



A C Ó R D ã O
Tribunal Pleno
GPACV/lmnb/rdc

REPRESENTATIVO PARA REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. PETROBRAS. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. AVANÇO DE NÍVEIS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA NÃO DESRESPEITADO. Cinge-se a controvérsia em determinar se viola o princípio da isonomia a criação de níveis remuneratórios diferenciados, aplicáveis a uma única categoria – denominada Júnior – em detrimento das demais – Pleno e Sênior – no âmbito da Petrobrás. O Tribunal Regional concluiu que inexistia violação ao princípio da não discriminação, uma vez que a medida é instrumento de igualdade material, bem como foram respeitados os demais níveis de progressão previstos no PCAC/2007. Diante da manifestação de todas as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho indica-se a matéria a ter a jurisprudência reafirmada, em face da seguinte questão jurídica: *A criação de níveis remuneratórios diferenciados, aplicáveis apenas a empregados ocupantes da categoria Júnior, viola o princípio da isonomia e autoriza o pagamento de diferenças salariais?* Para o fim de consolidar a jurisprudência pacificada no Tribunal Superior do Trabalho, deve ser acolhido o Incidente de Recurso de Revista para o fim de fixar a seguinte tese vinculante: ***A criação de níveis remuneratórios diferenciados pela Petrobras, aplicáveis apenas a empregados ocupantes da categoria "Júnior", não viola o princípio da isonomia e não autoriza o pagamento de diferenças salariais aos ocupantes das demais categorias.*** Recurso de revista representativo da controvérsia não conhecido, em razão do óbice da Súmula nº 333 do TST.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 657-98.2013.5.05.0008, em que é Recorrente(s) **ALBERTO GOMES LEITE DE CARVALHO** e é Recorrido(s) **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS**.

O presente recurso é representativo de controvérsia que, a despeito de estar pacificada nas **oito Turmas**, ainda enseja elevada recorribilidade, em razão de resistente divergência entre os Tribunais Regionais, colocando em risco a segurança jurídica e a missão constitucional deste Tribunal Superior, enquanto Corte de Precedentes responsável pela unidade nacional do direito, nas matérias de sua competência.

A utilização da sistemática de demandas repetitivas tem por finalidade aumentar a segurança jurídica proporcionada ao jurisdicionado, pois consolida a jurisprudência e reduz, consequentemente, a litigiosidade nas Cortes superiores.

No caso, a **E. 4ª Turma** encaminhou proposta de afetação de incidente de recursos repetitivos em face de tema ainda não pacificado, nos termos do art. 896-C da CLT, assim se pronunciando no acórdão de afetação (fls. 910):

Considerando que se trata de entendimento uniforme e pacífico das oito Turmas desta Corte Superior, voto pela suspensão do julgamento e pelo encaminhamento do presente processo como caso-piloto para afetação ao Tribunal Pleno, para fins de instauração de incidente de recursos repetitivos, sob a seguinte questão: "a implementação do Programa de Aceleração da Categoria Júnior, pela Petrobrás, viola o princípio da isonomia?"

Com efeito, a matéria discutida no recurso de revista diz respeito a definir se a concessão de níveis remuneratórios diferenciados apenas aos ocupantes da categoria Júnior, no âmbito da Petrobrás, viola o princípio da isonomia e gera a possibilidade de pagamento de diferenças salariais

aos integrantes das demais categorias – Pleno e Sênior.

Apresentada, portanto, a presente proposta de **afetação** do processo **RR - 657-98.2013.5.05.0008** como **Incidente de Recurso Repetitivo** junto a este Tribunal Pleno, a fim de examinar a possibilidade de reafirmação de jurisprudência da Corte, nos termos do art. 132-A e parágrafos, do RITST, com o fim de dirimir a seguinte questão jurídica:

A criação de níveis remuneratórios diferenciados pela Petrobras, aplicáveis apenas a empregados ocupantes da categoria Júnior, viola o princípio da isonomia e autoriza o pagamento de diferenças salariais?

