

RECLAMANTE: SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO – SINPAF  
RECLAMADA: COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARAÍBA – CODEVASF

## ATA DE AUDIÊNCIA

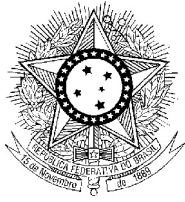
Aos 5 dias do mês de novembro de 2015, na sala de sessões da Egrégia 9ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA-DF, sob a direção do Exmo. Juiz Fernando Gabriele Bernardes, realizou-se audiência relativa ao processo 0001878-41.2014.5.10.0009, em que são partes as identificadas em epígrafe.

O presente feito foi incluído em pauta para esta data e horário por determinação do Juiz Titular.

Às 17:02 horas, aberta a audiência, presentes os que assinam esta ata, foi proferida a seguinte DECISÃO:

## RELATÓRIO

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO – SINPAF, na qualidade de substituto processual, ajuizou a presente reclamação trabalhista contra COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DOS VALES DO SÃO FRANCISCO E DO PARAÍBA – CODEVASF, alegando que a reclamada, ao implantar o Plano de Carreiras e Salários (PCS) de 2009, “agrupou empregados com períodos de experiência muito diferentes em uma única referência, desprezando assim a maturidade funcional, o tempo de experiência tanto na própria empresa como o tempo de experiência adquirido antes do ingresso no quadro de funcionários da Reclamada, que já havia sido reconhecido quando foi feito reenquadramento do PCES de 2002 no ano de 2008”, o que configura ofensa aos princípios da isonomia, igualdade e razoabilidade; e que o PCS de 2009 foi aplicado em inobservância a disposições de norma coletiva, que garantia ao sindicato a participação nas discussões de sua elaboração, por meio de comissão paritária. Requer, ao final, que seja



declarada a nulidade parcial do PCS, no que se refere à transposição, especialmente quanto à reunião de vários empregados de maturidades distintas em uma mesma referência; que seja determinado à reclamada que reabra a discussão sobre a tabela de transposição de referência com o sindicato autor, mediante formação de comissão paritária, a quem caberá a readequação da tabela; que sejam mantidos os salários dos empregados que aderiram ao PCS de 2009 nos moldes do respectivo instrumento, até que ultimada a transposição com novos valores; e que seja conferida validade retroativa à nova tabela, desde a implantação do PCS de 2009

Em defesa (fls. 691/723), a reclamada reafirma a regularidade do novo PCS, arguindo coisa julgada quanto aos empregados favorecidos por acordo judicial celebrado em processo de idêntico teor.

As partes apresentaram documentos.

Encerrou-se a instrução sem outras provas, inviabilizadas as tentativas conciliatórias.

## FUNDAMENTOS

### 1. COISA JULGADA

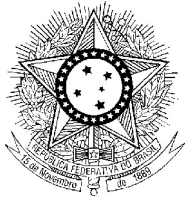
O processo mencionado na defesa (1459-60.2010.5.10.009) já foi ressalvado na própria petição inicial, na qual o autor deixa claro que a presente demanda não se aplica aos empregados beneficiados pelo acordo firmado naquele feito.

Não se caracterizando, pois, a identidade de partes entre o citado feito e esta reclamação, rejeita-se a preliminar de coisa julgada.

Pela mesma razão, não cabe invocar o acordo celebrado naquele processo como diretriz para a solução da presente lide, visto que a força da coisa julgada restringe-se às partes no processo.

### 2. MÉRITO

Inicialmente, importa esclarecer que os conflitos trabalhistas relatados na exordial, advindos dos planos de cargos e salários de 1987 e 2002, e já resolvidos judicial ou extrajudicialmente, não possuem relevância alguma à controvérsia ora em exame. Para dirimir a controvérsia, cabe apenas analisar se houve algum vício nulificativo no plano de cargos questionado pelo



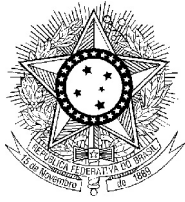
sindicato, segundo as normas vigentes à época de sua implantação, em março/2009.

Na cláusula 17 do acordo coletivo de 2008, vigente até abril/2009, ficou estabelecido que “a CODEVASF compromete-se a dar continuidade à elaboração de novo ou revisão do PCSC, envidando todos os esforços junto aos órgãos externos no sentido de promover a implementação durante a vigência deste Acordo, mediante constituição de comissão paritária”. O parágrafo segundo da mesma cláusula dispunha ainda que “as propostas, estudos e anteprojetos que se refiram à valorização e ao desenvolvimento dos empregados deverão ser encaminhadas ao SINPAF para apreciação e sugestão” (fls. 646/647).

