



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010640-35.2020.5.15.0126

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/04/2021

Valor da causa: R\$ 47.250,00

Partes:

RECORRENTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS

ADVOGADO: FERNANDO VIGNERON VILLACA

ADVOGADO: JORGE EDMUNDO CARPEGIANI DA SILVA JUNIOR

RECORRIDO: HUMBERTO PHILIFE CASELLI FRANCO

ADVOGADO: DEBORA LINO BORGES

ADVOGADO: JOAO ANTONIO FACCIOLI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

5ª TURMA - 9ª CÂMARA
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)
PROCESSO Nº 0010640-35.2020.5.15.0126
RECORRENTE: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS
RECORRIDO: HUMBERTO PHILIFE CASELLI FRANCO

GABRHS/rc

Sentença procedente em parte (ID. 4195fa8 - fls. 278-291),
integrada por Embargos de Declaração (ID. 07631b8 - fls. 308-309).

A Reclamada insurge-se quanto às seguintes matérias (ID.
3bdf28 - fls. 312-322): a) nulidade da sentença - julgamento *extra petita*; b) perda do objeto;
c) licença-paternidade - indenização; d) honorários advocatícios.

Contrarrazoado (ID. f8d0728 - fls. 329-339).

Processo não encaminhado à Procuradoria - arts. 110 e 111 do R.I.

Relatados.

VOTO

Conheço do recurso, pois presentes os pressupostos de
admissibilidade recursal.



Assinado eletronicamente por: RENATO HENRY SANTANNA - 07/06/2021 16:23:54 - c513956
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21040915290372900000068301156>
Número do processo: 0010640-35.2020.5.15.0126
Número do documento: 21040915290372900000068301156

As referências ao número de folhas dos documentos serão atribuídas considerando o download integral do processo no sistema PJE-JT, em arquivo no formato pdf, ordem crescente.

CONTRATO DE TRABALHO

Vigência: desde 04/11/2004 (Ficha de Registro do Empregado - ID. 2f531ae - fl.28).

ELASTECIMENTO DA LICENÇA PATERNIDADE. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. PERDA DO OBJETO. DIREITO.

Argui a Recorrente a ocorrência de julgamento *extra petita*, considerando, em síntese, que não consta da inicial pedido correlato à indenização deferida.

Invoca, outrossim, a carência da ação, diante da perda do interesse processual, haja vista que o período de prorrogação da licença-paternidade, objeto da ação, findou-se no curso da instrução processual.

No mérito, requer a Recorrente a exclusão da condenação relativa ao pagamento de indenização substitutiva à extensão da licença paternidade, invocando a ausência de respaldo legal, contratual e normativo.

Alega, em síntese, que:

"A Lei 12.873/2013 inseriu dispositivo no texto celetista que assegura ao seu cônjuge ou companheiro que ostente a condição de empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, salvo no caso de falecimento do nascituro ou de seu abandono (art. 392-B):

(...)

Pois bem, no presente caso fático as condições concorrentes impostas pela legislação pátria para que o Reclamante pudesse ter direito ao gozo da licença pretendida estão ausentes; ...

(...)

...o Reclamante pretende à criação de instituto jurídico próprio, unicamente para si, através do gozo de licença paternidade estendida, prescindindo do falecimento da genitora do recém nascido, a ser pago não pela autarquia previdenciária, mas pela própria empregadora do genitor.



Perceba-se que, a responsabilidade pelo pagamento do auxílio pecuniário correspondente à licença maternidade - benefício denominado salário maternidade - configura-se em obrigação da autarquia previdenciária (INSS), não da empregadora da genitora; nesse sentido, deveria o reclamante buscar a sua equiparação da licença paternidade em relação à licença maternidade junto à Previdência Social, a fonte pagadora do benefício em questão, algo que o Reclamante jamais considerou fazer.

(...)

Portanto, em que pese tecer eloquentes alegações, na exordial, acerca do princípio da isonomia, a condenação da Reclamada se caracteriza como a atribuição ao Reclamante de um tratamento anti isonômico, criando para si uma condição única e exclusiva, não compartilhada por qualquer um dos milhares de empregados da PETROBRAS; cuida-se de verdadeiro privilégio que visa burlar as normas fundamentais da Previdência Social e os princípios norteadores da Seguridade Social, situação com o qual o Poder Judiciário não pode corroborar.

