

TERMO DE AUDIÊNCIA

AUTORA : Soraide Salti
RÉ : Perdigão Agroindustrial S.A.
DATA : 16.08.02
HORÁRIO : 17h51min
JUIZ DO TRABALHO : LEONARDO VIEIRA WANDELLI

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

S E N T E N Ç A

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

Soraide Salti propõe ação trabalhista em face de Perdigão Agroindustrial S.A., postulando as verbas elencadas às fls. 04/05, basicamente horas extras, acréscimos noturnos, reintegração ou indenização substitutiva e indenização por dano moral e consectários, dando à causa o valor de R\$ 8.000,00. Junta os documentos de fls. 07/22 e 74.

A ré oferece contestação escrita na audiência designada, invocando a incompetência material quanto ao pedido de indenização por dano moral e propugnando pela total improcedência dos pedidos da exordial, individualmente contestados. Junta, além dos relativos à representação, os documentos de fls. 38/69. Réplica, às fls. 71/72.

Colhe-se o depoimento das partes e de uma testemunha trazida por cada litigante. Inexistindo outras provas a serem produzidas, é encerrada a instrução processual. As razões finais são remissivas. Julgamento designado para esta data.

É o relatório. Decide-se.

II - FUNDAMENTOS

A - Jornada de trabalho

Conforme fixado pelas partes em audiência, a jornada de trabalho deve ser aferida pelos cartões de ponto juntados com a defesa e, na ausência dos mesmos, deve ser considerada a jornada média do período documentado. A jornada neles consignada deve ser integralmente computada, inexistindo qualquer prova de que o autor não estivesse trabalhando nos horários ali consignados, nem embasamento legal ao tempo do vínculo para que se presumam gratuitas parcelas do tempo colocado pelo empregado à disposição do empregador.

Assim fixada a jornada de trabalho, de comum acordo pelas partes, resta sem fundamento fático a alegação defensoria que opõe o óbice da hipótese excepcional do art. 62, I, da CLT. A despeito de ser realizado dentro dos estabelecimentos de supermercados, o trabalho da autora não estava fora do alcance de controle de jornada. Tanto, que, a partir de março/2000, passou a haver o

regular registro da jornada de trabalho, sem que tenha havido alteração das condições de trabalho, o que demonstra a plena viabilidade do registro. É ocioso lembrar que não é dado ao empregador dispor sobre o direito do empregado à percepção de horas extras, de modo que, a decisão do empregador de cumprir ou não o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 74 da CLT, é irrelevante do ponto de vista do enquadramento na hipótese excepcional do art. 62, I, que, para ser compatível com o art. 7º, XIII, da CF, somente pode ser considerada naquelas situações em que é faticamente inviável o controle da jornada, o que não é o caso da autora.

Não houve o pagamento de horas extras no período anterior a abril/00, o que, pela jornada fixada, já denota a existência de horas extras impagas. Também no período seguintes há débitos de horas extras, a começar pelo mês de março/00, em que as horas extras anotadas não foram pagas (fl. 18).

O adicional de insalubridade já pago deve ser integrado na base de cálculo das horas extras, o que não era observado pela ré, havendo diferenças também daí decorrentes. Também os acréscimos noturnos devem integrar a base de cálculo das horas extras noturnas realizadas, como em março/01 (fl. 68).

Dessarte, defere-se, obedecidos os critérios supra, o recebimento, das horas extras laboradas, assim entendidas as excedentes da oitava diária ou da quadragésima quarta semanal, o critério mais benéfico a cada semana, acrescidas de 50%, bem como as horas laboradas em domingos e feriados sem folga compensatória na mesma semana, acrescidas de 100%. Deve ser observado o cômputo reduzido e o valor superior em 20% da jornada noturna. Deferem-se os reflexos em repousos semanais e feriados e, com estes, em férias mais um terço, natalinas, aviso prévio e, após, FGTS (11,2%).

Dever-se-ão abater, mês a mês, os valores pagos ao título e idênticos reflexos quitados, consoante já comprovados nos autos.