No caso em exame, trata-se de tema a ser reafirmado no recurso de revista **ALBERTO GOMES LEITE DE CARVALHO (autor)**, em que consta a matéria acima delimitada: **“PETROBRÁS. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. AVANÇO DE NÍVEIS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.”. A parte se insurge, ainda quanto à seguinte matéria: “GRATIFICAÇÃO EXTRAORDINÁRIA”.**

Destaca-se que em 25/03/2020, a E. 4ª Turma conheceu e deu provimento ao recurso de revista da parte, quanto ao tema “PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL”, declarando a nulidade do acórdão proferido pela Corte Regional em embargos de declaração e determinando o retorno dos autos ao TRT, a fim de sanar omissão verificada, sobrestando o julgamento dos demais temas do Recurso de revista. Reapreciados os embargos de declaração pela Corte regional, os autos retornam a Turma para prosseguimento do julgamento do recurso de revista interposto pelo Reclamante quanto ao remanescente.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE DE INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO PARA REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO TST

A formação de precedentes obrigatórios constitui um dos principais mecanismos de gestão processual introduzidos pelo legislador nas últimas décadas. A despeito de reiterados recordes de produtividade, é essencial que seja enfrentado de forma célere, coerente e isonômica o exponencial crescimento da demanda, conforme demonstram as estatísticas do **Tribunal Superior do Trabalho, que vem recebendo um volume maior de novos processos em comparação com os últimos anos**. São números incompatíveis com a estruturação do Poder Judiciário, cujas cortes de vértice são funcionalmente destinadas a dirimir as novas controvérsias nacionais, sem repetição do mesmo labor já realizado nas instâncias ordinárias, sob pena de comprometimento da isonomia, segurança jurídica e razoável duração do processo (CF, art. 5º, *caput* e LXXVIII).

Assim é que esta Corte Superior, com inspiração na prática já tradicional no Supremo Tribunal Federal, para fins de maior celeridade na formação de precedentes obrigatórios em matérias já conhecidas e sedimentadas, adotou fluxo procedimental (cf. *Emenda Regimental n. 7, de 25/11/2024*), segundo o qual:

“Art. 132-A. **Aproposta de afetação** do incidente de recurso repetitivo (...) será **necessariamente incluída em pauta de sessão virtuale** deverá conter o tema a ser afetado.

§ 2º As disposições dos arts. 133 e 134 do Regimento Interno são aplicáveis, no que couber, ao procedimento de afetação do incidente de recurso repetitivo, **vedada em qualquer caso a remessa do processo inserido em sessão virtual à sessão presencial**, para os fins previstos *nocaput* deste artigo. (...)”

§ 5º **O julgamento de mérito do incidente** de recurso repetitivo, no caso **demora reafirmação de jurisprudência dominante** da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, **na mesma sessão virtual** que decide sobre a proposta de afetação.

§ 6º Quando designada sessão virtual para afetação de incidentes de recursos repetitivos, com proposta de reafirmação de jurisprudência, **eventuais sustentações orais quanto ao mérito deverão ser necessariamente juntadas por meio eletrônico**, após a publicação da pauta e até 48 horas antes de iniciado o julgamento em ambiente virtual.”

Compete ao Presidente do Tribunal **“indicar recurso representativo da controvérsia, dentre aqueles ainda não distribuídos, submetendo-o ao Tribunal Pleno para fins de afetação de IRR (...), inclusive mediante reafirmação de jurisprudência”** (RITST, art. 41, XLVII), quando houver **“multiplicidade de recursos de revista (...) fundados em idêntica questão de direito, (...) considerando a relevância da matéria**

ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros da Subseção ou das Turmas do Tribunal".

Quanto à multiplicidade de recursos sobre o debate da questão jurídica no Tribunal Superior do Trabalho, a despeito de já estar aqui sedimentado, veja-se que simples consulta ao acervo jurisprudencial do TST, a partir da temática ora em exame, revelou **55 acórdãos e 135 decisões monocráticas** e, para os últimos 12 meses, nos últimos 12 meses (pesquisa realizada em 14/03/2025 www.tst.jus.br).

A relevância da formação de precedente obrigatório sobre o tema se configura justamente pelo fato de que a jurisprudência persuasiva desta Corte não se mostrou, até o presente, suficiente para garantir a unidade do Direito nacional em relação a tal matéria, havendo entendimentos dissonantes nos Tribunais Regionais, os quais ainda fomentam elevada recorribilidade.

RECURSO DE REVISTA REPRESENTATIVO AFETADO COMO INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS PARA REAFIRMAÇÃO JURISPRUDÊNCIA. DELINEAMENTO DO CASO CONCRETO SUBMETIDO A JULGAMENTO.

