

1ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

Termo de audiência - Proc. nº 15.221/02

AUTOR :
RÉ :
DATA : 17.10.03
HORÁRIO : 17h57min
JUIZ DO TRABALHO : LEONARDO VIEIRA WANDELLI

Apregoadas as partes para a audiência de leitura e publicação da presente, ausentes, profere o Juízo a seguinte

SENTENÇA

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

propõe ação trabalhista em face de , postulando a reintegração ao emprego e as verbas elencadas às fls. 08/09, basicamente equiparação salarial, adicional de insalubridade, horas extras, indenização por dano moral, devolução de descontos e consectários, dando à causa o valor de R\$ 8.300,00. Junta os documentos de fls. 11/74.

A ré oferece defesa escrita na audiência designada, invocando a prescrição e propugnando pela total rejeição dos pedidos da inicial, individualmente impugnados. Junta, além dos relativos à representação, os documentos de fls. 122/296. Réplica às fls. 299/304.

Colhe-se o depoimento das partes e de duas testemunhas trazidas pelo autor. As razões são aduzidas na forma de memorial, pela ré. Julgamento adiado para esta data.

É o relatório. Decide-se.

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no emprego

II - FUNDAMENTOS

A - Prescrição

Oportunamente argüida a prejudicial de mérito, acolhe-se, para declarar prescritos os eventuais créditos postulados cuja obrigação correspondente se venceu em data anterior a 26.08.97.

B - Reintegração

Postula o autor a reintegração ao emprego, ao fundamento de ter sido despedido após 29 anos de serviço, malgrado ser integrante da diretoria do sindicato, como membro do Conselho Fiscal, com mandato até 15 de junho de 2006.

A defesa alega: a) a ausência de comunicação da eleição e posse, b) que a estabilidade está limitada ao máximo de sete membros da diretoria, c) que o cargo ocupado não guarda similaridade com o de membros da diretoria, d) que o mandato não poderia ter sido fixado por mais de três anos.

Primeiramente, consigna-se que o registro da chapa e a posse do autor no cargo de membro suplente do conselho fiscal da diretoria estão comprovados às fls. 19 e 25.

Diversamente do sustentado pela parte ré, tem-se por cumprido o requisito de comunicação da eleição e posse do autor.

Conforme os documentos de fls. 23 e 24, acompanhados do devido aviso de recebimento, a ré foi comunicada do registro da chapa única e da posterior eleição da diretoria do sindicato, com a indicação do nome do autor. A alegação de defesa de que os avisos de recebimento não comprovam o conteúdo da comunicação recebida não prospera, à medida que, havendo adulteração do conteúdo, bastaria à ré apresentar a cópia do aviso de recebimento,

que permanece com o destinatário, acompanhada da comunicação verdadeira. Não o fazendo, tem-se por vazia tal alegação.

Nessas condições, o lapso na comunicação de fl. 21, em que omitido o nome do autor, não tem o condão de subtrair-lhe a estabilidade constitucional, mormente considerando que a ré já estava ciente de sua eleição e o documento de fl. 19 comprova que o autor de fato tomara posse. A comunicação a que se refere o § 5º do art. 522 da CLT não pode ser compreendida como formalidade desprovida de sentido material. A ré já estava, desde antes, ciente da candidatura em chapa única e da eleição do autor, que era seu empregado, não se concebendo, em termos de condições elementares de experiência comum, que uma empresa de grande porte, como a ré, deixe de saber a acompanhar quais são os seus empregados que integram a diretoria do sindicato profissional, mormente quando avisada de sua candidatura e eleição. Essa notoriedade é confirmada no depoimento da testemunha Valdemor: *“sabe que o autor integrava tal diretoria porque a entidade sindical enviou para os funcionários ‘folhetos’ contendo os nomes (...) os folhetos foram entregues no portão da ré, quando do horário de entrada dos trabalhadores, e quem distribuiu foi um integrante do sindicato”*.

