mesmo que incorporadas, de forma a evitar o indesejado bis in idem (AgRg no AgRg no REsp. 1.105.124/MS, Rel. Min. MARCO AURÉIO BELLIZZE, DJe 11.3.2013). 2. Agravo Interno dos Particulares a que se nega provimento. (STJ - AgInt no RMS: 62619 CE 2019/0383746-9, Relator: Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, Data de Julgamento: 05/10/2020, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/10/2020)

Trata-se, portanto, de vedação que deve ser observada quando da elaboração de Planos de Cargos e Salários, Planos de Carreira, etc., nos entes públicos, e, principalmente, quando da realização dos cálculos referentes a acréscimos pecuniários.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

Dessa forma, a Constituição Federal, em seu artigo 37, inciso XIV, estabelece que os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores”.

III. Conclusões

Como narrado acima, não obstante o fato de que muitas regras de direito público continuarão sendo aplicáveis às relações existentes entre os empregados públicos e os Conselhos empregadores (justamente pelo caráter híbrido dos Conselhos de Fiscalização), pode-se afirmar que as normas previstas na CLT continuarão prevalecendo na regulação desse liame jurídico, principalmente após recente decisão do STF. A relevância dessa afirmação consiste no fato de que a competência para dirimir conflitos existentes entre os empregados e os respectivos Conselhos continua sendo da Justiça do Trabalho, fato este que acarreta significativos efeitos jurídicos.

Nesse sentido, assim conclui o parecer:

- a) No que se refere à possibilidade de redução salarial dos cargos em comissão, percebe-se que a intangibilidade salarial tem status de *princípio* no direito do trabalho, sendo pouquíssimas as exceções previstas na lei para que eventual redução possa ocorrer. Assim mesmo, há que se frisar que uma eventual redução salarial – mesmo que preencha os requisitos previstos da lei – sempre acarretará o risco de insurgência do empregado e, conseqüentemente, o ajuizamento de ações trabalhistas. Outrossim, vê-se que existem algumas decisões judiciais que embasam a possibilidade de redução salarial dos cargos em comissão no caso de exoneração do cargo atual e nomeação em novo cargo, com atribuições diferentes e, preferencialmente, reduzidas.
- b) No que tange à criação de funções gratificadas (FGs), que tal hipótese é plenamente viável. Todavia, certas medidas devem ser tomadas de modo a evitar que venham a surgir eventuais discrepâncias entre o valor pago a título de função gratificada e o valor pago pelo exercício de cargo em comissão, principalmente quando as atribuições dadas aos empregados sejam de mesma natureza. Isso decorre do fato de que ambos (CCs e FGs) são vinculados às atribuições de direção, chefia e assessoramento. Qualquer situação que venha a desigualar empregados designados para atividades similares (chefia, coordenação, gerência, etc.) afrontaria princípios administrativos básicos, tais quais a moralidade administrativa, a isonomia e a razoabilidade.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO RIO GRANDE DO SUL

- c) Quanto à facultatividade por parte dos atuais empregados do CAU/RS no que diz respeito à adesão ao novo Plano de Cargos e Salários, existem jurisprudência permitindo a facultatividade e jurisprudência fundamentando que o empregado público não tem direito adquirido de manter o regime jurídico existente no momento em que ingressou no serviço público.
- d) No que se refere aos efeitos que o novo PCS poderia gerar em relação aos futuros contratados, cabe enfatizar que a sua implementação oficial criaria uma espécie de “marco regulatório”, sendo que nenhum empregado contratado após o início da vigência do novo PCS poderia reclamar em seu benefício, por exemplo, equiparação salarial a empregado mais antigo e que perceba salário maior, mesmo que em funções similares. Trata-se, sim, de uma ferramenta que pode servir para preservar e equilibrar as finanças do Conselho a médio e longo prazo.
- e) A migração a novo plano de cargos e salários importa em renúncia ao plano de cargos e salários anterior.
- f) Quanto à possibilidade de acréscimos pecuniários (uns sobre os outros) no cálculo da remuneração dos empregados públicos, cabe informar que o art. 37, XIV da Constituição Federal veda a superposição de vantagens pecuniárias de Empregados Públicos, conforme jurisprudência apresentada.

É o parecer.

Porto Alegre, 08 de fevereiro de 2021.

