

Quinto item da Ordem do Dia: Revogação do Plano de Cargos e Salários. O Presidente justificou a apresentação da proposta submetida para análise, visando à revogação do Plano de Cargos e Salários da Companhia, em razão da ocorrência de freqüentes bloqueios financeiros determinados pela justiça, objetivando o pagamento de ações trabalhistas movidas pelos empregados. O Presidente esclareceu ainda que os bloqueios comprometem severamente o fluxo de caixa e prejudicam os compromissos assumidos, principalmente com fornecedores e com as renovações dos Convênios com os Municípios. A situação, declarou o Presidente, está se tornando insustentável uma vez que a empresa precisa provar a sua rentabilidade para conseguir recursos junto aos organismos financeiros para viabilizar as obras e atender a sociedade catarinense, o que o motivou a solicitar à Diretoria Jurídica que emitisse parecer sobre o assunto, a fim de subsidiar a análise do Conselho. Convidado a manifestar-se, o Diretor Jurídico promoveu a leitura da **Informação nº 26/09**, a seguir transcrita: “Senhor Presidente e demais Conselheiros. Atendendo questionamento da Presidência do Conselho de Administração da Companhia, no sentido de ser possível ou não a revogação/anulação do Plano de Cargos e Salários da Companhia, vimos expor o seguinte: Inicialmente registra-se que *Plano de Cargos e Salários* nada mais é do que um instrumento de organização e normatização das relações de trabalho entre a Companhia e seus empregados. É parte integrante da definição da política (o que pode fazer) e dos procedimentos (como fazer) em gestão de recursos humanos. Daí a pertinência de eventual manifestação da Diretoria Administrativa, por sua Gerência de Recursos Humanos, sobre a conveniência da tomada da decisão, visto que caso se decida pela revogação tal pode se dar de forma parcial, aproveitando-se o que há de bom no PCS em vigor. Pesquisando o tema na internet, especificamente no site <http://www.via6.com/topico.php?tid=27416>, colhemos o entendimento acima e segundo o qual: “*Um Plano de Cargos e Salários contempla uma série de alternativas que permitem ao gestor administrar os colaboradores de forma estimulante e competitiva e valorizar o conhecimento, a competência e o desempenho da força de trabalho. São objetivos típicos de um Plano de Cargos e Salários: a) Prever, qualitativa e quantitativamente, o dimensionamento do quadro de colaboradores; b) Definir objetivos e atribuições inerentes a cada cargo (razão de existir); c) Definir pré requisitos de ocupação e especificações dos cargos; d) Formular, desenvolver e estabelecer uma estrutura salarial adequada às necessidades da empresa face ao seu segmento de atuação; e) Oferecer oportunidades de remuneração capazes de gerar contínua estimulação nos colaboradores e elevar padrões de motivação e produtividade*”. Tal raciocínio está certo e acrescentamos que a sua instituição e manutenção é uma política da empresa. No caso da CASAN, “*um plano de cargos e salários tem como objetivo regulamentar as relações entre servidores/empregados numa determinada organização. Buscando*

