



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0021617-93.2023.5.04.0512**

Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Deficiência
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/04/2025

Valor da causa: R\$ 177.714,00

Partes:

RECORRENTE: MARLI ANTUNES DA SILVA

ADVOGADO: FABIO ZIMERMANN BEUX

ADVOGADO: ICARO MARIO CARON COVATTI

RECORRENTE: RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

ADVOGADO: GABRIELA PADILHA ACCURSO

ADVOGADO: TOMAS CUNHA VIEIRA

ADVOGADO: GUNNAR ZIBETTI FAGUNDES

ADVOGADO: MARCELO VIEIRA PAPALEO

ADVOGADO: VITORIA DE MELO CARDOSO

ADVOGADO: SOLANGE BAVARESCO

RECORRIDO: MARLI ANTUNES DA SILVA

ADVOGADO: FABIO ZIMERMANN BEUX

ADVOGADO: ICARO MARIO CARON COVATTI

RECORRIDO: RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

ADVOGADO: GABRIELA PADILHA ACCURSO

ADVOGADO: TOMAS CUNHA VIEIRA

ADVOGADO: GUNNAR ZIBETTI FAGUNDES

ADVOGADO: MARCELO VIEIRA PAPALEO

ADVOGADO: VITORIA DE MELO CARDOSO

ADVOGADO: SOLANGE BAVARESCO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0021617-93.2023.5.04.0512 (ROT)

RECORRENTE: MARLI ANTUNES DA SILVA, RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

RECORRIDO: MARLI ANTUNES DA SILVA, RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

RELATOR: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. RECURSO DA RECLAMANTE PROVIDO PARCIALMENTE.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário da reclamante contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, em razão de dispensa discriminatória por gênero.
2. A reclamante alega ter sido dispensada e substituída por homem PCD com salário superior, após treiná-lo, o que configuraria discriminação de gênero. A prova testemunhal é dividida quanto à preferência de gênero da supervisora, mas a sentença de origem entende que não há comprovação de dispensa discriminatória.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

3. A questão em discussão consiste em determinar se a dispensa da reclamante, pessoa com deficiência, ocorreu por discriminação de gênero, uma vez que foi substituída por um homem com deficiência, que recebia salário superior, e se tal conduta enseja o pagamento de indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

4. A reclamante foi dispensada e substituída por um colega do sexo masculino, contratado para a mesma função e com salário superior, o que configura dispensa discriminatória.
5. A prova testemunhal e documental demonstrou a ocorrência de preferência por contratação de homens e a disparidade salarial entre gêneros, em desacordo com os princípios da isonomia e não discriminação.



6. A conduta da reclamada, ao dispensar a reclamante e substituí-la por um homem com salário maior, a quem ela teve que treinar, gerou dano moral passível de indenização, considerando a perspectiva de gênero.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso ordinário da reclamante provido parcialmente.

Tese de julgamento: "A dispensa de empregada mulher, substituída por homem com salário superior para a mesma função, com quem teve que treinar, configura discriminação de gênero e enseja o pagamento de indenização por danos morais."

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V, X e XXXV; CC, arts. 186, 187, 927 e 953; CLT, art. 5º; Lei nº 14.611/2023, art. 2º.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021005-30.2019.5.04.0017 ROT, em 12/04/2024, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos; TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020070-83.2021.5.04.0028 ROT, em 18/05/2023, Desembargador Luiz Alberto de Vargas; TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020876-56.2022.5.04.0102 ROT, em 14/12/2023, Desembargadora Beatriz Renck; TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021043-79.2019.5.04.0231 ROT, em 13/07/2023, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO E DAS CONTRARRAZÕES DA RECLAMADA, RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., E DE PAPALEO, VIEIRA, FAGUNDES E FURTADO ADVOGADOS**, por inexistentes. No mérito, por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para, observada a prescrição pronunciada na sentença, condenar a reclamada ao pagamento de: **a)** diferenças salariais por acúmulo de funções, a partir de junho de 2022, à razão de 30% do salário básico, com reflexos em 13º salário, férias com 1/3, FGTS com 40% e aviso prévio; **b)** diferenças salariais decorrentes da substituição da supervisora Ana Janice em suas férias, no período de 08/09/2018 a 08/06/2022, com reflexos em 13º salários, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com 40%; **c)** indenização por dano moral de R\$ 15.000,00; e **d)** honorários de sucumbência, à razão de 15% sobre o valor bruto a ser apurado em liquidação, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária. Autorizam-se



os descontos previdenciários e fiscais. Juros e correção monetária, na forma da lei vigente na liquidação. Valor provisório da condenação que se arbitra em R\$ 30.000,00, com custas de R\$ 600,00, revertidas à reclamada, para os efeitos legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 08 de outubro de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de improcedência da ação (ID. 1e17c9f), as partes recorrem.

A reclamante, no recurso ordinário de ID. 6915e61, busca a reforma da sentença quanto aos seguintes tópicos: acúmulo de função; salário substituição; dano moral; intervalo do art. 384 da CLT; horas extras; e honorários advocatícios.

A reclamada RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A. e o Escritório PAPALEO, VIEIRA, FAGUNDES E FURTADO ADVOGADOS, no recurso ordinário de ID. 6d111d6, buscam a reforma da sentença quanto aos temas: contradita de testemunhas; assistência judiciária gratuita e honorários advocatícios.

São apresentadas contrarrazões pela reclamante (ID. c9ca147); e pela reclamada (ID. 57fd5ec).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O contrato de trabalho teve vigência de 18/06/2015 a 08/09/2023, tendo a reclamante desempenhado, no período imprescrito, a função de Assistente de Serviços de LEC (FRE, ID. 5e62207). A despedida ocorreu sem justa causa, com remuneração mensal de R\$ 1.948,71 (TRCT, ID. f2eab75).

Ainda, a presente reclamatória foi ajuizada em 12/12/2023.



Diante disso, a análise do direito material envolvido na presente decisão será feita à luz da legislação trabalhista vigente à época dos fatos discutidos, adotando-se a tese fixada no julgamento do IncJulgRREmbRep - 528-80.2018.5.14.0004 pelo TST, Tema nº 23:

A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

Ou seja, **as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 incidem, unicamente, aos fatos ocorridos a partir da sua vigência e se não houver norma interna ou coletiva que preveja direito mais benéfico ao empregado, bem como disposição contida no contrato de trabalho que lhe seja mais favorável.**

Em relação às normas de direito processual, cito o art. 1º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, editada pela Resolução nº 221/2018:

Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

I - PRELIMINARMENTE

NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO E DAS CONTRARRAZÕES DA RECLAMADA, RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., E DE PAPALEO, VIEIRA, FAGUNDES E FURTADO ADVOGADOS. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

O recurso ordinário apresentado, conjuntamente, pela reclamada RGE Sul Distribuidora de Energia S.A. e pelo Escritório Papaleo, Vieira, Fagundes e Furtado Advogados, no ID. 6d111d6, assim como as contrarrazões sob ID. 57fd5ec, não merecem conhecimento, porquanto não há procuração ou substabelecimento válido passado em favor da advogada que assina as peças, Dra. Gabriela Padilha Accurso, OAB/RS 82.982, tampouco havendo mandato tácito.

Registro que o substabelecimento sob ID. 012bc65 contém o nome da referida procuradora como substabelecida; porém, está assinado pelo Dr. Marcelo Vieira Papaleo e pelo Dr. Tomás Cunha Vieira, que não constam como outorgados na procuração passada pela empresa reclamada no ID. 71348f5, não sendo válido, portanto.

