



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Mandado de Segurança Cível 0000901-07.2020.5.05.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/06/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

ADVOGADO: Marcela Peixoto França Pereira

IMPETRADO: JUIZ(A) DA 8ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR.

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
Gab. Des. Rubem Dias do Nascimento Junior
MSCiv 0000901-07.2020.5.05.0000
IMPETRANTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
IMPETRADO: JUIZ(A) DA 8ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR.

Vistos etc.

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS impetra **MANDADO DE SEGURANÇA**, com pedido de liminar, contra ato do **MM JUIZ(A) DA 8ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR**, praticado nos autos da Ação Civil Pública de Nº **0000213-21.2020.5.05.0008**, e m que figura como litisconsorte o **SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA**.

Verifico que a ação mandamental foi tempestivamente ajuizada.

A PETROBRÁS impetra o presente *mandamus* contra a decisão exarada pelo MM. Juízo da 8a Vara Trabalho de Salvador, que, nos autos da referida ação civil pública, concedeu a tutela de urgência para determinar que a acionada se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial PP-1PBR-00515.

A impetrante narra que *“a controvérsia diz respeito à validade ou não de medida emergencial e temporária adotada pela Impetrante, a partir de 01/04/2020, em tempos de COVID-19, consistente na “mudança temporária de regime especial de trabalho (turno e sobreaviso) para regime administrativo – medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho, ou seja, não estejam participando dos processos produtivos da companhia, nos meses de abril, maio e junho de 2020”.*

Argumenta que o ato invecado fere seu direito líquido e certo, vez que foi impedida de prosseguir com o Plano de Resiliência para redução de despesas com pessoal, o qual possui amparo no poder diretivo do art. 2º da CLT, nos arts. 9º e 10º da Lei 5.811/72 (lei específica aplicável aos petroleiros), no art. 3º da MPV 927/2020.

Assevera ainda que o seu padrão normativo interno – PP-1PBR-00515 – em consonância com a legislação de regência, igualmente prevê a possibilidade de alteração do regime de trabalho dos empregados.

Defende que *“a alteração implementada pela medida do Plano de Resiliência – mudança temporária do regime especial para o administrativo – não é definitiva e, ainda, não se dá por interesse e conveniência da empresa, mas, sim, por imposição da crise que se instalou no país e, como é notório, que se abate não só sobre a Impetrante, mas ao mercado como um todo (art. 374, CPC).”*

Aduz que de acordo com “o Decreto 10.282/20, as atividades desempenhadas pela Impetrante são consideradas essenciais (art. 3º, incs. X e XXVII), sendo que o parágrafo 7º desse mesmo artigo determina que, na execução de tais atividades, deve-se adotar todas as medidas com o objetivo de evitar a propagação da COVID-19.”

Alega também que os “empregados temporariamente realocados no regime administrativo deixaram as frentes operacionais e não estão atuando em suas escalas de trabalho, mas continuam a receber seus salários e benefícios, deixando de perceber apenas os adicionais devidos em contraprestação ao efetivo exercício em regime especial de turno ou sobreaviso [...]” Em razão disso, defende que uma vez ausente as condições especiais de trabalho, não há justificativa para o pagamento dos adicionais respectivos.

Finaliza argumentando que “a r. decisão impugnada, proferida em juízo sumário, viola direito líquido e certo da Impetrante, impedindo-a de prosseguir com as alterações temporárias de regime de trabalho, em razão da pandemia e seus reflexos, o que afronta o poder diretivo do empregador e, ainda, o disposto na lei específica (Lei 5.811/72) e na jurisprudência dominante [...]”.

Decido.

A Tutela de Urgência está prevista no art. 300 do NCPC: “A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.”

O ato invectado, exarado pela MM. Juízo impetrado, possui o seguinte teor:

“Vistos, etc.

Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia – SINDIPETRO, nos autos em que litiga com Petróleo Brasileiro S/A. - PETROBRAS, requer, em tutela de urgência, que a reclamada se abstenha de alterar as condições de trabalhos previstos em sua norma interna, pelos fundamentos indicados na petição inicial de id 1c9643b.

A reclamada se manifestou no id 2bf6a13, explicando os motivos pelos quais devem ser mantidas as alterações promovidas nas condições de trabalho dos substituídos.

Os autos vieram conclusos.

