



## 23 jul PCR: Jurídico do Sindipetro-RJ responde

Postado 12:42h em Destaque 1, jurídico por André Lobão

Com objetivo de esclarecer às dúvidas sobre o PCR da Petrobrás, o Sindicato chamou seu Departamento Jurídico para explicar aspectos importantes de como o novo plano prejudica a categoria, confira!

### O contrato de trabalho é alterado?

Não se trata de um novo contrato de trabalho, mas, evidentemente, altera aspectos específicos dos contratos de trabalho (nomenclatura, cargo amplo, mobilidade, enquadramento e progressão). É uma alteração parcial do contrato de trabalho, mas substancial, não um novo contrato, de acordo com o princípio da unicidade contratual. O que precisa ficar claro é que é uma alteração muito importante. A empresa foge dessa pergunta no seu “mitos e verdades” dizendo que não altera a natureza trabalhista. Além disso muitos aspectos estão incompletos ainda. Não deixa claro em nenhum momento que é uma repactuação do contrato de trabalho.

### A entrada no PCR retira automaticamente a RMNR?

Não podemos responder pela empresa. A empresa declara, expressamente, que a RMNR será mantida. A RMNR é prevista em ACT. A única forma que a empresa pode retirar a RMNR é em novo ACT. Como a empresa declara expressamente que a RMNR está mantida com o PCR, se ela alterar, estará em desacordo com o princípio da boa-fé objetiva. Pode ser que em setembro de 2019 isso modifique, tudo dependerá das lutas no futuro ACT.

### Qual é o grande problema do PCR?



A grande questão é que a companhia está esvaziando o processo do ACT e o peso dos sindicatos, retirando o plano de carreira do ACORDO COLETIVO. Com a categoria fraca, ACT esvaziado e sindicato sem representatividade, como vamos garantir todos os direitos que podem ser retirados em 2019, quando negociaremos novo ACT? Como vamos garantir a AMS e a PETROS, que também têm resoluções do governo orientando a retirada? Isso é a aplicação da Reforma Trabalhista. No artigo 461 da nova CLT é permitido que a empresa estabeleça Plano de Cargos e Salários dispensando até mesmo o registro, ou seja, pode mudar a qualquer tempo. “norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público”. Mesmo na nova CLT, é permitido que seja por negociação coletiva, portanto, foi opção da empresa realizar por norma interna, que está dentro do direito potestativo do empregador, ou seja, depois para questionar alguma injustiça do PCR no judiciário será mais difícil por que geralmente eles entendem que nesse âmbito não cabe intromissão. Caso houvesse alteração unilateral do contrato de trabalho, anteriormente, poderíamos questionar. Agora, com assinatura individual fica mais frágil.

### **O que acontece com o PCAC?**

O PCAC e o ANPR estão garantidos no acordo específico de 2007 que não tem data limite de vigência. Os dois planos, caso não consigamos a suspensão, conviverão na companhia. A empresa não pode alterar se não for por outro acordo. Ela também não pode quebrar a isonomia com verbas e mobilidades diferenciadas para os dois planos. Caso isso siga ocorrendo, seguiremos questionando política e judicialmente.

### **A adesão ao PCR me protege do assédio?**

Não. Pelo contrário, você ficará mais sujeito ao poder do empregador. As avaliações não terão mais a percepção da equipe e outros critérios. Passa a ter um percentual de reserva técnica de distribuição de níveis da gerência executiva, caso haja algum problema com a chefia, podem te congelar por cinco anos, antes eram dois apenas, seu cargo genérico está muito mais sujeito a dupla, tripla, quádrupla função, as transferências forçadas, e ainda, sujeito a regras que podem mudar a qualquer tempo, sem aval do sindicato, nem órgão público, ou seja, você estará muito mais suscetível aos desmandos das chefias e da empresa.

Em resumo:

- O PCR fere o artigo 37 da Constituição Federal e o princípio da investidura previsto na Súmula Vinculante 43
- Legaliza o desvio de função já praticado, mas muitas vezes impedido pelos sindicatos
- Abre margem para extinção de cargos
- Busca reduzir passivos trabalhistas de ações de reequadramento de níveis como nos casos de anistiados, readaptados etc
- Promove quebra de isonomia com restrição de programa já existente “Mobiliza Contínuo”
- Repactua contrato de trabalho mudando o cargo para o qual você prestou concurso
- Instaura Reforma Trabalhista no sentido de não ser mais um acordo com o Sindicato e sim uma norma interna que pode ser mudada a qualquer tempo.
- Compromete a progressão na carreira e a independência técnica dos funcionários.
- Reduzirá significativamente concursos.