



**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUÍZ(ÍZA) DO TRABALHO DA
___ VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF.**

SINPAF - SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO, pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, regularmente inscrita no CNPJ sob o n.º: 32.901.746/0001-62, cadastrado no Ministério do Trabalho e Emprego com sede SDS, bloco A N° 44, Ed. Boulevard Center, Sobrelojas 11/15, CEP: 70.391-900, Brasília - DF telefone (061) 2101-0990 e-mail: jurídico@sinpaf.org.br, neste ato representado por seu presidente, o senhor EDSON SOMENSI, brasileiro, casado, empregado público, portador da cédula de identidade n.º 1.558.569 SSP/SC, inscrito no CPF/MF sob o n.º 256.227.709-87, com domicílio profissional no mesmo endereço acima descrito, eleito e empossado por força da Ata de 01/10/2016, arquivada em microfilme sob o número 98468, em 06/10/2016, no Cartório do 2º Ofício de Registro de Pessoas Jurídicas de Brasília – DF, vem, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, por intermédio da advogada *in fine* assinada, conforme procuração em anexo (**DOC01**), proporá presente

AÇÃO ORDINÁRIA COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

em face **EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA**, pessoa jurídica de direito privado, regularmente inscrita no CNPJ n° 00.348.003/0001-10, localizada no Parque Estação Biológica S/N, Brasília – DF no SAIN Parque Rural na Avenida W3 Norte, pelos motivos de fato e direito a seguir expostos:



I – JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA: -

A presente ação trata da defesa do direito dos trabalhadores, previstos no Plano de Carreiras da Embrapa e Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

Os substituídos não têm condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e familiar, requerendo a concessão dos benefícios da justiça gratuita, nos termos Lei nº 1.060/50.

O Sindicato atua em juízo em substituição da categoria, prestando os serviços jurídicos necessários, sendo devidos honorários de 20% da condenação ou ser arbitrado em valor compatível, acaso não haja condenação em pecúnia, de acordo com a Lei nº 5.584/70, Súmula 219, III e V do TST e art. 5º da Instrução Normativa 27 do C. TST.

II – LEGITIMIDADE ATIVA

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário – SINPAF, entidade jurídica de direito privado, tem como missão a representação legal e a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores de instituições públicas e privadas de pesquisa agropecuária, sendo, portanto, responsável pela representação dos funcionários da EMBRAPA.

A Constituição Federal, em seu art. 8º, inciso III, dispõe que caberá aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria. Confira-se:



“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões jurídicas ou administrativas;”

De outro modo o Supremo Tribunal Federal já decidiu que “os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada” (AgReg-RE 197.029).

Com efeito, para a atuação em defesa da categoria, do sindicato é inexigível a obtenção de expressa autorização dos sindicalizados, bem como inexigível a apresentação da relação nominal daqueles processualmente substituídos, conforme assegura a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (REsp 547.690/RS).

Além disso, no próprio Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2018/2020 (**DOC02**) firmados com a EMBRAPA, em sua Cláusula 9.2, reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados, *in verbis*:

“CLÁUSULA 9.2 – REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A Embrapa reconhece o SINPAF como legítimo representante dos seus empregados nas relações trabalhistas e previdenciárias, de acordo com o estatuto do SINPAF.”

Diante disso, tem-se que há legitimidade ativa do Sindicato na presente demanda.



III. DOS FATOS

A Embrapa é empresa pública federal vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento cujo escopo é o desenvolvimento em pesquisa agropecuária no país. O sindicato Autor é entidade representante da categoria dos trabalhadores da empresa Ré, desde a sua constituição, nos termos do art. 1º do Estatuto da Entidade e da cláusula 9.2 do ACT vigente.

Preliminarmente importante informar que a empresa Ré possui Plano de Carreira que adere ao contrato de trabalho dos seus empregados e os atos de gestão da Embrapa são divulgados de forma sistemática por meio do documento denominado Boletim de Comunicações administrativas – BCA.

