Justiça afirma que deficiente físico foi discriminado

O juiz da 15ª Vara Cível de Curitiba, Marcos Vinícius Nenevê, reconheceu que o portador de deficiência física, Sérgio Luiz Dolenga, foi discriminado pelo Banestado S/A em demissão massiva. Por isso, anulou a dispensa ocorrida e mandou o banco reintegrar o funcionário no mesmo cargo, função e local de trabalho com o pagamento das verbas salariais que especifica.

De acordo com os autos, ele foi admitido mediante concurso público. Alega que, em razão da privatização, foi demitido abusivamente em maio de 2001 num “plano de dispensa coletiva disfarçado”. Segundo ele, houve uma falsa aparência de demissão individual.

O funcionário argumentou que, na verdade, a dispensa é camuflada porque o correto seria que houvesse participação do sindicato representativo na negociação, conforme disposição da Lei 4.923/65, tendo direito à estabilidade assegurada pela Lei 8.213/91.

A petição inicial sustenta ainda que o ato resilitório descumpriu normas convencionais vigentes, bem como a norma que se incorporou ao seu contrato de trabalho e constante do Manual de Normas do Banestado. De acordo com as normas, o empregado concursado só poderá ser demitido caso o seja apurado pelo Comitê Disciplinar do Banco atos que caracterizem a justa causa para a resilição contratual.

A sentença que examina o conjunto probatório dos autos declarou a nulidade do ato demissionário, deferindo a reintegração pleiteada, com a fundamentação seguinte:

Postula o demandante a declaração de nulidade da sua dispensa em razão da inobservância da garantia legal estabelecida ao portador de deficiência física quanto à resilição contratual (art. 93 da Lei 8213/91).

O reclamado refuta a pretensão, argumentando que o dispositivo legal invocado não prevê estabilidade; que o descumprimento da norma importa apenas sanções administrativas; e que foi mantido o número de deficientes exigidos por lei.

Inicialmente insta observar que não houve controvérsia quanto à condição de deficiente físico do reclamante, ante os termos das respectivas peças postulatórias e os documentos a elas acostados às fls. 21 e 110.

Quanto à interpretação da norma invocada, é certo que o artigo 93 da Lei 8213/91 não cria direito subjetivo à permanência indefinida no emprego do portador de deficiência, conforme sustenta o reclamado. No entanto, condiciona expressamente a dispensa do trabalhador deficiente à prévia contratação de substituto de condição semelhante. O dispositivo legal é de extrema clareza:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

I – até 200 empregados 2%

II – de 201 a 500 3%

III – de 501 a 1.000 4%

IV – de 1.001 em diante 5%

Parágrafo 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (sem grifos no original)

No caso dos autos, não tendo o reclamado comprovado, até porque sequer alegou, que antes de efetivar a resilição contratual do autor procedera à contratação de outro empregado portador de deficiência, mostra-se cristalina a violação à norma em comento.

Irrelevante o fato de o autor ter ou não se submetido a um conjunto de ações da Previdência Social para possibilitar que adquirisse nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, posto que a Instrução Normativa Sit Nº 20, de 26 de Janeiro de 2001, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, considera também pessoa portadora de deficiência habilitada “aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação” (art. 12).

Não há que se cogitar, ainda, de se tratar de mera infração de cunho administrativo. A proteção ao deficiente físico tem origem constitucional (artigos 7º, XXXI; 37, VIII; 203, IV), merecendo interpretação no sentido de torná-la o mais efetiva possível. Ademais, se o texto legal exige a admissão de trabalhador de condição semelhante para tornar viável a dispensa do deficiente, por óbvio que esta encontra-se eivada de nulidade quando não observada a formalidade legal.

Nesse sentido, os seguintes arestos:

DEFICIENTE FÍSICO – DISPENSA – REINTEGRAÇÃO – Deficiente físico. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. A resilição unilateral pelo empregador do contrato de trabalho de deficiente físico só é possível quando mantido o percentual de participação de deficientes do total de empregados da empresa, como previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Para efetivar a resilição, inexistindo redução da quantidade total de empregados na empresa, há que ser atendida a condição de previamente contratar outro deficiente antes de efetivar a resilição do deficiente a ser dispensado, como estabelece o parágrafo 1º do art. 93 da referida lei. (TRT 1ª R. – RO 17135-97 – 4ª T. – Rel. Juiz Raymundo Soares de Matos – DORJ 13.05.1998).

