



PAPEL PARA INFORMAÇÃO RUBRICADO COMO FOLHA Nº	456	DO
processo	Nº	2016-0.235.794-0
concurso - promoções de cargos após a constituição de 1988		
04/05/2018		
DATA		ASSINATURA


Valdemir London
DAF


Em relação à manifestação da gerencia Jurídica, à fl. 386, de que para a instalação da comissão para conciliação de conflitos (CCP) é preciso ser paritária, vale aqui lembrar que a comissão foi aprovada em reunião de DIE do dia 24/08/2017, fl. 399, sendo realizada a primeira reunião em 29/08/2017, conforme lista de presença à fl. 381, com a participação da DPE, do Presidente do CRE, do representante dos envolvidos no processo 2016.0.235.794-0, inclusive representante do Sindicato e representantes da empresa, portanto paritária. É dever de a DPE alertar que o caso não trata somente da questão trabalhista, mas também de questão Administrativa. Desta forma a comissão de conciliação, com a presença da mediadora, se faz imprescindível uma vez que o assunto possui cunho administrativo, como veremos mais adiante. Desta forma a retomada desta comissão é necessária para o avanço dos trabalhos.

Contudo devemos em primeiro lugar analisar se há segurança jurídica para afirmar que empregados estão ocupando vagas em **carreiras diversas** àquelas para as quais prestaram concurso público. Nem mesmo há entendimento que o assunto é pacificado na corte, a própria PGM, às fls. 343 à 354, manifesta-se quanto a existência de controvérsia jurisprudencial.

Isto porque as empresas públicas de direito privado, caso da SPURBANISMO, são regidas pelo art. 173 da Constituição Federal, §1º, inclusive na obrigações trabalhistas e tributárias e à época dos fatos não se tinha clareza sobre a extensão da exigência às empresas publicas de Direito privado, regidas pela CLT.

A sumula 43 prevê que o empregado deve ingressar na classe inicial da carreira e pelo concurso público, contudo os cargos subsequentes que nela (carreira) se escalonam até o final devem ser investidos pela foram de provimento da promoção. O que está proibido é ascensão para carreira diversa àquela que o empregado prestou o concurso. Podemos aqui apresentar um exemplo, o da Secretária Jr que ao longo dos anos passou a ser secretária Sr, por mérito, e tudo na mesma carreira. Ora esse cargo está em carreira diversa? Ou seja se há atribuições que possuem o mesmo conteúdo em grau maior de responsabilidade e de escolaridade, neste caso estamos falando em carreira garantida pelo art. 39 da Constituição Federal, fls. 400à 416.

Segundo nos ensina o Dr. Prof Paulo Modesto "A Constituição Federal, ao afirmar o direito à carreira, não impediu o acesso a cargos diversos de mesma natureza, no interior das carreiras. Mas impediu o acesso a cargos de natureza distinta, de outras carreiras, bem como a constituição de carreiras com cargos heterogêneos, sem núcleo de habilitações e atribuições assemelhadas. Também impediu a efetivação de servidores precários em caráter permanente de carreiras previamente constituídas, mesmo que na origem tenham esses servidores transferidos realizado concurso público." fls. 417 à 424, (Grifos nosso). 

PA	457	DO
Processo	Nº	2016-0.235.794-0
concurso - promoções de cargos após a constituição de 1988		
04/05/2018		
DATA	ASSINATURA	

Ainda que se entenda que há transposição para carreira diversa, deve ser observado, conforme vários julgados, a segurança jurídica, estabilidade das situações criadas administrativamente, princípio da confiança como elemento da segurança jurídica, a existência de controvérsia à época dos fatos, princípio da consumação dos atos administrativos e os prejuízos que adviriam para a Administração do desfazimento dos atos administrativos que seriam maiores que eventuais vantagens. (TRF 1ª Região - 1998.01.00.036581-4 - de 04/08/2005).

Neste caso deve ser considerado a boa fé dos empregados, princípio da segurança jurídica e da proteção à confiança, pelos seguintes fatos :

- a) Em uma carreira há cargos subsequentes e que, portanto permitida a promoção, pois do contrário somente haverá cargos isolados;
- b) No julgamento das contas de 1999, publicado no DOC de 2002 às fls. 74 e 78, há a ressalva do tribunal de contas, no item XXIII, para necessidade de plano de Cargo e Salário com obrigatoriamente todas as promoções e ascensões profissionais, fls. 425 à 429;
- c) Ao julgar as contas do ano de 2002 o TCM reafirmou a solicitação para que fosse implementado plano de Cargo e Salário, item 23, que rege-se obrigatoriamente todas as promoções e ascensões profissionais, conforme publicação no DOC, fls 430 à 433;
- d) Não temos notícia de que o TCM tenha feito qualquer apontamento de irregularidade na análise dos prontuários dos empregados ao longo dos anos, relativos à promoção dos empregados;
- e) O TRT 2ª Região em audiência de conciliação homologou o acordo coletivo de 2003, inclusive referente ao plano de cargos e salários, fls.434 à 440. Tanto que após a homologação do Acordo Coletivo de Trabalho a diretoria Solicita o enquadramento dos empregados conforme contido no modelo conceitual, fls.441 à 446;
- f) Que o TRT 2ª região em audiência de conciliação homologou o acordo coletivo de 2004, determinando a iniciar os estudos de viabilidade da certificação dos empregados referente ao plano de cargo e salários, fl. 56;
- g) Após análise do Plano de Cargos e Salários de 2003 o TCM, na aprovação das contas de 2004 e 2005, apontou apenas a necessidade de definição de providências caso os empregados não comprovassem a escolaridade no prazo exigido, ou seja os requisitos mínimos exigidos não fossem adquiridos até dezembro de 2007, fls 447 à 455.