Afasta-se, pois, o primeiro óbice trazido em defesa.

No que se refere à limitação da estabilidade a sete membros da diretoria, a alegação defensiva não propicia a rejeição do pedido.

Consigna-se, de início, que, embora se trate de entendimento reiteradamente admitido, com a devida vênia, o argumento trazido pretende fazer a exceção reger a regra. Não como se extrair do fato, sem dúvida verdadeiro, de que os sindicatos poderiam, em exercício abusivo de seu direito de liberdade de associação sindical, instituir número desmesurado e desnecessário

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no
emprego

de cargos na diretoria, de modo a fazer proliferar os empregados estáveis, o que deve ser coibido, que toda e qualquer diretoria sindical com número superior àquele aduzido no art. 522 da CLT seja abusiva.

A Constituição, no art. 8º, vedou ao Poder Público a interferência na organização sindical e isso impõe, se não a derrogação, pelo menos a releitura, sob novas bases, do art. 522 da CLT. Nossa tradição de sindicatos enfraquecidos e pequenos, após a Constituição, se aprofundou, com a proliferação de entidades sindicais em desmembramento das anteriores. Em muitas delas, poder-se-ia dizer que mesmo a diretoria padrão fixada no art. 522 da CLT é excessiva. Por outro lado, é também conhecido que há sindicatos com grandes bases de representação e com necessidade de atuar em diversos pontos do estados e mesmo em diversos ramos da economia.

Entender que se deveria taxar previamente de abusividade toda diretoria sindical superior à conformação do art. 522 da CLT implicaria, por exemplo, em impedir-se o exercício adequado da liberdade de organização sindical àquelas categorias ditas diferenciadas, que, no sistema de organização sindical brasileiro, não estão organizadas segundo a atividade econômica preponderante do empregador, mas pelo vínculo de similitude da atividade profissional, independentemente da atividade econômica do empregador, eis que seus dirigentes sindicais estariam sujeitos à livre despedida, o que põe por terra o sistema jurídico de proteção à atividade sindical. Da mesma forma, impediria a organização de sindicatos unificados, com número de representados e bases territoriais mais abrangentes, cerceando o fortalecimento da organização sindical.

Em síntese, ainda que se repute não derogado o art. 522 da CLT, o qual serve de parâmetro de apoio à análise de situações concretas, não se pode, em inversão total do sistema jurídico constitucional que asseguro a liberdade sindical e vedou a interferência do Estado na organização sindical, compreender que toda e qualquer organização sindical que tiver diretoria com número de membros superior àquele fixado no citado dispositivo legal, estaria abusando de seu direito, limitando-se o número de empregados protegidos pela estabilidade. Em um regime jurídico de livre despedida, representação sindical, com poderes para transigir, sem a proteção da estabilidade, reduz-se a falaciosa artimanha de legitimação do arbítrio.

Isso não significa afirmar-se salvo conduto para a ampliação abusiva do número de integrantes da diretoria sindical, tendencialmente à totalidade da categoria. O abuso do direito deve ser coibido, mas não se pode cercerar, *ab ovo*, a liberdade constitucionalmente assegurada e tão cara à democracia, em nome do risco de seu uso abusivo.

Não obstante essas considerações, mesmo o entendimento, aqui censurado, tampouco abrigaria a posição empresarial. Isto porque o autor, na função de membro suplente do conselho fiscal com 3 membros, integra, sim, o conjunto de membros da diretoria padrão estipulada pelo art. 522 da CLT. Essa diretoria padrão é composta, além do limite de 7 diretores, um conselho fiscal de 3 membros e, evidentemente, os seus respectivos suplentes. O art. 8º, VIII e mesmo o art. 543, § 3º, da CLT, expressamente incluem os suplentes na estabilidade sindical. Entender-se que a estabilidade estaria restrita ao limite de número de membros titulares significaria extrair interpretação absurda que obstaría a estabilidade dos suplentes expressamente assegurada.