DISPENSA DO EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA PERMANENTE – REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO – Afronta o art. 93, parágrafo1º, da Lei nº 8.213/91, a dispensa

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

imotivada do empregado portador de deficiência física permanente, sem a comprovação da contratação de substituto de condição semelhante pelo empregador. (TRT 4ª R. – RO 00228.821/99-1 – 2ª T. – Rel. Juiz Juraci Galvão Júnior – J. 04.12.2001).

Por derradeiro, ressalte-se que o réu em nenhum momento comprova sua alegação de que mantém o número de empregados portadores de deficiência exigido por lei.

Assim, incontroverso que o reclamante, portador de deficiência física permanente, foi dispensado imotivadamente, sem que houvesse a comprovação de que contratado substituto de condição semelhante é ilegal a dispensa por afronta ao disposto no art. 93, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/91.

Dessa forma, defere-se a reintegração do reclamante aos quadros funcionais do reclamado nos mesmos cargo, função e local de trabalho anteriores à sua dispensa, tendo em vista a nulidade do ato patronal, com o pagamento da remuneração (ordenado padrão + anuênio + gratificação de cargo) desde o afastamento em 11-05-2001 até a efetiva reintegração.

Os salários deverão ser corrigidos pelos mesmos índices de reajustes concedidos aos empregados que exerceram a mesma função que o reclamante. Fica garantido ao reclamante todos os benefícios regulamentares estabelecidos antes da despedida e ainda aqueles que forem garantidos posteriormente aos empregados da reclamada, observada é claro as características específicas do cargo.

Da mesma forma, permanece o direito aos eventuais benefícios convencionais já garantidos e ainda aqueles que forem assegurados por outras normas autônomas (acordos, convenções ou sentenças normativas).

A sentença em comento, a nosso entender, aplicou corretamente na espécie os primados legais e de justiça que alcançam as relações de trabalho.

A proteção legal contrária à discriminação tem suporte na legislação ordinária, mas também na própria garantia constitucional. Luis Roberto Barroso examinando a Carta Política vigente ressalta a relevância dos princípios insertos por todo o corpo da Lex Legum a embasar os fundamentos de cada um dos direitos assegurados: “Os princípios dão unidade e harmonia ao sistema, integrando suas diferentes partes e atenuando tensões normativas. De parte isto, servem de guia para o intérprete, cuja atuação deve pautar-se pela identificação do princípio maior que rege o tema apreciado, descendo do mais genérico ao mais específico, até chegar à formulação da regra concreta que vai reger a espécie. Esses os papéis desempenhados pelos princípios: a) condensar valores; b) dar unidade ao sistema; c condicionar a atividade do intérprete (autor citado, Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo direito Constitucional Brasileiro, in www.direitopublicocom.br).

O próprio caput do art. 5º da CF não tutela a possibilidade de qualquer discriminação e de qualquer espécie: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, sendo que o art. 3º, inciso IV, assegura a promoção do bem de todos, “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A legislação ordinária vigente regulamenta a garantia constitucional. Assim, não só a Lei nº 8.213/91

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

acolhida pela sentença, mas também outras leis esparças que não regulam especificadamente a situação do deficiente físico têm aplicação, considerando-se a proibição de não discriminação e do direito à igualdade. Assim, as leis, quer a 7.716/89, que define os crimes resultantes de preconceito e discriminação, como ainda a de nº 9.025/95 que apesar de cuida dos direitos da gestante, trata também dos problemas gerais contrários à discriminação genérica nas relações de trabalho e a Lei 8.029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, tem aplicação, sendo que esta última cuida incluidamente da proibição da prática de adoção de qualquer processo discriminatório e limitativo para efeito de acesso a relação de emprego, assim dispondo seu art. 4º:

– I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Nem se diga que as leis citadas não encontram guarida para a proteção contrária a quaisquer atos de desigualdade e ou de discriminação genérica, eis que o próprio art. 8º da CLT oferece o suporte para a sua adoção ao assim dispor: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade 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”.