Dessa forma, não conheço do recurso e das contrarrazões, por inexistentes.



II - MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

ACÚMULO DE FUNÇÃO

A reclamante pretende a reforma da sentença quanto ao acúmulo de função. Alega ter sido contratada como Assistente Administrativa, mas exercia também atividades de Supervisora, especialmente após 2022. Sustenta que realizava tarefas mais complexas e de maior responsabilidade. Menciona os depoimentos da testemunha Andréia, que confirmou suas atribuições de supervisão, orientando e distribuindo tarefas, e da testemunha Luiz, que corroborou o exercício de atividades de supervisão na ausência da supervisora titular. Acrescenta que a testemunha Luiz relatou que, após 2022, as demandas antes direcionadas à supervisora passaram a ser direcionadas à reclamante. Afirma que a testemunha da reclamada não trabalhou diretamente com ela e que a informante ocupa cargo de gestão. Descreve as funções de Supervisora constantes no PPP, as quais alega ter exercido. Requer o reconhecimento do acúmulo de funções e a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais.

A sentença está assim fundamentada (ID. 1e17c9f - Págs. 5-6):

[...]

A ficha de registro de ID 5e62207 demonstra que a autora exerceu a função de "ASSISTENTE DE SERVIÇOS DE LEC" a partir de 01.04.2018, cujas atividades constam no documento de ID 3d5e122.

Conforme o referido documento, o planejamento das atividades de entrega de faturas, a organização dos itinerários a avaliação de eventuais falhas no processo e a proposição de ações corretivas e de melhoria estão compreendidas no cargo da autora.

O documento de ID a135a1f descreve as atividades da função de supervisor, cuja atribuição principal é a gestão da base de leitura e entrega.

Em seu depoimento, a autora admite que não participava do processo seletivo de novos empregados e não possuía as senhas e os acessos da supervisora.

O depoimento da testemunha Sônia Grando corrobora que a autora não desempenhou atividades estranhas à função de assistente de serviços.

A testemunha Luís Gonçalo de Azevedo relata que, durante as férias da supervisora da base de Bento Gonçalves - RS, vinha um supervisor de outro local para assumir suas funções.

Segundo a testemunha Andréia Cristina Rodrigues da Silva, as demandas eram encaminhadas à autora, sendo repassadas à supervisora caso não conseguisse resolvê-las.

Embora o depoimento da testemunha Andréia Cristina Rodrigues da Silva demonstre que a autora realizava diversas atividades administrativas, não há comprovação de que



desempenhava atribuições decisórias dos supervisores, conforme previstas no documento de ID a135a1f.

Ademais, não há prova de que a autora aplicasse penalidades aos leituristas.

Por fim, o conjunto probatório demonstra que presidir o DDS (Diálogo Diário de Segurança) não era atribuição exclusiva do supervisor.

Em face do exposto, entendo que as atividades exercidas pela autora a partir de junho de 2022 são compatíveis com a função contratada e não configuram o acúmulo de função ou desvio de função. Incide, na espécie, o artigo 456, parágrafo único, da CLT.

Julgo improcedente o pedido.

Na forma do art. 456 da CLT, presume-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. No entanto, a compatibilidade das tarefas acumuladas impõe que não se exija do empregado o desempenho de atividades diversas das contratadas, principalmente quando dissociadas daquelas previstas pelo próprio empregador. Registro que não se trata aqui de aferir a complexidade, a responsabilidade ou a ausência de novação objetiva em relação às atividades acrescidas, mas compreender como relevante a evidência de que o empregador se beneficia dessa prática e se desonera da contratação de empregado para o desempenho da tarefa. Assim, é justa a contraprestação de um acréscimo salarial como forma de compensar essa distorção.

No caso, o contrato de trabalho teve vigência de 18/06/2015 a 08/09/2023, tendo a reclamante desempenhado, no período imprescrito, a função de "Assistente de Serviços de LEC" (FRE, ID. 5e62207).

Na inicial, a autora afirma que, a partir de junho de 2022, a sua chefe foi transferida para Farroupilha-RS, quando passou a acumular a função de Supervisora, realizando atividades de abertura e fechamento da base, recepção de agentes comerciais, reprogramação de trabalhos, organização de falta de materiais, organizações referentes a problemas nos veículos, tanto carros quanto motos, bem como passou a ser responsável por fazer o DDS (Diálogo Diário de Segurança), uma reunião matinal acerca de segurança e cuidados do dia a dia.

Em audiência, a autora declara, a partir de 2min30s do vídeo do depoimento no PJe Mídias:

[...] que começou em 2015 como auxiliar administrativo; em 2018, foi para assistente e a Ana para supervisora; nesse momento, desde 2018, vem cobrindo as férias da Ana e quando ela não estava; em 2022, ela assumiu Farroupilha, que daí ela não vinha para a base e a depoente tocava sozinha a base; [...] os meninos era de praxe ligar direto pra base e a depoente resolvia; quando eles ligavam, era problema no carro, era agente comercial passando mal, se dava algum imprevisto também eles ligavam; toda essa logística tinha que fazer na ausência da Ana; não fazia processo seletivo nem tinha os acessos da supervisora. [...]

A testemunha Andréia, da reclamante, afirma que:



[...] a reclamante "fazia tudo", coordenava, resolvia todos os problemas que os empregados tinham na rua, sendo a pessoa para quem ligavam para resolver as questões; que Ana estava em Bento apenas um ou dois dias na semana, ou às vezes não aparecia durante a semana, e quem ficava responsável por tudo era a reclamante; a reclamante fazia a abertura da base e o DDS; desde que entrou conhece a Marli como ela que resolvia tudo; [...] quando entrou até era as férias da Ana e quem estava de responsável era a Marli; [...]

Já a testemunha Luis, também da reclamante, diz que:

[...] a gente via a Marli fazendo a função, de fechar e abrir a base, programar a leitura, programar entrega, fazer os DDS; [...]

Por outro lado, a testemunha Sônia, da reclamada, afirma que:

[...] trabalha na reclamada desde novembro de 2019, em Nova Prata, na função de Assistente de Serviços de Leitura e Entrega; conheceu a Marli em reuniões presenciais; sabe que a Marli trabalhava em Bento Gonçalves, porque tinham contato pelo Teams também; a Marli exercia a mesma função; [...] a depoente faz planejamento de leitura e entrega todos os dias, faturamento, que são as análises de leitura, solicitações de reembolso, tratativas de códigos, feedbacks com colegas quando se trata de leituras erradas, reservas de hotel, solicita adiantamentos, trabalha também na CIPA, faz DDS, tratativas de reclamações de clientes; só há ela na base de Nova Prata e um supervisor, que trabalha presencialmente, todos os dias; o supervisor faz mais a gestão de pessoas, as demandas externas, acompanhamentos do pessoal em questão de segurança, enfim, acompanha o pessoal no campo, nas questões externas; há um dia para cada um fazer a leitura do DDS, os outros funcionários podem complementar, é uma conversa, na verdade; o supervisor participa também; [...] quando o supervisor sai de férias, tem uma supervisora interina, que resolve problemas de gestão de pessoas e fica em outra base e, se precisar, se desloca pra base da depoente; [...] em Bento Gonçalves, onde trabalhava a Marli, a supervisora era a Ana Janice; quando a Ana sai de férias, o Dirceu fica de supervisor; a Marli não fazia atividades de supervisor nas férias da Ana; [...] a Marli não conseguia tomar nenhuma decisão de tarefas sem ligar para o Dirceu; que sabe disso porque o Dirceu falava que a Marli tava precisando de ajuda; [...] Ana Janice assumiu a supervisão de Farroupilha, mas não recorda a data; não sabe se, nessa época, mudaram as atividades da Marli; [...]

