

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO 6ª Vara do Trabalho de Salvador TutCautAnt
0000673-48.2019.5.05.0006 REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO REQUERIDO: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

DECISÃO

1. RELATÓRIO.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, parte autora, já qualificada, ajuizou TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE em face **da PETRÓLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS**, alegando os fatos e narrando os pedidos que constam na petição inicial de ID. b8a9274.

Requeru a concessão de tutela cautelar antecedente para que seja, em caráter liminar, determinada a suspensão imediata das transferências dos trabalhadores para outras unidades, até que se estabeleça procedimento transparente, claro e informativo, como fruto de processo de negociação coletiva ou de sentença normativa; que a parte ré se abstenha de lançar novos planos de demissão voluntária e suspenda novas adesões aos planos de demissão voluntária, atualmente em vigor, que tenham como fundamento o desinvestimento e a desmobilização de unidades no estado da Bahia, até a edição da sentença ou até que sobrevenham regras claras e precisas acerca da situação dos trabalhadores, mantendo o regular pagamento dos salários mensais; que a parte ré se abstenha de alterar, de forma prejudicial aos trabalhadores, as regras de benefícios/vantagens/adicionais previstos em normas coletivas e regramentos internos, relativos à transferência e demissões voluntárias; que a parte ré se abstenha de praticar qualquer represália ou perseguição à testemunha, pelo simples fato de ter prestado depoimento perante o Ministério Público do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho; que a parte ré confira ampla publicidade à decisão judicial concessiva das medidas de urgência ora postuladas, informando seu conteúdo à totalidade dos empregados no Estado da Bahia, no prazo de 48 horas, bem como que seja determinado à empresa a veiculação de informativo em cadeia estadual de televisão e nos três maiores jornais de circulação da Capital, além de divulgação na imprensa e nas rádios locais dos outros 20 (vinte) municípios em que a empresa mantém atividade.

Os autos vieram conclusos para apreciação do pedido de tutela cautelar antecedente.

2. FUNDAMENTAÇÃO.

A parte autora, em sua petição inicial, alega, em resumo, que:

primeiro, a atual gestão da empresa vem dando sinais de que pretende extinguir a sua atuação no Estado da Bahia, o que tem provocado grande apreensão entre os trabalhadores da Companhia e de toda a sociedade baiana, com a repercussão nos empregos diretos e indiretos da empresa;

segundo, esse processo de desmobilização da empresa vem ocorrendo de maneira abrupta, surpreendendo os trabalhadores, situação que destoa, e muito, do perfil com que a Companhia tratava a gestão dos seus funcionários, que outrora possuíam um sentimento de pertencimento muito forte, retratado pela expressão "corre petróleo em nossas veias";

terceiro, esse sentimento de pertencimento está se esvaindo e dando lugar à sensação de pânico generalizado diante da total insegurança com que a Petrobras está conduzindo a desmobilização dos seus estabelecimentos situados no Estado da Bahia, haja vista que esse processo vem ocorrendo sem informação, negociação junto às entidades representativas dos trabalhadores e com redução de indenização nos casos de transferência;

quarto, diante das denúncias que chegaram ao conhecimento deste Parquet, os trabalhadores da Petrobras foram convocados a comparecer ao MPT no dia 08.10.2019. Na oportunidade, compareceram 95 trabalhadores, os quais responderam a um formulário com perguntas acerca desse processo de desmobilização promovido pela empresa;

quinto, os depoimentos que serão citados revelam o clima de desespero que se instaurou entre os empregados da Ré, com graves abalos na saúde física e mental dos trabalhadores e, inclusive, tentativas de suicídio. Vários depoimentos colhidos pelos membros do MPT tiveram que ser interrompidos devido ao estado emocional dos depoentes, circunstância consignada em ata recorrentemente pelo Membro oficiante;

sexto, após tomar conhecimento da denúncia do encerramento das atividades da Petrobras no Estado da Bahia, com a transferência iminente dos empregados lotados na Torre Pituba e com redução do adicional de transferência, o Ministério Público do Trabalho instaurou o inquérito civil nº 002200.2019.05.000/4;

sétimo, de acordo com o noticiante, foi informado que os empregados da Torre Pituba estão vivendo um clima tenso de assédio, posto que o processo de desmobilização está sendo executado sem qualquer participação dos empregados e sem informações precisas e oficiais sobre as condições do contrato de trabalho;

oitavo, à revelia do dever de informação e da boa-fé contratual, os trabalhadores da Petrobras não estão sendo informados formalmente do processo de desmobilização (e transferência decorrente) e somente tomam conhecimento dos fatos pela "radio-corredor", rumores, ouvir falar, por meio da imprensa, ou nos casos em que as transferências já foram efetivadas;

nono, as provas obtidas dão conta de que não houve transparência na comunicação do processo de desmobilização aos trabalhadores, consubstanciadas na ausência de comunicação formal;

décimo, consta nos autos que os trabalhadores tiveram que conviver com a frustração de não terem seus questionamentos sobre o processo de desmobilização respondidos de forma oficial e assertiva, obtendo apenas informações transmitidas verbalmente e de forma difusa, sendo que, nas reuniões

porventura realizadas e sem ata, aqueles que nelas não comparecessem, só ficavam sabendo do que foi falado "por ouvir dizer";

décimo primeiro, a falta de informação e/ou informação imprecisa vem gerando maior temor e insegurança entre os trabalhadores, com reflexos na saúde física e mental dos empregados da Ré, circunstâncias que evidenciam violação a um meio ambiente saudável de trabalho, ao dever de publicidade e informação por parte da empresa, à boa fé objetiva para com os trabalhadores e seus Sindicatos, à função social da propriedade e à dignidade desses trabalhadores;

décimo segundo, a ré vem submetendo seus trabalhadores a um ambiente de assédio e terror psicológico;

décimo terceiro, a empregadora vem sonogando direitos mínimos de informação essencial a seus empregados;

décimo quarto, a ré vem promovendo alteração prejudicial dos contratos de trabalho;

décimo quinto, é preciso insistir que o MPT não questiona, nesta oportunidade, a transferência em si, nem tampouco o poder de gestão da empresa, mas sim o uso excessivo e abusivo do direito e as ameaças veladas e ostensivas que acompanham a prática empresarial.