Usando esses mesmos parâmetros, mesmo inexistindo uma lei ordinária específica para regular a garantia de emprego do portador de HIV, o C. TST utilizou-se dos princípios gerais de direito, para reconhecer o direito à garantia do emprego aos portadores dessas moléstias: “AIDS. Reintegração – Despedida arbitrária e discriminatória. A aplicação da Lei nº 9.025/95 de maneira analógica não tem o condão de atritar com as normas constitucionais garantidoras dos direitos mínimos dos trabalhadores, na medida em que, aqui, não se vislumbra simples despedida arbitrária, mas sim despedida arbitrária e discriminatória (…) Logo, tem-se que a própria CF que proíbe de maneira inequívoca, no caput do seu art. 5º, qualquer espécie de discriminação. Depreende-se, pois, daí, que a supracitada norma também alcança as relações de trabalho (TST, ED-RR nº 217.791/1995-3 – Ac. 2ª T, Rel. Min. Valdir Riguetto, in DJU em 22.05.98).

Veja a íntegra da sentença

TERMO DE AUDIÊNCIA

Autos: RT 18849/2001

Reclamante: SERGIO LUIZ DOLENGA

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Reclamado: BANCO BANESTADO S/A

Data: 14 de junho de 2002

Hora: 17h20min.

Ausentes as partes.

Submetido o feito a julgamento, foi proferida a seguinte:

S E N T E N Ç A

Vistos, etc.

RELATÓRIO

SERGIO LUIZ DOLENGA, reclamante, qualificado às fl. 2, ajuizou ação trabalhista em face de BANCO BANESTADO S/A, reclamado, igualmente qualificado, postulando as verbas relacionadas às fls. 14/15 da petição inicial, bem assim a antecipação dos efeitos da tutela. Protestou por todas as provas admitidas em direito e atribuiu à causa o valor de R$ 7.800,00.

Indeferida a pretensão de antecipação dos efeitos da tutela (fl. 74).

O reclamado apresentou defesa escrita (fls. 83/106), alegando preliminar de carência de ação. No mérito, argüiu a prescrição e sustentou a total improcedência dos pedidos formulados pela parte autora.

Documentos foram juntados.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Conciliação rejeitada.

É o relatório.

DECIDE-SE:

FUNDAMENTAÇÃO

1. Preliminarmente

Carência de ação. Impossibilidade jurídica do pedido

Argüi o reclamado a carência da ação, por falta de objeto e impossibilidade jurídica do pedido, alegando que todos os fundamentos da petição inicial estão calcados na premissa de ser o demandante servidor

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

público e o demandado sociedade de economia mista, ao passo que a partir de 17-10-2000 o reclamado passou ao domínio particular, sendo empresa eminentemente privada.

Sem razão.

A impossibilidade jurídica do pedido só se configura quando a pretensão deduzida em juízo é expressamente vedada por lei. No caso dos autos, a ação tem por objeto a nulidade da dispensa e conseqüente reintegração do autor no emprego, por razões diversas narradas na peça de ingresso, não carecendo de objeto possível. Se as normas jurídicas invocadas não amparam a pretensão ou não se aplicam ao caso concreto, a questão jurídica insere-se no mérito da demanda, não constituindo motivo para a decretação da carência da ação.

Preliminar que se rejeita.

2. Prejudicial de mérito

2.1. Prescrição

Oportunamente argüida em defesa, declara-se a prescrição das pretensões exigíveis anteriormente a 18.10.1996, por força do que dispõe o artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República.

Acolhe-se, na forma da Orientação Jurisprudencial n. 204 da S.D.I., do C. TST.

Nem se argumente de eventual interrupção da prescrição em decorrência de ação ajuizada anteriormente (RT 10823/2001 – certidão de fl. 18), por aplicação do Enunciado 268 do C. TST, eis que referida interrupção opera-se tão-somente quanto às parcelas postuladas na ação trabalhista pretérita, razão pela qual faz-se necessária a prova da identidade dos pedidos formulados em ambas as demandas. Tal ônus competia, obviamente, ao reclamante, parte interessada no reconhecimento da interrupção da prescrição extintiva; no entanto, de tal encargo não se desvencilhou.

2. Mérito

2.1. Nulidade da dispensa. Estabilidade convencional

Pretende o reclamante seja declarada a nulidade da sua dispensa, alegando que é portador de “estabilidade provisória” decorrente de previsão convencional de proteção do emprego consubstanciada nas cláusulas 24 e 82 do Acordo Coletivo de Trabalho 2000/2001.

Não prospera a pretensão, todavia. Senão vejamos.

