



Sindicato dos Servidores em Conselhos e Ordens de
Fiscalização Profissional do Estado do Rio Grande do Norte
SINSERCON/RN

CNPJ: 40.997.991/0001-43
E-mail sinserconrn@gmail.com



PARCER INFORMATIVO

Assunto: Plano de Cargos e Salários do CREA-RN

Interessado: **Sindicato dos Servidores em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional do Estado do Rio Grande do Norte - SINSERCON/RN**

Alteração de Plano de Cargos e Salários
- PCCS - Novo Plano aprovado pelo
CREA-RN na Decisão de Diretoria D/RN
nº44/2023. Vantagens e desvantagens
- ressalvas.

PARECER

Trata-se de consulta formulada pelo SINSERCON/RN, a respeito da substituição de Plano de Cargos e Salários - PCCS do CREA-RN, pelo Novo PCCS aprovado pelo CREA-RR na Decisão de Diretoria D/RN nº44/2023.

O atual PCCS a ser substituído fora aprovado pelo Ato Normativo N.º 36, desde de 28 de setembro de 2010, portanto, já possui 13 anos de vigência.

De início, cumpre observar que em geral o novo plano apresenta-se mais favorável no que tange ao reenquadramento, na medida que proporciona vantagem salarial inicial importante e permite uma projeção que possibilita chegar até o final da carreira. Esse é um ponto positivo que se mostra bem atrativo a adesão dos funcionários.

Por outro lado, convém observar que a estrutura e padrões salariais sofreram alterações no novo plano. Enquanto no atual a progressão horizontal a cada mudança de padrão ou referência o servidor, indistintamente, tem um ganho de 5%, no novo plano esses interníveis são variáveis entre 3, 4 e 5%, dependendo do cargo. Isso no momento pode não significar prejuízo para o empregado já que, em geral como já falamos, houve um ganho salarial no reenquadramento, cabendo analisar caso a caso. Por ora, sem análise de caso concreto, esse fato não se apresenta prejudicial.

Um outro ponto que merece destaque é quanto aos critérios de progressões. No Atual plano, há a previsão de promoção por antiguidade, o que não há no novo PCCS. Aqui cabe um esclarecimento de ordem legal.



Sindicato dos Servidores em Conselhos e Ordens de
Fiscalização Profissional do Estado do Rio Grande do Norte

SINSERCON/RN

CNPJ: 40.997.991/0001-43

E-mail sinserconrn@gmail.com



É que na instituição do PCCS atual, a legislação (Art. 461 da CLT) exigia os dois critérios, ou seja, que o PCCS tinha que prevê os critérios de promoção por antiguidade e merecimento. Essa legislação foi alterada pela Lei nº 13.467, de 2017, sendo esta a redação atual (Art. 461 da CLT, § 3º: **No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.**

Fica esclarecido então que, quanto aos critérios de promoção, o novo plano premia mais a promoção meritória, e não por antiguidade, no que está de acordo com a nova lei, sendo certo que os critérios do PCCS atual permanecem válidos para os empregados que nele permanecerem, ou seja que não aderirem ao novo plano.

Nesse passo, cumpre observar que:

Um PCCS tem como finalidade precípua evitar a incidência do artigo 461 da CLT, que assim expressa:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

E como já mencionado, o novo PCCS cria critérios distintos para desenvolvimento do trabalhador, estabelecendo percentuais variados para progressão que teoricamente poderiam levar a um desnível salarial. Como esse critério variado, segundo informado nos relatórios conclusivos do estudo do PCCS, visou equiparar os salários mais baixos com os maiores dentro da mesma classe, a discussão de eventual prejuízo deve se restringir caso a caso.

Nessa perspectiva, registro que no caso de eventual prejuízo o PCCS poderá vir a ser questionado, mesmo após a adesão, a luz do Art. 468 da CLT, que trata da alteração ilícita do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Sobre essa matéria, o TST pacificou entendimentos no sentido de permitir a coexistência do plano antigo com o novo, vejamos:

Súmula nº 51 do TST



Sindicato dos Servidores em Conselhos e Ordens de
Fiscalização Profissional do Estado do Rio Grande do Norte
SINSERCON/RN

CNPJ: 40.997.991/0001-43

E-mail sinserconrn@gmail.com



NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Ex-positis, com as observações e ressalvas acima, percebe-se que, em geral, o novo PCCS apresenta-se mais benéfico aos funcionários em relação ao atual PCCS, cabendo a cada servidor examinar o seu caso específico no momento da adesão.

É como opinamos, à consideração do Pte. do SINSERCON/RN

Marcos A. Gonçalves

Jurídico SINSERCON/RN.