Considerando-se a jornada normal da autora, toda sua jornada noturna era extraordinária, já estando inseridos na condenação supra os respectivos acréscimos e seus consectários.

B – Garantia de emprego gestacional

O documento de fl. 09, corroborado por aquele de fl. 74, comprova que a autora ficou grávida ainda na vigência do pacto, considerando-se que em 10.07.01 a autora se encontrava com gestação de 9 semanas, ao passo que a despedida, com aviso prévio indenizado, se deu em 01.06.01, o que corroborado pela data do nascimento, em 22.02.02.

Alega a ré, como fato obstativo, que não tinha conhecimento da gravidez. É pouco verossímil tal assertiva, considerando-se a realização de exame demissional. Todavia, esse fato não vem a ser relevante para o reconhecimento da garantia de emprego constitucionalmente assegurada à obreira.

É em razão da dificuldade de prova, pela empregada, da ciência pelo empregador de seu estado gravídico, e que por vezes promove a despedida, à vista da mera suspeita, que vem se pacificando o entendimento jurisprudencial para considerar que é objetiva a responsabilidade do empregador, dependendo apenas da existência confirmada da gravidez. Nesse sentido, o entendimento pacificado pela SDI do c. TST (OJ 88, enunciado 333). Isto, também, porque a garantia não é só da empregada, mas do nascituro, cuja proteção deve ser resguardada inclusive à revelia das atitudes da genitora (art. 4º do Código Civil).

São reiterados os julgados nesse sentido, colacionando-se aresto representativo:

ACÇÃO RESCISÓRIA – MATÉRIA CONSTITUCIONAL – INAPLICABILIDADE DAS SÚMULA Nº 343 DO STF E DO ENUNCIADO Nº 83 DO TST – VIOLAÇÃO DO ART. 10, INCISO II, “B” DO ADCT – I – É sabido ser uníssona a jurisprudência desta Corte, tanto quanto a do Supremo, sobre a inaplicabilidade da Súmula nº 343 do STF e do Enunciado nº 83 do TST, quando a pretensão rescindente escorar-se em ofensa à norma constitucional, tal como a deduzira a recorrente ao remeter à violação do art. 10, inciso II, “b” da Constituição. II – A redação dada à norma do art. 10, inciso II, “b”, do ADCT sugere em princípio que a garantia de emprego, assegurada à empregada-gestante, teria sido vinculada à confirmação da gravidez, a partir da qual alguns arestos passaram a sufragar a tese da indispensabilidade da prévia comunicação ao empregador. Ocorre que levando essa interpretação às últimas conseqüências deparar-se-ia com o absurdo de o constituinte ter subordinado o benefício não à gravidez mas à ciência do empregador, além de o tornar inócuo considerando a possibilidade, real e freqüente, de a própria empregada ignorá-la logo em seguida à concepção. Por isso é forçoso valer-se da interpretação teleológica da norma, segundo a qual deve ser interpretada em benefício de quem fora editada, pelo que se impõe a ilação de a garantia ter sido instituída pela gravidez contemporânea à relação de emprego e que apenas os seus efeitos pecuniários foram postergados à sua confirmação. Some-se a isso a interpretação histórica de que tal garantia, anteriormente prevista em instrumentos normativos, provinha do mero fato biológico do estado gravídico, a dispensar provas de que a empregada o dera a conhecer ao empregador. Elevando-a em nível constitucional, veio o constituinte de 1988 sufragar a orientação tradicional de a aquisição do direito remontar à concepção ocorrida na vigência do contrato de trabalho, mesmo diante da inciência do empregador, pois a sua responsabilidade é objetiva, só inovando no que refere à sua expressão patrimonial associada à data da sua confirmação. Recurso provido para julgar-se procedente a rescisória." (TST – ROAR 471762 – SBDI 2 – Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen – DJU 10.11.2000 – p. 538)

Bem assim no TRT da 9ª Região:

“GRAVIDEZ. ESTABILIDADE. CONFIRMAÇÃO. A proteção constitucional é ao nascituro. Irrelevante, assim, para a estabilidade que ao tempo da dispensa o empregador ignorasse a gravidez da empregada.” (TRT-PR-RO 6.027/96. Ac. 2ª T. 18.528/97. Rel. Juiz Ricardo Sampaio. DJPR 18.07.97.)