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no emprego

Máxime, no que se refere ao conselho fiscal, que tem composição fixa de 3 membros.

Também o Tribunal Superior do Trabalho não descuida de que não se pode restringir a estabilidade sindical dos suplentes do conselho fiscal, ainda quando ratifica o entendimento acima censurado:

TST : 28 06 2001 PROC: RODC: 696175
ANO: 2000 REGIÃO: 01 DJ DATA: 17-08-2001 PG:
704

RELATOR: MINISTRO WAGNER PIMENTA

EMENTA DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA - INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GERAL.

Conquanto esteja ao arbítrio das entidades sindicais o estabelecimento da composição e funcionamento de seus órgãos administrativos, no que se inclui a deliberação quanto ao número de membros integrantes de cada qual, não pode a norma estatutária substituir-se à lei para criar, obliquamente, obrigação a cargo de empregador, qual seja, a de assegurar **estabilidade** no emprego irrestrita para quantos candidatos a cargos diretivos viabilize a estrutura da entidade, a propósito do previsto no art. 8º, VIII, da Carta Política, mormente quando a ordem jurídica em vigor não contempla garantias contra a dispensa imotivada para a generalidade dos trabalhadores, remetendo-as ao plano da lei complementar. Admitir-se a aplicação ilimitada, extensiva da norma estatutária, afrontaria, a um só tempo, o disposto no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal, como também o princípio da isonomia de tratamento, porque estaria criada, nas cúpulas sindicais, uma casta

privilegiada. Na inexistência, portanto, de incompatibilidade entre o direito assegurado no art. 8º, VIII, da Constituição de 5 de outubro de 1988, que não é inovatório, e os critérios fixados pelos arts. 522, 538 e 543 da CLT, para o fim de limitação objetiva do universo de trabalhadores a ser beneficiado pela garantia excepcional, deve a norma estatutária que dispõe sobre o número de dirigentes do sindicato profissional e integrantes dos **conselhos** respectivos ser interpretada, quanto ao seu alcance, à luz das disposições celetárias recepcionadas pela nova ordem jurídica estabelecida a partir de 5-10-88. Recurso provido.

DECISÃO I - Por unanimidade, rejeitar a preliminar de legitimidade ativa dos Bancos-suscitantes; rejeitar a preliminar de extinção do feito sem julgamento do mérito, por ausência de negociação prévia, argüida em contra-razões, ressalvado o entendimento dos Exmos. Ministros Rider de Brito e João Oreste Dalazen; II - por maioria, dar provimento ao recurso para afastar a impossibilidade jurídica do pedido, reconhecer a recepção do art. 522 da CLT pelo art. 8º da Constituição Federal, limitando a estabilidade dos dirigentes sindicais ao número previsto em lei, reconhecer a estabilidade de dirigentes de federação ao mínimo de 3 (três) e ao máximo de 7 (sete) membros de Diretoria, 3 (três) membros do Conselho Fiscal e 2 (dois) membros do Conselho de Representantes, todos com os respectivos suplentes em igual número, e determinar que conste da ata da posse da entidade sindical a indicação dos membros da direção que se encontram sob o amparo do citado dispositivo consolidado, caso sua composição exceda a esse

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no emprego

número, ou seja, a identificação daqueles que gozam de **estabilidade**. Invertidos os ônus da sucumbência. Ficou vencido, em parte, o Exmo. Ministro João Oreste Dalazen, que não examinava o mérito da postulação e determinava o retorno dos autos ao Tribunal de origem, para exame da matéria.” (grifo não original).

Outro não é o entendimento doutrinário. Maurício Godinho Delgado explicita:

“Há um importante debate jurisprudencial ainda não resolvido: trata-se do número de dirigentes sindicais beneficiados pela estabilidade provisória. É que a CLT fixa limite máximo de sete diretores à entidade sindical, além do conselho fiscal, com três membros (art. 522, CLT). A tais titulares, somam-se os respectivos suplentes, é claro.”¹

Assim, mesmo o entendimento sustentado pela ré leva ao acolhimento do pedido, pois incluem-se, entre os dirigentes sindicais abrigados pela estabilidade sindical, além dos titulares ao limite de 7 cargos de direção e 3 cargos do conselho fiscal, igual número de suplentes.

