



Promoção por merecimento depende de avaliação e possibilidade orçamentária

A empresa pode adotar regras internas, como avaliação de desempenho e previsão de recursos, para promover funcionários por merecimento. Assim, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) afastou a condenação da Caixa Econômica Federal ao pagamento de diferenças salariais relativas à não concessão de progressão por merecimento a um escriturário aposentado.

Na ação, o autor afirmou que a Caixa havia suspenso, entre 2001 a 2009, as promoções por merecimento dos seus empregados, que passaram a ser vinculadas à existência de dotação orçamentária e a avaliações de desempenho, que nunca foram feitas. Nesse sentido, o aposentado requereu o reconhecimento do direito à concessão das promoções por merecimento não efetuadas desde 2001.

A sentença declarou a prescrição dos créditos anteriores a maio de 2008 e reconheceu o direito do trabalhador à progressão por merecimento entre esta data e janeiro de 2009. Na decisão, a juíza Camila Vigilato entendeu que a ausência de avaliação por desempenho configurou sonegação do direito à promoção. As partes recorreram ao TRT-18.

Ao analisar o caso, o desembargador Gentil Pio, relator, seguiu a jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho. A corte entende que são válidas as condições previstas no regulamento empresarial para se efetuar as promoções horizontais por merecimento, como avaliação de desempenho e a existência de recursos financeiros. Para o TST, os critérios previstos para a promoção por merecimento não podem ser baseados unicamente na vontade do empregador.

Assim, a 1ª Turma do TRT-18, seguindo o voto do relator, afastou a condenação da Caixa ao pagamento de diferenças salariais relativas a progressões por merecimento não efetuadas, reformando a sentença de primeiro grau.

Adesão a novo PCS

O escriturário aposentado havia questionado a cláusula do Plano de Cargos e Salários 2008 que impediu o acesso à estrutura salarial por ele criada dos empregados da Caixa vinculados a um plano de benefícios. Alegou que, por permanecer vinculado a PCS 1989 foi impedido de se beneficiar dos índices maiores nas promoções por merecimento e antiguidade, requerendo o direito à inserção no novo plano, com efeitos retroativos à data de sua abertura, sem se desvincular do plano de benefícios.

A sentença indeferiu o pedido do empregado com fundamento na Súmula 51 do TST, que prevê a opção por um dos planos e renúncia ao outro. O autor recorreu e alegou a impossibilidade de se vincular o contrato de trabalho ao plano de benefícios das entidades de previdência privada.

O relator, desembargador Gentil Pio, disse que como se trata de acordo coletivo de trabalho de âmbito nacional não poderia haver a simples alteração unilateral do contrato de trabalho. Ele não viu vício de inconstitucionalidade na norma coletiva e reconheceu a validade dos instrumentos de negociação. “Não se revela inconstitucional a norma coletiva que prevê um novo plano de benefícios para os empregados



que aderirem à estrutura salarial por ela criada em 2008, com o saldamento do plano anterior”, escreveu.

O desembargador acrescentou que a migração dos empregados vinculados ao PCS 1989 para a Estrutura Salarial Unificada 2008 da Caixa não constitui alteração unilateral do contrato de trabalho, mas uma opção do empregado, que adere ao novo Plano de Cargos de Salários e às condições nele previstas, sendo inviável vislumbrar-se o prejuízo alegado pelo autor. Dessa forma, manteve o indeferimento do pedido de aplicação das regras do novo plano sem que fosse saldado o plano de benefícios antigo.
Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-18.

Processo: RO-0010481-15.2013.5.18.0010

Date Created

02/03/2014