O Plano de Carreira da Embrapa (PCE) adotou uma política de recompensa que se trata da *“remuneração por resultados e premiações de caráter não pecuniário, destinadas ao reconhecimento das contribuições individuais e de equipes.”* abrangendo a progressão e a premiação, Vejamos o que dispõe o PCE na Seção VI, item 8 e seguinte:



Seção VI - Reconhecimento e Recompensa

8 Os processos de reconhecimento e recompensa compreenderão ações de reavaliação salarial, promoção e progressão anual por mérito, progressão por antiguidade e premiação por resultados, com vistas a retribuir as contribuições prestadas por pessoas e equipes, voltadas para o alcance de metas e objetivos estratégicos da Empresa, de conformidade com os critérios e requisitos disciplinados em norma própria.

8.1 A Empresa destinará anualmente recursos financeiros equivalentes a 1,0% (um por cento) de sua folha de pagamento para promoções e progressões salariais, por mérito e antiguidade, e 1,5% (um vírgula cinco por cento) da mesma base de cálculo para atender ao processo de premiação por resultados alcançados.

8.1.1 O processo de concessão da promoção e progressão por mérito ocorrerá anualmente, resultará do mérito do empregado e considerará as metas alcançadas, os resultados obtidos, o crescimento profissional e a aquisição das competências requeridas.

8.1.2 A progressão salarial por antiguidade ocorrerá anualmente e será concedida aos empregados que contarem com, no mínimo, 24 meses de efetivo exercício na Empresa, sem melhoria salarial decorrente de promoção ou progressão salarial, limitada à disponibilidade de recursos.

8.1.3 A premiação por resultados será efetivada por meio de pagamento de bônus anual a ser concedido aos empregados que atenderem aos requisitos estabelecidos em norma própria.

9 A título de reconhecimento pela elevação de escolaridade serão concedidas aos empregados ocupantes do cargo de Assistente, que vierem a obter nível de escolaridade superior à exigida pela respectiva classe, progressão salarial de até duas referências salariais, na forma estabelecida em norma própria.

9.1 As progressões concedidas não implicam em mudança das atribuições do empregado, bem como da classe do cargo ocupado.

Após esse esclarecimento, destaca-se que por meio do BCA nº 39 de 30 de julho de 2018, o Conselho de Administração da Ré, CONSAD, através da Resolução nº 173 de 25 de julho de 2018, aprovou a Norma nº 0397.009.003.005, intitulada de "Premiação por desempenho Institucional", conforme documento anexo. (**DOC03**) A citada Resolução assim dispõe:



Considerando a necessidade de reconhecer e recompensar os empregados pelos resultados alcançados;

Considerando que o subitem 8.1 do Plano de Carreiras da Embrapa prevê o processo de **premiação** por resultados alcançados pelos empregados;

Considerando a necessidade de regulamentar o processo de **Premiação** por Desempenho Institucional a partir de 2017;

Considerando que o processo de **Premiação** por Desempenho Institucional está alinhado à Norma n. 037.005.001.006, intitulada "Modelo Integrado de Gestão de Desempenho da Embrapa: Institucional, Programático e de Equipes – Integro", aprovada pela RC n° 145, de 23.7.2014 (BCA n° 35, de 28.7.2014);

Considerando que o processo de **Premiação** por Desempenho Institucional está alinhado ao novo modelo de Reconhecimento e Recompensa, que define diretrizes e mecanismos para valorizar e incentivar o desempenho individual e coletivo para o alcance dos resultados da Embrapa;

Considerando as justificativas apresentadas pela Gerência de Gestão de Pessoas, quanto aos recursos orçamentários para dar cumprimento aos objetivos das normativas internas,

RESOLVEU:

1. Aprovar a anexa versão revisada n° 2 da Norma n° 037.009.003.005, intitulada "**Premiação** por Desempenho Institucional", integrante do Manual de Normas da Embrapa .

Ano XLIV - BCA n° 33, de 30.07.2018



7

2. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Resolução Consad n° 161, de 16.08.2017 publicada no BCA n° 36/2017.

Conforme exposto acima, a Norma n° 037.009.003.005 de 16 de agosto de 2017, versa sobre o objetivo, requisitos e forma de pagamento da Premiação por Desempenho institucional.



O item 6 da Norma nº 037.009.003.005 afirma que o objetivo da Premiação por Desempenho Institucional é conceder prêmio aos empregados elegíveis das Unidades qualificadas nas faixas “A” e “B” pela Avaliação de Desempenho Institucional, de acordo com os critérios e metodologia definidos na norma que possui tal finalidade, vejamos: (**DOC04**)

6. Condições gerais

6.1 A Premiação por Desempenho Institucional tem como objetivo conceder, no ano de execução do processo, prêmio aos empregados elegíveis das Unidades qualificadas nas faixas “A” e “B” pela Avaliação de Desempenho Institucional, conforme critérios e metodologia definidos em Norma própria.