A primeira das cláusulas convecionais invocadas trata especificamente de inovação tecnológica, rezando o seguinte:

O funcionário atingido por inovação tecnológica implantada que torne seus serviços dispensáveis, será reaproveitado em outra função, dando-lhe o treinamento necessário (cláusula 24ª, ACT 2000, fl. 49, sic)

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Ora, na hipótese dos autos nem se alegou que a dispensa decorrera de implantação de inovação tecnológica, não sendo o caso de aplicação da precitada regra.

Com relação à segunda cláusula a fundar o pleito (cláusula 82ª, ACT 2000 – fl. 64), assim dispõe, in verbis:

SEGURANÇA NO EMPREGO

O Banestado assegura manter a sua política atual de emprego, comprometendo-se a não promover dispensas coletivas ou arbitrárias, enquanto o Estado do Paraná for seu acionista majoritário.

Conforme sustenta o réu em sua peça de defesa, a garantia de emprego trazida na norma em comento estava expressamente condicionada ao fato do Estado do Paraná ser acionista majoritário do reclamado, condição esta não mais presente à época da dispensa do autor (em 11-05-2001) . É fato notório que a partir de outubro de 2000 o Banco Banestado foi privatizado, com a transferência do controle acionário a entidade privada (Banco Itaú S/A), de forma que inexiste a garantia de emprego preconizada na peça de ingresso.

Não se trata de inaplicabilidade de referida cláusula ao contrato de trabalho mantido pelas partes em razão do término da vigência do respectivo instrumento normativo (em 28-02-2001, conforme cláusula 90 – fl. 68) ou da mudança na propriedade/estrutura jurídica da empresa. Consoante assevera o reclamante na peça vestibular, tal cláusula agregou-se ao contrato de trabalho, ainda que não renovada no instrumento normativo subseqüente. Ocorre, porém, que ela nunca estabeleceu uma garantia de emprego incondicionada, mas sim subordinou, desde o início, a manutenção da política de emprego à presença estatal no controle acionário do Banco reclamado. Havia, pois, clara condição resolutiva, ou seja, enquanto o Estado do Paraná fosse o acionista majoritário do réu, vigoraria a política de emprego de não dispensar arbitrariamente; mas, verificada a condição (ausência de controle acionário estatal), extinguir-se-ia, para todos os efeitos, o direito a que ela se opõe.

Destarte, indeferem-se as pretensões lançadas nos itens “a” e “b” do pedido, passando-se, a seguir, à análise do pedido sucessivo (item “c”).

2.2. Nulidade da dispensa. Portador de deficiência física

Postula o demandante a declaração de nulidade da sua dispensa em razão da inobservância da garantia legal estabelecida ao portador de deficiência física quanto à resilição contratual (art. 93 da Lei 8213/91).

O reclamado refuta a pretensão, argumentando que o dispositivo legal invocado não prevê estabilidade; que o descumprimento da norma importa apenas sanções administrativas; e que foi mantido o número de deficientes exigidos por lei.

Inicialmente insta observar que não houve controvérsia quanto à condição de deficiente físico do reclamante, ante os termos das respectivas peças postulatórias e os documentos a elas acostados às fls.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

21 e 110.

Quanto à interpretação da norma invocada, é certo que o artigo 93 da Lei 8213/91 não cria direito subjetivo à permanência indefinida no emprego do portador de deficiência, conforme sustenta o reclamado. No entanto, condiciona expressamente a dispensa do trabalhador deficiente à prévia contratação de substituto de condição semelhante. O dispositivo legal é de extrema clareza:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados 2%

II – de 201 a 500 3%

III – de 501 a 1.000 4%

IV – de 1.001 em diante 5%

parágrafo 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (sem grifos no original)

No caso dos autos, não tendo o reclamado comprovado, até porque sequer alegou, que antes de efetivar a resilição contratual do autor procedera à contratação de outro empregado portador de deficiência, mostra-se cristalina a violação à norma em comento.

Irrelevante o fato de o autor ter ou não se submetido a um conjunto de ações da Previdência Social para possibilitar que adquirisse nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho, posto que a Instrução Normativa Sit Nº 20, de 26 de Janeiro de 2001, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência, considera também pessoa portadora de deficiência habilitada “aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação” (art. 12).