Por fim, a testemunha Ana Janice, da reclamada, é ouvida na condição de informante, aduzindo que (a partir de 4min20s de seu depoimento gravado):

*[...] Marli não exercia alguma atividade de supervisor; ela sempre exerceu as atividades como Assistente Administrativo e Assistente de Serviços; a depoente era lotada como supervisora de Bento Gonçalves e, em 2019, assumiu a sub-base de Farroupilha, onde tem 10 agentes e, aí, dias fica em Bento, dias fica em Farroupilha; **a partir de 2019, acredita que aumentou o trabalho da Marli, pela questão de os agentes procurarem ela, pois não estava sempre ali na base, e acredita que a reclamante tinha mais autonomia para resolver os problemas da base; [...]** - grifei.*

Analisando a prova oral, considero evidenciado que a reclamante, após a transferência da supervisora Ana Janice para Farroupilha, passou a acumular funções estranhas à contratada de "Assistente de Serviços de LEC", exercendo tarefas atinentes à função de Supervisora, que consistiam em resolver



problemas externos e gerais da unidade. Veja-se que mesmo a informante Ana Janice, que era a Supervisora que assumiu a base de Farroupilha, admitiu que a autora, nesta época, teve acréscimo em suas responsabilidades, resolvendo com mais autonomia os problemas da base de Bento Gonçalves. Por certo, a partir de então, houve um incremento de responsabilidades e atribuições, pelo que é justa a contraprestação de um acréscimo salarial, como pretendido.

Descabem, porém, reflexos em repousos, pois a autora era mensalista.

Assim, dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções, a partir de junho de 2022, à razão de 30% do salário básico, com reflexos em 13º salário, férias com 1/3, FGTS com 40% e aviso prévio.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A reclamante pretende a reforma da sentença quanto à improcedência do pedido de diferenças salariais por substituição. Alega que, diferentemente do que constou na sentença, a prova testemunhal demonstra o exercício de atividades da colega substituída em seus períodos de férias. Aponta que a testemunha ouvida confirmou que a reclamante coordenava, mandava tarefas e resolvia problemas, inclusive no período de férias da colega. Acrescenta que a sentença se baseou equivocadamente no depoimento da testemunha da reclamada, a qual nunca trabalhou com a reclamante. Sustenta, ainda, que a suposta responsável pela substituição sequer era conhecida pela testemunha da reclamante. Requer, assim, a condenação da reclamada ao pagamento da gratificação de função durante o período da substituição.

Consta na sentença (ID. 1e17c9f - Pág. 6):

[...]

Conforme decidido no item anterior, ficou demonstrado que a autora não exerceu a função de supervisora durante o contrato.

Além disso, o conjunto da prova demonstra que era destinado outro supervisor para a base de Bento Gonçalves - RS para substituir a supervisora Ana Janice Trombini durante suas férias.

Em face do exposto, julgo improcedente o pedido.

A respeito da matéria, o entendimento da Súmula nº 159, I, do TST é de que: "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído".

Ainda sobre o tema, Maurício Godinho Delgado leciona:

[...] Pelo tipo jurídico de substituição meramente eventual deve se compreender aquela que se concretiza por curtíssimo período, sem possibilidade de gerar estabilização



contratual minimamente necessária para propiciar efeitos salariais diferenciados em benefício do trabalhador. A substituição de um chefe por um ou alguns poucos dias configura, nitidamente, esse tipo legal específico.

Embora não haja parâmetro temporal absolutamente claro na jurisprudência fi xador da fronteira entre a substituição meramente eventual e a provisória ou interina, pode-se inferir que tal parâmetro tem-se consolidado, tendencialmente, em torno do quantitativo temporal do mês (ou quantitativo em torno de 30 dias). O mês (ou suas fronteiras), ao consistir no parâmetro temporal máximo para cálculo do salário (art. 459, CLT), estabeleceria, logicamente, o parâmetro temporal ideal para que uma substituição produza ou não efeitos salariais.

[...]

A substituição em virtude de férias é, claramente, provisória, interina, ensejando o pagamento da diferença salarial correspondente. [...]

(Curso de direito do trabalho. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 997)

Desse modo, o trabalhador não faz jus ao salário contratual do substituído quando a substituição for meramente eventual, assim considerada a que não exceda a poucos dias. Por outro lado, terá direito ao referido pagamento na hipótese de substituição em férias ou em outras situações provisórias de afastamento do substituído, desde que em parte significativa do mês.

No caso, a autora alega, na inicial, que substituída a supervisora Ana Janice Trombini Soares nas férias desta, o que ocorria durante 30 dias por ano e em caráter não eventual. Postula o pagamento da diferença entre o seu salário e o da substituída, durante 30 dias por ano, no período de 08/09/2018 a 08/06/2022.

Em depoimento pessoal, constante no PJe Mídias, a autora afirma que:

[...] quando a supervisora saía de férias, ninguém vinha substituir, na prática, apenas no papel; eles mandavam um e-mail, dizendo que ia ficar um substituto, mas ele não vinha na base, aí quem tocava as férias da Ana era a depoente, sozinha; como supervisora, organizava as ULs, quando faltavam os meninos, ligava pra ver se iam vir, dava feedback pra eles, fazia DDS, abria e fechava a base; o supervisor participava de processo seletivo, mas a depoente não fez isso; não tinha os acessos da supervisora; [...]

A testemunha Andréia trabalhou em período posterior ao da alegada substituição, de julho de 2022 até março de 2024, como consta em seu depoimento gravado, de modo que não possui informações sobre a alegada substituição.

Já a testemunha Luís, da autora, que trabalhou de 2018 a 2024, em Bento Gonçalves, na função de Agente Comercial, declara que:

[...] nas férias da Ana Janice, a gente via só a Marli fazendo a função de abrir a base, fechar, programar leitura e entrega, fazer os DDS; uma ou duas vezes por semana, vinha o supervisor de outra base e, nos outros dias, a Marli fazia essas atividades; [...]



Por outro lado, a testemunha Sônia, da reclamada, afirma que:

[...] trabalha na reclamada desde novembro de 2019, em Nova Prata, na função de Assistente de Serviços de Leitura e Entrega; conheceu a Marli em reuniões presenciais; sabe que a Marli trabalhava em Bento Gonçalves, porque tinham contato pelo Teams também; a Marli exercia a mesma função; [...] a depoente faz planejamento de leitura e entrega todos os dias, faturamento, que são as análises de leitura, solicitações de reembolso, tratativas de códigos, feedbacks com colegas quando se trata de leituras erradas, reservas de hotel, solicita adiantamentos, trabalha também na CIPA, faz DDS, tratativas de reclamações de clientes; só há ela na base de Nova Prata e um supervisor, que trabalha presencialmente, todos os dias; o supervisor faz mais a gestão de pessoas, as demandas externas, acompanhamentos do pessoal em questão de segurança, enfim, acompanha o pessoal no campo, nas questões externas; há um dia para cada um fazer a leitura do DDS, os outros funcionários podem complementar, é uma conversa, na verdade; o supervisor participa também; [...] quando o supervisor sai de férias, tem uma supervisora interina, que resolve problemas de gestão de pessoas e fica em outra base e, se precisar, se desloca pra base da depoente; [...] em Bento Gonçalves, onde trabalhava a Marli, a supervisora era a Ana Janice; quando a Ana sai de férias, o Dirceu fica de supervisor; a Marli não fazia atividades de supervisor nas férias da Ana; [...] a Marli não conseguia tomar nenhuma decisão de tarefas sem ligar para o Dirceu; que sabe disso porque o Dirceu falava que a Marli tava precisando de ajuda; [...] Ana Janice assumiu a supervisão de Farroupilha, mas não recorda a data; não sabe se, nessa época, mudaram as atividades da Marli; [...]