6.2 O Montante para Premiação da Embrapa (MP) é de 1,5% da folha de pagamento do ano base, conforme definido no PCE.

6.2.1 Fica estabelecido que o Montante da Premiação por Desempenho Institucional (MDI) é de 90% do MP.

6.2.2 Caso não haja outras modalidades de Premiação no ano, o MDI corresponderá à integral do MP.

6.3 É condição indispensável para participação do processo de premiação e para o recebimento do prêmio a existência do vínculo empregatício com a Embrapa.

Não obstante, o direito ao pagamento da Premiação por Desempenho Institucional está garantido no Acordo Coletivo de Trabalho 2018-2020, recentemente assinado pelas partes, por intermédio inclusive, de Mediação Pré-Processual da Eg. Vice – Presidência do Tribunal Superior do Trabalho – TST nos autos da PMPP - 1000015-63.2019.5.00.0000 (**DOC05**).

O *caput* da cláusula 3.6 do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, prevê de forma expressa que fica **assegurado** ao SINPAF a apresentação de sugestões, **prévias** à implantação de propostas de revisão de normas existentes que se refiram à **melhoria do sistema de**



avaliação, de premiação, de progressão, de promoção e de movimentação pessoal, *ipsis litteris*:

[...]

CLÁUSULA 3.6 – AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR RESULTADO

Fica assegurado ao SINPAF a apresentação de sugestões, previamente à sua implantação, às propostas de normas ou revisão de normas existentes que se refiram ao desenvolvimento e valorização do empregado, à melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão, de promoção e de movimentação pessoal.

[...]

Entretanto Excelência, a Embrapa, por meio da Carta nº 14/2019 – DGE, recebida pelo autor em 12/08/2019, comunicou que o CONSAD, durante a Reunião Ordinária nº 172, realizada em 02/08/2019, decidiu, “*pelo cancelamento do Processo de Premiação por Desempenho Institucional 2019, ano base 2018, e pela revogação da Norma 037.009.003.005*” (**DOC06**), a qual alhures mencionado, versa sobre o objetivo, requisitos e forma de pagamento da Premiação por Desempenho institucional.

Irresignado com o ocorrido o Autor encaminhou carta Nº 166/2019 em resposta a Carta nº 14/2019 – DGE, requerendo a retomada imediata do Processo de Premiação por Desempenho Institucional 2019, ano base 2018, (**DOC07**), contudo, até o momento não obteve resposta e a Ré não tomou nenhuma providência no sentido de retomar o processo de premiação.

Ressalta-se que na própria Carta nº 14/2019 – DGE, a Ré reconhece que a decisão de cancelamento da Premiação por



Desempenho se deu de forma autoritária pelo CONSAD, em nítido descumprimento do Acordo Coletivo vigente, usurpando direitos dos trabalhadores e inclusive as competências que lhes são atribuídas, razão, não restando alternativa ao Autor, se não a propositura da presente para que possa impedir maiores prejuízos aos trabalhadores e especialmente, para que o processo de Premiação por Desempenho Institucional seja imediatamente retomado.

IV. DO MÉRITO

IV.I. DA COMPETÊNCIA DO CONSAD

O Conselho de Administração - CONSAD, é órgão responsável pela administração e orientação das atividades da empresa Ré, nos termos do art. 10, §1º do Estatuto desta (**DOC08**).

O art. 27 do citado Estatuto, dispõe sobre as competências atribuídas ao CONSAD, dentre as quais está a de "XXXVII – aprovar o Regulamento de Pessoal, bem como quantitativo de pessoal próprio e de cargos em comissão, acordos coletivos de trabalho, programa de participação de participação dos empregados nos lucros ou resultados, plano de cargos e salários, plano de funções, benefícios de empregados e programa de desligamento de empregados".

Nota-se Excelência, que em momento algum o citado inciso, tampouco os demais 38 (trinta e oito) incisos do art. 27 do Estatuto da Embrapa, confere ao CONSAD ou a qualquer outro órgão, a competência de decidir em desacordo com o que prevê o Acordo Coletivo de Trabalho da Categoria ou do seu Plano de Carreira implementado.