O recurso de revista ora afetado como incidente de recursos repetitivos foi interposto pela parte ALBERTO GOMES LEITE DE CARVALHO em face do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, às fls. 794/797, quanto à matéria ora afetada, nos seguintes termos:

Não se conforma o recorrente com o improvimento da reclamação trabalhista por ele ajuizada perante esta Especializada. Alega que, ao arrepio do tratamento isonômico que deveria dar a todos os seus empregados, teria a Petrobrás resolvido conceder até três níveis de avanço na carreira, de modo automático e sem amparo legal, nem mesmo no seu PCAC, apenas aos empregados da categoria JUNIOR, em detrimento dos demais empregados que possuíam contrato de trabalho vigente em 01.07.2011 e que se encontravam posicionados nas categorias PLENO e SENIOR. Ressalta que no plano de cargos de 2007 já se encontravam estabelecidos os salários de cada cargo bem como os critérios de promoção vertical e horizontal, de forma objetiva e clara. Dessa forma, a concessão dos citados níveis, apenas à categoria JUNIOR, poria por terra tudo o quanto fixado no plano de cargos, ainda mais por ter sido decorrente de ato de mera discricionariedade da reclamada, trazendo como consequência ato discriminatório, que afeta o Princípio da Isonomia, devendo tal ilicitude ser reparada mediante a extensão do mesmo critério de concessão de níveis aos demais empregados da Reclamada, dentre eles o reclamante, que encontra-se na categoria PLENO. A Reclamada se defende aduzindo que o "Programa de Aceleração da Categoria Junior" foi um instrumento de gestão de recursos humanos, tomado para atender a uma situação específica e determinada, de forma a possibilitar a previsibilidade das progressões funcionais, de acordo com a estimativa de permanência na Companhia, buscando manter profissionais motivados e com altos desempenhos por um longo tempo. Muito embora sua insatisfação seja legítima, não assiste razão ao recorrente. Com efeito, o benefício concedido aos empregados juniores não constitui uma violação ao princípio da isonomia. É certo que tal princípio preceitua que todos são iguais perante a lei, quer seja esta de conteúdo material ou processual. Todavia, vale recordar que a igualdade formal deve ceder lugar à igualdade real ou substancial, ou seja, que é necessário tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, sob pena de ferir este preceito basilar protegido pela Lei Maior, em seu artigo 5º, caput.

O problema dos autos está atrelado à insatisfação do autor com as regras utilizadas pela Petrobrás para resolver problemas iminentes e de forma paliativa, mas não evitadas de ilegalidade ou irregularidade. Na verdade a Petrobrás, diante da insatisfação dos empregados com os baixos salários e perda de competitividade na atração de novos talentos, há muito divulga que estuda medidas para solucionar os sérios problemas da defasagem salarial. Tendo outrora sido sinônimo e referência de bons salários e considerada a empresa nacional mais cobiçada pelos jovens para trabalhar, teve esse cenário modificado em razão da política salarial adotada na última década, que veio a defasar sensivelmente o patamar salarial de seus trabalhadores, abaixo do nível de mercado. Sentindo-se, pois, ano a ano, cada vez mais ameaçada pelas rivais e impelida pela imperiosa necessidade de voltar a ser atrativa aos novos talentos e na retenção de seu corpo técnico, a empresa de forma surpreendente, lançou o Programa de Aceleração Salarial dos profissionais Juniores, plano esse baseado em estudo de mercado, que apontava distorção nas carreiras iniciais. Observe-se que, comparado com outras empresas, o profissional júnior de nível superior e técnico de outras empresas permanece nessa carreira no máximo dois anos, enquanto na Petrobras precisa alcançar quatro ou até cinco anos para promoção. Dessa forma, a Petrobras resolveu criar o referido programa, numa tentativa desesperada, desordenada e até imatura, de resolver um problema imediato. Isso porque o PAJ - Programa de Aceleração dos Profissionais Juniores de nível superior e técnico, a meu sentir, tende a causar sérias distorções a médio prazo, pois propõe igualar o salário dos juniores aos profissionais plenos, causando um confronto, desconforto e insatisfação dos profissionais das carreiras hierárquicas superiores, fomentando, consequentemente, a evasão desses últimos e o divisionismo no seio da categoria, como aconteceu com o reclamante. Entretanto, como bem disse o a quo, **"não se observa na atitude da Reclamada qualquer violação ao PCAC de 2007, já que esta manteve todos os níveis de progressão horizontal e vertical na categoria Júnior, apenas acelerando o processo de crescimento na carreira. Também não houve qualquer prejuízo aos empregados das categorias mais elevadas, que continuaram a seguir as progressões da maneira como prevista no plano de cargos e salários"** (fl.310). Não há, pois, como acatar a tese obreira. Nego provimento ao recurso.