Não há que se cogitar, ainda, de se tratar de mera infração de cunho administrativo. A proteção ao deficiente físico tem origem constitucional (artigos 7º, XXXI; 37, VIII; 203, IV), merecendo interpretação no sentido de torná-la o mais efetiva possível. Ademais, se o texto legal exige a admissão de trabalhador de condição semelhante para tornar viável a dispensa do deficiente, por óbvio que esta encontra-se eivada de nulidade quando não observada a formalidade legal.

Nesse sentido, os seguintes arestos:

DEFICIENTE FÍSICO – DISPENSA – REINTEGRAÇÃO – Deficiente físico. Art. 93 da Lei nº

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

8.213/91. A resilição unilateral pelo empregador do contrato de trabalho de deficiente físico só é possível quando mantido o percentual de participação de deficientes do total de empregados da empresa, como previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Para efetivar a resilição, inexistindo redução da quantidade total de empregados na empresa, há que ser atendida a condição de previamente contratar outro deficiente antes de efetivar a resilição do deficiente a ser dispensado, como estabelece o parágrafo 1º do art. 93 da referida lei. (TRT 1ª R. – RO 17135-97 – 4ª T. – Rel. Juiz Raymundo Soares de Matos – DORJ 13.05.1998)

DISPENSA DO EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA PERMANENTE – REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO – Afronta o art. 93, parágrafo1º, da Lei nº 8.213/91, a dispensa imotivada do empregado portador de deficiência física permanente, sem a comprovação da contratação de substituto de condição semelhante pelo empregador. (TRT 4ª R. – RO 00228.821/99-1 – 2ª T. – Rel. Juiz Juraci Galvão Júnior – J. 04.12.2001)

Por derradeiro, ressalte-se que o réu em nenhum momento comprova sua alegação de que mantém o número de empregados portadores de deficiência exigido por lei.

Assim, incontroverso que o reclamante, portador de deficiência física permanente, foi dispensado imotivadamente, sem que houvesse a comprovação de que contratado substituto de condição semelhante, é ilegal a dispensa por afronta ao disposto no art. 93, parágrafo 1º, da Lei nº 8.213/91.

Desta forma, defere-se a reintegração do reclamante aos quadros funcionais do reclamado nos mesmos cargo, função e local de trabalho anteriores à sua dispensa, tendo em vista a nulidade do ato patronal, com o pagamento da remuneração (ordenado padrão + anuênio + gratificação de cargo) desde o afastamento em 11-05-2001 até a efetiva reintegração.

Os salários deverão serem corrigidos pelos mesmos índices de reajustes concedidos aos empregados que exerceram a mesma função que o reclamante. Fica garantido ao reclamante todos os benefícios regulamentares estabelecidos antes da despedida e ainda aqueles que forem garantidos posteriormente aos empregados da reclamada, observada é claro as características específicas do cargo. Da mesma forma, permanece o direito aos eventuais benefícios convencionais já garantidos e ainda aqueles que forem assegurados por outras normas autônomas (acordos, convenções ou sentenças normativas).

Da mesma forma, ficará onerado o réu com o pagamento do décimo terceiro salário e férias acrescidas com 1/3 constitucional desde o afastamento em data de 11-05-2001 até a efetiva reintegração. O demandado deverá proceder ao recolhimento do FGTS do período anteriormente declinado em razão da nulidade da resilição reconhecida.

Para evitar enriquecimento sem causa, abatam-se dos valores ora condenados as parcelas pagas a título de aviso-prévio e multa de 40% do FGTS.

Oficie-se à Delegacia Regional do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, com cópia desta, para as providências que entenderem cabíveis diante da irregularidade constatada.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

3.3 Outras verbas postuladas

Deixa-se de analisar os pedidos sucessivos (itens “d” e “g”), por acolhido o que lhes antecedia, bem assim os dos itens “e” e seguinte, referente à antecipação dos efeitos da tutela, já rejeitada às fls. 74 e 165.

3.4. Aplicação do artigo 467 da CLT

Não existem verbas rescisórias incontroversas, de sorte que inviável a aplicação do artigo 467 da CLT.

Indefere-se.

3.5 Honorários advocatícios

O deferimento da verba honorária no processo do trabalho está condicionado à satisfação dos pressupostos legais (Leis nº 5.584/70 e 1.060/50). Exige-se, além da assistência pelo sindicato da respectiva categoria profissional, a comprovação da insuficiência econômica do vindicante e, em simultaneidade, a sucumbência, ainda que parcial, da parte ex adversa.