Quanto ao argumento de que o cargo de membro suplente do conselho fiscal não estaria abrigado pela estabilidade assegurada pelo art. 8º, VIII, da CF, não necessitando das garantias contra retaliações necessárias aos membros da diretoria não encontra respaldo no ordenamento pátrio. O conselho fiscal é órgão da entidade sindical cuja atuação é relevante para a atuação do sindicato e integra obrigatoriamente a administração eleita do sindicato, nos termos do art. 522 da CLT, correspondendo ao conceito de cargo de representação sindical. O desabrigo desses

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 2ª ed., São Paulo, LTr, 2003, p. 1337.

membros da administração sindical sem dúvida fragilizaria a atuação da entidade sindical, além de não encontrar respaldo no ordenamento pátrio.

Se, de fato, é notória a existência de inúmeras entidades sindicais desprovidas de efetiva representatividade, com membros que mais se valem pessoalmente da estrutura sindical que se empenham em efetivamente representar e combater em prol dos trabalhadores (e situação semelhante se pode vislumbrar nos sindicatos patronais). O próprio autor, em seu depoimento, explorado em razões finais, demonstra certo alheamento. Porém, não é amesquinhando as garantias de atuação sindical, dentre as quais a estabilidade é talvez a mais importante, que se vai promover a almejada efetividade e democracia na organização sindical, já tal vilipendiada historicamente pelo Estado brasileiro. Ao contrário, com isso somente se sacramenta o estado de sujeição que se encontram as próprias entidades sindicais.

Ainda, o argumento de defesa quanto à limitação temporal da estabilidade a três anos é carente de suporte jurídico, eis que fundado na disciplina legal específica das federações e confederações, no art. 538 da CLT, ao passo que o autor é membro da administração de sindicato, entidade sindical de primeiro grau que não está sujeito àquela limitação invocada. Tampouco se lhe aplica a disciplina legal exclusiva das associações profissionais. Não há dispositivo legal que limite em três ou quatro anos o mandato da administração do sindicato.

Bem assim, não se reputa abusiva a fixação de mandato da diretoria em cinco anos, prazo razoável que propicia renovação que ainda está dentro de parâmetro razoável de temporariedade.

Por fim, a alegação em razões finais de que o autor não teria mencionado, na rescisão, que era dirigente sindical, não

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no
emprego

prospera, eis que está desconectada do contexto, haja vista que, conforme o documento de fl. 131, juntado pela ré, o sindicato expressamente recusou-se à homologação da rescisão em face da condição de dirigente sindical do autor.

Por tais fundamentos, merece acolhimento o pedido de reintegração do autor, eis que não atingida, ainda, sequer a metade do período de estabilidade sindical do autor.

A alegação de impossibilidade de determinação da reintegração, devendo esta ser convertida em indenização, revela visão absolutamente distorcida do que venha a ser a tutela jurisdicional. A indenização apenas repõe o direito de crédito salarial. Este, é apenas uma pequena parcela do plexo de direitos envolvidos na garantia estabilitária do emprego do dirigente sindical. Ficariam, ainda, sem qualquer tutela jurisdicional todos os outros direitos de caráter não pecuniário aí envolvidos, como o direito ao exercício regular da atividade sindical, o direito à vida digna do trabalhador, à subsistência, ao trabalho como suporte à inserção e reconhecimento no seio da sociedade, direitos todos estes que, embora conexos ao direito de crédito, a ele não se resumem. Nos termos do art. 5º, XXXV, da CF, todas as lesões ou ameaças de lesão devem ser apreciadas pelo Judiciário. Por isso, ao contrário do sustentado pela ré, é a conversão da reintegração em indenização que tem caráter excepcional e somente deve ser lançada quando inviável a recomposição das condições de trabalho.

