



Regulamento de empresa não pode conter cláusula de natureza potestativa

Se um trabalhador preenche os requisitos necessários para promoção, a empresa não pode negar concessão de reajuste salarial alegando limitação de verba para esta finalidade. Esse foi o fundamento aplicado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) para obrigar uma empresa a conceder promoção a um empregado.

“Não pode prevalecer a limitação relativa à destinação de verba para essa finalidade específica, porque em caso contrário a norma do regulamento empresarial seria de natureza potestativa, ou seja, a obrigação nele contida seria cumprida apenas quando a empresa quisesse fazer esta concessão. Sendo norma benéfica, mas que gera direitos subjetivos para o destinatário, considerando a natureza onerosa, comutativa e bilateral do contrato de trabalho, não pode conter cláusula potestativa, que deve ser declarada sem efeito”, explicou o desembargador Jales Valadão Cardoso, relator do ação.

No caso, o empregado informou que a empresa mantém norma interna para regulamentar cargos e salários, havendo nele previsão de concessão de reajustes salariais verticais e horizontais. Mas esses reajustes, segundo alegou, são estendidos aos empregados de forma aleatória e sem regras claras. Afirmou que, mesmo tendo preenchido todos os requisitos formais estabelecidos no regramento interno para concessões de reajustes, foi mantido no mesmo nível salarial, sem qualquer progressão, seja vertical ou horizontal, recebendo apenas reajustes da categoria.

A empresa alegou, em sua defesa, que o trabalhador não demonstrou o cumprimento dos requisitos para obter as progressões e nem quando os teria preenchido, além de não ter indicado precisamente para qual cargo teria sido preterido em caso de eventual promoção. Argumentou que existia limitação relativa ao valor da verba, apurada pela empresa, para a finalidade de concessão das progressões verticais e horizontais.

O juízo de 1º Grau entendeu que a razão estava com a empresa e julgou improcedentes os pedidos e seus acessórios. O reclamante recorreu, pedindo a reforma da sentença, para que fossem deferidas as diferenças salariais relativas às progressões não concedidas, de 5% ou 10%. Ao analisar o caso, o TRT-3 reformou a sentença, garantido a promoção ao trabalhador.

Em seu voto, o desembargador Jales Valadão Cardoso observou que o trabalhador demonstrou preencher os requisitos necessários para obter a promoção. Entretanto, segundo o relator, a empresa não demonstrou os fatos que impediram o empregado de conseguir o reajuste salarial, alegando apenas a limitação de verba para esta finalidade.



No entender de Cardoso, não pode prevalecer a limitação relativa à destinação de verba para promoção, porque em caso contrário a norma do regulamento empresarial seria de natureza potestativa, o que não pode existir no contrato de trabalho. Seguindo o voto do relator, a Turma deu provimento ao recurso do trabalhador e condenou a empresa a pagar as parcelas de diferenças decorrentes dos reajustes salariais pela progressão horizontal do empregado. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

[0000789-04.2013.5.03.0044 RO](#)

Date Created

24/02/2014