ALEXANDRE NOAL DOS SANTOS
Assinado de forma digital por
ALEXANDRE NOAL DOS SANTOS
Dados: 2021.02.08 16:59:31 -03'00'
Alexandre Noal dos Santos
OAB/RS 91.574

JAIME LEO RICACHENEVSKY MARTINES SOARES:01347886052
Assinado de forma digital por
JAIME LEO RICACHENEVSKY
MARTINES SOARES:01347886052
Dados: 2021.02.08 17:28:26 -03'00'
Jaime Léo Ricachenevsky Martines Soares
OAB/RS 88.354

 Flávio Salamoni Barros Silva
Assinado de forma digital por
FLAVIO SALAMONI BARROS SILVA
Dados: 2021.02.09 08:56:40 -03'00'
Flávio Salamoni Barros Silva
OAB/RS 66.759

TIAGO RIBEIRO DA SILVA
Assinado de forma digital por
TIAGO RIBEIRO DA SILVA
Dados: 2021.02.09 09:18:00 -03'00'
Tiago Ribeiro da Silva
OAB/RS 78.172

Em férias
Cezar Eduardo Rieger
OAB/RS 93.939

PARECER JURÍDICO Nº 112/2018	
ASSUNTO:	Análise Jurídica a respeito do Plano de Cargos e Salários do CAU/RS, em especial quanto à aplicabilidade da promoção por merecimento e antiguidade.
ASSESSOR JURÍDICA RESPONSÁVEL:	Alexandre Noal dos Santos
DATA:	16/11/2018

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. ANÁLISE A RESPEITO DA APLICABILIDADE DOS CRITÉRIOS DE ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. PODER-DEVER NORMATIVO E REGULAMENTAR DO CAU/RS. ESTABELECIMENTO DE JUÍZO DE VALOR DE ACORDO COM O ORDENAMENTO JURÍDICO. EXPEDIÇÃO DE ATO NORMATIVO REGULAMENTADOR DA SITUAÇÃO CONCRETA. RESPEITO AO ORDENAMENTO JURÍDICO SOBRE O TEMA. OBRIGATORIEDADE DE ALTERNÂNCIA ENTRE PROMOÇÃO POR MERECIMENTO E ANTIGUIDADE. APONTAMENTO DE CAMINHOS JURÍDICOS.

I – RELATÓRIO

Trata-se de parecer jurídico solicitado pela Gerência Administrativa a respeito do Plano de Cargos e Salários do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Rio Grande do Sul (PCS - CAURS).

Especificamente, questionou-se qual a regra aplicada pelo ordenamento jurídico a respeito dos seguintes itens do PCS – CAU/RS: “a) item 7 - *promoção salarial*; b) item 7.1 - *Promoção horizontal por tempo de serviço*; c) item 7.2 - *Promoção horizontal por merecimento*.”

Transcreve-se abaixo os itens mencionados:

7 PROMOÇÃO SALARIAL

*A Promoção Salarial é a elevação do salário do empregado de cargo efetivo para o nível salarial imediatamente posterior, dentro da Faixa Salarial do seu cargo. A elevação do salário deverá estar relacionada com o tempo de exercício no cargo e o desempenho das tarefas pelo empregado. As promoções **não ocorrerão simultaneamente** e atenderão ao disposto nos itens 7.1 e 7.2.*

7.1 Promoção horizontal por tempo de serviço

As Promoções Horizontais por tempo de serviço serão efetuadas a cada 03 (três) anos

de efetivo serviço, a partir de julho de 2016, em classe imediatamente superior à que detinha o empregado.

Para a concessão de promoção por tempo de serviço, o empregado deverá preencher os seguintes requisitos:

- Mais de 01 (um) ano de efetivo exercício no CAU/RS;*
- Não tenha estado em gozo de benefício pelo INSS em período igual ou superior a 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente de trabalho, doenças ocupacionais, licença maternidade e/ou outras de acordo com a CLT, nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a promoção;*
- Não ter ocorrido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a promoção.*

Para todo empregado que adquirir o direito, a concessão da primeira promoção por tempo de serviço terá seu percentual proporcional aos anos de efetivo exercício. Considerando-se 01% para aqueles com, no dia da promoção, 12 (doze) meses completos a 23 (vinte e três) meses e 29 (vinte e nove) dias, 02% para aqueles com 24 (vinte e quatro) meses completos a 35 (trinta e cinco) meses e 29 (vinte e nove) dias, e 3% para aquele com 36 (trinta e seis) meses completos ou mais.

7.2 Promoção horizontal por merecimento

A promoção por merecimento será concedida de maneira alternada, entre as automáticas (por tempo de serviço), a cada 03 (três) anos, a partir de julho de 2017, mediante preenchimento dos requisitos abaixo descritos, em classe imediatamente superior a que detinha o empregado.