Defere-se a reintegração no emprego nas mesmas condições anteriores à ilegítima despedida, sem qualquer prejuízo salarial ou de tempo de serviço em decorrência do afastamento, com o recebimento dos salários, acrescidos dos reajustes gerais espontâneos praticados pela ré ou daqueles obrigatórios, legais ou

convencionais, natalinas, férias vencidas e FGTS, a ser depositado, do período de afastamento até a efetiva reintegração.

C – Indenização por dano moral

Não prospera a alegação de incompetência para apreciação do pedido em tela. O fato de que o pedido se estriba em dispositivos da legislação comum não altera a competência constitucional, eis que a tanto não interessa se a solução do litígio é informada pelo direito penal, civil, administrativo ou do trabalho, mas sim se é decorrente da relação de emprego.

E não há dúvida de que a obrigação material de respeito à inviolabilidade pessoal entre empregado e empregador, é um corolário do contrato de trabalho. Assim, se empregado e empregador litigam enquanto tais, somente a Justiça do Trabalho pode julgar o litígio, nos termos do art. 114 da CF.

Nesse sentido, vem se pacificando a jurisprudência, mesmo no STJ, tribunal que, antes, sustentava posicionamento diverso. Representativo, o seguinte julgado:

“CONFLITO NEGATIVO DE
COMPETÊNCIA ENTRE JUÍZOS DE DIREITO E
TRABALHISTA. AÇÃO PROPOSTA POR
EMPREGADO CONTRA EX-EMPREGADOR
BUSCANDO, COM FUNDAMENTO NO CÓDIGO
CIVIL, A REPARAÇÃO DE DANO MORAL.
COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.
PRECEDENTES DO C. STF. O c. Supremo Tribunal
Federal, interpretando o artigo 114 da Constituição,
decidiu ser da competência da Justiça do Trabalho “o
julgamento de ação de indenização, por danos materiais e
morais, movida pelo empregado contra seu empregador,
fundada em fato decorrente da relação de trabalho, nada

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no emprego

importando que o dissídio venha a ser resolvido com base nas normas de Direito Civil.” (RE 238.737, relator o emittente Ministro Sepúlveda Pertence). Ressalva do entendimento pessoal do relator. Competência do juízo trabalhista suscitante.” (STJ-CC-2ª S 22.338-RJ, Rel. Min. César Asfor Rocha. DJU, 07.06.99.)

Quanto ao mérito, porém, os escassos elementos colacionados aos autos não permitem o acolhimento da pretensão obreira.

Não logra o autor produzir prova das alegações trazidas no item 03 da inicial. Não se tem como reputar provado que o autor tenha passado por constrangimento financeiro efetivo, a tanto não bastando o documento de fl. 17.

Tampouco há prova de que o autor tenha sido coagido a renunciar à estabilidade, ou que tenha sido exposto a atitudes vexatórias ou sido verbalmente ofendido pela ré.

O só fato da despedida de empregado com mais de 29 anos de serviço, não há dúvida, abala a auto estima e a tranqüilidade de qualquer pessoa que sofra essa situação. Entretanto, é preciso aqui observar que a ilicitude da despedida, supra reconhecida, não está ligada a qualquer conduta excessiva da ré, ante a ausência de prova dos fatos acima narrados. Ao contrário, há razoável controvérsia jurídica em torno da licitude da despedida que, segundo a prova dos autos, não há como se acoiar de discriminatória.

Assim, restringindo-se a ilegitimidade da conduta patronal à violação da estabilidade sindical, a reparação jurídica devida é a reintegração, com os salários do período, não havendo fundamento jurídico para o deferimento do *plus* pretendido a título de dano moral.