DECIDO

Alegou o Sindicato que a Petrobras comunicou a seus empregados que haveria um corte nas despesas com pessoal, dentre elas, postergação de pagamento da remuneração mensal do empregado com função gratificada e mudança temporária de regime especial de trabalho para regime administrativo, medida voltada apenas aos empregados que não estiverem cumprindo as escalas de trabalho.

Diz, ainda, que essas medidas seriam necessárias para assegurar a sustentabilidade da companhia, mas que essa decisão foi feita de forma unilateral pela reclamada, com drástica redução da remuneração, o que afronta as garantias constitucionais de irredutibilidade salarial e isonomia.

Afirma, ainda, que a requerida possui norma interna, denominada padrão normativo interno PP-1PBR-00515, que estabelece regras sobre o processo Gerir Regimes e Condições de Trabalho, e que essas regras introduzidas adquirem, indiscutivelmente, natureza de

cláusula contratual, amalgamada aos contratos individuais de trabalho, não podendo, assim, suprimir parcelas remuneratórias em razão da mudança temporária do regime de trabalho.

Prossegue dizendo que a conduta patronal implica em inegável redução salarial, o que é vedado pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal, salvo se previsto em convenção ou acordo coletivo, e que a alteração desse regime foi feita de forma unilateral pela reclamada, sem qualquer negociação com a entidade sindical representante de seus empregados.

Afirma, ainda, que não foi afastada a exigência de negociação coletiva pelo STF, pois a MF 936/2020 não se aplica à demandada, destacando que sequer houve negociação individual.

Aduz também que a reclamada violou o princípio da isonomia, pois a perda remuneratória atingiu apenas parte dos empregados, uma vez que os empregados com função gratificada (gerentes, coordenadores, consultores e supervisores) não terão perda salarial, mas apenas a postergação do pagamento e que a conduta patronal não está amparada pelos artigos 503 da CLT e 2º da Lei 4.923/65, os quais não foram recepcionados pela Constituição Federal.

Por fim, alega que a reclamada não comprovou estar enfrentando qualquer dificuldade econômica a justificar a alteração do regime de trabalho com consequente redução salarial, aproveitando-se do delicado momento de pandemia para adotar medidas restritivas aos empregados, sem apresentar qualquer contrapartida a essas medidas.

Diante do exposto, presente os requisitos da probabilidade do direito e do perigo do dano, requer, em caráter liminar, seja à Ré condenada à obrigação de não fazer, para que se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial, PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais que os trabalhadores estão implantados quando ativos em regime administrativo /teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subsequentes nas mesmas condições.

A reclamada afirma que estava em negociação coletiva com o sindicato, nos autos da Notícia de Fato n. 001846.2020.01.000/0, buscando negociar as medidas necessárias ao enfrentamento da crise atual e que inexistente interesse dos representantes sindicais em negociar as medidas para remediar a crise que a empresa vivencia.

Diz, ainda, que para reduzir a presença do empregado no local de trabalho, planejou diversas medidas e uma delas era a alteração do regime de trabalho de 08 horas para o regime de trabalho de 12 horas, e, como não teve sucesso com a negociação com o sindicato, adotou a medida independente da assinatura do acordo.

Alega, ainda, a existência de um cenário de crise da indústria do petróleo em razão da pandemia do covid-19, sendo esta a pior crise dos últimos 100 anos, cujas consequências são imprevisíveis, mas são drásticas, considerando a queda abrupta do preço do petróleo, a diminuição significativa da demanda do combustível, a inadimplências de seus clientes aliada a manutenção das suas despesas fixas e ao acréscimo de custos adicionais.

E, para preservar a sustentabilidade da empresa e, em última análise, a empregabilidade que depende dessa fonte de custeio, adotou medidas emergenciais, dentre elas a alteração do regime de trabalho dos empregados.

Afirma que a Medida Provisória 927 autoriza as alterações efetuadas em caráter provisório, ainda que sem negociação coletiva, tal como a MP 936/20, considerando a situação de exceção em que se encontram a saúde e economia nacionais, adotadas em prol de bem maior de interesse público.

Por fim, afirma que a mudança da regra durante o período de pandemia está amparada pelos artigos 501, da CLT, 3º da MP 927 e 9º da lei 5.811/72, e é provisória, sendo adotada em prol do interesse público.

A tutela de urgência, espécie de tutela provisória, subdivide-se em tutela de urgência antecipada e tutela de urgência cautelar, que podem ser requeridas e concedidas em caráter antecedente ou incidental (art. 294, parágrafo único).

