

Ref. CI SRH 0030/17 e CI GRH 506/17

Assunto: "REVISÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS – PCCS"

Parecer AJU n.º 00180/17

Sr. Chefe da Assessoria Jurídica,

Solicita a Superintendência de Recursos Humanos (SRH) e a Gerência de Recursos Humanos (GRH) análise e manifestação quanto a viabilidade legal de propostas elaboradas pelos representantes da Comissão constituída pelo Ato do Presidente n.º 026/17, divulgado em 22/03/17.

Através da CI GRH 509/17, a Gerência de Recursos Humanos (GRH) informa que o **Sindviários** e a **Diretoria de Representação** propõem que o cargo de Agente de Trânsito esteja constituído por atribuições atualmente contempladas por cargos de nível médio e nível superior: Agente de Manutenção de Sinalização, Agente de Transporte, OMIT, Agente de Pesquisa, Técnico de Projetos, Técnico de Sinalização de Trânsito, Assistente de Administração da Educação de Trânsito, Gestor de Educação de Trânsito e Gestor de Trânsito.

Questiona se existe a possibilidade de acesso de nível médio para o nível superior com alteração de cargo e sem a obrigatoriedade de aprovação em concurso público.

Quanto a criação da carreira de Engenheiro questiona acerca da obrigatoriedade de se praticar no ingresso o piso salarial desta categoria e que se caso seja criada esta carreira, se os empregados que ingressaram em outros cargos com requisito não exclusivo de Engenharia podem ser enquadrados na nova carreira.

Questiona também acerca da possibilidade de empregado aprovado em concurso público manter a continuidade de seu contrato de trabalho, assumindo o novo cargo sem prejuízo da contagem de tempo de carreira e salário, com remuneração equivalente a praticada no momento do ingresso na nova carreira e se é possível propiciar a manutenção da contagem de tempo de carreira quando ocorrer a alteração de cargo do empregado por reabilitação profissional.

Posteriormente, por meio da CI SRH 0030/17, em complementação a CI GRH 0506/17 pede manifestação quanto a possibilidade e legalidade da extinção do cargo de Agente de Transporte e inclusão de suas atribuições no cargo de Agente de Trânsito, com o enquadramento dos empregados que ocupam o cargo de Agente de Transporte no cargo de Agente de Trânsito.

É o relato do necessário.

De acordo com a conceituação da i. jurista Vólia Bomfim Cassar, em sua obra "Direito do Trabalho", 12ª edição, editora Método, "Plano de cargos e salários ou quadro de carreira, quadro de pessoal, PCCS ou plano hierarquizado em cargos e carreiras etc., caracteriza-se como uma norma autônoma, unilateral, espontaneamente confeccionada pelo empregador que dispõe sobre o ingresso inicial em cada carreira e função, os níveis de cada função, a forma de acesso às funções superiores hierarquicamente, as classificações, reclassificações, funções de confiança, funções técnicas, níveis de salários, critérios de promoções horizontais e verticais, topo da carreira etc. Quando existir norma com as características acima, mesmo que o empregador tenha lhe destinado uma nomenclatura diversa, fica a empresa obrigada ao cumprimento das regras estabelecidas naquele instrumento, assegurando aos seus trabalhadores o direito de promoção, reclassificação e/ou de majoração salarial quando preenchidos os requisitos ali previstos – Súmulas n.ºs 19, 51 e 127 do TST.

Ainda de acordo com a i. doutrinadora "Apenas os planos de cargos e salários que contenham previsão de promoções alternadas ora por merecimento ora por antiguidade (questões que devem ser analisadas dentro de cada cargo ou carreira) e que tenham sido homologados pelo órgão competente, elidem o direito à equiparação salarial, mesmo assim se cumpridas efetivamente as promoções por antiguidade e merecimento - §§ 2º e 3º do art. 461 da CLT c/c Súmulas n.ºs 6, I, e 127 do TST. Mesmo presentes estes requisitos, deve ser analisado se, na prática, o empregador cumpre o plano de cargos e salários.

Do conceito de quadro de carreira, extrai-se que o mesmo é uma faculdade do empregador, que ao optar por instituí-lo para organização de seu quadro de pessoal deve cumpri-lo. Por consequência, também poderá o empregador adequá-lo as suas necessidades, sendo lícito promover alterações que atendam às suas necessidades, desde que não acarretem prejuízo ao contrato de trabalho dos empregados, que poderão eventualmente optar por aquele que melhor lhes convier.

Dada a natureza jurídica da Companhia, de sociedade de economia mista integrante da Administração Pública Indireta do Município de São Paulo, importante frisar que eventual alteração no quadro de carreira deverá ser devidamente motivada, em observância ao princípio da motivação dos atos administrativos, com a apresentação de justificativa detalhada quanto a necessidade das alterações propostas.