Ao exame.

Nos termos do art. 294 do CPC/2015, aplicável ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC/2015, "A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência", prevendo, ainda, o seu parágrafo único, que "A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental."

Por sua vez, o art. 305 do CPC/2015, também aplicável ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e do art. 15 do CPC/2015, prevê que "A petição inicial da ação que visa à prestação de tutela cautelar em caráter antecedente indicará a lide e seu fundamento, a exposição sumária do direito que se objetiva assegurar e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo."

Em se tratando, portanto, de tutela cautelar antecedente, o que se busca é assegurar um determinado direito ou o resultado útil de um futuro processo (arts. 301 e 305 do CPC/2015), justamente a hipótese dos autos, tendo a parte autora preenchido, assim, os requisitos formais para admissibilidade da tutela pretendida.

Quanto ao mérito em si, a concessão da referida tutela cautelar antecedente requer a presença, concomitante, dos seguintes requisitos: a) haja elementos que evidenciem a probabilidade do direito e; b) haja elementos que evidenciem o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

No que tange à probabilidade do direito, o farto conjunto probatório existente nos autos eletrônicos, bem como nos documentos sigilosos que se encontram na Secretaria deste Juízo, revelam, de maneira ostensiva, a degradação do meio ambiente de trabalho que vem sendo promovida pela parte ré com a execução de um possível processo de desmobilização dos trabalhadores do Estado da Bahia, sem qualquer tipo de transparência ou diálogo com os sujeitos atingidos (direta ou indiretamente).

Desde já, ressalto que, a despeito dos depoimentos prestados no âmbito de um Inquérito Civil não possuem a mesma natureza de uma prova testemunhal, afinal, durante o depoimento prestado no Inquérito Civil¹, o depoente não presta o compromisso legal (art. 832 da CLT), não há oportunidade de contradita, nem tampouco elaboração de perguntas pela parte contrária (três elementos essenciais para caracterização de uma prova testemunhal), os referidos depoimentos são recebidos no processo judicial como efeitos meios de prova (com natureza de prova documental), afinal os depoimentos foram prestados em um procedimento público e de caráter oficial, de modo que todas as provas colhidas no Inquérito Civil têm presunção de veracidade e legitimidade.

No particular, vale destacar o depoimento da Noticiante (fls. 72 a 74 do PDF2 - ID ffd3dec) no sentido de que "trabalha na Petrobrás desde 2008; **que está enfrentando grave pressão psicológica na decisão de transferência, visto possuir uma filha especial que acabou de passar no vestibular e já contar com a ajuda local de familiares**, para os seus cuidados, o que não teria em outra Unidade, em outro Estado, também possui benefício para acompanhar a sua filha sem prejuízo do seu salário, **que também existe um grupo de pais cujos filhos são especiais e que estão enfrentando esse mesmo terror psicológico, sem falar nos tantos colegas que não podem pedir transferência porque têm pais idosos e doentes, cônjuges concursados do Estado etc, que o ambiente na Empresa atualmente é de desânimo e insegurança disseminada.** (...) que no início de setembro/2019, só conhecia os rumores de desativação do prédio, tendo inclusive questionado sobre tais rumores ao Coordenador que, após questionar o Gerente executivo, informou que não possuía qualquer informação a esse respeito; que em 05.09.2019 o mesmo gerente executivo confirmou o fechamento/transferência da Unidade Torre Pituba, por videoconferência, todavia sem informar a data e as condições para os trabalhadores, sugerindo que os trabalhadores da auditoria poderiam ser transferidos para o Rio de Janeiro; que no dia 18.09.2019 a Petrobrás divulgou, por transmissão ao vivo de apresentação feita nos eu auditório principal no Rio de Janeiro, para todos os empregados do Brasil, seu novo planejamento estratégico, tendo abordado o desinvestimento de todas as Unidades da região nordeste, todavia, sem abordar em que moldes seria efetuada a transferência e/ou se haveria postos de trabalho para todos os empregados abrangidos; que no dia 26.09.2019 recebeu um email do gerente executivo da auditoria, com a classificação não sigilosa, que os auditores seriam transferidos para o Rio de Janeiro, até 31.12.2019, mas sem apresentar as condições, apenas afirmando que os valores recebidos por conta da transferência por iniciativa da Empresa, seriam informados até 01.10.2019, todavia, não informou que haveria supressão dos benefícios e diminuição de valores, não informando até quando seria a opção de transferência sob os moldes dos benefícios vigentes; que ainda no dia 26.09.2019, através do seu portal na intranet, a Petrobrás divulgou que haveria um PIDV para as áreas corporativas, que contempla a Torre Pituba, sem informar as condições, prazo

e o valor que cada um iria receber, mas até a presente data sequer divulgou os dados básicos para propiciar que o trabalhador reflita sobre a sua adesão; (...) **que o clima na Petrobrás ficou muito tenso, pois houve modificação na vida das pessoas sem planejamento; que por diversas vezes presenciou no banheiro pessoas chorando e retocando a maquiagem;**".

Digno de destaque, também, o **depoimento de fls. 75-77 do PDF** (ID eee9f12), apresentado pelo SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA (Nome Fantasia: SINDIPETRO BAHIA), no sentido de que "no caso específico da desmobilização da Petrobrás na Bahia a notícia não foi informada pela empresa, mas que chegou ao conhecimento do Sindicato pela "rádio peão"; que a Superintendência local e a matriz do Rio de Janeiro não se manifestaram formalmente para os empregados sobre as notícias da desmobilização; que muitas vezes os trabalhadores e o sindicato recebem as notícias pela imprensa; **que na Bahia há o quantitativo de aproximadamente 4 mil concursados e entre 13 a 15 mil terceirizados; que todos os terceirizados devem ser desligados em decorrência do encerramento das atividades;** que parte dos concursados serão desligados e outra parcela será transferida".