Por fim, a própria supervisora Ana Janice é ouvida como informante pela reclamada, tendo relatado que Marli (a reclamante) "era procurada pelos demais colegas para resolver algumas questões nas suas férias, pois era mais fácil que contatar o supervisor interino Dirceu".

Da leitura que faço dos depoimentos, concluo que está comprovada a substituição da supervisora Ana pela reclamante durante as férias daquela, ainda que não tenha exercido todas as atividades inerentes a esta função. Com efeito, para fazer jus ao salário-substituição, não é necessário que o substituto exerça todas as atribuições do substituído. Isso porque a verba visa compensar a assunção de novas responsabilidades pelo empregado, que passa exercer tarefas de cargo mais bem remunerado e para o qual não foi contratado, evitando que a empresa se beneficie da mão de obra do trabalhador sem a devida contraprestação.

Nesse sentido, cito os seguintes julgados do TST:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO. SUBSTITUIÇÃO PARCIAL. PERÍODO DE FÉRIAS. A causa tem transcendência política, nos termos do inciso II do § 1º, do art. 896-A da CLT, na medida em que a decisão regional que mantém a improcedência do pedido de salário-substituição ao fundamento de que o autor não exercia todas as funções da funcionária substituída, contraria a jurisprudência reiterada desta c. Corte, no sentido de que a Súmula 159, I, do c. TST não faz distinção entre a substituição integral ou parcial das atribuições do substituído. E sta c. Corte possui entendimento de que a citada súmula não traz limitação quanto à necessidade de que o substituto exerça todas as funções do substituído. Também é uníssono quanto à possibilidade de a substituição ocorrer apenas no período de férias, sem que tal circunstância se caracterize como eventual. Recurso de revista conhecido e



provido. (ARR-1001015-02.2017.5.02.0263, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 08/11/2019)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. SÚMULA Nº 159, ITEM I, DO TST. De acordo com o item I da Súmula nº 159 do TST, "enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído". Infere-se que o único requisito para o direito ao salário contratual do substituído é o caráter não eventual da substituição, incluindo-se em tal conceito a substituição no período de férias. Por sua vez, não há no referido verbete qualquer distinção entre a integralidade ou parcialidade na substituição das tarefas do empregado substituído, incorrendo o Tribunal Regional em contrariedade ao verbete citado, pelo indeferimento das diferenças salariais ao fundamento de que a substituição não ocorria na plenitude das atividades. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-261-66.2015.5.03.0054, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 14/12/2018)

[...] SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. EXERCÍCIO DE PARTE DAS ATRIBUIÇÕES DA SUBSTITUÍDA. SUBSTITUIÇÃO PARCIAL. 2.1. Para fazer jus ao salário substituição, não é necessário que o trabalhador desenvolva todas as atribuições do empregado substituído, uma vez que a Súmula 159, I, do TST, que trata da matéria, não faz distinção entre substituição integral ou parcial, colocando como óbice ao pagamento do salário substituição apenas a eventualidade do exercício das atividades do substituído. Precedentes. 2.2. No caso, o Tribunal Regional reconheceu que a reclamante "passou a executar parte das tarefas anteriormente executadas" pela substituída. Assim, embora a reclamante não tenha desempenhado todas as atribuições da substituída, faz jus ao recebimento das diferenças salariais. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1457-38.2017.5.12.0026, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 30/08/2019)

Descabem, porém, reflexos em repousos, pois a autora era mensalista.

Assim, dou provimento parcial ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da substituição da supervisora Ana Janice em suas férias, no período de 08/09/2018 a 08/06/2022, com reflexos em 13º salários, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com 40%.

DANO MORAL

A reclamante pretende a reforma da sentença quanto à indenização por danos morais. Alega ter sido exposta a situação humilhante e degradante por ser pessoa com deficiência física. Sustenta que, apesar de ocupar vaga específica para PCD, a reclamada contratou um homem PCD para cargo idêntico, com salário superior. Acrescenta que ela própria treinou o novo empregado por dois meses antes de ser dispensada. Menciona o depoimento de sua testemunha, que corrobora a narrativa e aponta preferência da empresa por homens. Defende que a conduta da reclamada configura discriminação, causando-lhe danos morais. Cita jurisprudência do TRT da 4ª Região sobre indenização por dano moral em casos de discriminação de gênero e racial. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor indicado na inicial ou em valor a ser arbitrado pelo Tribunal.



O Juízo de primeiro grau assim decide (ID. 1e17c9f - Pág. 8):

[...]

O TRCT de ID f2eab75 demonstra a dispensa imotivada da autora em 08.09.2023, com última remuneração de R\$ 1.948,71. O contrato de trabalho de ID bf43172 comprova a contratação de Vilson Jair Kramer Junior para a função de assistente de serviços de LEC, com salário de R\$ 2.199,27. Igualmente, o contrato de ID 62bda3a demonstra a contratação de Paulo Vidal, em 24.07.2023, para a mesma função e salário. A prova testemunhal converge para a conclusão de que Paulo Vidal ocupou a vaga da autora, ambos contratados para vagas destinadas a PCD.

No que tange à prova testemunhal, Sônia Grando afirma que a supervisora Ana Janice não demonstrava preferência de gênero na seleção. Em contraponto, Luís Gonzalo de Azevedo relata preferência masculina para a função de leiturista, embora tenha observado maior presença feminina na área administrativa.

Andréia Cristina Rodrigues da Silva, leiturista, corrobora a preferência masculina da supervisora para essa função, alegando que esta considerava as mulheres mais lentas.

A prova testemunhal, analisada em seu conjunto, não comprova a alegação de dispensa por discriminação de gênero. Os depoimentos, embora apontem preferência masculina da supervisora para a função de leiturista, não se referem à área administrativa onde atuava a autora, ambiente que era majoritariamente feminino. Ademais, a autora, subordinada à mesma supervisora desde janeiro de 2016, sempre obteve boas avaliações (ID 065b510), com leve queda somente no último ano do contrato. Aliás, as avaliações da autora consignam elogios da referida supervisora.

Portanto, resta provado que a dispensa da autora não foi motivada por discriminação de gênero.

Em face do exposto, julgo improcedente o pedido.

[...]

A Constituição Federal, em seu art. 5º, V, X e XXXV, dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito de apreciação pelo Judiciário da lesão ou ameaça a direito, bem como de indenização pelo dano sofrido na esfera extrapatrimonial. De acordo com o Código Civil, a responsabilidade será imputada quando configurada a hipótese do art. 927: "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". O art. 953, por sua vez, prevê a reparação de dano consistente em ofensa à honra da vítima.