“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. O artigo 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, assegura estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Despedida a reclamante quando grávida, o direito decorre do fato puro, simples e objetivo, isto é a gravidez, pouco importando que o empregador tivesse conhecimento prévio da gravidez.” (TRT-PR-RO 7.386/95, Ac. 5ª T. 9.251/96. Rel. Juiz José Montenegro Antero. DJPR 10.05.96.)

Ora, tendo-se como premissa que a condição única prevista na norma constitucional é a concepção ao tempo do vínculo, o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que é inconstitucional a exigência de comunicação ao empregador, até mesmo quando introduzida por convenção coletiva. Neste sentido, é evidente que estabelecer condição não prevista na Norma Maior, significa restringir-lhe o alcance e, por conseqüência, ofender-lhe o conteúdo normativo.

Embora a OJ 88 do TST ainda reflita a oscilação jurisprudencial a respeito, a matéria foi posteriormente pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, em decisão crucial para compreensão dos limites da negociação coletiva:

Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do

benefício a comunicação da gravidez ao empregador. 1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. 2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite. RE-234186 / SP, Rel. Min. SEPÚLVEDA PERTENCE. DJU -31-08-01 PP-00065 EMENT VOL-02041-04 PP-00730 - Julgamento 05/06/2001 - Primeira Turma

Esse entendimento foi reiterado pelo STF no julgamento do RE 259318, Rel. Min. Ellen Gracie.

Idêntico entendimento já fora adotado pelo TRT da 9ª Região no julgado que segue:

“ESTABILIDADE À GESTANTE – RESPONSABILIDADE OBJETIVA – CLÁUSULA DE NORMA CONVENCIONAL – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b", ADCT). Se cláusula de convenção coletiva amplia o benefício, impondo a obrigação de comprovar o estado de gravidez perante a empresa, o que não se aplica é a norma coletiva se não cumprida a exigência normativa pela empregada, mas não exclui o benefício estatuído na norma constitucional. Se a empregada estava grávida, conforme atestado médico não desconstituído, na audiência, em junho, o empregador poderia oferecer o retorno ao serviço, desconsiderando a rescisão ocorrida em abril, mas não o fez, e a criança nasceu em agosto. Gestação normal de nove meses, pelo princípio da razoabilidade, faz supor que a empregada estava grávida já no início do ano, inexistindo demonstração de parto anormal. Direito à indenização decorrente da estabilidade provisória reconhecido.” (TRT 9ª R. – RO 15.648/97 – Ac. 2ª T. 16.538/98 – Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther – DJPR 14.08.1998)

É de se destacar, ainda, que a ré deixa claro que não havia o intuito de respeitar a estabilidade constitucional, tanto que, em audiência inicial, ainda quando a autora se encontrava no sétimo mês de gestação, a ré afirma não se dispor à reintegração da autora.

Assim, tem-se por indevidamente violada a garantia de emprego gestacional constitucionalmente assegurada.

Ante a controvérsia verificada entre as partes, especialmente quanto ao pedido de indenização por dano moral e o caráter provisório da garantia, já exaurida, reputa-se desaconselhável a retomada do vínculo, convertendo-se-a em indenização. Defere-se à autora o recebimento das seguintes verbas:

a) salários desde 02.06.01 até 22.07.02; b) aviso prévio indenizado de 30 dias (enunciado 348 do c. TST); c) natalinas e férias acrescidas de um terço, inclusive proporcionais, do período de estabilidade e de aviso prévio indenizado; d) FGTS (11,2%) sobre as verbas dos itens anteriores, exceto férias.

C – Indenização por dano moral

Alega a inicial que a autora e demais empregadas eram humilhadas, com ofensas, palavras de baixo calão e constrangimento perante colegas em reuniões periódicas coordenadas pelos Srs. Pinheiro e André. A defesa cinge-se a alegar a ausência e prova dos fatos alegados.