Os depoimentos das testemunhas juntados aos autos eletrônicos (**fls. 78 a 145 do PDF**), de um total de 44 empregados da parte ré, também caminham no sentido de: a) comprovar o efetivo processo de desmobilização dos trabalhadores da parte ré do Estado da Bahia; b) comprovar a ausência de qualquer diálogo no processo de desmobilização; c) comprovar a ausência de qualquer transparência no processo de desmobilização; d) comprovar o desequilíbrio geral do meio ambiente de trabalho a partir do desencadeamento do processo de desmobilização.

Nesse sentido, **quanto ao efetivo processo de desmobilização, o depoimento de fls. 78 do PDF** revela que "o gerente do setor a partir de julho de 2019 começou a avisar que a empresa vinha reduzindo o número de terceirizados e que havia intenção de desinvestimento no Nordeste; que na semana passada houve uma comunicação na intranet informando a desocupação da torre Pituba até 31/12/2019". A existência do processo em desmobilização em si foi confirmada em todos os depoimentos existentes nos autos eletrônicos, bem como nos depoimentos sigilosos que se encontram arquivados na Secretaria deste Juízo.

No que tange à ausência de qualquer diálogo no processo de desmobilização, o depoimento de fls. 83-84 do PDF revela que "ficou sabendo da decisão da empresa de desmobilização por meio de boatos"; "que existem boatos de que já há uma lista de empregados que serão demitidos mesmo com a transferência, por não haver posto de trabalho para todos".

A ausência de diálogo entre a parte ré e os trabalhadores veio, outrossim, demonstrada nos depoimentos dos demais trabalhadores ouvidos (um total de cerca de 50 empregados) e nos formulários preenchidos (inclusive os sigilosos) por um total de 95 trabalhadores, a exemplo do **depoimento de fls. 92/96** ("teve conhecimento, de modo informal, da notícia de desmobilização em dezembro de 2018 (...)");

do **depoimento de fls. 97/98** ("que a empresa não apresentou nenhuma informação sobre as situações dos empregados que não tem condições de realizar a transferência");

do **depoimento de fls. 100** ("que essa comunicação foi feita de maneira informal");

do **depoimento de fls. 102** ("que oficialmente não recebeu nenhuma comunicação que seria transferido");

do **depoimento de fls. 111/112** ("que não recebeu nenhum documento ou comunicado oficial");

do **depoimento de fls. 119/120** ("mas diante dos questionamentos dos trabalhadores sobre a desmobilização, este disse que não teria nenhuma informação concreta sobre o assunto para fornecer");

do **depoimento de fls. 126/127** ("que soube da notícia há duas semanas atrás, através da intranet, que até dezembro/2019, a Empresa seria transferida; que não recebeu nenhum documento formal");

do **depoimento de fls. 132/133** ("que na intranet teve um comunicado sobre a desocupação do prédio da torre pituba" e;

do **depoimento de fls. 140/141** ("que a Petrobrás não vem agindo de boa-fé, sobretudo porque as informações são incompletas e dúbias").

Com relação à ausência de qualquer transparência no processo de desmobilização, o depoimento de fls. 78 do PDF revela "que a empresa não vem sendo transparente na condução do processo; que há muitas dúvida entre os empregados, que cada dia é uma notícia nova".

A falta de transparência foi relatada, também, em praticamente todos os depoimentos prestados, como, por exemplo, nos **depoimentos de fls. 83-84** ("que a empresa não foi transparente na comunicação do processo, porque nunca passou informações precisar sobre a transferência, dirigindo-se aos empregados apenas verbalmente, o que tem causado muita especulação, informações contraditórias e distorcidas");

de fls. 85-87 ("que em momento algum a empresa divulgou informações precisar sobre a condução do processo de desmobilização e de transferência, não havendo transparência na condução do processo") (*sic*);

de fls. 90/91 ("que quando recebeu a notícia de desmobilização da Torre Pituba 'perdeu o chão' pois não sabia o que iria ocorrer; que a empresa não foi transparente na condução do processo");

de fls. 101 ("que não recebeu nenhuma informação da empresa como ficaria sua situação em caso de venda da RLAM");

de fls. 104 ("que a Petrobrás apenas em 02 de outubro fez comunicação oficial sobre o processo de desmobilização da Torre Pituba; **que até então as informações vinham por meio da gerência do setor por meio de reuniões sem que tenha havido lavratura de ata**", **de fls. 109/110** ("que era sabido da Gerência a desocupação do prédio, muito antes da publicação, mas os Gerentes mantiveram a informação sob sigilo, e que essa questão surpreendeu os empregados");

de fls. 115/116 ("que a Empresa não agiu com transparência, nem de boa-fé no processo de transferência dos trabalhadores da Bahia");

de fls. 121/122 ("que não são claras as informações do que acontecerá com os trabalhadores");

de fls. 125 ("mas não há qualquer comunicação sobre a situação dos trabalhadores");

de fls. 130/131 ("que a empresa não foi nem um pouco transparente na condução do processo; que até hoje não tem informação precisa para onde vai; que as informações, sempre truncadas, são orais e não documentadas");

de fls. 136/137 ("que normalmente todas as reuniões da Petrobrás são registradas em ata, **com exceção das que envolvem a desmobilização da companhia da Bahia**") e;

de fls. 144/145 ("que a empresa não está sendo transparente na condução do processo").

Quanto ao desequilíbrio geral do meio ambiente de trabalho a partir do desencadeamento do processo de desmobilização, o depoimento de **fls. 80-82** do PDF revela um pouco da situação pela qual os trabalhadores estão passando: "que quando recebeu a notícia de desmobilização, o depoente teve a sensação de destruição de um sonho, bem como de desespero diante da imagem de sua filha crescendo nessa localidade e o depoente não podendo estar presente".