Ainda, em sede de embargos de declaração, às fls. 84/86:

Alegando a existência de omissões no julgado, pretende o embargante, através de embargos declaratórios, reativar a discussão acerca do tratamento isonômico que entende deva se estender aos funcionários da Petrobrás. A arguição, na verdade, revela o inconformismo da parte com as razões do julgamento, não concebido em sede de embargos de declaração. Veja-se que o **acórdão**

embargado foi bastante claro e indene de dúvidas quando expôs os fundamentos que levaram a Turma a decidir pelo improvimento do apelo obreiro, impendendo-se sejam repisadas as motivações declinadas às fls. 343/344, v, que, por economia e celeridade processual, ficam como se aqui estivessem literalmente transcritas. Registre-se que o juiz não está obrigado a se pronunciar sobre todos os argumentos levantados pelas partes, decidindo com base no seu livre convencimento. Vale salientar, ainda, que embargos de declaração somente devem ser utilizados quando a decisão padece de alguma das irregularidades apontadas nos arts. 535 do Código de Processo Civil e 897-A da CLT, o que não é o caso dos autos. Portanto, o acerto, ou não, desta decisão, não pode ser discutido em sede de embargos de declaração porque não se prestam eles à reapreciação de prova ou ao desfazimento de juízo de valor já firmado. Nego provimento

Conforme se verifica da transcrição acima, o acórdão regional registrou a premissa fática de que o recorrente, ocupante da categoria Pleno, não faz jus às diferenças salariais pretendidas. Manteve a sentença de origem, sob o argumento de que inexistia violação ao princípio da isonomia em relação à criação de níveis remuneratórios diferenciados, aplicáveis apenas à categoria Júnior, seja porque a medida é ferramenta de igualdade material, seja porque os demais níveis de progressão contidos no o PCAC de 2007 foram respeitados.

No recurso de revista, o reclamante sustenta que não há diferenças que justifiquem o tratamento remuneratório diferenciado entre as categorias; alega que a concessão do benefício à intitulada "geração Y" leva em consideração apenas o critério etário, o que é vedado pela CF/1988. Aduz, por fim, que criar uma forma de progressão que extrapola o previsto no PCAC/2007 sem intervenção do sindicato da categoria profissional, desrespeita a própria negociação coletiva que instituiu o referido Plano de Cargos. Fundamenta o recurso de revista na alegação de ofensa ao art. 5º, *caput*, e ao art. 7º, incisos XXVI e XXX, ambos da Constituição Federal de 1988.

Assim delineados os contornos fáticos e jurídicos do caso concreto em julgamento, passo à análise da jurisprudência pacífica desta Corte Superior ora submetida à reafirmação e suas repercussões no julgamento do caso.

REAFIRMAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA PACÍFICA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE A MATÉRIA SUBMETIDA À AFETAÇÃO.

O **posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho** pode ser sintetizado no sentido de que não viola o princípio da isonomia a criação de níveis diferenciados aplicáveis à categoria Júnior, visto que o instituto realiza adequação à realidade de mercado, ao passo que busca dirimir a evasão e rotatividade por meio de incentivo à permanência na empresa. Dessa forma, não há o que falar em tratamento desigual em relação às demais categorias, visto que estas estão em situação fática distinta daquela.