Cada carreira que integra o plano de cargos possui requisitos formais e materiais próprios, devendo o ingresso na carreira se dar através de concurso público em sua classe inicial, em obediência ao art. 37, II da Constituição Federal.

De acordo com a definição que consta do próprio quadro de carreira atualmente em vigor pertinente destacar dois conceitos, que compreendidos permitirão a melhor compreensão das conclusões lançadas na presente manifestação, sendo elas a definição de cargo como o agrupamento de atividades de natureza similar sob uma mesma denominação e o conceito de carreira como a representação dos níveis do cargo organizados hierarquicamente segundo a complexidade e a abrangência das atividades.

Assim sendo, de se concluir que a ascensão funcional ou acesso com a progressão funcional entre cargos de carreiras distintas configura transposição de cargo, sendo portanto inconstitucional, sendo lícita apenas a promoção como forma de desenvolvimento funcional entre cargos da mesma carreira.

Por certo, a utilização pelo Poder Público da reorganização de cargos e carreiras com a reestruturação e a realocação de servidores, em alguns casos simplesmente transportando determinados cargos com seus titulares para outra carreira, em outros, transformando cargo anterior em um novo, com atribuições diversas das do primeiro, e até mesmo por inclusão de novas atribuições ao cargo anterior, constitui transposição de cargo, vedada pela constituição.

Tecidas tais considerações, passamos aos questionamentos formulados na consulta objeto da **CI GRH 506/17**, conforme segue:

### **1. Criação de carreira única englobando o Ensino Médio e o Ensino Superior**

De acordo com as considerações acima declinadas, a proposta de reorganização da carreira com a unificação de cargos cujo pré-requisito de ingresso é o Ensino Médio e posteriormente é exigido nível Superior, constitui transposição de cargo, e viola o princípio do concurso público previsto na Constituição Federal.

Não há óbice legal para que seja alterado o pré-requisito de ingresso de nível Médio para nível Superior, a partir de futuras admissões.

### **2. Ascensão do nível Médio para Superior**

De acordo com as considerações acima declinadas, a ascensão do empregado de cargo/carreira cujo pré-requisito de ingresso seja de nível Médio para cargo/carreira cujo pré-requisito de ingresso seja de nível Superior viola o princípio do concurso público, sendo assim inconstitucional.

### **3. Carreira de Engenheiro**

Caso seja criada a carreira de Engenheiro recomendamos seja praticado o piso salarial da categoria, nos termos da Lei 4.950-A/1966, que segundo entendimento majoritário do TST não viola o art. 5º, caput e 7º, IV, da Constituição Federal, tampouco descumprimento da **Súmula Vinculante n.º 4 do STF**, devendo ser observada a equivalência do piso salarial definido por lei com o salário de ingresso na carreira.

No tocante ao reenquadramento de empregados que ingressaram em outros cargos, também configura transposição de cargo, devendo as vagas serem providas através de concurso público de ingresso, nos termos do que determina o art. 37, II da Constituição Federal.

4. Concurso Público
5. Reabilitação Profissional

A aprovação do empregado em concurso público ou submetido a reabilitação profissional, que lhe assegure o direito de assumir novo cargo não rompe o contrato de trabalho em vigor, não havendo assim que se falar em desconsideração do tempo anterior (do cargo anterior) para fins de contagem do tempo de serviço, nos termos do que dispõe o art. 453 da CLT, que a seguir transcrevemos:

**Art. 453** - No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

Cabe lembrar que nessas hipóteses, a alteração de cargo não pode resultar em redução de salário, em decorrência do princípio constitucional de irredutibilidade salarial (art. 7º, VI da CF).

No que se refere a consulta formulada pela Superintendência de Recursos Humanos (SRH) objeto da **CI SRH 0030/17**, também de acordo com as considerações acima declinadas, a extinção de cargo/carreira integrante do quadro de carreira (Agente de Transporte) com a inclusão das suas atribuições em outro cargo/carreira (Agente de Trânsito) e o enquadramento dos empregados do cargo extinto, ainda que ambos possuam os mesmos pré-requisitos de ingresso pode configurar transposição de cargo, sendo assim vedada pela Constituição Federal.

É a manifestação, que segue para ciência e encaminhamento.

**DJ2, 30/05/2017**

**Marcelo Franco Leite**  
Depto. Jurídico 2 – DJ2

De acordo:

**Simone Vicentini**  
Gerente Jurídica - GJU

**SRH – Sr. Superintendente,**

Com a manifestação, que acolho e ratifico, para ciência e prosseguimento.

**AJU, 30/05/2017**

**SILVIO ROBERTO C. PECCIOLI**  
Chefe da Assessoria Jurídica – AJU