Ao que se deduz da textualidade do pacto coletivo, a participação do sindicato nas discussões acerca do plano de carreiras e salários revestia-se de cunho meramente sugestivo. Embora o autor tenha razão ao sustentar que uma comissão paritária, por definição, deva contemplar representação igualitária de ambos segmentos em negociação, a linguagem do acordo não permite inferir o reconhecimento de poder deliberativo à entidade sindical ou à comissão paritária. A norma coletiva assegurou ao sindicato apenas voz — “apreciação e sugestão” —, mas não voto.

Destarte, a empresa sempre conservou para si a prerrogativa, inerente ao poder diretivo patronal, de instituir regras de gestão de pessoal. O PCS sempre se caracterizou, pois, como instituto de direito individual do trabalho. A participação do sindicato permaneceu circunscrita à fase de discussão das propostas. Jamais houve volição expressa dos convenentes em transferir para a órbita do direito coletivo a normatização dos critérios de remuneração e ascensão na carreira.

O compromisso assumido pela reclamada no acordo coletivo consistia em obrigação de fazer: franquear ao sindicato acesso aos foros de discussão das propostas do novo PCS. A garantia da paridade de representação constituía detalhe de menor significância, pois os representantes sindicais não teriam poder de decisão. Neste contexto, perde sentido a recusa do SINPAF em indicar um membro para compor o grupo de trabalho instituído pela reclamada, ao argumento de não haver sido assegurada a paridade de representação. Nada impediria que o único representante sindical no grupo de trabalho veiculasse as aspirações da cúpula do sindicato, e assim obtivesse o mesmo efeito prático da comissão paritária.

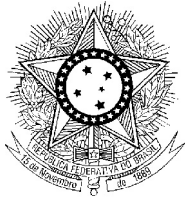


Caso se tivesse conformado com a representação minoritária, o sindicato alcançaria plenamente a finalidade da norma coletiva quanto à sua participação nas negociações. A intransigente resistência da entidade sindical — reconhecida em sua réplica — em integrar o grupo de trabalho revelou-se, pois, muito mais prejudicial às negociações do que a inobservância, pela reclamada, à representação paritária no grupo de trabalho. Tal conduta mostrou-se determinante para inviabilizar o cumprimento da obrigação de fazer estabelecida no pacto coletivo, circunstância que implica considerar resolvida tal obrigação, nos termos do art. 248 do Código Civil.

Ademais, ainda que se pudesse emprestar maior relevância à omissão da reclamada, sua responsabilidade civil estaria limitada aos prejuízos efetivamente causados ao sindicato ou aos trabalhadores. Como, porém, o sindicato ou seus eventuais representantes na comissão paritária não estariam investidos em poder deliberativo, restaria ao sindicato exigir, na melhor das hipóteses, que fosse analisada pela empresa a contraproposta acaso elaborada pelos representantes que pretendia indicar como integrantes da comissão, visto que o acordo coletivo não continha cláusula penal.

Aliás, a norma em foco previa, em sua cláusula 31, parágrafo segundo, que “todos os problemas relacionados com o não cumprimento do Acordo, deverão ser comunicados pelo SINPAF, mediatamente, à CODEVASF, por escrito”. O parágrafo terceiro da mesma cláusula, por seu turno, impunha à empresa a obrigação de “fazer a análise dos eventuais problemas comunicados pelo SINPAF e, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, responder formalmente, indicando as medidas que serão tomadas para resolvê-los” (fl. 650). Claramente, o autor não observou estas disposições convencionais. Fosse sua intenção questionar a ausência de paridade do grupo de trabalho, deveria a entidade tê-lo feito, por escrito, na primeira oportunidade, ou ao menos quando de sua manifestação sobre a proposta final da empresa, a esta encaminhada por carta em novembro/2008 (fls. 1125/1133). Na ocasião, porém, nada foi arguído a este respeito. Assim, segundo os termos do acordo coletivo, o sindicato decaiu do direito de impugnar a composição do grupo de trabalho.