O entendimento que se tem sobre o assunto é que o dano moral, ao contrário do dano material, não depende necessariamente da ocorrência de algum prejuízo palpável. O dano moral, em verdade, na maior parte das vezes, resulta em prejuízo de ordem subjetiva, cujos efeitos se estendem à órbita do abalo pessoal sofrido pelo ato que lhe ensejou. Nessa esteira, a prova do dano há que ser analisada de acordo



com o contexto em que se insere a hipótese discutida, sendo que o resultado varia de acordo com a realidade havida em cada situação específica. Assim, apenas havendo elementos suficientes nos autos para que se alcance o efetivo abalo produzido pelo ato danoso é que se pode cogitar em dano moral.

No caso, a autora alega ter sofrido discriminação de gênero ao término de seu contrato de trabalho. Afirma ter sido contratada para vaga destinada a pessoas com deficiência (PCD), na função de Assistente Administrativo. Argumenta que foi despedida sem justa causa e substituída por um homem com deficiência física similar, que recebeu salário superior para desempenhar as mesmas funções. Alega, ainda, ter sido coagida a treinar seu substituto. Postula, assim, indenização por danos morais em razão da alegada discriminação.

Em seu depoimento pessoal, a reclamante afirma (a partir de 4min de seu depoimento gravado):

[...] na empresa há mais homens trabalhando, a preferência é homem; agora me parece que veio uma lei de cima para contratar mais mulheres; há PCDs tanto homens como mulheres; [...]

A testemunha Andreia, da reclamante, declara (a partir de 6min de seu depoimento gravado):

[...] uma pessoa foi contratada para a função da Marli, ela treinou essa pessoa e até a gente achava que a Marli ia permanecer e acho que dois meses e pouco depois que essa pessoa entrou, a Marli saiu; essa pessoa é o Paulo, ele entrou como PCD; depois que a Marli saiu, tinha uma outra pessoa que auxiliava muito o Paulo porque ele não conseguia; esse Paulo César não tinha mais experiência que a reclamante na função, não tinha "nenhuma"; ele não foi contratado porque tinha mais qualidade que a reclamante, acredito que não; Ana dava preferência para contratar homem ou mulher, porque ela entendia que nós mulheres eram mais lentas, mais lerdas para fazer as coisas, para desempenhar o papel; a reclamante desempenhava muito bem a função, não tem nenhuma conduta desabonadora dela; [...] no processo seletivo, pode se candidatar tanto homem como mulher; [...] eu acredito que sim, que a preferência dela (Ana) é mais homens do que mulher, porque de repente os homens ali não batem de frente com ela, de repente por isso; [...]

A testemunha Luís, da reclamante, afirma (a partir de 8min de seu depoimento gravado):

[...] não teve motivo para a saída da Marli, que eu saiba; Paulo foi contratado para a vaga dela; ela que ensinou os programas para ele; acho que ele não tinha experiência para essa atividade; Paulo era PCD; Ana tinha preferência pela contratação de homens em vez de mulheres, em razão do serviço de leiturista; desde 2022, há homens e mulheres leituristas, antes não havia mulheres na base de Bento; ouvi a Ana dizer que preferia contratar homens na nossa função; [...]

A testemunha Sônia, da reclamada, aduz (a partir de 9min de seu depoimento gravado):

[...] não sei se Paulo já tinha experiência; [...] que Ana não tinha preferência por contratar homens em vez de mulheres;

A informante Ana Janice, ouvida pela reclamada, declara (a partir de 6min de seu depoimento gravado):



[...] que a reclamante, ao ser desligada, já vinha falando que não queria mais, que estava saturada do trabalho, e também teve a questão da produtividade, que diminuiu; [...] que foram entrevistados três candidatos para a vaga de Marli, uma mulher e dois homens; que Paulo foi contratado e trabalhava antes na portaria de um hospital; [...] não sabe por que Paulo entrou com um salário maior que a reclamante; que há mulheres e homens na função; que o salário de ingresso obedece o piso normativo; que a avaliação da reclamante decaiu no último ano, por conta da baixa produtividade e do descontentamento dela com a empresa; [...]

De início, verifico que a reclamada não comprova suas alegações no sentido de que a contratação de Paulo, também PCD, ocorreu para vaga distinta daquela ocupada pela autora, e que esta teria sido substituída por Vilson Jair Kramer Junior, profissional com maior experiência e qualificações. Nesse sentido, os depoimentos colhidos em audiência deixam evidente que Paulo foi contratado para a função exercida pela reclamante, e não Vilson.

Além disso, os depoimentos das testemunhas trazidas pela reclamante permitem concluir que havia, de fato, uma preferência pela contratação de homens a mulheres.

Já o TRCT de ID. f2eab75 demonstra a dispensa imotivada da autora em 08/09/2023, com última remuneração de R\$ 1.948,71, enquanto que o contrato de ID. 62bda3a demonstra a contratação de Paulo Vidal, em 24/07/2023, para a mesma função dela, Assistente de Serviços de LEC, e salário de R\$ 2.199,27.

Assim, a prova dos autos aponta para a ocorrência de dispensa discriminatória, já que a reclamante foi substituída por empregado do sexo masculino, com salário superior ao seu, mesmo contando com oito anos de experiência na empresa.

Nesse sentido, o parecer do MPT, ora também adotado como razão de decidir, cuja transcrição parcial é pertinente (ID. a568709):

[...]

Embora a demandada tenha alegado em sua peça defensiva que o funcionário Paulo não foi contratado para a função da reclamante, a prova testemunhal confirma a alegação da autora, como aliás, reconheceu a sentença: "A prova testemunhal converge para a conclusão de que Paulo Vidal ocupou a vaga da autora, ambos contratados para vagas destinadas a PCD" (ID 1e17c9f).

Portanto, a alegação da parte contrária, de que o Sr. Vilson foi contratado para substituir a autora, não encontra guarida na prova dos autos.

Portanto, tem-se que a reclamada contratou outro empregado para ocupar a vaga da autora, e foi esta quem o treinou para o exercício da função, sendo dispensada dois meses depois.



Enquanto o último salário da reclamante foi de R\$ 1.948,71 (ID 5e62207), o Sr. Paulo foi contratado para a mesma função, em 24/07/2023, com salário inicial de 2.199,27 (ID 319b78a).

A alegação defensiva de que o Sr. Paulo possuía mais experiência e expertise no mercado não justifica a diferença salarial, porque a função de ambos era a mesma e, se alguma consideração sobre a experiência poderia pesar para a definição da remuneração, seria em prol da reclamante, que já trabalhava na empresa desde 2015, e foi quem treinou o novo empregado para realizar o trabalho.

O mesmo se diga da alegação de que a reclamante teve uma avaliação ruim no mês de junho de 2023, o que teria feito o seu salário permanecer inalterado em julho de 2023. Esse fato jamais poderia justificar a admissão de um trabalhador para a mesma função, iniciando o contrato de trabalho com salário superior ao da reclamante, com mais de sete anos de serviço na empresa.

Como as justificativas da recorrida para a distinção salarial não merecerem crédito e ficou provada a existência de dois trabalhadores, um do sexo masculino e outro do sexo feminino, exercentes da mesma função, com salários diferentes, tem-se que a empresa descumpriu o disposto no art. 5º, da CLT: "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo".