Ausente, no caso dos autos, a assistência pela entidade sindical (a declaração de fl. 17, emitida por Federação, não se presta a tanto, já que não comprovada a inexistência de Sindicato), indevidos os honorários advocatícios pleiteados.

3.6 Justiça gratuita

Deferem-se os benefícios da Justiça gratuita, ante a declaração de necessidade na petição inicial, que possui presunção juris tantum de veracidade (art. 4º, da Lei 1.060/50), e a ausência de prova que a infirme.

3.7.Abatimentos

Já determinados onde cabíveis.

3.8.Retenção do Imposto de Renda e Previdência Social

Consoante orientação já pacificada pelo C. TST, consubstanciada no Precedente nº 141 da SDI-I, a Justiça do Trabalho é competente para determinar a retenção dos valores devidos a título de contribuições previdenciárias e fiscais sobre as parcelas salariais oriundas de sentença trabalhista, ante o caráter compulsório de tais descontos legais.

Assim, sobre a soma das parcelas consideradas integrantes do salário de contribuição, nos termos do disposto no artigo 28 da Lei 8.212/91, determina-se a execução das contribuições previdenciárias, do empregado e do empregador (Lei nº 10.035/2000), abatendo-se o montante correspondente à

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

contribuição do empregado dos créditos devidos à parte reclamante, adotando-se como critério de cálculo daqueles a apuração mês a mês, restrita ao limite máximo do salário de contribuição e alíquotas legais. Observe-se, para tanto, a Ordem de Serviço Conjunta INSS-DAF nº 66/97, que dispõe sobre procedimentos relativos às contribuições previdenciárias decorrentes de valores pagos em ações trabalhistas.

Com relação aos descontos fiscais, deverão ser retidos na fonte, pelo reclamado, em observância ao disposto nos artigos 12 da Lei 7.713/88 e 46 e parágrafoparágrafo da Lei 8.541/92, além do Provimento CGJT Nº 01/96 (DOU 10.12.1996), calculados sobre o valor total da condenação, acrescido de correção monetária e juros (conforme decreto nº 3000/99, art. 55, inciso XIV), observando-se o momento da satisfação da obrigação, e não a época em que os mesmos deveriam ter sido efetuados e não o foram.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, decide-se:

REJEITAR a preliminar de carência de ação argüida em defesa;

DECLARAR prescritas as pretensões exigíveis anteriormente a 18-10-1996;

ACOLHER EM PARTE os pedidos formulados por SERGIO LUIZ DOLENGA em face de BANCO BANESTADO S/A para declarar a nulidade da dispensa ocorrida, condenando o reclamado, nos termos e diretrizes da fundamentação, a proceder à reintegração do autor no emprego, nos mesmos cargo, função e local de trabalho anteriores à dispensa, com o pagamento das verbas salariais especificadas na fundamentação relativas ao período de 11-05-2001 até a efetiva reintegração.

Liquidação por cálculos.

Juros moratórios na forma da Lei nº 8.177/91, artigo 883 da CLT e Enunciado nº 200 do C. TST. Para atualização monetária, utilize-se como época própria o mês da exigibilidade das parcelas, ou seja, do vencimento das mesmas: salários a partir do mês subsequente ao trabalhado (artigo 459 da CLT e Decreto-Lei nº 75/66), observando-se, no entanto, os índices do próprio mês quanto às férias, 13º salário, verbas rescisórias e FGTS. Ainda, deverão ser utilizados aqueles índices da Tabela da Assessoria Econômica do E. TRT da 9ª Região.

Proceda-se à execução dos valores devidos a título de contribuição previdenciária, bem assim as retenções fiscais, tudo nos termos dos parâmetros fixados na fundamentação.

Após o trânsito em julgado, oficie-se à Delegacia Regional do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, com cópia desta, para as providências que entenderem cabíveis diante da irregularidade constatada.

Custas de R$ 400,00, pelo reclamado, calculadas sobre o valor de R$ 20.000,00, arbitrado provisoriamente à condenação, sujeitas a complementação.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Cumpra-se no prazo legal (artigo 832, parágrafo 1º, da CLT).

Cientes as partes (fls. 76).

Nada mais.

Marcos Vinícius Nenevê

Juiz do Trabalho Substituto

Luiz Eduardo de Menezes

Diretor de Secretaria

Processo nº 18.849/2001

Date Created
26/07/2002

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.