No que tange às regras de posicionamento original no novo PCS, impende salientar que o enquadramento do empregado em plano de cargos e salários, como direito de origem contratual, subordina-se à respectiva norma interna que instituiu o plano. Assim, o novo plano há de seguir o



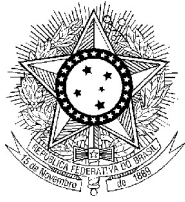
novo regulamento. Não é possível aproveitar regras do plano anterior na nova sistemática de regulamentação dos cargos e salários.

A partir da implantação do PCS de 2009, os empregados teriam, portanto, duas opções. A primeira seria recusar o enquadramento no novo plano, caso o considerassem prejudicial aos direitos adquiridos sob a ordem anterior. Esta faculdade lhes foi expressamente garantida, pelo prazo de 90 dias. A segunda consistiria em aceitar o enquadramento segundo as novas regras do PCS.

A terceira via pela qual o sindicato enveredou nesta demanda, de ser enquadrado no novo plano, mediante preservação de distinção salarial baseada no critério de maturidade do plano anterior, carece absolutamente de esteio contratual e legal. Caso tivesse havido perda salarial, caberia ao sindicato postular a nulificação do PCCS e a manutenção do regime anterior. Não sendo, porém, sequer cogitada semelhante hipótese, qualquer pretensão de enquadramento há de basear-se nas regras do plano atual, pois o regime anterior não mais vigora.

Na realidade, o reclamante persegue um direito que jamais existiu. Os planos de cargos, em sua generalidade, limitam-se a assegurar promoções a quem atenda os respectivos critérios. O direito de ser promovido, porém, não significa que o empregado faça jus a manter o mesmo distanciamento, em níveis funcionais, do estágio inicial da carreira, ou preservar a posição relativa que ostente em relação a outros funcionários. A qualquer momento o empregador poderia acrescentar níveis funcionais aos estratos superiores da tabela salarial, assim como extinguir níveis inferiores que estejam em desuso. Ao fazê-lo, obviamente não violaria direito algum.

Tampouco encerra ilicitude a implantação facultativa de novo plano de cargos, com critérios próprios de enquadramento original. Nada mais natural do que o plano recém implantado conter diretrizes diferenciadas de enquadramento ou progressão na carreira. A prevalecer a noção do sindicato, de que o princípio do isonomia obrigaria o empregador a manter, no novo plano, regras de remuneração calcadas em antiguidade ou qualquer outro critério, seria absolutamente infactível qualquer reestruturação das carreiras. Sempre haveria um grupo de empregados que se considerariam prejudicados, sob o enfoque da proporcionalidade de sua remuneração em relação a outro grupo. Levada às últimas consequências, a tese do autor redundaria em nulificar todos os planos de cargos destinados a substituir planos anteriores.



A quantidade de níveis galgados pelo empregado ao longo da carreira e a respectiva remuneração é estabelecida pelo plano em vigor, e apenas por ele. Ao aderir ao novo plano, o empregado automaticamente renuncia ao regime anterior, não podendo ressuscitá-lo apenas na parte que lhe convém. Se não há vício na alteração contratual representada pela implementação do novo PCS, deve-se aplicar tal alteração em sua integralidade, segundo a ratio da Súmula 51/TST, parte II.

Ademais, o enquadramento original no PCS de 2009 subordina-se a regras específicas, que não se confundem com o processo de progressão. Para este enquadramento, previu-se simplesmente a transposição para nível salarial de valor equivalente no novo plano, conforme table do Anexo 5. Essa transposição não sofre influência de nenhum outro parâmetro contratual. A pretensão de reelaboração de tal tabela, com base em critérios do plano anterior, não encontra amparo na lei, no regulamento empresarial ou em norma coletiva.

Ante tais considerações, não merecem acolhida as postulações de renovação da oportunidade de discussão do PCS, instituição de comissão paritária ou refazimento da respectiva tabela de enquadramento.

Finalmente, não existindo condenação, queda prejudicado o pleito de honorários advocatícios.

## CONCLUSÃO

Por tais fundamentos, decide a 9ª Vara do Trabalho de Brasília-DF julgar IMPROCEDENTE a totalidade dos pedidos formulados na presente reclamação trabalhista.

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 600,00 (seiscentos reais), calculadas sobre R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), valor atribuído à causa na petição inicial, a serem recolhidas no prazo legal.

Intimem-se as partes.

Fernando Gabriele Bernardes  
Juiz do Trabalho

Cristiano Fonseca de Carvalho  
Diretor de Secretaria