atingir esta meta, bem como, atender aos anseios de todos os servidores, a Diretoria da Companhia aprovou em 20/09/91, através da Resolução nº 258/91, o Plano de Cargos e Salários, devidamente homologado em 05/09/91 pela Divisão de Relações do Trabalho do Departamento Estadual do INSS em Santa Catarina, conforme processo nº 35746- 000403/91, alterado através dos processos 006081/92-69 de 11/05/92, 46.220-009 033/94 de 14/12/94 e aditivos ao termo de acordo de 29/05/95.”. Nessa linha de raciocínio, até mesmo por ter sido instituído por Resolução de Diretoria, seria possível sua revogação pela mesma espécie de ato administrativo. Todavia, o entendimento que hoje impera na jurisprudência de nosso país é no sentido de que seus termos incorporam ao patrimônio jurídico do empregado, de modo que alterações promovidas somente seriam aplicáveis se favoráveis ao empregado ou mediante seu consentimento. É o que proclama, dentre vários, o seguinte julgado, vejamos: *PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PROGRESSÕES SALARIAIS ANUAIS. O direito às progressões salariais anuais passou a integrar o regulamento interno da empresa e, por conseguinte, o contrato de trabalho dos obreiros, constituindo-se em direito adquirido, a teor do art. 6º, § 2º, da LICC, não podendo mais ser atingido, conforme art. 5º, inciso XXXVI, da C.F.. Ademais, integrando o contrato de trabalho dos empregados da empresa, não poderia este ser alterado com prejuízo para os trabalhadores, "ex vi" do art. 468, da CLT.* (TRIBUNAL: 8ª Região; DECISÃO: 04.04.2001; TIPO: RO NUM: 1005; ANO: 2000). Logo, de pouco efeito prático poderia ser a revogação. Mas, consigno que é bem verdade que a implantação de um novo plano em um curto espaço de tempo minimizaria os efeitos da revogação, caso levada a efeito. Anoto que com relação a empregados admitidos após a eventual revogação do plano, com relação ao mesmo o texto em vigor (e revogado) não produziria efeitos, já que revogado anteriormente à admissão dos novos empregados. De outro lado, a revisão do mesmo, mediante consenso com os empregados ou o sindicato que os representa é possível e amplamente admitido pela jurisprudência e doutrina. Assim, sem maiores delongas, com relação ao plano de cargos e salários, apesar de possível juridicamente, consideramos precipitada sua revogação integral. De outro lado, sua revisão é medida que se impõe e inclusive já prevista em Acordo Coletivo de Trabalho. Antes de encerrar e tendo em vista que nos foi solicitado também uma proposição de medidas para equacionar as finanças da empresa frente a condenações trabalhistas de elevada monta, donde ousou propor a redução do número de empregados através da realização de dispensas imotivadas. No passado a prática de demissões injustificadas era absolutamente inviável ante a possibilidade de condenação da empresa no pagamento de indenização correspondente a 03 (três) salários por ano trabalhado, limitados a setenta, conforme requerimento do Sindicato dos Empregados da Companhia na famosa AT 7815-2002. Penso que hoje a realidade é diferente, não havendo se falar em tal indenização por

diversos motivos, vejamos: **Primeiro** tal disposição não contou com aprovação do Conselho de Política Financeira da Secretaria de Estado da Fazenda, providência inafastável para validade do suposto ajuste. Nesse sentido trago a baila o seguinte julgado: **SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA ESTADUAL. GARANTIA DE EMPREGO INSTITUÍDA POR NORMA COLETIVA. NECESSIDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO CONSELHO DE POLÍTICA FINANCEIRA.** *Ao Conselho de Política Financeira do Estado, órgão integrante da estrutura básica do Gabinete do Governador, compete autorizar alterações nos contratos de trabalho dos empregados das empresas estatais, assim consideradas as empresas públicas e as sociedades de economia mista e suas subsidiárias, direta ou indiretamente controladas pelo Estado, que por qualquer forma impliquem aumento de despesa, nos casos e sob as condições que vier a estipular.* Destaco do julgado acima o seguinte excerto: Os instrumentos coletivos apresentados aos autos que fazem referência à garantia de emprego restringem-se àqueles vigentes até o ano de 2002. Embora esse termo aditivo fora assinado pelo Presidente e pelo Secretário Executivo do Conselho de Política Financeira, não há prova nos autos da aprovação pelo referido Conselho e homologação pelo Governador do Estado, nem mesmo há prova da publicação no DOE, como faz referência as cláusulas (fls. 170-2). A despeito de qualquer tratativa em sentido diverso, há que se considerar que a ré é uma sociedade de economia mista estadual e, por força disso, a adoção de medidas que importem aumento de despesas exige prévia apreciação e aprovação pelo Conselho de Política Financeira do Estado de Santa Catarina. ... **Da obrigatória vinculação da ré ao princípio da legalidade exsurge que todos os seus atos têm por parâmetro aquilo autorizado pela lei.** Enquanto o particular tem a liberdade de optar por aquilo que a lei não veda, o administrador público deve se pautar por aquilo que a lei lhe determina. Não bastasse isso, os instrumentos coletivos que tratam de critérios para rescisão contratual dos empregados da Casan limitam-se àqueles vigentes até 2002 e os períodos estábilitários ali fixados não atingem a data da rescisão contratual do autor. Ainda sob esse enfoque, destaco que a decisão proferida na ação de cumprimento n. 7815/2002 à qual se reporta o autor como fundamento do pedido, apenas determinou a inclusão de cláusula em Plano e Cargos e Salários, nada além disso. Senão vejamos de termos apostos no dispositivo: [...] *condenando-se a demandada: A) cumprir integralmente o conteúdo do Parágrafo Único da Cláusula Vigésima Sétima do Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 22 de dezembro de 1999, acatando a deliberação da comissão então nomeada, incluindo em 10 dias em seu Plano de Cargos e Salários a deliberação tomada a respeito dos critérios de dispensa de empregados, nos termos da ata de sua quinta reunião, encaminhando o documento ao Ministério do Trabalho como pretendido na exordial* (fl.63). Da leitura atenta dos três últimos parágrafos acima citados depara-se com um **segundo**

