O fato de não anuírem a novas regras do plano de previdência complementar não pode ser usado como critério para impedir a participação de empregados em processo seletivo interno. Com base nesse entendimento, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) manteve sentença que determinou à Caixa Econômica Federal (CEF) que se abstenha de negar a inscrição de um trabalhador em processos seletivos internos com base em sua opção pelo plano previdenciário REG/REPLAN.

Ao tomar conhecimento de que a CEF realizaria processo seletivo interno para Auditor Pleno, um Auditor Júnior pleiteou a sua inscrição no Sistema de Recrutamento e Seleção Interna (SISRS). O pedido foi indeferido ao argumento de que a situação funcional do autor seria incompatível com a participação no certame. Para o funcionário, a alegada incompatibilidade deve-se ao fato de que ele é vinculado ao plano de benefícios REG/REPLAN, o que constituiria conduta patronal discriminatória e inconstitucional, uma vez que a escolha de um determinado plano de previdência privada não pode ser causa impeditiva da participação em processo seletivo, sob pena de vulneração ao artigo 5º da CF/88.

O auditor ajuizou reclamação trabalhista, distribuída à 7ª Vara do Trabalho de Brasília, pedindo a condenação da CEF para que se abstenha de proibir sua participação no processo em questão e em quaisquer outros processos seletivos futuros, por conta da opção pelo plano previdenciário. Em resposta, a CEF afirmou que o novo plano de funções gratificadas (PFG) não poderia acarretar impacto superior a 2,94% dos gastos com a folha de pessoal, razão pela qual o PFG deveria ficar restrito aos não integrantes do plano REG/REPLAN.

A juíza Erica de Oliveira Angoti julgou prejudicado o pedido com relação ao processo que já havia acontecido, mas determinou à CEF que não impedisse a participação do autor em novos processos seletivos com base em sua vinculação com o plano previdenciário.

Lei

A CEF recorreu ao TRT-10. Em seu voto, o relator do caso na 1ª Turma, juiz convocado Francisco Luciano de Azevedo Froota, frisou que os empregados da CEF que não anuíram com a alteração posterior das regras de seu plano de previdência complementar, optando por permanecer no plano REG/REPLAN sem saldamento, agiram em absoluta conformidade com a lei, preservando o direito que haviam adquirido no ato de suas admissões.

“Essa condição jurídica específica, adquirida em face do exercício regular de um direito, não pode ser usada pelo empregador como critério para a desigualação entre os empregados, sobretudo no que concerne à ascensão funcional, à ocupação de funções gratificadas e à participação em processos seletivos internos”, revelou o relator.

O juiz convocado explicou, ainda, que a prática de atos discriminatórios no âmbito das relações de trabalho, além de se constituir uma ofensa direta ao princípio da legalidade, ainda afronta a moralidade administrativa, “na medida em que fere de morte valores republicanos caros para o Estado Democrático de Direito, como a igualdade substancial e a proibição de qualquer forma de discriminação”.

Com esses fundamentos, o relator votou pelo desprovimento do recurso, mantendo a sentença. A decisão foi unânime.

Processo nº 0001615-49.2013.5.10.007

Fonte: TRT10, em 21.11.2014.