Este sentimento de angústia e desequilíbrio emocional é praticamente unânime entre todos os trabalhadores ouvidos, podendo ser encontrado, também, por exemplo, nos depoimentos **de fls. 83-84** ("que quando recebeu a notícia teve o sentimento de angustia porque foi pego de surpresa e não estava preparado para a mesma");

de fls. 87-89 ("que a busca por realocação é atribuição do empregado; que em função da nova situação em que a depoente foi colocada, de risco de perda de emprego, mudou de ideia e pediu para ir para o Rio de Janeiro; que sua decisão também foi tomada em razão da possibilidade de que o seu marido seja também transferido para o Rio de Janeiro; que a forma como o procedimento de transferência está sendo feita é muito corrida, com prazo muito curto, para uma mudança radical, de estrutura, de rotina");

de fls. 99 ("Nesse momento, indagado como está o ambiente na empresa, o depoente se emocionou e disse que após esses acontecimentos ocorridos na empresa surgiram manchas no seu corpo, tendo sido diagnosticado como Herpes Zoster; que conhece outros

trabalhadores que estão passando por vários problemas emocionais, em razão da situação vivenciada atualmente na empresa; que seu filho também tem apresentado problemas de saúde e que foi solicitado acompanhamento psicológico";

de fls. 103 ("que tem conhecimento de que há trabalhador em processo de acompanhamento terapêutico, uma vez que o clima é de muita apreensão e insegurança; que o depoente também procurou ajuda médica e espiritual");

de fls. 104 (que tem conhecimento de colegas que tem tomado medicação forte, fazendo terapia etc.");

de fls. 105 ("que o ambiente da empresa está muito tenso (...));

de fls. 113/114 ("que tem passado por stress, inclusive recorrente a terapia, medicação para dormir e outras fontes de conforto espiritual");

de fls. 117/118 ("que muitos dos seus colegas se encontram no banheiro, chorando, recorrendo a psiquiatras e psicólogos");

de fls. 123/124 ("que sente que as Gerências estão coniventes com o terror psicológico implantado");

de fls. 128/129 ("que o ambiente na Empresa está terrível, e recentemente, **há um ano, houve o suicídio de um colega do seu grupo de trabalho, Sr. Júlio Joaquim Dunhan, já por conta das mudanças na Empresa, um empregado exemplar que vinha sofrendo com as mudanças na Companhia;** que a depoente faz tratamento médico psiquiátrico, por conta da situação que vem enfrentando e que conhece mais outros três colegas que já admitiram abertamente, também estarem sob remédios e tratamento psiquiátrico, em razão das mudanças na Empresa");

de fls. 134/135 ("que exerce a função de geofísica; que trabalha há 12 anos na Petrobrás; que trabalha na Torre Pituba; (...) **que entende que está caracterizado o assédio moral organizacional, seja pela carência de informações, seja pela imposição de transferência, seja pela ameaça de possível falta de vaga para quem não pedir logo a transferência**");

de fls. 138/139 ("que o ambiente da empresa está péssimo, de total terror psicológico") e;

de fls. 142/143 ("que na sexta-feira passada teve sua primeira consulta com o psiquiatra; que teve detectado na consulta sinais fortes de depressão; que há mais de 20 dias vem sendo acompanhado por assistente social e psicóloga; **que no dia 10 de setembro teve uma crise de choro dentro do seu veículo, no estacionamento da Petrobras, ficando mais de 20 minutos "travado" sem qualquer reação além do choro, o que ocorreu em virtude da forte pressão que vem sofrendo no ambiente laboral;** (...) que a postura da empresa vem causando um terror psicológico; que já presenciou, algumas vezes, colegas chorando no ambiente da empresa, o que ocorreu em

decorrência dos fatos narrados; que nunca viu tanto adulto chorando copiosamente num ambiente de trabalho").

Portanto, conforme se pode extrair dos trechos dos depoimentos existentes nos autos eletrônicos acima transcritos, há farta comprovação nos autos eletrônicos de que a parte ré está executando, neste momento, um **processo de desmobilização dos trabalhadores lotados no Estado da Bahia**, que o processo de desmobilização vem sendo feito sem qualquer **diálogo** e/ou **transparência** com os sujeitos atingidos (direta ou indiretamente), bem como que tais fatos estão provocando uma completa degradação do meio ambiente de trabalho.

A partir de tais fatos (devidamente comprovados a partir dos documentos existentes nos autos eletrônicos), possível concluir, juridicamente, mesmo que em uma análise liminar (como é o caso dos autos, nesta fase do processo), que a parte ré vem violando o dever de informação inerente ao contrato, violando, assim, a boa-fé objetiva, bem como vem praticando Assédio Moral Organizacional, desestruturando, por completo, o meio ambiente de trabalho local.

Inicialmente, acerca do dever de informação, fundamental salientar que se trata de um dos corolários naturais da boa-fé objetiva contratual. Nos termos do art. 113 do CC/2002, aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, "Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração."

Ademais, §1º, III, do referido artigo, com redação dada pela Lei n. 13.874/2019, contempla que "A interpretação do negócio jurídico deve lhe atribuir o sentido que: III - corresponder à boa-fé;"

Por sua vez, prevê o art. 422 do CC/2002, também aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, que "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé."

Desse modo, verifica-se que a boa-fé objetiva é um dos elementos integrantes e norteadores do contrato, inclusive do contrato de trabalho, exigindo dos sujeitos contratantes um comportamento leal e escorreito, não apenas durante a formação, como também durante a execução, o cumprimento, do contrato.

Baseia-se, portanto, a boa-fé objetiva, na noção de comportamento ético, na ideia de lealdade e confiança, sendo sua violação (extrapolação dos limites impostos pela boa-fé) considerado abuso de direito e, portanto, ao ilícito (art. 187 do CC/2002).