Mas, na forma do art. 300, caput, do Novo Código de Processo Civil, os requisitos comuns para a concessão da tutela provisória de urgência, seja ela antecipada ou cautelar são os seguintes: probabilidade do direito (fumus boni iuris) e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (periculum in mora).

No fumus boni iuris, analisa-se a plausibilidade do direito substancial, ou seja, se é possível a existência do direito material invocado pela parte e se há justificativa para sua proteção, o que está amplamente comprovado, conforme análise a seguir.

O art. 7º, incisos VI, da Constituição Federal garante aos trabalhadores a intervenção das entidades sindicais para que, por meio de concessões mútuas, se chegue a um acordo de vontades em relação à redução salarial dos integrantes da categoria.

Incontroverso que a Petrobrás implantou medidas que modificam as condições de trabalho e salariais dos seus empregados, e especificadas no documento de id 4aa0f6d (fls. 176 /179) para reforçar a resiliência da companhia.

Contudo, não há prova de qualquer negociação com o sindicato da categoria anterior ao estabelecimento dessas medidas restritivas. Ao contrário, a reclamada afirma, em diversas oportunidades, não ser necessária essa negociação, decorrente dos normativos citados.

Aliás, nos autos da NF 001846.202001.000/0, está também registrado que a decisão da reclamada de alterar condições de trabalho, com redução salarial, foi unilateral, o que motivou a designação de reuniões emergenciais, com os Procuradores do Trabalho, representantes sindicais e da reclamada para discussão da situação, as quais não lograram êxito. Pontuo, ainda, que, em razão da redução de direitos dos trabalhadores realizada pela Petrobras, foi constituído um Grupo de Trabalho pela PGT, com o objetivo de monitorar, centralizar, definir estratégias e promover ações de natureza extrajudicial e /ou judicial acerca da conduta da empresa, o que demonstra a ilegalidade da medida da reclamada. (documentos de fls. 315/319 – id 6c2688e, id e0dc35b e id 2a088ab).

Por outro lado, não há prova da alegada resistência do sindicato em negociar. Ao contrário, há prova contundente de que houve uma imposição unilateral da alteração das condições de trabalho pela reclamada (ofício RH/RSGE/RSIND 0048/2020 – fl. 321 – id 9f055e2), conduta que fere as disposições insertas no art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI da Constituição Federal.

A edição da MP 927/2020 também não socorre a reclamada, pois, além de não haver previsão de redução de jornada em seu artigo 3º, estabelece em seu art. 2º a necessidade de acordo individual entre empregador e empregado, desde que respeitados os limites da Constituição Federal. E, no caso, não houve também negociação individual com os empregados, tendo sido a decisão, repita-se, unilateral da reclamada. Já a MP 936/2020 não se aplica à reclamada, na forma do seu artigo 3º, parágrafo único.

Há de se registrar que a norma interna PP-1PBR-00515 (documento de id c3615c8), assegura a manutenção das parcelas remuneratórias dos substituídos em razão da mudança temporária de regime especial de trabalho (turno e sobreaviso) para administrativa, o que não foi respeitado pela PETROBRAS.

Houve também violação ao princípio da isonomia, pois essa redução salarial foi imposta a uma parte dos seus empregados, protegendo a reclamada seus gestores com a postergação do pagamento da gratificando e favorecendo os altos empregados, com o aumento do seu bônus remuneratório (documentos de id b986271 e id 091e0f8).

Aliás, esse aumento do bônus afasta qualquer alegação de crise ou dificuldade financeira da reclamada em razão da pandemia que assola o país e o mundo.

Presente também o requisito periculum in mora, considerando que a redução de jornada imposta unilateralmente pela Ré reduz a qualidade de vida de milhares de trabalhadores, por decorrência do corte de até 50% (cinquenta por cento) de suas remunerações, em um momento de dificuldades e incertezas que as famílias passam.

Isto posto CONCEDO o pedido de tutela de urgência para determinar que a reclamada se abstenha de alterar as condições de trabalho previstas em sua norma interna empresarial: PP-1PBR-00515, sendo declarado, assim, o direito dos substituídos à manutenção dos direitos, vantagens e benefícios previstos em normas internas inerentes aos regimes especiais que os trabalhadores estão implantados (Turno e Sobreaviso, tais quais: adicional de periculosidade, complemento da RMNR, anuênio, horas extras, sobreaviso, adicional noturno, dobra de turno, adicional de confinamento, adicional de permanência Amazonas, adicional de sobreaviso, AHRA e RSR), mesmo quando ativos em regime administrativo/teletrabalho, nos meses de abril, maio e junho de 2020, ou eventuais períodos subseqüentes nas mesmas condições, nos termos da fundamentação supra.