Nesse sentido, a jurisprudência de todas as Turmas desta Corte Superior:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRINCÍPIO ISONÔMICO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, CAPUT, XXXV, XLI, §3º, 7º, XXX, 133, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 615, DA CLT, 20, 302, 303, DO CPC, 389, 395 E 404, DO CÓDIGO CIVIL. 1. Segundo quadro fático delineado pelo Regional, o Plano de Classificação e Avaliação de Cargos - PCAC/2007 possui divisão por carreiras (júnior, sênior e pleno), com três critérios de progressão, quais sejam, aumento de nível por mérito, avanço de nível por antiguidade e promoções, por outro lado, a empresa implantou o programa de Aceleração da Categoria Júnior, a qual foi contemplada com dois avanços de nível, de tudo resultando que **não perpetrou violação ao princípio da isonomia em relação ao ora agravante, que integra a categoria pleno, pois constituiu tão somente, benefício aos empregados em início de carreira, com os salários mais baixos de todo o quadro funcional da reclamada**. 2. Em tal contexto, não se cogita das violações alegadas, pois somente há obrigatoriedade de isonomia de tratamento, nas hipóteses de situação funcional em igualdade de condições, o que não se verifica no caso em exame, pois o agravante integra a categoria pleno, e somente foi concedido avanço de nível à categoria júnior, com objetivo incentivar a permanência de trabalhadores à época com baixos salários. 3. A jurisprudência transcrita desserve à demonstração de divergência, a teor da alínea "a", do artigo 896, da CLT e da OJ nº 111, da SDI1, na medida em que promana do mesmo Regional recorrido. 4. Violações não identificadas. 5. Improcedente a reclamação, não se cogita do pagamento de honorários advocatícios. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-341-28.2013.5.05.0221, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DEJT 18/08/2015).

(...) PETROBRAS. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. ISONOMIA. Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, **não configura ofensa ao princípio da isonomia a instituição do Programa de Aceleração da Categoria Júnior pela Petrobras**. Precedentes. Incidência da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (RRAg-1174-95.2014.5.05.0161, 2ª Turma, Relator Min. Maria Helena Mallmann, DJET 27/11/2020).

(...) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. AVANÇO DE NÍVEIS - PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. NÃO CONFIGURAÇÃO DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. Esta Corte Superior pacificou o entendimento de que **a instituição do Programa de Aceleração da Categoria Júnior, pela Reclamada, não implicou qualquer ofensa ao princípio da isonomia**. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-10527-80.2013.5.05.0037, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. AVANÇO DE NÍVEIS. DIFERENÇAS SALARIAIS. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. ÓBICE DO ART. 896, §7º, DA CLT E DA SÚMULA 333 DO TST. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO RECURSO DE REVISTA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A decisão regional encontra-se em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que **não viola o princípio da isonomia a implementação do Programa de Aceleração da Categoria Júnior pela Petrobras, cuja finalidade precípua é a de fomentar a permanência, na empresa, dos profissionais em início de carreira**. Julgados. Inviável, portanto, o processamento do recurso de revista, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. II. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (Ag-RRAg-356-80.2013.5.05.0161, **4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 13/09/2024).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. Esta Corte tem se posicionado reiteradamente no sentido de que **o Programa de Aceleração da Categoria Júnior tem por escopo a permanência dos profissionais em início de carreira na reclamada, não afrontando o princípio da isonomia**. Precedentes. Incide, portanto, a Súmula nº 333 desta Corte como óbice ao prosseguimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados. Agravo não provido. (...) (AgR-AIRR-10017-57.2013.5.05.0008, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 06/09/2019).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Controvérsia sobre o Programa de Aceleração da Categoria Júnior, instituído pela Petrobras, que tem por objetivo a concessão de benefícios a empregados com menor tempo de admissão, a fim de evitar a evasão desses novos empregados. O debate acerca da violação ao princípio da isonomia, ante a negativa de extensão do benefício a trabalhadores da empresa estatal não enquadrados na categoria, detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Esta Corte tem entendimento consolidado de que **não configura discriminação a instituição do referido programa, com previsão de benefícios não concedidos aos empregados enquadrados nas demais categorias**. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR-102356-37.2017.5.01.0483, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 06/12/2024).

RECURSO DE REVISTA. CPC/1973. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. PETROBRAS. "PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR". AVANÇOS SALARIAIS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que **a adoção do denominado "Programa de Aceleração da Categoria Júnior" pela PETROBRAS não caracteriza ofensa ao Princípio da Isonomia**, uma vez que decorreu da necessidade de a reclamada adequar seu Plano de Cargos (PCAC) à realidade do mercado, com vistas a evitar a evasão de novos empregados. Além disso, trata-se de programa aplicado a grupo de empregados com as mesmas características, no qual o autor não está inserido. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-873-80.2013.5.05.0001, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/10/2019).

PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DA CATEGORIA JÚNIOR. AVANÇO DE NÍVEIS. DIFERENÇAS SALARIAIS. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA NÃO CONFIGURADA. O Regional registrou que o programa de aceleração da categoria júnior, instituído pela reclamada, não afrontou o princípio da isonomia, na medida em que tratou de forma equivalente todos os integrantes de uma mesma categoria que se encontravam em situações distintas dos demais empregados da empresa. Considerando que **o aludido programa de aceleração foi concedido a determinado grupo de trabalhadores com as mesmas características - categoria Júnior -, em razão de situação específica somente por eles experimentada e, dentro da qual não se inseria o reclamante**, não há qualquer violação ao princípio da isonomia. Julgados. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR-1167-40.2013.5.05.0161, **8ª Turma**, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 08/06/2018).