É justamente a partir dessa cláusula geral de boa-fé que se desdobram diversos direitos e deveres dos contratantes, entre os quais se destaca o dever de informação. Neste particular, destaca Judith Martins Costa que:

Para melhor compreender esta assertiva basta pensar na existência, na relação, dos chamados *deveres de* informação. Evidentemente, não é possível nem tipificar, exaustivamente, o conteúdo destes deveres, nem determinar,

abstrata e aprioristicamente, nem a situação em que os mesmos se revelam, nem a medida de sua intensidade, que variará, por exemplo, quer se trate de uma relação em que as partes são fundamentalmente desiguais, quer se trate de uma relação substancialmente paritária. Não é preciso supor, evidentemente, que estes deveres derivem da declaração negocial, ou de regra legal específica. A sua existência se atrela à incidência dos mencionados princípios e *standards*, em outras palavras, de exigências do tráfico jurídico-social viabilizadas pela boa-fé objetiva. É, portanto, através do princípio da boa-fé notadamente se inserido em cláusula geral - que o efetivo conteúdo destes deveres poderá, em cada relação concreta, ser densificado. (MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, pg. 395)

Como se vê, todo e qualquer contrato, em maior intensidade ainda quando se trata de contratos que envolvem sujeitos desiguais socioeconomicamente, como ocorre no âmbito do contrato de trabalho, está, por força da cláusula geral de boa-fé objetiva, norteado pelos chamados deveres laterais. Nos dizeres ainda de Judith Martins Costa:

A autonomia privada também se mostra insuficiente para explicar a existência, dos já aludidos *deveres instrumentais*, ou *funcionais*, também ditos *deveres laterais* ou, ainda, *anexos*, ou de *proteção e colaboração*, os quais, compondo a relação obrigacional como uma totalidade concreta, não têm a sua fonte na declaração negocial nem encontram o seu fundamento na autonomia da vontade, mas na boa fé objetiva. (MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, pg. 408)

É o dever de informação (ou de esclarecimento), portanto, um dos deveres do empregador, demandando uma efetiva comunicação entre os sujeitos contratantes, que devem dialogar de forma a passar as informações que possuam relevância naquele negócio jurídico.

O dever de informação é, pois, um dever que busca permitir que os sujeitos contratantes tenham, na medida do possível ou do razoável, a exata dimensão das condicionantes específicas da relação pactuada, podendo com isso melhor projetar e decidir acerca de seus próprios futuros, justamente o oposto do que vem ocorrendo no caso do processo de desmobilização que vem sendo executado pela parte ré, conforme depoimentos anteriormente transcritos.

Importante destacar ainda que o dever de informação encontra previsão expressa no CDC, especificamente no art. 6º, III, que prevê que "São direitos básicos do consumidor: III - a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade, tributos incidentes e preço, bem como sobre os riscos que apresentem;", bem como nos artigos 8º, 9º, 12, 14, 30, 31, entre outros, todos do CDC.

Os referidos dispositivos, por força do art. 8º da CLT, se aplicam às relações de trabalho, sobretudo pelo fato de que, tanto nas relações de consumo, quanto nas relações de trabalho, há, entre os contratantes, uma desigualdade socioeconômica que norteia toda relação, manifestada, portanto, na hipossuficiência, seja do consumidor, seja do trabalhador.

Assim é que, no caso dos autos, há, por parte da parte ré, uma violação frontal e direta do seu dever de informação, com violação, assim, da boa-fé objetiva, o que traduz, neste particular, a

probabilidade do direito.

No mais, como consequência natural (e esperada) da violação ao dever de informação pela parte ré, as condutas que estão sendo por ela praticadas estão, de forma extremamente acentuada, desequilibrando o meio ambiente de trabalho, baseada em uma espécie de "Teoria do medo", rompendo, assim, com todo o conjunto normativo, nacional e internacional, sobre o tema.

No particular, falar em preservação do meio ambiente do trabalho é falar em preservação da dignidade do ser humano trabalhador, dignidade essa prevista na CRFB/88 (art. 1º, III) como o vetor axiológico da República Federativa do Brasil, sem a qual nenhuma das regras instituidoras de direitos e/ou deveres encontra razão de ser.

É o caso de se afirmar, portanto, que, ao não primar, em suas tomadas de decisões e no exercício legítimo do seu poder diretivo (art. 2º da CLT), pela valorização e preservação da dignidade do ser humano trabalhador, o empregador, a um só tempo, viola o principal fundamento da República Federativa do Brasil, como também nega a sua própria razão de ser, afinal é o trabalhador, diretamente ou indiretamente, mesmo no atual estágio de desenvolvimento tecnológico da sociedade, o elemento (sem qualquer pretensão de coisificá-lo) mais importante para o desenvolvimento de uma atividade econômica.

Ademais, a própria Carta Magna, no art. 225, prevê que "Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.", prevendo ainda, no art. 200, VIII, d forma expressa, o meio ambiente do trabalho: "Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.". Por fim, no art. 7º, XXII, encontra-se, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No âmbito infraconstitucional, encontra-se definido o meio ambiente como "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;" (art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81).

Especificamente quanto ao meio ambiente do trabalho, ensina Júlio César de Sá da Rocha ser um "[...] locus dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia-a-dia laboral" (ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr).

Ensina, outrossim, Norma Sueli Padilha, que o meio ambiente do trabalho é o "(...) ecossistema que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas de produção, e sua afetação no meio ambiente em que é gerada. O meio ambiente de trabalho compreenderia assim, a inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da

produção (matérias), afetando o seu meio (ecossistema)" (PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier.).

A partir da definição de meio ambiente do trabalho, bem como das normas constitucionais que impõe a sua preservação, conclui-se, por si só, que qualquer conduta, sobretudo reiterada, que provoque o seu desequilíbrio, não apenas viola os referidos mandamentos constitucionais, mas também demanda uma imediata paralisação.

De mais a mais, no âmbito internacional, também são diversas as normas que versam, direta ou indiretamente, sobre o meio ambiente do trabalho, a saber, por exemplo: "Convenção n. 155 da OIT - Segurança e Saúde dos Trabalhadores (vigência nacional desde 18 de maio de 1993); Convenção n. 136 da OIT (proteção contra riscos de intoxicação pelo benzeno); Convenção n. 139 da OIT (prevenção e controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos); Convenção n. 148 da OIT (proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local do trabalho); Convenção n. 152 da OIT (segurança e higiene nos trabalhos portuários); Convenção n. 159 da OIT (reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes).