Considerando que já foram realizados os descontos nos meses de abril e maio de 2020, determino que os valores descontados nesses meses sejam depositados na folha de adiantamento salarial do mês junho/2020, devendo a reclamada efetuar o pagamento integral do salário do mês de junho/2020.

Impõe-se uma multa diária no valor de R\$10.000,00, na hipótese de descumprimento de quaisquer determinações.

Expeça-se mandado de citação para a Reclamada, que deverá cumprir as determinações acima no prazo de 10 dias ou até o pagamento do adiantamento salarial do mês de junho /2020, o que ocorrer primeiro.

Tratando-se de cumprimento de urgência, o Oficial de Justiça deverá proceder à diligência com a efetividade máxima possível.

Notifique-se o Sindicato Autor.

Após cumprimento da tutela, voltem conclusos para saneamento do processo.”

A Lei nº 12.016/09, em seu art. 1º, prevê a concessão da segurança “*para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.*” A expressão “direito líquido e certo” deve ser percebida como aquele direito que pode ser comprovado de plano, que está evidente à primeira vista, sem requerer dilação probatória.

É de suma relevância, neste caso, observar que, nos termos do art. 1º da Lei 12.016/2009, “*Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.*”

Já o art. 7º, inciso III, da citada norma impõe ao juiz “*que se suspenda o ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida, sendo facultado exigir do impetrante caução, fiança ou depósito, com o objetivo de assegurar o ressarcimento à pessoa jurídica.*”

Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2015, páginas 961), tratando do conceito de liminar, a descrevem como “*uma ordem judicial proferida prontamente, mediante um juízo sumário, porém precário (ou seja, não definitivo), de plausibilidade das alegações e de risco de que a demora na prestação jurisdicional ocasione dano de difícil reparação.*”

São, pois, pressupostos para o deferimento de uma liminar: a plausibilidade jurídica do pedido (*fumus boni juris*) e o risco de dano irreparável ou de difícil reparação em decorrência da demora na prestação jurisdicional definitiva (*periculum in mora*). Ressalta-se que, para a concessão do provimento liminar há que se constatar a ocorrência simultânea de ambos os requisitos, não bastando apenas um deles.

Assinalam, outrossim, os referidos doutrinadores (2015, p. 962) que o Magistrado pode conceder a liminar antes da oitiva da autoridade impetrada, sendo que, na hipótese de dúvida acerca da plausibilidade jurídica do pedido “*ele pode – e é prudente que o faça – aguardar as informações da autoridade impetrada para formar a sua convicção sobre c*

cabimento, ou não, da medida.” É relevante ressaltar que a concessão da medida liminar não envolve um prejulgamento, mas apenas suspensão do ato impugnado, “para evitar, temporariamente, lesão irreparável a eventual direito do impetrante”, nas palavras dos mesmos autores.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 7º, inc. VI, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros que visem à melhoria de sua condição social, a irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo.

A ora impetrante e o litisconsorte, todavia, não firmaram qualquer acordo a fim de conciliar os interesses de ambas as partes, sendo as medidas restritivas impostas unilateralmente pela PETROBRÁS, o que inclusive motivou a designação de reuniões emergenciais com Procuradores do Trabalho, representantes sindicais para discussão da situação, as quais não lograram êxito.

Pois bem. A norma interna da PETROBRAS, denominada padrão normativo interno PP-1PBR-00515, colacionada aos autos no ID 4764c14, dispõe expressamente no item 2.1, alíneas “d” e “e” que:

2.1. Trabalho Eventual em Horário Administrativo.

a. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo acontece quando o empregado engajado em Regime Especial de Trabalho deixa de realizar, em caráter temporário, as atividades de seu Regime Especial de Trabalho para realizar outras atividades em Horário Administrativo.

b. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo pode ocorrer simultaneamente com uma movimentação de empregado. Nesse caso, devem ser observadas as orientações constantes no PP-1PBR-00517 de Gerir Compensação de Movimentações e de DRH e no PP-1PBR-00480 de Gerir

c. O Trabalho Eventual em Horário Administrativo deve ser realizado quando houver expectativa de retorno do empregado às atividades de seu Regime Especial de Trabalho ou quando houver expectativa de engajamento em um outro Regime Especial de Trabalho.

d. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo por até 30 (trinta) dias implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada por seu Gerente Imediato.

e. A realização de Trabalho Eventual em Horário Administrativo a partir de 31 (trinta e um) dias implica na manutenção das parcelas remuneratórias descritas na Tabela 1 e deve ser aprovada pelo Titular da Estrutura Geral ou pelo Gerente Geral. Além disso, deve atender aos seguintes requisitos:

• Respeitar o prazo máximo disposto na Tabela 1 deste padrão normativo; ou

• Apresentar um custo de manutenção das parcelas remuneratórias recebidas pelo empregado inferior ao custo de indenização por alteração de seu Regime de Trabalho, conforme demonstrativo constante no Anexo C deste padrão normativo. (destaquei).

Como extrai-se da norma interna supratranscrita, a realização de trabalho eventual em horário administrativo/teletrabalho implica na manutenção das parcelas remuneratórias dos empregados.

As Medidas Provisórias 927/2000 e 936/2000, que instituem o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõem sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, respectivamente, não autorizaram a redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados de forma indistinta, ante a pandemia causada pelo COVID-19.

Saliente-se que o artigo 3º da referida MP 936/2020, inclusive, veda a aplicabilidade de tais medidas às sociedades de economia mista, o que é o caso da PETROBRÁS. Vejamos:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedade de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Assim sendo, as alterações nas condições de trabalho dos empregados, as quais implicaram na redução salarial da categoria, não estão amparadas nas normas jurídicas vigentes, quer nas normas constitucionais, quer naquelas editadas pelo governo federal em razão da crise causada pela pandemia do COVID-19 (MP 927/2020 e MP 936/2020).

A imposição unilateral das mudanças nas relações trabalhistas pela PETROBRÁS fere não só o comando inserto no art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI da Constituição Federal, como também os postulados da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, constantes no art. 1º, incisos III e IV da Lei Maior, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Demais disso, como acertadamente concluiu a autoridade coatora, a redução dos salários imposta pela impetrante a apenas parcela dos seus funcionários viola também o princípio da isonomia.

Cumprido registrar que, nos autos do Mandado de Segurança MSCol 0000752-11.2020.5.05.0000, onde também sou Relator, em situação similar, onde é impetrante o SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DA BAHIA, com a Petrobras como litisconsorte passiva, concedi liminar no seguinte sentido:

Desta forma, presentes os fundamentos apontados pelo impetrante para a oposição do writ, com escopo no art. 7º, III, da Lei 12.016/09, CONCEDO A LIMINAR para determinar que a PETROBRÁS mantenha o pagamento integral do salário dos substituídos, inclusive todas as parcelas remuneratórias habituais, contratuais e normativas, sob pena de incidência de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais)

Assim, não se detectam elementos que indiquem ato ilegal ou abusivo a ser combatido por esta via mandamental.

Diante do exposto, há que se concluir, ponderando-se os fatos e valores envolvidos, que as alegações do impetrante não são suficientes, não possuem a força necessária para suplantar as razões que levaram a autoridade impetrada a conceder a tutela de urgência no processo principal, não havendo na presente ação mandamental direito líquido e certo do impetrante a ser tutelado.

Pelo exposto, não estando os fatos e provas apresentados amoldados às hipóteses de cabimento do mandado de segurança (art. 1º da lei nº 12.016/2009), **IMPÕE-SE A SUA DENEGAÇÃO**, em consonância com o entendimento de que o direito líquido e certo são aspectos atinentes ao próprio mérito desta ação, e que tal inexistência conduz, portanto, à denegação da segurança, e não ao indeferimento da inicial.

Custas pelo impetrante, arbitradas em R\$ 1.000,00 (mil reais) em razão do valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Notifique-se o impetrante.

Atribuo a esta decisão força de Ofício, para que autoridade impetrada seja cientificada do teor da presente decisão.

SALVADOR/BA, 01 de junho de 2020.

RUBEM DIAS DO NASCIMENTO JUNIOR
Desembargador(a) do Trabalho



Assinado eletronicamente por: RUBEM DIAS DO NASCIMENTO JUNIOR - Juntado em: 01/06/2020 19:44:28 - 0e88c52
<https://pje.trt5.jus.br/pjekz/validacao/20060119204514800000021478098?instancia=2>
Número do processo: 0000901-07.2020.5.05.0000
Número do documento: 20060119204514800000021478098