A recorrida também inobservou o art. 2º, da Lei nº 14.611, de 03 de julho de 2023 (que já estava em vigor na data de admissão do Sr. Paulo): "A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei".

Tais postulados legais têm direta relação com os direitos fundamentais da igualdade e da não discriminação, extraídos de diversos dispositivos da Constituição Federal (v. g. os artigos 1º, inciso III, 3º inciso IV, 5º, caput e inciso I e 7º, inciso XXX).

Ao perceber a contratação de outro empregado para a mesma função, com um salário superior ao seu, a quem teve que treinar para exercer o seu ofício, sendo dispensada pouco tempo depois, por certo que a reclamante experimentou dano moral, sendo este a espécie de sofrimento que "(...) molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida" (TEIXEIRA FILHO, João de Lima in Instituições de direito do trabalho. Vol. 2, 18ª ed., São Paulo: Ltr, 1999, p. 636).

Em razão da ofensa moral configurada no caso em apreço, a demandada tem a obrigação de indenizar a autora, com fundamento nos arts. 186, 187 e 927, do Código Civil.

Além dos fundamentos acima expostos, destaco que a questão posta nos autos é muito mais complexa, mais ampla e antecede à análise da comprovação de dano moral. Trata-se de julgar a lide pela perspectiva de gênero, com base na adoção obrigatória das diretrizes do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" pelo Poder Judiciário, na forma do art. 1º da Resolução nº 492/2023 do CNJ, e cuja recomendação de adoção já havia sido positivada na Recomendação nº 128/2022, também do CNJ.



No ano de 2021, o Conselho Nacional de Justiça publicou o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", sendo:

"[...] um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça. Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos.

[...]

Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado com escopo de orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade.

[...]

Importante destacar a importância deste protocolo, dada a íntima relação que o direito tem na reprodução de desigualdades no Brasil, mas também do seu potencial emancipatório, quando realizado através da prática de magistradas e magistrados comprometidos com a igualdade. Assim, espera-se que ele impacte o exercício da jurisdição, permitindo uma mudança cultural que nos conduza a cumprir um dos objetivos fundamentais da República, qual seja, construir uma sociedade mais livre, justa e solidária.

Este documento disponibiliza ferramentas conceituais e um guia passo a passo para aqueles que têm comprometimento com a igualdade, por meio da metodologia do "julgamento com perspectiva de gênero" - ou seja, julgar com atenção às desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva.

[...]

Podemos ver, assim, que determinadas características que associamos aos gêneros não são naturais e imutáveis, como também geram indevidas subordinações. O problema encontra-se, portanto, não apenas no tratamento diferenciado de grupos, mas no fato de alguns grupos deterem poder e outros não. Dessa forma, gênero deve ser compreendido como uma ferramenta analítica que pretende enxergar e explicar o conjunto de formulações sociais, propriedades e características atribuídas a determinadas pessoas em razão do sexo⁷. Nas palavras de Maria Amélia de Almeida Teles e Monica de Melo, "o termo gênero deve ser entendido como instrumento, como uma lente de aumento que facilita a percepção das desigualdades sociais e econômicas entre homens e mulheres, que se deve à discriminação histórica contra as mulheres"⁸.

Para as magistradas e os magistrados comprometidos com a igualdade entre os gêneros, recomenda-se atenção à dimensão cultural da construção dos sujeitos de direito - e seus potenciais efeitos negativos. Isso pode ser feito a partir do questionamento sobre o papel que as características socialmente construídas podem ter ou não em determinada interpretação e sobre o potencial de perpetuação dessas características por uma decisão



judicial. Como a atribuição de atributos não é homogênea entre membros de um mesmo grupo, é muito importante que magistradas e magistrados atentem para como outros marcadores sociais impactam a vida de diferentes mulheres.

[...]

A utilização do princípio da igualdade é, muitas vezes, associada a grandes demandas constitucionais. Em geral, em ações de controle concentrado, voltadas à declaração de inconstitucionalidade de normas. Sua utilização, entretanto, não se limita à declaração de inconstitucionalidade. É possível aplicar o princípio da igualdade também nas decisões do dia a dia, como ferramenta analítica e guia interpretativo para decisões atentas a gênero.

O princípio da igualdade substantiva pode nos servir de duas maneiras complementares em um julgamento:

1. Em primeiro lugar, como lente para olhar para problemas concretos. Quando confrontados com um problema, utilizar o princípio da igualdade substantiva significa buscar e tornar visíveis desigualdades estruturais que possam permear uma determinada controvérsia. Magistradas e magistrados preocupados com a igualdade podem sempre se perguntar: mesmo não havendo tratamento diferenciado por parte da lei, há aqui alguma desigualdade estrutural que possa ter um papel relevante no problema concreto?

2. Identificada a desigualdade estrutural, o princípio da igualdade substantiva deve servir como guia para a interpretação do direito. Ou seja, a resolução do problema deve ser voltada a desafiar e reduzir hierarquias sociais, buscando, assim, um resultado igualitário.

Se o gênero, como visto anteriormente, é uma construção cultural, as desigualdades de gênero são um fato. E qualquer atuação jurisdicional que se pretenda efetiva no enfrentamento das desigualdades de gênero vai pressupor a compreensão de como atuam as formas de opressão, buscando a desconstrução do padrão normativo vigente (homem /branco/hetero/cristão).

[...]

A atividade jurisdicional é extremamente complexa e envolve inúmeras etapas: aproximação com as partes; identificação dos fatos relevantes para a disputa; determinação das regras e princípios aplicáveis ao caso; e aplicação do direito aos fatos, de forma a oferecer uma solução.

Todas as magistradas e os magistrados que leem este protocolo estão familiarizados com diversos métodos interpretativos que guiam o processo decisório. Analogia, dedução, indução, argumentos consequencialistas e aplicação de princípios são métodos interpretativos que fazem parte do dia a dia do(a) julgador(a). Como visto acima, entretanto, eles muitas vezes são abstratos e acabam perpetuando desigualdades. Como complemento a esses métodos tradicionais, existe o julgamento com perspectiva de gênero, que nada mais é, do que um método interpretativo dogmático - tão genuíno e legítimo quanto qualquer outro.

Esse método é muito simples: interpretar o direito de maneira não abstrata, atenta à realidade, buscando identificar e dismantelar desigualdades estruturais.

A utilização desse método é um meio eficaz para produzir resultados judiciais substancialmente mais aderentes à previsão de igualdade substantiva prevista na



Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de Direitos Humanos.

[...]

A desigualdade salarial existente entre homens e mulheres é o dado que, empiricamente, é mais perceptível diante dos diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade.

Pesquisa publicada pelo Dieese em 2020 aponta que as mulheres continuam recebendo menos que os homens, inclusive quando essa comparação é feita levando-se em conta o salário hora para a mesma função, ou quando analisadas atividades que exigem ensino superior.

Se a estes dados forem acrescentados outros marcadores como raça, classe social e orientação sexual as distorções se tornam ainda maiores.

A precarização de diversos postos de trabalho tidos como femininos (atividade de limpeza e conservação, telemarketing, doméstico, etc.), somada à escassez de tempo decorrente das múltiplas atividades, têm impacto direto na desigualdade salarial, bem como nos modelos de contratação aos quais mulheres (de baixa renda, em regra) acabam se sujeitando com mais frequência, a exemplo dos contratos de trabalho intermitentes¹⁵⁶ ou a tempo parcial¹⁵⁷. Dados do IBGE¹⁵⁸ colhidos em 2016 indicam que o trabalho parcial é majoritariamente feminino. Entre a população branca, 25% destes contratos são firmados por mulheres e apenas 11,9% por homens. Quando analisado o recorte racial esta proporção se mantém, 31,3% entre as mulheres negras, frente 16% para os homens negros.