argumento que corrobora a conclusão inicialmente adiantada. É o fato de que o acordo coletivo e seus termos tem vigência máxima delimitada de dois anos, não devendo produzir efeitos após tal interregno de tempo, em que pese existirem opiniões em contrário. **Terceiro** argumento, mas não menos importante é o fato de que como o processo encontra-se em grau de recurso no TST, os critérios de dispensa dos empregados da CASAN não foram incluídos em definitivo no Plano de Cargos e Salários. Não o sendo, defendemos que não precisariam ser observados quando realizadas rescisões contratuais, já que por ser típica obrigação de fazer não comporta execução provisória. A matéria comporta discussões. Advogando a favor desse segundo argumento, destaca-se da jurisprudência de nosso Tribunal Regional o seguinte julgado: **APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DE 40% SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS DA CONTRATUALIDADE.** A aposentadoria espontânea do trabalhador não é causa de extinção do contrato de trabalho. Outrossim, tendo o réu optado por dispensar o autor, ciente de sua aposentadoria voluntária, há reconhecer que a rescisão ocorreu sem justa causa, fazendo jus o demandante ao pagamento do aviso prévio e da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS da contratualidade. Do corpo do acórdão transcrevo a seguinte passagem, que corrobora esse terceiro argumento: Não obstante o exposto, não há estabilidade contratual a ser observada. De acordo com a peça inicial, o Sindicato da categoria profissional ingressou com a AT nº 7815-2002-037-12- 40-5 pleiteando a condenação da CASAN a incluir no seu Plano de Cargos e Salários a deliberação de uma comissão por ela nomeada que fixou os critérios para a dispensa dos empregados. Essa demanda foi julgada procedente e foi confirmada por este Tribunal, exceto quanto à aplicação das astreintes (fls. 28/59). Contudo, de acordo com o sistema de acompanhamento processual disponível no *site* deste Tribunal junto a *internet*, tal decisão ainda não transitou em julgado, pois ainda está pendente de julgamento pelo TST o agravo de instrumento interposto pela CASAN. **Assim, como o processo encontra-se em grau de recurso no TST, os critérios de dispensa dos empregados da CASAN ainda não foram incluídos no Plano de Cargos e Salários.** Destarte, não há cogitar em reintegração no serviço, com o pagamento dos salários do período de afastamento, uma vez que ele não é detentor de estabilidade no emprego, sendo irrelevante, no caso, a apreciação da questão sob o ótica da vedação constitucional da acumulação de remuneração da remuneração com os proventos da aposentadoria. (RO 02102-2007-009-12-00-6; DOE de 19.03;2009) (grifei e sublinhei). **Quarto**, a mencionada ação 7815/2002 que determinaria a inclusão de tais critérios de rescisão no plano de cargos e salários recebeu julgamento no TST no sentido de acolher a carência de ação por falta de interesse de agir do sindicato. Em outras palavras o TST disse que o sindicato não precisaria recorrer ao judiciário