Em que pese a defesa não ter sequer negado expressamente os fatos narrados na inicial, apenas se reportando à ausência de provas, a prova oral produzida confirma as alegações da inicial e leva ao convencimento quanto à conduta altamente reprovável dos prepostos da ré na condução das

reuniões de trabalho, impingindo evidente menoscabo moral, pelo qual a ré deve responder.

O relato pessoal da autora refere-se a situação de clara utilização de agressões verbais e violência de caráter moral como método de comando pelos superiores hierárquicos durante as reuniões, as quais eram sentidas como “um verdadeiro terror”. Do depoimento da preposta da ré se extrai que “não tem conhecimento se o chefe de vendas Pinheiro usava palavras de baixo calão, nas reuniões” e “não tem conhecimento se no período anterior André chamou seus subordinados de incompetentes, mas a postura dele é altamente profissional”.

A testemunha Marta confirma o aduzido pela autora, no sentido de que o superior hierárquico Pinheiro usava palavras de baixo calão e agredia verbalmente os empregados na reunião, usando expressões de menosprezo que atingiam diretamente a auto-estima dos empregados, além de grosserias totalmente inadequadas em um ambiente de trabalho, conduta que variava de acordo com o seu humor. É relevante que não se tratava de críticas construtivas ou orientações adequadas, mas mero achincalhe. Tanto que em determinado período as reuniões chegaram a ser suspensas porque os empregados saíam chorando das reuniões porque se sentiam humilhados. No caso de André, “ele não usava palavras de baixo calão, mas usava tortura psicológica”. Valia-se de práticas de ameaça constante de despedida, afirmando o desvalor da pessoa dos trabalhadores, que eram considerados apenas um número e facilmente substituíveis, além de práticas sofrimento psicológico impingido a seus empregados, inclusive com nítida demonstração de sua frieza e poder de inflingir castigos, como quando “demitiu um empregado durante a reunião, na frente de todos os promotores, por motivo banal, para mostrar sua autoridade”.

Este fato bárbaro, é confirmado pela testemunha indicada pela ré, embora afirme que “não se recorda se Pinheiro costumava falar palavrões nas reuniões”. A afirmação da testemunha indicada pela ré, de que “acredita que o que ocorria nas reuniões era normal”, ao invés de evidenciar a adequação da conduta do representante da ré, denota na verdade o avançado estágio de deterioração das relações de trabalho produzido pela conduta perversa dos superiores hierárquicos na condução das reuniões de trabalho.

A psicodinâmica do trabalho estudou de perto as relações entre o trabalho e o sofrimento e mostra como a banalização da violência e do sofrimento no trabalho é engendrada pela luta cotidiana em conseguir conviver com práticas nefastas, até o ponto de, como estratégia de defesa contra a insanidade mental, perceber tais práticas como normais e consentir com elas. Veja-se a observação do psiquiatra francês Christophe Dejours, em revelador estudo a respeito:

As motivações subjetivas do consentimento (isto é, derivadas do sujeito psíquico) têm aqui um papel que considero decisivo, se não determinante. Pelo menos é isso que mostram as pesquisas sobre o sofrimento no trabalho de que falaremos mais adiante. É por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente entre os que trabalham. (...)

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de ‘normalidade sofrente’, sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma ‘normalização’ pejorativa e desprezível, obtida pela ‘interiorização’ da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.¹

¹ DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. 3ª ed., São Paulo, FGV, 2000, p. 17 e 36.

Essa luta contra a desestabilização emocional decorrente o sofrimento experimentado pessoalmente e do sofrimento ético vivenciado quando se impinge um sofrimento injusto a outrem funciona como uma armadilha que leva à insensibilização e tolerância para com as causas do sofrimento, gerando mais violência e sofrimento.