As repercussões desta realidade transcendem a esfera do direito do trabalho, pois, além destas trabalhadoras terem menos chances (para não dizer nenhuma) de ocupar postos de trabalho mais qualificados e de melhores salários, inclusive porque a escassez de tempo (e de recursos) as impede de se qualificar, deixam de ter acesso a diversos benefícios previdenciários por receberem salário inferior ao mínimo legal, como, por exemplo, o salário maternidade, e não tem este tempo contado para fins de aposentadoria .

Outro fator que também contribui para as desigualdades salariais são algumas interrupções na carreira vividas pelas mulheres, como, por exemplo, em razão da gravidez/maternidade ou dever de cuidado com outros membros da família, que acabam impactando diretamente no seu crescimento profissional. Isso porque, a maternidade ainda é vista como um "empecilho" ao crescimento profissional da mulher dentro de um mercado de trabalho que não a acolhe e que valoriza de forma negativa uma condição que lhe é específica (gestação/lactação/maternidade), exigindo da trabalhadora que ela se adapte a espaços e instituições que são estabelecidas a partir do modelo masculino.

Neste ponto, a análise sob a perspectiva de gênero permite questionar de que forma a leitura e aplicação das normas pode ser feita como caminho a reduzir estas desigualdades.

[...]

Sobre a matéria, cito os seguintes precedentes deste TRT:

DIFERENÇAS SALARIAIS POR ISONOMIA. JULGAMENTO PELA PERSPECTIVA DE GÊNERO. A questão posta nos autos é muito mais complexa, mais ampla e antecede a análise da isonomia ou equiparação salarial. Trata-se de julgar a lide pela perspectiva



de gênero, com base na adoção obrigatória das diretrizes do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" pelo Poder Judiciário, na forma do art. 1º da Resolução nº 492/2023 do CNJ, e cuja recomendação de adoção já havia sido positivada na Recomendação nº 128/2022, também do CNJ. No ano de 2021, o Conselho Nacional de Justiça publicou o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", sendo "[...] um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça. Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos. [...] Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado com escopo de orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade." Atentando-se às determinações e procedimentos ao julgamento pela perspectiva de gênero para a configuração dos requisitos ao reconhecimento da isonomia salarial, na ampla análise do "modus procedendi" do empregador, chega-se à conclusão de que, na diferenciação salarial constatada nos autos, há o componente de discriminação de gênero. Não se justifica que a empregada mulher, ocupando o mesmo cargo que empregados homens, perceba salário inferior aos colegas, evidenciando-se as desigualdades sociais e econômicas entre homens e mulheres, decorrentes da discriminação histórica contra as mulheres. A desigualdade salarial existente entre homens e mulheres é historicamente comprovada por meio de diversos estudos e pesquisas, ainda nos tempos atuais. No julgamento pela perspectiva de gênero, busca-se alcançar resultados judiciais que, efetivamente, contemplem a igualdade prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, relativamente aos Direitos Humanos. Assim, constatada a desigualdade estrutural, deve-se, no julgamento pela perspectiva de gênero, interpretar o direito de maneira não abstrata, observando-se a realidade por que passam as mulheres, a fim de corrigir e implementar condições de igualdade, seja social, seja economicamente. No caso concreto, a empregada mulher sempre recebeu salário inferior aos colegas homens, sendo todos ocupantes do mesmo cargo, ainda que seu contrato de trabalho tenha durado mais de 40 anos, comprovando que, mesmo na atualidade, persistente a discriminação simplesmente pelo gênero, sendo imprescindível a adoção dos julgamentos pela perspectiva de gênero para corrigir as desigualdades vivenciadas pelas mulheres em diversos níveis e nichos da sociedade e do trabalho. Recurso da reclamante que se dá provimento para reconhecer o direito às diferenças salariais por isonomia aos colegas homens no mesmo cargo. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021005-30.2019.5.04.0017 ROT, em 12/04/2024, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos)

DANO MÓRAL. PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Punir e eliminar as discriminações de gênero é exigência necessária e indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária. No ambiente laboral, a cultura da supremacia do poder masculino sobre o feminino ultrapassa aspectos puramente profissionais, reproduzindo violências histórico-culturais que atingem a esfera íntima e moral da trabalhadora, causando evidente dano. No caso, a reclamante foi humilhada e recebia remuneração inferior à dos homens, sem nenhuma justificativa para tanto. Assim, em consonância com o enfoque preconizado pelo CNJ na Recomendação no 128 /2022 e ante a realidade particular vivenciada pela autora é devida indenização em danos morais. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020070-83.2021.5.04.0028 ROT, em 18/05 /2023, Desembargador Luiz Alberto de Vargas)



JUSTA CAUSA. JULGAMENTO COM BASE NA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO. A ofensa às mulheres no local de trabalho, valendo-se de expressões de caráter pejorativo, configura esteriótipo de gênero, que não pode ser admitido. Julgamento que deve levar em conta a perspectiva interseccional de gênero como forma de garantir concretude ao princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres. Ofensa aos direitos de personalidade da trabalhadora reconhecida, evidenciando o cometimento de falta grave por parte do empregado, tem-se como justificada a penalidade máxima aplicada de despedida por justa causa. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020876-56.2022.5.04.0102 ROT, em 14/12/2023, Desembargadora Beatriz Renck)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Tendo restado clara a discriminação em função de gênero e do tipo físico da reclamante, com tratamento desrespeitoso no ambiente laboral, nítido é o dever de indenizar. Análise da prova feita de forma irrepreensível pela magistrada de origem e o julgamento de procedência do pedido estão em total convergência com o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ em outubro de 2021, cuja adoção foi orientada aos Tribunais por meio da Recomendação nº 128/2022, devendo ser integralmente mantida a sentença. Recurso desprovido. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021043-79.2019.5.04.0231 ROT, em 13/07/2023, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco - Relatora)

Nesse contexto, com base no julgamento pela perspectiva de gênero e na prova dos autos, entendo que é devida a indenização por danos morais.

No que tange ao valor da reparação, tenho que o arbitramento da indenização deve considerar, entre outros aspectos, a natureza e a relevância do bem jurídico violado; a extensão e a duração da lesão e seus desdobramentos; o grau de contribuição do ofensor; a condição social e econômica das partes; as regras da experiência comum, especialmente o grau de sofrimento do homem médio diante da situação vivenciada; a possibilidade de recomposição da vítima; e as finalidades compensatória, pedagógica e repressiva do dever de indenizar.

Com base em tais critérios, o Julgador tem liberdade para apreciar as circunstâncias do caso e fixar a condenação pautado pelos princípios da equidade, proporcionalidade e razoabilidade, de acordo com as suas percepções e sensibilidade.

No caso, considerando estes parâmetros e a gravidade dos fatos comprovados, entendo que a indenização por dano moral deve ser fixada em R\$ 15.000,00.