(...)

Pela narrativa supra transcrita, resta claro que ululante que a conduta da Reclamada, ora Recorrente, em negar a pretensão autoral encontra total respaldo no ordenamento jurídico pátrio, especificamente na dicção dos artigos 392-B e 392-C, ambos da CLT, razão pela qual essa mesma conduta não pode ser considerada ilícita, gerando o dever indenizatório. "

(ID. 3Bdfe28 - fls. 315 - 321)

Não sendo este o entendimento requer a redução da indenização imposta, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, evitando enriquecimento sem causa da Reclamante.

O pedido inicial apresenta a seguinte redação:

"...que a reclamada conceda ao Reclamante a licença paternidade no período equivalente a licença-maternidade (cláusula 59 do ACT, acrescido da extensão da licença devido os partos serem prematuros (cláusula 60 do ACT), ou outro período razoável a critério do julgador, tendo em vista a situação excepcional, com fundamento nos princípios acima expostos." (ID. B48aeed - fl. 23)

(ID. 536c249 - fls. 151-152)



A sentença, reconhecendo o direito do Autor à concessão de licença-paternidade pelo tempo postulado em exordial, diante do transcurso do período, condenou a Reclamada ao pagamento de indenização, nos seguintes termos:

" Do elastecimento da licença paternidade:

Pretende o autor, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e, ainda, em face da aplicação analógica aplicação analógica dos artigos 392-B e 392-C, da CLT, a equiparação do prazo de sua licença paternidade àquele concedido a título de licença maternidade, incluindo, a prorrogação e extensão previstas nas cláusulas 59 e 50, do ACT da categoria, uma vez que tornou-se pai de gêmeos, os quais nasceram prematuros e demandam cuidados especiais de ambos os pais.

A reclamada rechaçou o pedido em apreço, sustentando, em suma, a inexistência de previsão legal, que tal concessão importaria em tratamento anti-isonômico já que nenhum de seusempregados teve tal direito assegurado.

Pois bem.

No caso dos autos, indubitável que os filhos do autor por serem gêmeos e prematuros demandam cuidados especiais que não poderiam ser executados apenas pela mãe, conforme esclareceu a testemunha ouvida, Sr^a Pereola Calhenari, que é a médica dos recém-nascidos.

Transcrevo o seu depoimento abaixo:

"(...) que a depoente acompanha os gêmeos do reclamante atualmente; que as crianças são prematuras e estão adequadas para a idade; que as crianças permaneceram na UTI neonatal após o nascimento e atualmente estão sob os cuidados dos pais em sua residência; que a dinamica em relação aos gêmeos é mais delicada, sendo que o reclamante auxilia a sua esposa nos cuidados; que com a pandemia o reclamante e sua esposa não puderam ter auxílio de outras pessoas sendo que os cuidados das crianças ficaram a cargo unicamente dos mesmos;reperguntas do (a)patrono(a) do(a) reclamante:que pelo fato de serem gêmeos e prematuros há necessidade de um cuidado maior, sendo que passam por exames mais apurados e com acompanhamentos mais frequentes; que também passam por mais exames que crianças que não são prematuras; que as crianças têm passado por fisioterapia por indicação pois auxilia no desenvolvimento; que a depoente acredita que a mãe não teria. condições de tais cuidados sozinha reperguntas do(a) patrono que ao ver da depoente essa necessidade(a) do(a) reclamado(a):seria para todos os pais de gêmeos prematuros, não especificamente em relação ao reclamante, que acredita que deveria ser uma política pública; que o ideal seria que a licença se iniciasse após a alta para possibilitar aos pais os cuidados em relação aos prematuros, que a depoente inclusive luta para a adoção dessas medidas que é da Sociedade (destaquei)Brasileira de Pediatria."



Não se pode perder de vista ainda que, tal dificuldade é agravada pela atual pandemia que, conforme ponderou a testemunha ouvida, impede que o autor e sua esposa obtenham o auxílio de outras pessoas, dificultando, inclusive, a contratação de uma babá.