D – Adicional de insalubridade

O autor não produz qualquer prova de que laborasse em condições insalubres. Deixou de produzir a necessária prova pericial, indispensável à viabilidade do pleito, nos termos do art. 195 da CLT, permitindo o encerramento da instrução sem a produção da prova técnica.

Em face disso, rejeita-se o pedido “g” da inicial.

E – Equiparação salarial

Alega a defesa que o autor exerceu a função de operador de máquina, com diversas denominações, ao passo que o paradigma era mecânico.

A prova produzida, todavia, aponta realidade completamente diversa. O preposto do réu apresenta versão bastante distinta daquela da defesa: *“o autor era um auxiliar do paradigma; quando havia parada das máquinas, o autor e o paradigma trabalhavam em equipe; o paradigma tinha mais experiência e era quem coordenava a equipe já mencionada; a manutenção de algumas máquinas era feita pelo autor, sozinho, e em outras era feita em conjunto com o paradigma; quando da manutenção mais complexa esta era feita pelo paradigma”*.

Com isso, já cai por terra a versão de defesa no sentido de que o autor atuava como operador de máquinas. Ademais, segundo o paradigma, ouvido como testemunha *“o autor e sua pessoa exerciam idêntica funções; o depoente não era chefe do autor, sendo que somente trabalhavam juntos; o autor sabia consertar máquinas de maior e menor complexidade”*. Também a testemunha Valdemor aduz que *“autor e paradigma eram mecânicos”*.

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no emprego

Ainda segundo ambos os depoimentos, o autor somente operava máquinas em caráter excepcional, “*na falta de alguém*”, como afirma a testemunha Valdemor, o que não afeta o seu direito ao recebimento de salário igual ao exercente da mesma função, de mecânico. Assim, fica inviabilizada a tese de defesa que é toda ela centrada na versão de que o autor não era mecânico, mas operador de máquina.

As demais questões suscitadas, inclusive em razões finais, são todas incompatíveis com essa premissa da qual parte a defesa. Não pode a ré alegar simultaneamente que as funções sempre foram completamente distintas e que havia diferença de tempo na mesma função superior a dois anos, ou que havia diversidade de perfeição técnica ou produtividade, o que é de todo incongruente com o pressuposto defensivo de diversidade de atribuições.

Diante disso, defere-se ao autor o recebimento de diferenças salariais por equiparação ao paradigma Miroslau Opaloski, conforme a evolução salarial comprovada nos autos, durante o período imprescrito e projetando-se sobre o período estável supra reconhecido, mantendo-se, a partir da rescisão contratual do paradigma, o mesmo patamar salarial ao autor, eis que vedada a redução de salário. Tais diferenças gerarão reflexos em férias mais um terço, natalinas e FGTS.

F – Jornada de trabalho

Tem-se que o autor não logra desconstituir os registros de jornada trazidos, ainda que unilaterais. A prova oral produzida pelo autor mais contraria que confirma a jornada descrita na inicial, ao passo que todos os depoimentos afirmam que a jornada de trabalho era corretamente anotada.

Embora haja também importantes divergências entre o labor afirmado pelas testemunhas e os espelhos de ponto apócrifos

trazidos pela ré, não há parâmetros para se fixar jornada diversa daquela ali anotada, eis que também as testemunhas contrariam a jornada de trabalho alegada na inicial.

Mesmo quanto ao intervalo, o depoimento de ambas as testemunhas é contraditório, eis que a segunda testemunha sustenta que o autor tinha intervalo de 1h, somente reduzindo-o “se quebrasse alguma máquina, quando então o intervalo seria inferior”.

Ante a fragilidade da prova oral, confirma-se a jornada constante dos espelhos de ponto trazidos com a defesa.

Sob tal pressuposto, tem-se que o acordo de compensação da jornada semanal alegado era regularmente cumprido, sendo diminutos os excessos diários, não se constando labor freqüente em sábados.

Bem assim, havia o pagamento de horas extras, não logrando o autor demonstrar a existência de sobrejornada impaga, o que tampouco se identifica.