A manipulação da ameaça como estratégia gerencial que se utiliza do medo e do sofrimento no ambiente de trabalho é, como descreveu Dejours, um dos mais perversos e freqüentes instrumentos na administração de empresas de alta competitividade. Como relatam as testemunhas, a luta por espaço na área de vendas dos supermercado era o grande mote de toda a pressão praticada pelos superiores hierárquicos Pinheiro e André. Os gerentes **“por sua própria experiência e medo, eles sabem que, usando da ameaça de demissão eles podem intensificar o trabalho dos operadores bem mais do que se acreditava ser possível.”**

E as constantes referências à fácil substituição dos promotores de vendas, a que se referem ambas as testemunhas, são características desse processo,

“num contexto em que a reserva de mão de obra e de candidatos a substituto se afigura de tal modo inesgotável que a elasticidade do sistema parece capaz de suportar uma carga adicional de pressão sobre os homens, sem grave risco de colapso. O que explica a ponta de ironia que se detecta no discurso habitual dos gerentes.”²

É espantoso como, em nossa sociedade, o vício é convertido em virtude e a capacidade gerencial é tanto mais valorizada quanto maior for a disponibilidade em ameaçar, exigir mais e mais esforço sem limites, em submeter os operadores a qualquer custo, inclusive com a manipulação do medo e do sofrimento. **“Mede-se exatamente a virilidade pela violência que se é capaz de cometer contra outrem, especialmente contra os que são dominados (...) abster-se dessas práticas é prova de fraqueza, de covardia, de baixaza, de falta de solidariedade”³.**

Um dos sintomas característicos desse processo de perversão das relações de trabalho está precisamente na presença de figuras odiosas que, quando em posições de comando, orgulham-se de sua conduta ameaçadora e violenta. **“Apelidam-nos de ‘caubóis’ ou ‘matadores’. Os demais colegas presentes à reunião ficam impressionados (...) Alguns chegam a fazer declarações destemperadas diante dos subordinados ou em plena fábrica, para provar que não temem mostrar sua coragem e sua determinação na frente de todos, bem como sua capacidade de enfrentar o ódio daqueles a quem vão fazer mal.”**

O fato narrado pelas testemunhas, de que o gerente André “demitiu um empregado durante a reunião, na frente de todos os promotores, por motivo banal, para mostrar sua autoridade”, é característico desse estágio já avançado de degradação do ambiente de trabalho produzido pela lógica da competição sem limites.

Com efeito, a descrição das práticas de terror no ambiente de trabalho é de significativa semelhança, sempre envolvendo boa parte das características também encontradas na situação dos autos, denotando seu caráter sistemático. Em estudo sobre o assédio moral no Direito do Trabalho, a magistrada mineira Martha Halfeld F. M. Schmidt relata:

“O ‘psico-terror’ no local de trabalho constitui uma das formas de violência mais denunciadas. O agressor tende a ‘diminuir’ um ou mais empregados, utilizando-se de meios maliciosos, cruéis ou humilhantes. (...) Ele se dirige ao pessoal através de gritos ou insiste no fato de que somente a sua maneira de trabalhar é boa. (...) E mais: ele tece críticas constantes em público ao assediado. Do mesmo modo, o agressor não pensará

² Idem, ibidem, p. 55.

³ Idem, ibidem, p. 81-82.

duas vezes antes de ir além, no seu plano de atingir seu alvo. Ele usará de ameaças de ações disciplinares ou de dispensa do serviço. Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir empatia, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo.”⁴

Do ponto de vista do direito, em um sistema que tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, III e IV), sendo objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), é curial que tal espécie de prática deve ser coibida, não se admitindo que a atividade econômica se sobreponha a tais valores e objetivos fundamentais (CF, art. 170). E o primeiro passo para a reversão do processo de banalização das práticas de injustiça nas relações de trabalho está em admitir o sofrimento e o medo que elas produzem, rompendo o silêncio, inclusive mediante o processo judicial. Neste ponto, o processo judicial se qualifica como útil instrumento de elaboração que permite resgatar a “normalização” da injustiça.