para que a CASAN fizesse tal inclusão, bastando o mesmo ir diretamente a DRT e registrar a avença. Dessa conclusão parece-me surgir um fato importantíssimo: *dormientibus nun succurrit jus* (o direito não socorre que dorme). É que o aludido acordo remonta o ano de 2002 e o julgamento do TST deu-se em 06.08.2008. Diante desse transcurso de tempo parece-nos não poder hoje o Sindicato pretender o exercício de tal direito, vez que fulminado pela prescrição bienal prevista na Constituição Federal ante sua inércia. Por fim, não se pode olvidar que o processo 7815-2002 pende de julgamento pela SDI-I, que já se manifestou favoravelmente aos argumentos da Companhia quando do julgamento dos Embargos 788.629, assim ementado: *RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007, QUE DEU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894 DA CLT. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. PROMOÇÃO DECORRENTE DE ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS NO PCS POR MEIO DE ACORDO COLETIVO NÃO HOMOLOGADO PELO CONSELHO DE POLÍTICA FINANCEIRA. Determina o artigo 173, §1º, inciso II, da Constituição Federal, que as empresas públicas e as sociedades de economia mista se sujeitem ao regime próprio das empresas privadas, tendo como finalidade impedir que o Estado, no exercício de atividade econômica, venha a se valer de um regime jurídico privilegiado. No entanto, a submissão ao direito privado e a possibilidade que estes entes têm de firmar acordo coletivo de trabalho não os eximem da obrigação de observar a normatização que disciplina a legitimidade do seu subscritor no instrumento coletivo, quanto à necessidade de pré-aprovação pelo Conselho de Política Financeira do Estado para sua validade. Recurso de Embargos conhecido por divergência jurisprudencial e provido.* Anoto que o relator dos embargos oferecidos pela CASAN no processo 7815 votou de acordo com a maioria dos ministros integrantes daquela egrégia corte. Conjugados esses argumentos parece-nos possível a realização de dispensa de empregados da companhia sem justo motivo, com o debate acerca da validade ou não do pagamento da indenização correspondente a três salários por ano trabalhado. Lembro que há sim riscos de pagamento, visto que já houve questão judicial anterior, envolvendo o empregado da CASAN, onde a Justiça do Trabalho considerou que a dispensa somente poderia ocorrer – rescisão com alguma justificativa – no caso por necessidade financeira (mesmo na inexistência de justa causa), mas devendo ser indenizado o trabalhador a no mínimo 3 (três) remunerações, por ano de trabalho ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses, limitadas a 70 (setenta) vezes a maior referência da escala salarial vigente, frente ao disposto no PCS, ACT's anteriores e participações do CPF em tratativas, inclusive judiciais. Repisamos, a questão ainda é objeto de controvérsia, mormente nos aludidos autos e no processo trabalhista nº 7815/2002-037-12-40.5, mas mesmo havendo o risco de condenação da CASAN ao aludido pagamento, conforme exposto acima há sim também considerável material jurídico na eventual

defesa judicial a ser manejada pela CASAN. É o que nos parece. Cordialmente, Florianópolis, 14 de agosto de 2009. Em face do exposto, o Conselheiro Marco Antonio Koerich Azambuja, solicitou vistas com o compromisso de formar grupo de trabalho com a participação do Conselheiro Pedro Bittencourt Neto e da Diretoria Jurídica da Companhia para aprofundamento da matéria. O Conselheiro Jucélio Paladini, impedido de votar, segundo parágrafo terceiro do artigo 23 da Resolução nº 07, de 26/3/09, manifestou sua opinião, ficando esta registrada na Secretaria.

**** Texto extraído da ATA N° 252/2009 da 252ª Reunião do Conselho de Administração da CASAN, realizada em 14/08/2009.***