



Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 1º Grau

O documento a seguir foi juntado aos autos do processo de número 0101050-28.2021.5.01.0019 em 20/05/2022 06:42:51 - 1e39ebb e assinado eletronicamente por:

- ANA LUIZA FABERO



Consulte este documento em:  
<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>  
usando o código **2205200642500000000153741882**



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - RIO DE JANEIRO

Rua Santa Luzia nº 173, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20020-021 - Fone (21)3212-2000/(21)2534-7701 - Telefone Emergência/Plantão (21)99280-0721 - Fax (21)3212-2000

### MM. JUÍZO DA 19ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO

Ref. Processo: ACPCiv 0101050-28.2021.5.01.0019

#### PARECER

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA e outros, em face de PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - "PETROBRAS" (1ª ré) e PETROBRAS TRANSPORTE S.A - "TRANSPETRO" (2ª ré), pela qual os entes sindicais pleiteiam o cumprimento de obrigações de fazer e de pagar alegadamente titularizadas pelos trabalhadores substituídos, nos termos descritos na exordial.

De acordo com o autor da demanda, a mencionada matriz de priorização causa um processo subjetivo de progressão funcional, gerando uma avaliação lesiva aos trabalhadores em razão de evidente distorção, uma vez que consideram valor de níveis entre trabalhadores com atribuições desiguais.

Porém, o autor da demanda não trouxe provas cabais a amparar seu pleito no particular, sequer trouxe como meios de prova, a saber: testemunhas e/ou provas documentais técnicas/contábeis para apuração do desnível salarial na prática. Não se desincumbiu de provar fato constitutivo cabal do seu direito, aos olhos do que prevê os dispositivos nos **artigos 373, II, NCPC c/c art. 818 da CLT c/c art. 3º, VII, da IN 39/2016 do C. TST.**

Todavia, temos que considerar que o aumento salarial por mérito é um instrumento legítimo de gestão de pessoal das empresas na qualidade de responsáveis pelo risco da atividade que desempenham no mercado de trabalho competitivo e desigual no país em que vivemos. No sentido, inclusive, de reconhecer a capacidade da sua mão de obra e a contribuição de cada empregado ou equipe quando estes se destacam em relação aos demais empregados ou equipes no desempenho das atividades profissionais.

**A criação de regras e critérios visando ao reconhecimento dos empregados é instrumento por demais legítimo que se encontra abrangido no poder diretivo do empregador [Artigos 2º e 3º da CLT].**

Os avanços de nível e promoção não destoam da realidade do poder de direção das empresas, pois estas correm o risco da atividade econômica, perda abrupta de funcionários qualificados para o mercado concorrente e ainda correm o risco de serem privatizadas por políticas neoliberais a toque de caixa.

Se o programa de aumento por mérito gerar de forma abrupta distorções salariais, colocando empregados diferentes para concorrer como se fossem iguais, isso se dará caso a caso, a ser apurado individualmente pelo sindicato da categoria e não no atacado, a toque de caixa, como pretende o autor da demanda.

Aliás, o autor não trouxe aos autos para uma apuração com maior transparência a listagem nominal, salarial e quantitativa de funcionários que porventura seriam atingidos por distorções salariais ferindo o princípio da igualdade formal e material, visceral vilipêndio às regras processuais aos olhos do que prevê os dispositivos nos **artigos 373, II, NCPC c/c art. 818 da CLT c/c art. 3º, VII, da IN 39/2016 do C. TST..**

Apesar de tudo isso, o MPT entende que a raiz da questão delineada nos autos é a mesma de muitas já enfrentadas por este *Parquet* em processos coletivos com outras estatais: ausência de discussão prévia, mediação ou negociação coletiva prévia com as entidades sindicais. A viciante ausência de diálogo coletivo sobre questões que afetam os contratos de trabalho de forma eminentemente coletiva na vida dos empregados, destoando as estatais das regras de transparência e segurança jurídica, no âmbito do direito coletivo do trabalho, e das suas raízes principiológicas, senão vejamos:

Como bem pontuado pelo autor na sua inicial, ***em abril deste ano, as empresas anunciaram a criação de um novo processo de aumento por mérito para os empregados que aderiram ao PCR, em substituição ao modelo então vigente (Avanço de Nível e Promoção - ANPR) - Procedimento PP-1PBR-00736-0 – Aumento Por Mérito – Cargos PCR.***

**Como tal medida possui um apelo eminentemente coletivo, deveriam os réus tratar da questão com os sindicatos da categoria, a fim de dar transparência ao processo, não gerar desigualdades salariais aos empregados coletivamente considerados, evitar demandas judiciais de alto valor no futuro e, por óbvio, respeitar o princípio da inalterabilidade lesiva contratual laboral por violação básica do art. 468 da CLT.**

**Sem contar que ao mudar as regras sem mútuo consentimento das partes**

**envolvidas, também sequer previu que a mudança só irá atingir futuros trabalhadores após a revogação das regras anteriores, ou seja, vilipendiou as rés a jurisprudência useira do E. TST na Súmula 51.**

A um só tempo, as rés fizeram/fazem tábula rasa não só dos dispositivos contidos na lei federal celetista, como também passam longe dos princípios do direito coletivo laboral brasileiro: **i)** da interveniência sindical na normatização coletiva; **ii)** da equivalência dos contratos coletivos e; **iii)** da lealdade e transparência na negociação coletiva para não irmos muito além.

Ao não submeter a mudança abrupta nos contratos de trabalho dos seus empregados ao crivo histórico da negociação coletiva e à necessária intervenção do sindicato autor – violam o **princípio da interveniência sindical na normatização coletiva**; ao fazerem tábula rasa da negociação coletiva necessária para tratar de questões eminentemente coletivas que atingem as vidas de centenas de seus empregados, violam o **princípio da equivalência dos contratos coletivos**; ao não prestigiar a um só tempo a clareza, a lisura e a responsabilidade social na sua conduta, violam o **princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva**.

Observa-se, ainda, que, a **segurança jurídica** e o **princípio da confiança legítima** também passaram longe das mudanças contratuais trazidas aos autos, em razão do curtíssimo período de adesão às mudanças contratuais.

Ou seja, toda mudança unilateral no contrato de trabalho de forma célere e abrupta visou de forma repentina mudar a vida dos empregados coletivamente considerados dentro da empresa sem sequer ouvir as entidades coletivas que os representam, promovendo uma tábula rasa à responsabilidade social para prevenir, mediar e atenuar possíveis conflitos coletivos advindos das mudanças propostas.

Opina o MPT, portanto, pela plausibilidade jurídica da concessão liminar da tutela de urgência e da procedência dos pedidos de fundo do sindicato APENAS em relação aos pedidos “A”; “B” e “E” contidos na exordial.

Em relação aos pedidos “C” e “D”, opina o MPT pela improcedência total dos pedidos, em razão da ausência de provas cabais aptas a sua concessão em sede judicial, evitando-se, portanto, patente enriquecimento ilícito sem causa aos olhos do que prevê os dispositivos nos artigos 373, II, NCPC c/c art. 818 da CLT c/c art. 3º, VII, da IN 39/2016 do C. TST.

É o que temos a oficiar

RIO DE JANEIRO, 18 de maio de 2022

**ANA LUIZA FABERO**  
PROCURADORA DO TRABALHO