Desta maneira, há, em vigor no Brasil, um conjunto de normas (regras e princípios) que impõe a todos (inclusive aos empregadores) o dever de não apenas defender, mas sobretudo preservar o meio ambiente, o que não se vê no caso dos autos.

Ao contrário, os depoimentos transcritos acima revelam o atual estágio de terror psicológico que atinge os trabalhadores da parte ré no Estado da Bahia, revelando, assim, um Assédio Moral Organizacional em plena execução.

Nesse sentido, vale destacar que o Assédio Moral Organizacional se caracteriza a partir de uma conduta reiterada do empregador, fruto de uma política/gestão empresarial específica, que, ilícita na essência ou na forma de seu exercício (abuso de direito), atinge a integridade física e/ou psíquica dos trabalhadores, causando-lhes danos de natureza materiais e/ou imateriais, reduzindo suas capacidades, inclusive negociais.

É, pois, justamente a hipótese dos autos, retratada pelos depoimentos dos trabalhadores ouvidos, que relatam não apenas o clima de terror instalado na parte ré, mas já reflexos na vida de muitos trabalhadores. Digno de destaque, mais uma vez, no particular, o depoimento **de fls. 142/143**, prestado por um trabalhador que trabalha há mais de 11 anos da parte ré e relata "que na sexta-feira passada teve sua primeira consulta com o psiquiatra; que teve detectado na consulta sinais fortes de depressão; que há mais de 20 dias vem sendo acompanhado por assistente social e psicóloga; **que no dia 10 de setembro teve uma crise de choro dentro do seu veículo, no estacionamento da Petrobras, ficando mais de 20 minutos "travado" sem qualquer reação além do choro, o que ocorreu em virtude da forte pressão que vem sofrendo no ambiente laboral;** (...) que a postura da empresa vem causando um terror psicológico; que já presenciou, algumas vezes, colegas

chorando no ambiente da empresa, o que ocorreu em decorrência dos fatos narrados; que nunca viu tanto adulto chorando copiosamente num ambiente de trabalho".

Vale destacar, por oportuno, apesar de ainda não possuir sequer vigência internacional³, que, durante a realização da 108ª Convenção Internacional da OIT, que iniciou no dia 10 de junho de 2019, em Genebra (Suíça) e que reuniu cerca de 5 mil participantes de mais de 200 países, foi aprovada, na sexta-feira (21/06/2019), a convenção n. 190 da OIT **contra a violência e assédio no mundo do trabalho**, sendo o primeiro tratado internacional que trata deste tema, tendo contado com 439 votos favoráveis, 7 contra e 30 abstenções.

A referência à Convenção n. 190 da OIT, recentemente aprovada, a despeito, como já dito, de não possuir ainda sequer vigência internacional, se justifica para demonstrar que a conduta que vem sendo adotada pela parte ré, além de violadora de normas constitucionais, internacionais ratificadas pelo Brasil (e, por isso, com status de supralegalidade) e infraconstitucionais, caminha na contramão do momento histórico e social contemporâneo internacionalmente, representado, de forma mais do que simbólica, na recente aprovação da Convenção de n. 190 da OIT.

Portanto, comprovada a probabilidade do direito também no que tange à prática do assédio moral organizacional e desequilíbrio do meio ambiente do trabalho.

No que tange ao perigo da demora, este se revela, por tudo quanto exposto, manifesto, na medida em que, caso persista a atual situação, haverá um agravamento das condições de vida dos empregados da parte ré no Estado da Bahia, não apenas no âmbito contratual, mas sobretudo no âmbito pessoal e familiar de cada um (ou boa parte deles), com reflexos, como visto, na própria saúde física e/ou psíquica.

Presentes os requisitos autorizadores da concessão da tutela cautelar antecedente, portanto, passo a enfrentar, um a um, os pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho.

No pedido I, requer o MPT que seja determinada a suspensão imediata das transferências dos trabalhadores para outras unidades, até que se estabeleça procedimento transparente, claro e informativo, como fruto de processo de negociação coletiva ou de sentença normativa.

Pois bem.

Não se trata, percebe-se, de nenhuma pretensão de proibição, por ora, das transferências dos trabalhadores do Estado da Bahia para outras unidades da parte ré, mas apenas e tão somente que tais transferências não ocorram antes que se estabeleça, de forma efetiva, um procedimento transparente, claro e informativo, como corolário natural da boa-fé objetiva, através do dever anexo de informação.

No mais, ao pretender vincular tal procedimento transparente, claro e informativo a um processo de negociação coletiva ou de sentença normativa não se está, ao menos neste momento processual,

pretendendo a declaração de inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, com redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, nem tampouco negando sua eficácia.

Pretende-se, portanto, apenas se conferir legitimidade ao processo negocial entre trabalhadores e empregadores, em um momento de profundas transformações sociais e econômicas pelas quais vem passando o país e, em particular, a própria empresa ré, utilizando-se, para tanto, de dois instrumentos constitucionalmente reconhecidos (negociação coletiva - art. 7º, XXVI e; sentença normativa - art. 114, §2º).

No mais, apenas para não deixar nenhuma dúvida sobre o tema, o art. 477-A da CLT trata, especificamente, de dispensa dos trabalhadores, ao passo que a pretensão do MPT, no caso em questão, relaciona-se ao procedimento de transferência dos empregados, sequer se cogitando, portanto, aplicação do art. 477-A da CLT nesta hipótese.

Assim, **concedo a tutelar cautelar antecedente requerida para determinar que a parte ré**, imediatamente ao recebimento do mandado, suspenda todas as transferências dos trabalhadores da empresa ré lotados no Estado da Bahia para outras unidades, até que se estabeleça procedimento transparente, claro e informativo, como fruto de processo de negociação coletiva ou de sentença normativa, sob pena de multa diária no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), acrescido de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por trabalhador prejudicado, valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011), ficando indeferido, contudo, o pedido de, em caso de descumprimento, caracterização de eventual crime de desobediência de ordem judicial federal pelo gestor da estatal (Ilmo. Sr. Presidente, Roberto da Cunha Castello Branco), já que a medida pecuniária já fixada é, por si só, uma medida coercitiva razoável e potencialmente eficaz.