A despeito da uniformização da jurisprudência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, verificou-se que ainda remanescem recentes divergências nos Tribunais Regionais quanto ao tema, conforme se infere das seguintes ementas, provenientes dos Tribunais da **1ª e 5ª Regiões**:

RECURSO ORDINÁRIO. PETROBRÁS. PLANO DE ACELERAÇÃO DA CARREIRA JÚNIOR. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. O ordenamento pátrio assegura a igualdade de forma ampla, conforme a dicção do artigo 5º, incisos XXX e XXXI, atentando-se, sobretudo, para sua vertente substancial ou material, proibindo distinções em relação aos salários, exercício de funções e critério de admissão, bem como abrangendo a vedação de condutas discriminatórias em relação à idade, sexo, nacionalidade, dentre outros. **Com efeito, no caso, ainda que se possa considerar que o PAC implementado pela Petrobras acelera somente os primeiros níveis dos técnicos "júnior" com o intuito de incentivar a permanência desses empregados em seus quadros, ao mesmo tempo, indubitavelmente, também feriu o princípio da isonomia, discriminando os técnicos já enquadrados em categorias superiores ou até mesmo os da própria categoria júnior que já haviam ultrapassado os primeiros níveis da carreira**. Mostra-se devido, assim, o recebimento das diferenças salariais relativas às mesmas bases/níveis concedidos aos técnicos beneficiados pelo PAC, considerando o período imprescrito do contrato de trabalho, conforme se apurou em liquidação, com seus reflexos sobre as demais verbas contratuais e rescisórias, conforme postulado na inicial. Recurso autoral conhecido e parcialmente provido. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região** (7ª Turma). Acórdão: 0101884-51.2017.5.01.0284. Relator(a): SAYONARA GRILLO COUTINHO. Data de julgamento: 02/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024.

PETROBRÁS. CONCESSÃO DE 02 (DOIS) NÍVEIS SALARIAIS AOS OCUPANTES DO NÍVEL 1 DA CARREIRA JÚNIOR. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO SALARIAL. **Viola os princípios da isonomia e da não discriminação salarial assegurados na Constituição Federal de 1988 a concessão de 02 (dois) níveis salariais exclusivamente para os empregados da empresa que ocupam o nível 1 (um) da Carreira Júnior**, uma vez que esse procedimento, além de violar as normas objetivas instituídas no Plano de Cargos e Salários do empregador para a progressão de todos os empregados, também enseja tratamento discriminatório em relação àqueles que se encontram em nível salarial superior em virtude do tempo de serviço despendido em

Feitos tais registros, verifico que o representativo definido para alçar o tema a debate foi interposto em face de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região que, adotando entendimento conforme aquele firmado neste C. Tribunal Superior do Trabalho, decidiu no sentido de manter a sentença que indeferiu o pedido de concessão de diferenças salariais, por não reconhecer violação ao princípio da isonomia.

Nesse sentido, demonstrado que a jurisprudência pacífica desta Corte encontra resistência nas instâncias ordinárias, forçoso admitir a necessidade de uniformizar a matéria, por meio do presente Incidente de Recurso de Revista, para reafirmação da jurisprudência, nos termos do § 5º do art. 132-A do Regimento Interno do TST:

“Art. 132-A. Proposta de afetação do incidente de recurso repetitivo (...) será necessariamente incluída em pauta de sessão virtual e deverá conter o tema a ser afetado.

§ 5º O julgamento de mérito do incidente de recurso repetitivo, no caso de mera reafirmação de jurisprudência dominante da Corte, também será realizado por meio do Plenário Eletrônico, na mesma sessão virtual que decide sobre a proposta de afetação.”

A atuação qualificada e célere do Tribunal Superior do Trabalho sob o rito dos recursos repetitivos converge para sua finalidade precípua como Corte de precedentes – ainda com mais razão nestes casos em que já produziu jurisprudência pacificada sobre a matéria, bastando que haja sua reafirmação sob rito destinado à conversão em precedente obrigatório, de modo a evitar a divergência de julgamentos nas instâncias ordinárias.