Em face disso, rejeita-se o pedido dos itens “c”, “d” e “e” da inicial.

G – Devolução de descontos

Os descontos a título de associação, mediante autorização individual do autor, trazida à fl. 138, encontram-se previstos pelos instrumentos normativos da categoria, hipótese expressamente ressalvada pelo art. 462 da CLT, sendo, pois, lícitos. Rejeita-se.

H – Honorários advocatícios

O autor não está assistido por seu sindicato de classe, razão pela qual desatende aos requisitos exigidos pelos arts. 14 e 16 da lei 5.584/70, única hipótese de deferimento de honorários na

Discriminação - indenização por dano moral - reintegração no emprego

esfera trabalhista, em que segue vigendo o *jus postulandi* das partes. Rejeita-se.

I – Retenções previdenciárias e fiscais

Com a Emenda Constitucional nº 20, passa a Justiça do Trabalho a ter competência para exigir o recolhimento da contribuição previdenciária incidente sobre as parcelas salariais decorrentes da execução, o que implica em competência, decorrente da mudança do texto constitucional, para definir o montante dos valores a serem recolhidos pelo empregado e pelo empregador no que se refere às parcelas constantes da fundamentação.

Assim, autoriza-se seja retida, apenas no momento de pagamento ao credor, a quantia cabível a este no que se refere à contribuição previdenciária incidente sobre os valores salariais ora deferidos, consoante se apurar em liquidação de sentença, respeitado o limite máximo de contribuição. Igualmente deverá o empregador comprovar nos autos, após o trânsito em julgado da sentença de liquidação, a contribuição previdenciária que lhe cabe.

No que diz respeito à retenção de Imposto de Renda, com o julgamento do RE 196.517-PR, em 14.11.00, Rel. Min. Marco Aurélio, o Supremo Tribunal Federal entendeu ser da competência da Justiça do Trabalho definir a incidência ou não do Imposto de Renda, além da Contribuição Previdenciária, sobre cada parcela objeto de condenação em sentença trabalhista. Diante disso, ficando pacificada a controvérsia pelo STF, inclusive quanto ao julgamento das controvérsias relativas à quantificação e incidência do tributo, altera-se o entendimento anterior, para acolher-se o posicionamento pacificado na jurisprudência.

Dessarte, autoriza-se a retenção do imposto de renda sobre as parcelas cabíveis, observados os limites de isenção mensalmente

verificáveis de acordo com os meses de referência dos débitos da ré, sob pena de impor ao contribuinte o ônus pelo inadimplemento oportuno de seus haveres.

III - DISPOSITIVO

Isto posto, decide, a 1ª Vara do Trabalho de Curitiba, acolher em parte pedidos formulados na inicial pelo autor ANTONIO DE PAULA DA SILVA, para condenar a ré, TROMBINI EMBALAGENS LTDA, consoante se apurar em liquidação de sentença, observados os termos e limites constantes da fundamentação, **que integra este dispositivo para todos os efeitos**, bem como o marco prescricional declarado, as seguintes verbas e demais obrigações: **a)** reintegrar o autor ao emprego, com o pagamento das verbas do período de afastamento até a efetiva reintegração; **b)** diferenças salariais por equiparação e reflexos. Juros e correção monetária na forma da lei, observado, quanto a esta, o vencimento da obrigação, antecipando-se para o mês da prestação de serviços quando houver prova de pagamento dentro do próprio mês trabalhado, utilizando-se as tabelas fornecidas pela assessoria econômica do TRT da 9ª Região (FADT). Custas pela ré, no importe de R\$ 400,00, sobre R\$ 20.000,00, valor arbitrado à condenação. Observe-se o constante da fundamentação quanto à contribuição previdenciária e imposto de renda. Oficie-se ao INSS e Receita Federal. Publicada em audiência. Intimem-se as partes. Nada mais.

LEONARDO VIEIRA WANDELLI

Juiz do Trabalho