Quanto ao pedido II, requer o MPT que a parte ré se abstenha de lançar novos planos de demissão voluntária e suspenda novas adesões aos planos de demissão voluntária, atualmente em vigor, que tenham como fundamento o desinvestimento e a desmobilização de unidades no estado da Bahia, até a edição da sentença ou até que sobrevenham regras claras e precisas acerca da situação dos trabalhadores, mantendo o regular pagamento dos salários mensais.

Neste particular, considerando que não há prova nos autos de existência de Plano de Demissão Voluntária em vigor, não sendo possível, portanto, aferir se eventual PDV atualmente em vigor possui algum tipo de relação com o processo de desmobilização perpetrado pela parte ré, **concedo a tutelar cautelar antecedente requerida apenas para determinar que a parte ré**, por força do dever de informação, imediatamente ao recebimento do mandado, se abstenha de lançar novos planos de demissão voluntária que tenham como fundamento o desinvestimento e a desmobilização de unidades no estado da Bahia, até a prolação da sentença final ou até que sobrevenham regras claras e precisas acerca da situação dos trabalhadores, sob pena de multa diária no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), acrescido de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por trabalhador prejudicado, valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011), ficando indeferido, contudo, o pedido de, em caso de descumprimento, caracterização de eventual crime de desobediência de ordem judicial federal pelo gestor da estatal (Ilmo. Sr.

Presidente, Roberto da Cunha Castello Branco), já que a medida pecuniária já fixada é, por si só, uma medida coercitiva razoável e potencialmente eficaz.

No que tange ao pedido de número III, no sentido de que a parte ré se abstenha de alterar, de forma prejudicial aos trabalhadores, as regras de benefícios/vantagens/adicionais previstos em normas coletivas e regramentos internos, relativos à transferência e demissões voluntárias, vale destacar que a própria parte autora, em sua petição inicial, deixa claro que, atualmente, não há norma coletiva em vigor regendo as relações dos empregados da Petrobrás (fls. 10 do PDF - item 1.3 da petição inicial, parágrafo segundo), razão pela qual não há falar em alterações de normas coletivas, já que atualmente inexistentes. No que tange aos normativos internos, contudo, a medida se justifica, afinal tratam-se de cláusulas contratuais, sujeitas, portanto, ao disposto no art. 468 da CLT e à Súmula n. 51, I, do TST, que podem atingir, direta ou indiretamente, a situação de vida de cada trabalhador, motivo pelo qual **concedo a tutelar cautelar antecedente requerida para determinar que a parte ré**, imediatamente ao recebimento do mandado, se abstenha de alterar, de forma prejudicial aos trabalhadores, as regras de benefícios/vantagens/adicionais previstos em regramentos internos, relativos à transferência e demissões voluntárias, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011), ficando indeferido, contudo, o pedido de, em caso de descumprimento, caracterização de eventual crime de desobediência de ordem judicial federal pelo gestor da estatal (Ilmo. Sr. Presidente, Roberto da Cunha Castello Branco), já que a medida pecuniária já fixada é, por si só, uma medida coercitiva razoável e potencialmente eficaz.

Quanto ao pedido de número IV, através do qual o MPT pretende que a parte ré se abstenha de praticar qualquer represália ou perseguição à testemunha, pelo simples fato de ter prestado depoimento perante o Ministério Público do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho, trata-se de corolário natural, importante e necessário à garantia do resultado útil do processo, para que viabilize a colheita das demais provas necessárias, de maneira isenta e idônea, razão pela qual **concedo a tutelar cautelar antecedente requerida para determinar que a parte ré**, imediatamente ao recebimento do mandado, se abstenha de praticar qualquer represália ou perseguição à testemunha, pelo simples fato de ter prestado depoimento perante o Ministério Público do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011), ficando indeferido, contudo, o pedido de, em caso de descumprimento, caracterização de eventual crime de desobediência de ordem judicial federal pelo gestor da estatal (Ilmo. Sr. Presidente, Roberto da Cunha Castello Branco), já que a medida pecuniária já fixada é, por si só, uma medida coercitiva razoável e potencialmente eficaz.

Por fim, quanto aos pedidos V e VI (conforme aditamento de ID 9d7aba5), no sentido de que a parte ré confira ampla publicidade à decisão judicial concessiva das medidas de urgência ora postuladas, informando seu conteúdo à totalidade dos empregados no Estado da Bahia, no prazo de 48 horas, bem como que seja determinado à empresa a veiculação de informativo em cadeia estadual de televisão e nos três maiores jornais de circulação da Capital, além de divulgação na imprensa e nas rádios locais dos outros 20 (vinte) municípios em que a empresa mantém atividade, trata-se de

corolário do próprio dever de informação que fundamentou a presente decisão judicial, razão pela qual **concedo a tutelar cautelar antecedente requerida para determinar que a parte ré**, no prazo de no prazo de até 48 horas a contar do momento do recebimento do mandado, confira ampla publicidade à presente decisão judicial, informando seu conteúdo à totalidade dos empregados da parte ré no Estado da Bahia, bem como que, em até 72h após o recebimento do mandado, veicule informativo em cadeia estadual de televisão e nos três maiores jornais de circulação da Capital, bem como divulgue na imprensa e nas rádios locais dos demais municípios em que a empresa mantém atividade no Estado da Bahia, tudo sob pena de multa diária no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011), ficando indeferido, contudo, o pedido de, em caso de descumprimento, caracterização de eventual crime de desobediência de ordem judicial federal pelo gestor da estatal (Ilmo. Sr. Presidente, Roberto da Cunha Castello Branco), já que a medida pecuniária já fixada é, por si só, uma medida coercitiva razoável e potencialmente eficaz.

Determino, por fim, que a parte ré, no prazo de até 15 (quinze) dias a contar do recebimento do mandado, esclareça, bem como apresente a documentação correlata, se a desmobilização/desinvestimento em curso equivalem ou não à extinção de estabelecimento nos moldes do art. 469, §2º da CLT, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011).