De fato, conforme mencionado pela própria Ré na Carta nº 14/2019-DEGI, é de competência do CONSAD, aprovar acordos coletivos de trabalho e benefícios de empregados, o que não é o mesmo que revogar de forma autoritária benefício instituído pelo Plano de Carreira da empresa e dispositivo já consolidado no Acordo Coletivo que confere benefícios aos empregados.

Desse modo, o inciso citado pela Ré, não cabe como justificativa para a conduta ilegal realizada por esta, mas sim corrobora o fato de que a decisão tomada pelo CONSAD viola o Plano de Carreira da Empresa e o Acordo Coletivo da Empresa e vai contra o que dispõe o inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e incisos V e XIV do art. 611-A da CLT, conforme abordado no tópico seguinte.

IV.II. DA INTEGRAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DA EMBRAPA (PCE) AO CONTRATO DE TRABALHO- DA VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO LESIVA AO CONTRATO DE TRABALHO – DO DIREITO ADQUIRIDO:

A elaboração de Plano de Cargos e Salários é faculdade do empregador, porém, uma vez implementado, ele integra os contratos dos empregados sujeitando a empresa que o implementou a sua observância.

O Plano de Carreira da Embrapa **(DOC09)**¹ vincula a empresa e adere aos contratos existentes na data da sua promulgação não sendo passível de preterimento, não estando no campo da escolha da empresa cumprir ou não a norma.

¹ <https://www.embrapa.br/documents/10180/1671647/PCE+2012+-+Vigente/17edd4c7-d08a-4ef8-8b69-95afb17b83b3?version=1.0>



A recompensa relativa à “premiação” está inserida no rol do PCE e, portanto, trata-se de direito já incluído no patrimônio do empregado, sendo direito adquirido do empregado que aderiu ao PCE. A partir de então qualquer medida dirigida a suprimir o direito ao recebimento da recompensa de “premiação” garantida pela Seção VI, itens 8 e seguintes trata-se de **alteração lesiva ao contrato de trabalho o que é expressamente vedado pelo art. 468 da CLT.**

Sabe-se que direito adquirido é garantia constitucional prevista no inciso XXXVI, art. 5º da Carta Magna, bem como no § 2º do art. 6º do Decreto Lei nº 4.657/1.942 Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro, *in verbis*:

[...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

[...]

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

[...]

Excelência é incontroverso o direito dos trabalhadores, ora substituídos representados pelo Autor, de perceberem o devido pagamento da Premiação por Desempenho Institucional haja vista



tratar-se de **direito adquirido** por estes, consolidado e garantido pelo Plano de Carreiras, pela norma 037.009.003.005, pela Resolução do CONSAD nº 173/2018 e por fim pelo Acordo Coletivo vigente da Categoria.

Note-se que o PCE da empresa requerida não estabelece a faculdade ou escolha da empresa em conceder a recompensa ao trabalhador. Os verbos constantes na norma são sempre imperativos. Vejamos:

“8.1 A Embrapa **destinará anualmente recursos financeiros equivalentes** a (...) 1,5% (um vírgula cinco por cento) da mesma base de cálculo para atender ao processo de premiação por resultados alcançados.”

(...)

8.1.3. A premiação por resultados **será efetivada** por meio de pagamento de bônus anual a ser concedido aos empregados que atenderem aos requisitos estabelecidos em norma própria.” (grifo nosso)

Não pode a Ré utilizar-se de ato unilateral para revogar processo de premiação em curso, já consolidado, estando pendente tão somente o efetivo pagamento aos empregados elegíveis, razão pela qual, pugna-se pela determinação imediata do retorno do processo de premiação.

A supressão de norma interna que regulamenta as condições para o alcance das recompensas de premiação pelos trabalhadores é obstáculo imposto de forma maliciosa pela empresa para o ilegal descumprimento do PCE.

Por isso, a empresa Ré se submete aos efeitos jurídicos previstos no art. 129 do Código Civil que estabelece o seguinte:



Art. 129. **Reputa-se verificada**, quanto aos efeitos jurídicos, **a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer**, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento.

Neste panorama, a premiação dos trabalhadores deve ser concedida a todos aqueles que preencheram os requisitos previstos na norma 037.009.003.005, devendo ser declarado nulo qualquer ato da empresa que se dirige ao descumprimento do PCE, em especial, a não implementação da premiação.