Julgado 1999 - "XXIII - implementação do Plano de Cargos e Salários para todos os cargos, incluindo os da diretoria, que deverá reger obrigatoriamente todas as promoções e ascensões profissionais.";

Julgado 2002 - "23 - implementação do Plano de Cargos e Salários para todos os cargos, incluindo os da Diretoria, que deverá reger, obrigatoriamente, todas as promoções e ascensões profissionais.";

Julgado 2004 - "7.2.3 ...c) Não há definição das providências a serem adotadas para os empregados enquadrados no Plano de Cargos, Carreiras e Salários que não comprovarem a escolaridade exigida, no devido prazo; d) Os cargos de livre provimento não estão incluídos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários;

Julgado 2005 - "Apesar de a Emurb ter dado início a um projeto de reestruturação dos quadros de pessoal, persiste a impropriedade constatada na auditoria realizada em 2004. Com relação aos requisitos para ocupação de cargos, quando da elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, em dezembro de 2003, ficou estabelecido que aqueles ocupantes de cargos de carreira que não tivessem os requisitos mínimos exigidos para ocupá-los, deveriam providenciá-los até dezembro de 2007. Verificou-se que não houve definição das providências a serem tomadas pela Empresa."

Cabe ainda resaltar que conforme julgado do TST, podem surgir situações consumadas, direitos adquiridos de boa fé, onde o limite imposto à revogabilidade está no respeito aos direitos subjetivos perfeitos criados pelo ato administrativo. O tempo possui a força de estabilizar a relação do agente com o poder público, não como forma de estímulo à possíveis irregularidades, mas sim para manter efetiva paz social. (TSTRR -47-53-2011.5.18.004), fls. 375 à 380.

"Nessa circunstância, a segurança jurídica funciona como princípio diretor e basilar na salvaguarda da estabilidade das relações jurídicas, estabelecendo limites aos quais se submete a administração Pública, sendo que um dos mais importantes é a estabilidade das situações constituídas pelo transcurso do tempo, capaz de estabelecer inequívoca certeza jurídica" TST-RR-47-53.2011.5.18.0004

É dever da administração agir de boa fé de forma a garantir segurança jurídica, ora o Plano De Cargos e Salários (PCS) fora implementado com as normas impostas à época em atendimento às exigências do Tribunal de Conta do Município, ou seja obrigatoriamente com as promoções e ascensões profissionais. Assim o PCS seguiu entendimento da época adotando cargos amplos de forma a permitir maior mobilidade e motivação. Como pode agora ser imputada aos empregados má fé?


Ainda que seja constatado que houve transposição para carreira diversa, com conteúdo e atribuições diferentes, àquela em que o empregado prestou concurso, a empresa somente poderá anular o ato se aplicar o disposto na Lei Municipal Nº 14.614 /2007, e somente se for comprovada a má fé dos empregados, se não ultrapassado o prazo de 10 anos da sua produção e ainda assim se comprovada prejuízo à empresa. Devendo ser garantido nesse caso a ampla defesa e o contraditório sob pena de extinguir tais atos de anulação.

Lei 14614/2007 - "Art. 48-A. A Administração, de ofício ou por provocação de pessoa interessada, anulará seus próprios atos, quando eivados de vício que os tornem ilegais, salvo se:

I - ultrapassado o prazo de 10 (dez) anos contados de sua produção;

II - da irregularidade não resultar qualquer prejuízo;

III - forem passíveis de convalidação."

A Empresa não pode ter a insegurança jurídica para tomar decisão que possa causar passivo trabalhista mais adiante, podendo trazer um custo maior para a empresa. Isso porque pelo exposto acima é possível a comprovação de que **não houve má fé** e nem benefício ao empregado, pois a empresa se utilizou da sua mão de obra qualifica e mais lhe pagou curso para a sua qualificação e especialização. 

Assim os atos praticados no âmbito do Plano de Cargo e Salários e anteriores a ele, ou seja com mais de 14 (quatorze) anos, em que a empresa utilizou o capital intelectual de seus empregados a seu favor, são passíveis de convalidação.

Desta forma somente seria possível anular os seus atos com base em Lei municipal. 14.614/2007, devendo ser para tanto aberto processo administrativo para cada caso, garantido a ampla defesa e o contraditório, salvo se o prazo contato não ultrapasse 10 anos de sua produção, resulte prejuízo à empresa e ainda que não sejam passíveis de convalidação, conforme já decidido pelo STF .

SONIA REGINA CHIARADIA
Diretoria de Participação e
Representação dos Empregados