Soma-se a isso o fato de que a função exercida pelo autor, envolve grande risco não só ao autor mas, também, a toda a coletividade, pois qualquer erro humano pode ter consequências desastrosas.

Em sendo assim, indubitável que o exercício da paternidade pelo autor foge aos padrões normais, pois envolve gêmeos prematuros que demandam cuidados especiais em um período de pandemia, no qual os seus pais não podem se socorrer do auxílio de terceiros para auxiliá-los, tendo em vista a possibilidade de contaminação e a fragilidade da saúde de seus filhos.

Feitos tais esclarecimentos, passo a analisar a possibilidade de tal extensão, em face da impossibilidade de disposição expressa no ordenamento jurídico.

Assim dispõe o artigo 8º, da CLT:

"Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público"

Assim, ao contrário do quanto argumenta a reclamada, a falta de disposições legais acerca da extensão da licença paternidade não constitui entrava à apreciação do pedido trazido à Juízo, consoante os termos do supracitado.

Como é cediço, o princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, insculpido no artigo 227, da Constituição Federal, é um dos fundamentos que deve servir de direção nas relações mantidas entre as crianças e seus familiares, a sociedade civil e o próprio Estado.

Além do princípio acima citado, outros princípios constitucionais também devem servir de norteadores para a apreciação do direito trazida à baila, como por exemplo, os princípios da dignidade humana e da isonomia, insculpidos nos artigos 1º e 5º, da Constituição Federal.



Cabe salientar que a igualdade buscada pela Constituição é material, que não se apoia tão somente tratar os iguais como iguais, mas também, sobretudo, tratar os desiguais como desiguais não medida em que se desigualam.

Conforme analisado acima, a paternidade de gêmeos prematuros e em tempos de pandemia, não pode ser considerada uma paternidade normal o que justifica um tratamento diferenciado ao autor em relação aos demais empregados da reclamada que se tornaram pais, como forma de equalização das condições desiguais, não havendo se falar, deste modo, em violação do princípio da isonomia como sustenta a reclamada, mas na sua efetiva aplicação.

Importante frisar, ainda, que conforme destacado acima, o autor executa função de auto risco não só para si, mas como para a coletividade, o que justifica a concessão de tratamento diferenciado ao mesmo, não apenas em razão do princípio da isonomia, mas, também, como forma de assegurar o interesse coletivo em razão do aumento do risco de acidentes por erro humano, considerando o desgaste físico e emocional decorrentes dos cuidados com os bebês.

Chamo atenção ao fato de que, os dispositivos legais invocados pelo autor para a concessão de seu (artigos 392-B e 392- C, da CLT), tratam, justamente de casos em que a licença paternidade refoge a ordinária e por isso dispensaram uma maior atenção do legislador infraconstitucional como forma de assegurar a aplicação dos princípios acima transcritos, em especial, os princípios do melhor interesse da criança e do adolescente e da igualdade.

Assim, consoante os termos do artigo 8º, da CLT, indubitável o direito do autor à concessão de licença paternidade pelo tempo postulado em exordial (incluindo as prorrogações previstas no ACT, da categoria -cláusulas 59 e 60)., ante aplicação dos princípios acima transcritos, dentre outros princípios invocados pelo autor, tal como o princípio da valoração do trabalho e proteção da família e da criança (artigo 226, da Constituição Federal).

Neste sentido a Ementa abaixo transcrita:

"ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. NASCIMENTO DE MÚLTIPLOS. CONCESSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE COM A MESMA DURAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE. VALOR DO AUXÍLIO-NATALIDADE DEVIDO POR CADA FILHO.APLICAÇÃO DA EQUIDADE. FINS SOCIAIS E EXIGÊNCIAS DO BEM COMUM. PRINCÍPIOS DO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA E DA PRIORIDADE ABSOLUTA. PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE OS FILHOS. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA FAMÍLIA E DA CRIANÇA.. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS. 1.A Constituição Federal, em seu art. 226,garante proteção especial do Estado à família e à criança. O art. 227, prevê como dever da família,da