IV.III. DA VIOLAÇÃO AO ACORDO COLETIVO VIGENTE

O *caput* da cláusula 3.6 do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, prevê de forma expressa que fica **assegurado** ao SINPAF, ora Autor, a apresentação de sugestões, **prévias** à implantação de propostas de revisão de normas existentes que se refiram à **melhoria do sistema de avaliação**, de premiação, de progressão, de promoção e de movimentação pessoal, vejamos:

[...]

CLÁUSULA 3.6 – AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE PREMIAÇÃO POR RESULTADO

*Fica assegurado ao SINPAF a apresentação de sugestões, previamente à sua implantação, às propostas de normas ou revisão de normas existentes que se refiram ao desenvolvimento e valorização do empregado, à **melhoria do sistema de avaliação, de premiação, de progressão**, de promoção e de movimentação pessoal. (grifamos)*

[...]



Segundo o texto do ACT vigente a Ré somente poderia implantar ou revisar norma sobre melhoria do sistema de avaliação, de premiação e de progressão após a apresentação de sugestões pelo Sindicato Autor, o que resta manifestamente comprovado que não houve, haja vista entendimento equivocado do CONSAD que entende possuir competência para tanto.

Outrossim, não se pode olvidar que a Constituição Federal por meio do inciso XXVI do art. 7º, assegura como um direito do trabalhador o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, vejamos:

[...]

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

Nesse mesmo sentido, o *caput* do art. 611-A da CLT incluído pela Lei nº 13. 467/2017 afirma que a convenção coletiva e **o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei**, quando dispuser sobre os temas elencados nos incisos do *caput*.

Dentre os incisos do art. 611-A, merecem destaque os incisos V e XIV, vejamos:

[...]

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

*V - **plano de cargos**, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como*



identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

XIV - **prêmios de incentivo** em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; [...] (grifamos)

Corroborando com o acima exposto, as palavras de Maurício Godinho Delgado²:

“O princípio da criatividade da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

*Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. **A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunicações localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX. No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações.** Com a cara de 1988 é que esse processo começou a se inverter, conforme se observam de distintos dispositivos da Constituição (ilustrativamente, art. 7º, VI e XIII; art. 8º, I, III, VI; art. 9º).”* (grifamos)

² DELGADO, Maurício Godinho in Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores; acessado em 20/08/19.



Ora Excelência, o Acordo Coletivo dos empregados da Ré foi assinado em 28 de maio de 2019, inclusive, sob a mediação Pré-Processual do C. TST.

Todas as cláusulas do ACT são de conhecimento tanto da Empresa Ré quanto do Sindicato Autor, logo, todas elas prevalecem sobre o legislado, não havendo que se falar em revogação de qualquer dessas cláusulas mediante ato unilateral da Empresa, pois isso configura descumprimento do Acordo Coletivo vigente.

Desse modo, determinar que a Ré retome imediatamente o Processo de Premiação por Desempenho Institucional é medida que se impõe, caso contrário se estará permitindo que a empresa viole direito adquirido dos trabalhadores.

VI. – DA TUTELA DE URGÊNCIA

O Novo Código de Processo Civil, em seu art. 300, institui a tutela de urgência, nos seguintes termos:

Art. 300. 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.

Mediante todo o exposto, restou amplamente demonstrado o direito dos trabalhadores em perceberem a Premiação por Desempenho Institucional 2019, bem como a ilegalidade do ato cometido pelo Conselho Administrativo da Ré.

Ressalta-se, conforme alhures demonstrado, que a Premiação por Desempenho Institucional é um direito adquirido dos trabalhadores, previsto no Acordo Coletivo Vigente, no Plano de



Carreiras da Embrapa – PCE, na Norma nº 037.009.003.005 e na resolução do CONSAD nº 173/2018.

Ao contrário do alegado pela Ré, o Conselho Administrativo da Empresa não tem competência para revogar dispositivo do Acordo Coletivo de Trabalho, sendo tal ato completamente ilegal e passível de nulidade, o que ora se requer.

Cumprе ressaltar, que conforme item 8.1 do Plano de Carreiras da Ré, anualmente a empresa destinará recursos financeiros equivalentes a 1% (um por cento) de sua folha de pagamento para promoções e premiações por mérito e antiguidade e 1,5% (um vírgula cinco por cento) da mesma base de cálculo para atender ao processo de premiação por resultados alcançados.