Para a concessão de promoção por merecimento, o empregado deverá preencher os seguintes requisitos:

- Mais de 03 (três) anos de trabalho no CAU/RS;*
- Avaliação de desempenho com conceito acima de 80% – através de média simples das avaliações dos últimos 03 anos;*
- Não ter sofrido suspensão e/ou advertência por escrito, nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a promoção;*
- Não tenha estado em gozo de benefício pelo INSS em período igual ou superior a 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, exceto nos casos de acidente de trabalho, doenças ocupacionais, licença maternidade e/ou outras de acordo com a CLT, nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a promoção;*
- Não ter ocorrido qualquer modalidade de suspensão de contrato de trabalho nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a promoção.*

A concessão da promoção horizontal por merecimento, de 03% de aumento salarial, está condicionada a disponibilidade financeira. Não havendo disponibilidade suficiente para promoção de todos os empregados que atingiram os requisitos para concessão, serão utilizados os critérios de desempate:

1º - O resultado obtido nas avaliações de desempenho será utilizado para subsidiar a identificação dos empregados mais bem qualificados para promoção, ou seja, dar-se-á por ordem decrescente de pontuação;

2º - Maior tempo de serviço efetivo do empregado no CAU/RS, considerando anos, meses e dias.”Grifei

É o sucinto relatório.

II – DA FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

Juridicamente, uma das condições de eficácia de todo e qualquer plano de cargos e salários estabelecida pela legislação trabalhista é exatamente a contemplação de promoções por antiguidade e merecimento, **de forma alternada**, dentro da mesma categoria (assim dispunha o artigo 461, §§ 2º e 3º da CLT), conforme segue:

“Art. 461, § 3º da CLT: “(...) as promoções deverão ser feitas alternativamente por merecimento e antiguidade(...)”.Grifei

Atualmente a nova legislação trabalhista dispõe, em seu §3º, art. 461 da CLT, que “as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.” (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). Assim dispõe a nova legislação trabalhista sobre o tema:

Art. 461, § 3º da CLT “(...) as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”

O direito às promoções por antiguidade e merecimento, de forma alternada, ou seja, de forma não simultânea, também está previsto expressamente no Plano de Cargos e Salários do CAU/RS. Assim dispõe o PCS-CAU/RS:

7 PROMOÇÃO SALARIAL

A Promoção Salarial é a elevação do salário do empregado de cargo efetivo para o nível salarial imediatamente posterior, dentro da Faixa Salarial do seu cargo. A elevação do salário deverá estar relacionada com o tempo de exercício no cargo e o

*desempenho das tarefas pelo empregado. As promoções **não ocorrerão simultaneamente** e atenderão ao disposto nos itens 7.1 e 7.2. Grifei.*

7.2 Promoção horizontal por merecimento

*A **promoção por merecimento será concedida de maneira alternada**, entre as automáticas (por tempo de serviço), a cada 03 (três) anos, a partir de julho de 2017, mediante preenchimento dos requisitos abaixo descritos, em classe imediatamente superior a que detinha o empregado.*

O critério de alternância entre antiguidade e merecimento também está fundamentado na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como na Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Certifica-se o presente fato na jurisprudência abaixo transcrita:

REENQUADRAMENTO. PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS. Não havendo a possibilidade de promoção concomitante por antiguidade e merecimento, visto que claramente são critérios alternados, torna-se improcedente o pedido de reenquadramento funcional do reclamante, bem como seus reflexos legais, visto que despido dos requisitos consolidados nas normas de promoção do PCSS da Eletronorte. (TRT-11 00010154220155110003, Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR, Gabinete do Desembargador David Alves de Mello Junior). Grifei.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DIFERENÇAS SALARIAIS. PCS/2006. **VIOLAÇÃO DO CRITÉRIO DE ALTERNÂNCIA ENTRE ANTIGUIDADE E MEREcimento.** O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, registrou que a Reclamada deixou de prever o critério de promoção exclusivamente por antiguidade, **violando o disposto no art. 461, §2º, da CLT ao estabelecer que “quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, como in casu, as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.** Esta Corte Superior já unificou o entendimento de que o PCS/2006 da FUNDAÇÃO CASA/SP não atende ao critério de alternância de antiguidade e merecimento, circunstância que autoriza o pagamento das diferenças salariais decorrentes do descumprimento do preceito disposto no art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT. Agravo de instrumento não provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10218-41.2013.5.15.0050, em que é Agravante FUNDAÇÃO CENTRO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO AO ADOLESCENTE - FUNDAÇÃO CASA/SP e Agravada VANESSA APARECIDA DA SILVA LUCINDO. DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES - Ministro Relator.