sociedade e do Estado assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à vida e à saúde, bem como à convivência familiar. O art. 229, por sua vez, estabelece o dever dos pais de assistir, criar e educar os filhos menores. 2. O nascimento de múltiplos, no caso em julgamento de gêmeos, requer o acompanhamento de mais de uma pessoa para o atendimento das necessidades básicas dos recém-nascidos. 3. A presença do pai e sua participação na rotina dos bebês são fundamentais no desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre pais e filhos, autorizando a concessão da licença paternidade com a mesma duração da licença maternidade. Em caso de parto múltiplo, o valor do auxílio-natalidade deve ser multiplicado pelo número de filhos. Inconstitucionalidade incidental do § 1º, do art. 196, da Lei nº 8.112/1990. 5. A utilização da equidade, especialmente nos casos em que a lei não oferece decisão adequada, encontra respaldo na Lei dos Juizados Especiais. 6. Parcial provimento para que a atualização monetária e juros seja em conformidade com o art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, com a redação da Lei n. 11.960/2009, incluindo a taxa referencial e os juros de forma simples, conjuntamente, desde quando devidos os valores em atraso.

(TRF-4 - RECURSO CÍVEL:50096795920164047200 SC 5009679- 59.2016.404.7200, Relator:JOÃO BATISTA LAZZARI, Data de Julgamento: 27/04/2017, TERCEIRATURMA RECURSAL DE SC) (grifo nosso)"

Insta salientar que hipótese dos autos trata-se de caso diverso daquele previsto no artigo 71-A, da Lei 8.213/91 (adoção de criança ou guarda judicial), não havendo, falar, deste modo, na obrigatoriedade de requerimento prévio perante a Previdência Social, como argumenta reclamada, já que nas demais hipóteses o pagamento da licença maternidade deve ser feito diretamente pela empresa, nos termos do § 1º, do artigo 72, da CLT.

Da mesma forma, o fato de o autor poder requerer a suspensão de seu contrato de trabalho por até 2 (dois) anos para tratar de assuntos de interesse pessoal, não afasta o interesse do autor, na medida em que, como é cediço, a suspensão do contrato de trabalho para tratar de assuntos particulares (ao contrário das licenças maternidade e paternidade que tratam-se de licença remunerada), implica no não recebimento de salário e demais consectários legais.

Os valores acima deferidos serão apurados em regular liquidação de sentença. Ante a possibilidade de reversão da medida e considerando o transcurso dos prazos de prorrogação postulados, indefiro a tutela requerida. " (ID. 4195fa8 - fls. 283-288)

Em Embargos de Declaração, restou esclarecido que:

"Insta salientar que a conversão do pedido do cumprimento de obrigação de fazer em indenização, em razão do decurso do prazo



para o cumprimento da obrigação postulada, não caracteriza a existência de julgamento *extra petita*, segundo entendimento da jurisprudência dominante." (ID. 07631b8 - fl. 308)

Conforme preconizado pelo art. 497 do CPC, "Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente."

Referido preceito respalda a conversão do pedido de obrigação de fazer em indenização, diante da impossibilidade do cumprimento da tutela específica, sem que o fato configure julgamento *extra petita*.

De igual forma, não há que se cogitar acerca da perda superveniente do interesse processual, justamente, em face da possibilidade de conversão da obrigação em indenização substitutiva.

Rejeito os preliminares arguidas.

Pretende o Autor, na inicial, a extensão da licença-paternidade de 20 dias, concedida pela Reclamada, na forma da Cláusula 61 do ACT, observados os seguintes termos:

"01.16- O que se pretende com a presente demanda, portanto, é a declaração do autor à concessão da licença-paternidade nos mesmos 180 (cento e oitenta) dias concedidos à licença-maternidade, acrescido da extensão da licença-maternidade em razão dos partos terem sido prematuros (cláusula 60 do ACT), que deverá ser concedida por período igual ao tempo de internação dos prematuros quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação dos prematuros superar esse período, para que, em conjunto com a mãe, ambos os pais consigam dar a atenção necessária no período dos primeiros meses de vida de seus filhos, tal pedido já foi feito pela via administrativa com número de protocolo 4107756683, no dia 09 de junho de 2020, contudo, foi rejeitada pela reclamada.

01.17- Caso não seja esse o entendimento de Vossa Excelência, sucessivamente pugna-se pela concessão de pelo menos 120 (cento e vinte) dias de licença, nos termos da previsão constitucional para licença-maternidade.

(...)