Por fim, registre-se, mais uma vez, que não se trata de negar ao empregador o exercício do seu poder diretivo (art. 2º, da CLT); não se trata de impedir que o empregador, se preenchidos os requisitos legais (art. 469 da CLT) e/ou contratuais (individuais e/ou normativos), efetue a transferência de seus empregados.

Trata-se apenas e tão somente de uma decisão que se destina a impedir o exercício abusivo do poder diretivo por parte do empregador (considerado, por Lei, ato ilícito - art. 187 do CC/2002); que se destina a impedir a realização de transferências abusivas, afinal, para licitude destas, em qualquer caso, é necessário a comprovação da real necessidade do serviço (Súmula n. 43 do TST).

Ao fim e ao cabo, o que se passa a impor, através da presente decisão, é que, seja qual for o futuro a ser seguido pela empresa ré no Estado da Bahia, deste processo decisório deverão participar, necessariamente, a partir de um diálogo transparente, leal e efetivo, como sujeitos ativos, os trabalhadores que, ao longo de anos (naturalmente uns mais, outros menos), dedicaram suas vidas (e de suas famílias) ao efetivo desenvolvimento da empresa ré.

Não se pode, seja qual for o momento e a justificativa, negar os fundamentos da República Federativa do Brasil, em especial a dignidade do ser humano (art. 1º, III, da CRFB/88) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁴. Ao fazê-lo, nega-se a própria essência do Estado Democrático de Direito.

3. CONCLUSÃO

Em face do exposto, nos termos da fundamentação, parte integrante da presente conclusão, **concedo parcialmente a tutelar cautelar antecedente requerida para determinar que a parte ré** (com reflexos em todas as suas unidades e filiais no Estado da Bahia, além das subsidiárias e por ela controladas):

a) imediatamente ao recebimento do mandado, suspenda todas as transferências dos trabalhadores da empresa ré lotados no Estado da Bahia para outras unidades, até que se estabeleça procedimento transparente, claro e informativo, como fruto de processo de negociação coletiva ou de sentença normativa, sob pena de multa diária no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), acrescido de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por trabalhador prejudicado, valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011);

b) imediatamente ao recebimento do mandado, se abstenha de lançar novos planos de demissão voluntária que tenham como fundamento o desinvestimento e a desmobilização de unidades no estado da Bahia, até a prolação da sentença final ou até que sobrevenham regras claras e precisas acerca da situação dos trabalhadores, sob pena de multa diária no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), acrescido de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por trabalhador prejudicado, valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011);

c) imediatamente ao recebimento do mandado, se abstenha de alterar, de forma prejudicial aos trabalhadores, as regras de benefícios/vantagens/adicionais previstos em regramentos internos, relativos à transferência e demissões voluntárias, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011);

d) imediatamente ao recebimento do mandado, se abstenha de praticar qualquer represália ou perseguição à testemunha, pelo simples fato de ter prestado depoimento perante o Ministério Público do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011);

e) no prazo de até 48 horas a contar do momento do recebimento do mandado, confira ampla publicidade à presente decisão judicial, informando seu conteúdo à totalidade dos empregados da parte ré no Estado da Bahia, bem como que, em até 72h após o recebimento do mandado, veicule informativo em cadeia estadual de televisão e nos três maiores jornais de circulação da Capital, bem como divulgue na imprensa e nas rádios locais dos demais municípios em que a empresa mantém atividade no Estado da Bahia, tudo sob pena de multa diária no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011).

Determino, por fim, que a parte ré, no prazo de até 15 (quinze) dias a contar do recebimento do mandado, esclareça, bem como apresente a documentação correlata, se a desmobilização/desinvestimento em curso equivalem ou não à extinção de estabelecimento nos

moldes do art. 469, §2º da CLT, sob pena de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), valores que devem ser revestidos ao FUNTRAD (Lei do Estado da Bahia n. 12.356/2011).

Indefiro, contudo, o pedido de que, em caso de descumprimento, seja caracterizado eventual crime de desobediência de ordem judicial federal pelo gestor da estatal (Ilmo. Sr. Presidente, Roberto da Cunha Castello Branco), já que a medida pecuniária já fixada é, por si só, uma medida coercitiva razoável e potencialmente eficaz.

Notifique-se a parte ré, com extrema urgência, através de oficial de justiça, devendo ser expedido mandado para tanto.

Notifique-se, pessoalmente, o MPT.

Certifique-se nos autos o acautelamento, na Secretaria do Juízo, dos depoimentos sigilosos formalmente colhidos perante o MPT e os formulários preenchidos pelos trabalhadores, também perante o MPT, além das certidões emitidas.

Salvador, 16 de outubro de 2019.

Danilo Gonçalves Gaspar
Juiz do Trabalho Substituto

1Instrumento de atuação do MPT, destinado a colher elementos de convicção para o órgão, para que este possa decidir sobre a tomada de determinadas medidas, judiciais ou não (arts. 129, III, CRFB/88 e 84, II, da LC n. 75/93).

2Os números das folhas do PDF indicados na presente decisão foram identificados a partir do download, no PJE, em formato crescente. Caso seja feito o download em formato decrescente, a numeração será distinta.

3A Convenção entrará em vigor um ano após a ratificação de, pelo menos, dois Estados.

4Digno de destaque, no particular, que a Constituição da República Federativa do Brasil, ao contemplar, como seus fundamentos, no inciso IV do art. 1º, "os valores sociais do trabalho E DA livre iniciativa" (destaques não originais) valeu-se de uma figura de linguagem existente na língua portuguesa denominada Zeugma, que consiste na omissão de um ou mais elementos de uma oração, já expressos anteriormente (uma forma de elipse). Isto quer dizer, portanto, que não é a livre iniciativa (qualquer forma dela) pura e simplesmente um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, mas tão somente a livre iniciativa que contemple os valores sociais, ou seja, os fundamentos da República Federativa do Brasil previstos no inciso IV do art. 1º da CRFB/88 são os valores sociais do trabalho e OS VALORES SOCIAIS da livre iniciativa).

SALVADOR, 16 de Outubro de 2019

DANILO GONCALVES GASPAR
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)