RECURSO ORDINÁRIO. CORSAN. PROMOÇÕES POR MEREcimento. Hipótese em que as promoções por merecimento, **instituídas por normas regulamentares internas**

do empregador, são progressões funcionais oriundas do seu poder discricionário, que deve ser entendido como legítimo, não havendo qualquer ilegalidade na ausência de promoções desta natureza. Assim, sua concessão não deve ser viabilizada pela via judicial. Entendimento majoritário da 5ª Turma. (Proc. 0010478-70.2011.5.04.0511 RO, 5ª Turma, Rel. Des. Clóvis Fernando Schuch Santos, julgado em 28/11/2013; grifei)

PROMOÇÕES DE CLASSE POR MERECIMENTO. CORSAN. É defeso (proibido) ao Poder Judiciário adentrar ao mérito do cabimento ou não de promoções por merecimento, ante a discricionariedade que tal escolha envolve, de acordo com os critérios de avaliação fixados pela empregadora, no poder de direção de seu negócio. (TRT-4 - RO: 00002381720145040511, Data de Julgamento: 23/06/2016, 11a. Turma)

Ainda, sobre as questões jurídicas que circundam o tema, apresentam-se abaixo jurisprudência consolidada.

PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. DEFERIMENTO PARCIAL. O regulamento da empresa, em seu artigo 24, diz que o empregado tem direito a até duas promoções por merecimento, sem mencionar que estas seriam por ano, dispondo ainda, no dispositivo a seguir (art. 25), que as promoções por antiguidade seriam devidas a cada 2 (dois) anos. **Assim, o fato de uma diretoria da empresa ter efetuado, durante 1 (um) ou 2 (dois) anos, duas promoções por merecimento, não significa que este passou a ser um direito do empregado, até porque tal conclusão se revela ilógica numa interpretação sistemática, levando em conta que, a princípio, as promoções devem ocorrer por merecimento e antiguidade, de forma alternada.** Todavia, não sendo o obreiro promovido, por merecimento, durante alguns anos, sob o argumento de ausência de avaliação, tem-se por razoável deferir ao reclamante 01 (um) nível de promoção de merecimento por ano, considerado o período imprescrito da presente ação. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-16 614200800316009 MA 00614-2008-003-16-00-9, Relator: ILKA ESDRA SILVA ARAÚJO, Data de Julgamento: 20/10/2009, Data de Publicação: 19/11/2009). Grifei.

"RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO. O Tribunal Regional do Trabalho não examinou a questão relativa à prescrição, razão pela qual a matéria carece do requisito do prequestionamento (Súmula 297, item I, do TST). DIFERENÇAS SALARIAIS. PCCS DE 2002. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR MERECIMENTO. AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. **No julgamento do Recurso de Embargos TST-E-RR-51-16.2011.5.24.0007 a SDI-1, em sua composição plena assentou que, em face do caráter subjetivo, a promoção por merecimento subordina-se à avaliação de desempenho e ao atendimento dos demais requisitos previstos no regulamento da empresa, estando compreendido no poder discricionário do empregador avaliar o**

cumprimento dos requisitos para a concessão da progressão. Desse modo, não pode o julgador, diante da omissão do empregador em realizar a avaliação de desempenho, considerar preenchido o requisito, principalmente em se tratando de ente da administração pública. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. PCCS/2006. VIOLAÇÃO DO CRITÉRIO DE ALTERNÂNCIA ENTRE ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. A jurisprudência desta Corte vem sinalizando no sentido de que o Plano de Cargos e Salários de 2006 da Fundação Casa/SP, ao não prever o critério de progressão por antiguidade, não observou a necessária alternância entre os critérios de merecimento e de antiguidade para fins da concessão de promoções horizontais. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento" (RR-1745-60.2012.5.15.0031, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 16/12/2016).

Dessa forma, com base na verossimilhança, na razoabilidade e na proporcionalidade, verifica-se que não há juridicidade em conceder promoção horizontal por tempo de serviço concomitantemente à promoção horizontal por merecimento, uma vez que o ordenamento jurídico demonstra que a concessão simultânea, não alternada, afronta disposição contida na CLT, desrespeita o disposto no item 7 e 7.2 do plano de Cargos e Salários do CAU/RS, além de propugnar contra a jurisprudência consolidada sobre o tema.