As ofensas sofridas pela autora, ainda que não tenha sido alvo de ataque específico pelos superiores hierárquicos mencionados são inegáveis exemplos de menoscabo moral a ser reparado judicialmente.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, assegura a reparação da ofensa ao patrimônio moral da pessoa, soterrando as dúvidas até então vigentes na doutrina:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Evidentemente, também o empregador, que responde pelos atos de seus prepostos (art. 1521 do CCB), está obrigado a respeitar a inviolabilidade moral do empregado. Na lição de Délio Maranhão **"as obrigações acessórias do empregador, e que estão previstas na lei, se referem, de um modo geral à prevenção dos danos que o empregado possa sofrer tanto física como moralmente pela execução do trabalho; à assistência e indenização quando tais danos ocorrerem;(..."** (grifei). **"E, acima de tudo,"** continua o Mestre, **"tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana."** ⁵

Caracterizado o dano moral, resultante de violação, pelo empregador, de seus deveres de respeito à condição humana do empregado, a ser indenizado, cumpre fixar quais os parâmetros à indenização por dano moral postulada. E tendo, concomitantemente ao caráter, compensatório o caráter de sanção civil ao agente da ofensa, **"o que não se pode deixar de considerar é que a reparação não haverá que ser meramente simbólica, como refere a jurisprudência francesa, mas, tendo sentido de sanção, há que deixar clara a idéia de pena ao infrator"**⁶

Na situação dos autos, no que se refere à magnitude do dano, é relevante que a conduta ofensiva dos superiores hierárquicos nas reuniões sendo grave, se reiterou ao longo dos anos. No que diz respeito à capacidade econômica da ré, há de se considerar que se trata de empresa de grande porte, dentre as maiores do país em seu segmento, motivo pelo qual a indenização, por ser tanto reparatória quanto pedagógica, não pode ser de valor diminuto. A pujança da empresa, bem assim, leva a que se lhe exija, bem assim, elevado senso de responsabilidade e consciência social,

⁴ SCHMIDT, Martha Halfeld F. M. O assédio moral no Direito do Trabalho. In Revista do TRT da 9ª Região, vol. 27, n. 47 (jan/jun 2002), p. 183.

⁵ MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. Rio, Freitas Bastos, 1981, p. 229.

⁶ CUNHA, Maria Inês C. p. 1138.

dos quais descuidou. Leve-se em conta que, segundo as testemunhas, não houve alteração da situação, o que é de veras grave, considerando-se que a administração da empresa já tinha conhecimento desse tipo de prática, tanto que houve a suspensão das reuniões por algum período, mas não tomou medidas eficazes para evitar sua continuidade, em acirrada negligência.

Considerando-se tais elementos, fixa-se a indenização por dano moral em favor da autora, a que se condena a ré, em 100 salários mínimos à data da rescisão, corrigidos desde então.

D – Honorários advocatícios

O autor não está assistido por seu sindicato de classe, desatendendo, pois os requisitos exigidos pelos arts. 14 e 16 da lei 5.584/70, única hipótese de deferimento de honorários de advogado na esfera trabalhista, em que segue vigendo o **jus postulandi** das partes.

Rejeita-se.

E – 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 o pedido inicial para condenar a ré, PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A., a pagar à autora, SORAIDE SALTI, consoante se apurar em liquidação de sentença, observados os termos e limites constantes da fundamentação, **que integra este dispositivo para todos os efeitos**, as seguintes verbas: **a)** horas extras e reflexos; **b)** verbas deferidas no item B da fundamentação; **c)** indenização por dano moral. Juros e correção monetária na forma da lei, observados, 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, e utilizando-se os índices divulgados pela assessoria econômica do TRT da 9ª Região (FADT). Custas pela ré, no importe de R\$ 600,00, sobre R\$ 30.000,00, valor ora arbitrado à condenação. Observe-se o constante da fundamentação quanto à contribuição previdenciária e imposto de renda. Oficie-se ao INSS e Receita Federal. Considerando-se a matéria

dos autos, oficie-se o Ministério Público do Trabalho, com cópia da inicial, da defesa, da ata de instrução e da presente sentença, para que proceda da forma que entender cabível. Publicada em audiência. Cientes as partes. Nada mais.

LEONARDO VIEIRA WANDELLI
Juiz do Trabalho