Logo, anualmente a Ré tem a atribuição de realizar essa destinação em favor dos trabalhadores, e certamente esse percentual já havia sido reservado para tanto.

Ambos os requisitos necessários para a concessão da tutela de urgência estão presentes. A plausibilidade do direito requerido é patente, pois a ausência do pagamento da premiação irá ferir o direito dos trabalhadores.

Imperioso destacar que a Norma 037.009.003.005 prevê em seu item 11.1, que o Prêmio é pago aos trabalhadores nos meses de setembro e outubro do ano de execução, desse modo, os empregados elegíveis trabalharam, tiveram seus esforços reconhecidos e, portanto, aguardam o pagamento da premiação que lhes são devida.

Alguns até mesmo já fizeram compromissos e planos com o dinheiro que seria pago, portanto, não pode a Ré simplesmente



revogar tal direito sem qualquer justificativa plausível, tampouco sem ter competência.

O mês de setembro, onde deveria ser feito o pagamento da primeira parcela da premiação se aproxima, assim como o fechamento da folha de pagamento do respectivo mês, e se o processo não for retomado imediatamente os trabalhadores que fazem jus ao benefício e esperam por ele, serão prejudicados, deixando evidente a presença do *periculum in mora*.

Restam comprovados o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora* que ensejam a concessão de tutela provisória de urgência de natureza antecipada incidental.

Portanto, presentes os pressupostos vinculadores da tutela antecipada, imperioso se torna o seu deferimento para determinar à parte Ré a imediata retomada do Processo de Premiação por Desempenho Institucional 2019, ano base 2018 e pela suspensão dos efeitos da decisão do CONSAD que decidiu, de forma indevida e ilegal, pelo seu cancelamento.

IV - DOS PEDIDOS

Pelo o exposto, requer:

a) a concessão do benefício da Justiça Gratuita com fundamento no art. 99, § 3º do Novo Código de Processo Civil, artigo 4º, § 1º, da Lei 1.060/50 e da Lei nº 5.584/70;

b) a **CONCESSÃO DA Tutela de Urgência**, *inaudita altera parte*, para determinar que a Ré a retome imediatamente o processo de Premiação por Desempenho Institucional 2019, suspendendo a



decisão do CONSAD que determinou a revogação da Norma 037.009.003.005, e conseqüentemente determinar que a referida norma seja cumprida, especialmente no que tange ao pagamento dos trabalhadores;

c) a citação das Rés para que cumpram a liminar imediatamente, sob pena de pagamento de multa diária no valor arbitrado por V. Excelência e para que contestem a presente, se quiserem, sob pena de aceitação da matéria fática;

d) no mérito, a procedência dos pedidos, para confirmar a tutela provisória e declarar o direito dos trabalhadores de perceberem a Premiação por Desempenho institucional, declarar a nulidade da decisão do CONSAD que decidiu pela revogação da Norma 037.009.003.005 e conseqüentemente CONDENAR A RÉ EM OBRIGAÇÃO DE FAZER, para que a Norma 037.009.003.005 seja devidamente cumprida, ou para declarar reputada verificada todas as condições maliciosamente obstadas pela empresa para o alcance da recompensa de premiação, bem como que o ACT vigente seja também observado e pagamento da premiação seja feita em favor dos trabalhadores;

d) provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, seja documental, testemunhal ou pericial, desde que moralmente legítimos e obtidos de forma lícita;

e) condenação da empresa Ré no pagamento de honorários no patamar de 20% do valor da causa;

g) por fim, que todas as intimações/publicações futuras sejam feitas, **EXCLUSIVAMENTE**, em nome do em nome das advogadas



EURO, ARAÚJO, SOARES & LIMA
FIRMA DE ADVOGADOS

Juliana Aguiar Soares OAB/DF 39.729 e Poliana Pereira Bonifacio OAB/DF 51.786, sob pena de nulidade, nos termos do art. 272 §5º do CPC;

Atribui-se a causa o valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), ressaltando-se que trata-se de causa de valor inestimável por envolver direito a assistência à saúde.

Termos em que, requer deferimento.

Brasília, 25 de agosto de 2019.

POLIANA PEREIRA BONIFACIO
OAB/DF 51.786