03- Para o presente caso, guardadas as devidas proporções, poderia ser aplicada a norma prevista nos artigos 392-B e 392-C da CLT "

(ID. B48aeed - fls. 7- 9)

A licença-paternidade é direito assegurado nos arts. 7º, XIX, da CF e art.10, §1º, do ADCT, que assim dispõem:

"Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; "

"Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias."

O ACT, em sua cláusula 61, assegura aos empregados:

"A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

1.A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

I. O período de 20 (dias) de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, "



Na exordial, reconheceu o Autor o gozo de 20 dias de licença-paternidade, na forma prevista no ACT.

A situação excepcional enfrentada pelo empregado, durante o período crítico da pandemia do coronavírus, decorrente do nascimento prematuro de gêmeos - circunstância que demanda cuidados médicos extraordinários e acompanhamento de mais de uma pessoa, conforme comprovado pela prova oral (fl. 266) -, enseja a adoção, pelo empregador, de uma conduta empresarial compatível com a função social do contrato, observado o dever de assistência do genitor na salvaguarda da saúde dos recém-nascidos e de sua esposa, além das garantias constitucionais previstas nos arts. 6º, 201, II, 203, I, 226 e 227 da CF.

Nessa perspectiva, correta a aplicação, em caráter excepcional e por analogia, dos artigos 392-B e 392-C da CLT, que tratam da prorrogação do benefício, nos seguintes termos:

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

(...)

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013) (Vigência)

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)"

Pertinente, ainda, a utilização do permissivo do art. 8o. da CLT para solução do caso concreto, como fez a sentença.

Considerando que o Reclamante reconhece que gozou regularmente o período da licença-paternidade prorrogada, conforme disposição normativa (20 dias), provejo em parte o apelo, apenas para limitar a indenização substitutiva pela não concessão da prorrogação da licença-paternidade ao período de 100 dias, descontados os 20 dias usufruídos, mantidos os demais fundamentos.



Ressalta-se, por fim, que a condenação imposta em Primeira Instância decorre de indenização decorrente da conversão da obrigação de fazer, conforme esclarecido nos Embargos de Declaração, a qual é de responsabilidade do empregador.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Requer a Recorrente que, diante da pretendida inversão do ônus da sucumbência, seja o Reclamante condenado ao pagamento de honorários advocatícios no importe de 15% do valor arbitrado à condenação.

Constou da sentença:

"Considerando que a ação foi ajuizada na vigência da Lei 13.467/2017, fixo honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação, a cargo da reclamada, eis que sucumbente em todos os pedidos deduzidos." (ID. 4195fa8 - fl. 289).

Mantida a sucumbência da Reclamada no objeto da ação, não há como impor ao Reclamante o pagamento de honorários sucumbenciais.

O valor dos honorários advocatícios fixados pela sentença atende ao princípio da razoabilidade e aos requisitos legais, não merecendo reparo.

Nego provimento.

PREQUESTIONAMENTO

Inviolados e prequestionados os preceitos legais e constitucionais aplicáveis às matérias.

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, REJEITAR AS PRELIMINARES ARGUIDAS E, NO MÉRITO, PROVÊ-LO EM PARTE, para limitar a indenização substitutiva pela não concessão da prorrogação da licença-paternidade ao período de 100 dias, nos termos da fundamentação.

Para fins recursais, rearbitrado o valor da condenação para R\$ 15.000,00 e custas processuais em R\$ 300,00, pela Reclamada.



Sessão de julgamento extraordinária realizada por videoconferência em 18 de maio de 2021, conforme Portaria Conjunta GP VPA VPJ-CR 004/2020.

Composição: Exmos. Srs. Juiz Renato Henry Sant'Anna (Relator), Desembargadores Gerson Lacerda Pistori (Presidente Regimental) e Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira.

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr (a). Procurador (a) Ciente.

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo(a) Sr(a) Relator(a).

Votação unânime.

Sustentaram oralmente, pela recorrente PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS, o Dr. JORGE EDMUNDO CARPEGIANI DA SILVA JUNIOR e pelo recorrido HUMBERTO PHILIFE CASELLI FRANCO, a Dra. Thaís Cremasco.

RENATO HENRY SANTANNA
Juiz Relator

Votos Revisores