III – SUGESTÃO DE ENCAMINHAMENTO JURÍDICO

Analisando os dispositivos constantes nos itens 7.1 e 7.2 do PCS-CAU/RS, constata-se que as *promoções horizontais por tempo de serviço serão efetuadas a cada 03 (três) anos de efetivo serviço, a partir de julho de 2016. Por outro lado, a promoção por merecimento será concedida de maneira alternada, entre as automáticas (por tempo de serviço), a cada 03 (três) anos, a partir de julho de 2017.*

O CAU/RS, através de seu poder-dever normativo e regulamentar, pode, no presente caso concreto, estabelecer juízo de valor de acordo com o ordenamento jurídico, expedindo ato normativo regulamentador da situação concreta. Respeitando o ordenamento jurídico sobre o tema, os caminhos jurídicos que podem ser seguidos, são os seguintes:

- a) A primeira alternativa, aplicando-se o método de interpretação lógico dedutivo, prestigiando-se o raciocínio analítico consubstanciado no ordenamento jurídico apresentado (jurisprudência consolidada, Consolidação das Leis do Trabalho e plano de cargos e salários), pode o CAU/RS estabelecer rigorosamente a necessidade de alternância entre promoção por antiguidade e merecimento. Neste caso, deve ser aplicado exatamente e somente a promoção por antiguidade nos primeiros 3 (três) anos; após, nos próximos 3 (três) anos, deve-se aplicar somente a promoção por merecimento; posteriormente, do 6º (sexto) ao 9º (nono) anos, deve ser aplicada

somente a promoção por antiguidade. Assim sucessivamente. Nesta alternativa, a cada 3 (três) anos, aplica-se ou a promoção por antiguidade ou a promoção por merecimento. Jamais as promoções por antiguidade e merecimento serão aplicadas de forma concomitante. A presente alternativa encontra respaldo jurídico nos julgados colacionados no bojo deste parecer jurídico, especialmente no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região¹, bem como no julgado do Tribunal Superior do Trabalho (RR-1745-60.2012.5.15.0031, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 16/12/2016).

b) A segunda alternativa, em prestígio à interpretação sistemática, tendo em vista que o PCS-CAU/RS estabeleceu regime de exceção nas primeiras promoções por antiguidade e merecimento, pode o CAU/RS optar por conceder a promoção por antiguidade e merecimento concomitantemente apenas nos primeiros 3 (três) anos do contrato de trabalho. Posteriormente, as próximas promoções deverão seguir o disposto na alínea anterior (alínea “a”). Esta interpretação prestigia o nexó entre a regra e a exceção, entre o geral e o particular, aplicando-se interpretação razoável no sentido de que a norma não pode ser vista de forma isolada, pois o direito existe como sistema, de forma ordenada e com certa sincronia.

c) A terceira alternativa, em prestígio às interpretações teleológica e gramatical, aliando o objetivo a que a norma se dirige com o sentido literal, gramatical do texto constante no PCS-CAU/RS, pode o CAU/RS aplicar a concessão intercalada de promoção por merecimento e antiguidade, devendo sempre ser concedida a cada 3(três) anos a promoção por antiguidade. Por outro lado, o critério por merecimento deve ser aplicado de forma intercalada (alternada), a cada 3(três) anos. Dessa forma, nos primeiros 3 (três) anos, o(a) empregado(a) recebe promoção por antiguidade e merecimento. Após, nos próximos 3 (três) anos, o(a) empregado(a) receberá somente promoção por antiguidade. Posteriormente, nos próximos 3 (três) anos, o empregado receberá promoção por antiguidade e merecimento, assim sucessivamente.

Dessa forma, estas são as alternativas viáveis juridicamente para o presente caso concreto. Entendo, salvo melhor juízo, que a alternativa “c” abarca de maneira mais efetiva o caso concreto.

Na hipótese da administração aplicar as regras constantes na alternativa “b” ou “c”, recomenda-se que sejam concedidas as promoções por merecimento e por antiguidade nas suas

¹ TRT-16 614200800316009 MA 00614-2008-003-16-00-9, Relator: ILKA ESDRA SILVA ARAÚJO, Data de Julgamento: 20/10/2009, Data de Publicação: 19/11/2009

devidas proporções, a cada empregado que tenha constituído seu direito, pagando-se retroativamente o que lhe é devido.

Por fim, importante registrar que as promoções, seja por antiguidade, seja por merecimento, sempre incidirão sobre o salário básico, e não sobre o salário básico mais a promoção anterior. Esta é a regra trabalhista. O único percentual que faz aumentar o salário básico é o aumento salarial anual, com base nos índices de reajustes aplicáveis na data base. Desse modo, recomenda-se que no contracheque de cada empregado(a) estejam discriminadas as promoções, distinguindo-as do salário básico.

É o parecer jurídico.

Porto Alegre, 16 de novembro de 2018

Alexandre Noal dos Santos

Gerente Jurídico do CAU/RS

OAB/RS 91.574