Como já mencionado, a **posição consolidada do Tribunal Superior do Trabalho** é no sentido de que não há violação ao princípio da isonomia a concessão de níveis remuneratórios diferenciados apenas aos ocupantes da categoria “Júnior”, no âmbito da Petrobrás.

O princípio da não discriminação, de importância nuclear no ordenamento pátrio, não se encerra apenas na igualdade jurídica e deve ser analisado também sob o prisma da igualdade material, aplicando-se, para tanto, o adequado nivelamento, como forma de obtenção do equilíbrio almejado.

Conforme premissa fática já assentada nestes autos, a teor do acórdão regional, e revista por esta Corte em diversas oportunidades, a criação do “Programa de Aceleração da Categoria Júnior” apoia-se em estudos que demonstraram a ausência de competitividade da Petrobrás para com demais entidades, o que restou por ocasionar alto índice de evasão nos cargos de entrada, cujas remunerações eram menores.

A rotatividade relaciona-se com a taxa de entrada e saída de colaboradores e, quando é alta, afeta a capacidade de aquisição e o refinamento de capacidades laborais, o que, por consequência, afeta a perspectiva produtiva da empresa.

Caracterizando-se a Petrobrás como Sociedade de Economia Mista, é incontestável que a atividade desenvolvida observa o interesse público e os princípios norteadores da Administração Pública. Portanto, patente a necessidade de implementação de medidas que assegurem a competitividade empresarial como forma de emprego racional e eficaz dos recursos. É o que se extrai do art. 27, §1º da Lei nº 13.303/2016:

Art. 27. A empresa pública e sociedade de economia mista terão a função social de realização do interesse coletivo ou de atendimento a imperativo da segurança nacional expressa no instrumento de autorização legal para a sua criação.

§ 1º A realização do interesse coletivo de que trata este artigo deverá ser orientada para o alcance do bem-estar econômico e para a alocação socialmente eficiente dos recursos geridos pela empresa pública e pela sociedade de economia mista, bem como para o seguinte: (...)

Dessa forma, sendo notório que, após levantamento específico, um grupo de empregados está sujeito a condições adversas em relação a outro por características individuais, fica justificado o tratamento diferenciado, que não surge com o objetivo de privilegiar certa categoria, mas sim de garantir equidade.

A medida, ainda, é expressão do poder diretivo do empregador, que não age de forma arbitrária, pois busca adequação empresarial à realidade fática. Além disso, restou comprovado que foram garantidos os avanços atribuídos às demais categorias, de acordo com o Plano de Cargos

vigente, não havendo que se falar em desrespeito ao instrumento.

No caso em exame, o recurso de revista de que trata o tema afetado para representativo de controvérsia não merece ser conhecido no tópico, pois o Tribunal Regional da 5ª Região decidiu em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, por incidência do óbice definido no art. 896, §7º, da CLT e na Súmula nº 333 do TST.

Assim, do julgamento do caso concreto afetado, extrai-se a reafirmação da mesma *ratio decidendi* antes firmada nos julgamentos das oito Turmas transcritos acima, cuja tese pode ser fixada nos seguintes termos:

A criação de níveis remuneratórios diferenciados pela Petrobras, aplicáveis apenas a empregados ocupantes da categoria "Júnior", não viola o princípio da isonomia e não autoriza o pagamento de diferenças salariais aos ocupantes das demais categorias.

Quanto aos demais temas recursais listados no relatório, determina-se a redistribuição a uma das Turmas desta Corte, na forma regimental.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – Acolher a proposta de afetação do incidente de recurso de revista, para reafirmar a jurisprudência deste Tribunal, quanto à matéria, fixando a seguinte tese obrigatória para o presente Incidente de Recursos Repetitivos: ***A criação de níveis remuneratórios diferenciados pela Petrobras, aplicáveis apenas a empregados ocupantes da categoria "Júnior", não viola o princípio da isonomia e não autoriza o pagamento de diferenças salariais aos ocupantes das demais categorias.*** II – Não conhecer do recurso de revista no tema objeto do representativo, por incidência do óbice definido no art. 896, §7º, da CLT e na Súmula nº 333 do TST. III – Determinar a redistribuição a uma das Turmas desta Corte, na forma regimental, para fins do julgamento dos temas remanescentes.

Brasília, 1 de julho de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA
Ministro Presidente do TST

Firmado por assinatura digital em 01/07/2025 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.