Assim, dou provimento parcial ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral de R\$ 15.000,00.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT



A reclamante não se conforma com a decisão sobre o intervalo do art. 384 da CLT. Sustenta que o intervalo é válido e constitucional, devendo o tempo suprimido ser pago como hora extra. Cita entendimento do TRT da 4ª Região nesse sentido. Alega que não há limitação temporal trazida pela reforma trabalhista, pois a aplicação da Lei nº 13.467/2017 importa em alteração lesiva ao contrato. Requer a reforma da sentença, para condenar a reclamada ao pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, sem a limitação da Lei nº 13.467/2017, conforme postulado na inicial.

Consta na sentença (ID. 1e17c9f - Pág. 4):

[...]

No entanto, considerando que o referido dispositivo legal foi revogado pela Lei 13.467/2017, que entrou em vigor em 11.11.2017, e que foi pronunciada a prescrição dos créditos vencidos e exigíveis anteriormente a 12.12.2018, é indevido o pedido.

A sentença merece ser mantida por seus próprios fundamentos, tendo em vista a revogação do art. 384 da CLT pela Lei nº 13.467/17 e a tese fixada no julgamento do IncJulgRREmbRep - 528-80.2018.5.14.0004 pelo TST, Tema nº 23, o que torna indevido o referido intervalo no caso em apreço, considerando a prescrição pronunciada.

Nego provimento.

HORAS EXTRAS

A reclamante alega que a jornada registrada não reflete a realidade, havendo imposição da empregadora quanto às marcações. Sustenta que a prova oral confirma a jornada descrita na inicial. Menciona o depoimento da testemunha Andréia como comprovação da extensa jornada. Busca a invalidação dos registros e o deferimento de horas extras conforme a petição inicial.

A sentença está assim fundamentada (ID. 1e17c9f - Págs. 3-4):

[...]

VALIDADE DOS CONTROLES DE HORÁRIO.

A parte autora impugna os controles de horário juntados aos autos ao argumento de que tais documentos não representam a verdadeira jornada realizada.

Registro que a ausência da assinatura do empregado não é suficiente para invalidar os registros efetuados através do sistema do ponto eletrônico, pois a Portaria 1.510/09 do MTE, que regulamenta a matéria, não faz tal exigência.

Ao exame dos controles de horário verifico que apresentam jornada variável, com anotação de horas extras, o que leva à conclusão de que os ditos registros são fidedignos e não foram desconstituídos por prova em contrário.



Deste modo, reconheço que os controles de horário refletem a jornada de trabalho efetivamente realizada pela autora.

HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO. VALIDADE.

Da análise dos controles de horário, verifico que houve adoção do regime de compensação semanal de horas, que visa suprimir o trabalho no sábado, estendendo a jornada em 48 minutos de segunda a sexta-feira, sendo, portanto, benéfico ao empregado.

No caso, a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a prestação de horas extras habituais não mais invalida o regime compensatório, nos termos do artigo 59-B, parágrafo único, da CLT.

Além disso, verifico que a autora não trabalhou em condições insalubres durante o contrato e não restou demonstrada a ocorrência de labor aos sábados em quantidade suficiente a descaracterizar a finalidade do regime compensatório adotado.

Diante de tais circunstâncias, entendo que não há elementos suficientes para invalidar o regime compensatório adotado pela ré, razão pela qual é considerado válido.

No cotejo dos controles de horário e dos contracheques, constato que as horas extras laboradas foram devidamente compensadas ou pagas, não havendo a indicação de diferenças pela autora, ônus que lhe cabia nos termos do artigo 818, inciso I, da CLT.

Desse modo, inexistindo diferenças em proveito da autora, julgo improcedente o pedido.

[...]

De acordo com o art. 74, § 2º, da CLT, até 19/09/2019, os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores devem manter os registros de entrada e saída. A partir desta data, de acordo com a Lei nº 13.874/19, a obrigação diz respeito às empresas com mais de 20 empregados.

Entendo que tal disposição não constitui apenas uma obrigação administrativa. Tendo o empregador a obrigação de manter o controle de horário correto, deve, por consequência, exibi-lo em Juízo. A não juntada dos documentos induz à veracidade dos fatos alegados pela parte autora. Não se pode admitir que o empregador opte por produzir prova documental ou oral a respeito do horário de trabalho, pois tem por dever processual juntar a documentação que se encontra em seu poder, sob as penas do art. 400 do CPC. Não se trata de questão de conveniência do empregador, mas de obrigação contratual e legal, com consequência no mundo jurídico.

No caso, os registros de horários estão no ID. faffb8b e não há qualquer prova de sua invalidade, ônus que incumbia à reclamante, já que as anotações são variáveis e não foi produzida prova oral a respeito da matéria, conforme ata sob ID. da86721.

Portanto, mantenho a sentença, no aspecto.

Nego provimento.



HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Considerando a reforma da sentença, a autora busca a condenação da ré em honorários de sucumbência.

Os honorários de sucumbência, a que alude o art. 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, não se aplicam aos processos em curso antes da vigência da referida legislação. Adoto, no particular, a orientação expressa no Enunciado nº 1 da Comissão nº 5 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal, que dita:

PROPOSTA 1: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, tendo em vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

Nesse sentido, o art. 6º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST dispõe que:

Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

Assim, são devidos os honorários sucumbenciais nas lides ajuizadas após 11/11/2017 - como no caso dos autos.

O percentual a ser pago pelo empregador é de 15% sobre o valor da condenação, conforme reiteradamente tem sido decidido por esta Turma.

No que tange à base de cálculo, entendo que o percentual dos honorários advocatícios deve incidir sobre o valor bruto a ser apurado em liquidação, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária. Adoto o entendimento consolidado na Súmula nº 37 deste Tribunal:

Súmula nº 37 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA E DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. BASE DE CÁLCULO.

Os honorários advocatícios de sucumbência e assistência judiciária devem incidir sobre o valor liquidado da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária.

Assim, de acordo com os fundamentos expostos e o decidido na sentença acima transcrita, dou provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência, à razão de 15% sobre o valor bruto a ser apurado em liquidação, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária.



III - MATÉRIAS ANALISADAS EM FACE DA REVERSÃO DA IMPROCEDÊNCIA DA AÇÃO

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

No que diz respeito aos critérios de atualização e aos juros, cabe ressaltar que são pertinentes à fase de liquidação, dispensando-se o debate neste momento processual, a fim de serem aplicadas as leis vigentes naquela oportunidade. Adoção da Súmula nº 211 do TST:

JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL.

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a condenação.

Sendo assim, são devidos os juros e correção monetária sobre os valores devidos, cujos critérios são remetidos à fase de liquidação.

CUSTAS

Arbitro em R\$ 30.000,00 o valor provisório da condenação e de custas, em R\$ 600,00, para os efeitos legais.

Reverto à reclamada o ônus pelo recolhimento de custas.

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Os descontos previdenciários e fiscais decorrem de expressa previsão legal, devendo ser autorizados pelo Juízo até mesmo de ofício, cabendo sua efetivação independentemente de previsão no título executivo judicial. Da mesma forma, a responsabilidade pelos recolhimentos é estabelecida na Súmula nº 368 do TST.

Neste sentido, ainda, a Súmula nº 25 deste Tribunal:

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

São cabíveis, independentemente de sua previsão no título judicial, resguardada a coisa julgada.

Sendo assim, autorizo os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, a serem comprovados em liquidação de sentença, observando-se, ainda, o entendimento manifestado nas Súmulas nº 368 do TST e 25 deste Tribunal.

ABATIMENTO



Tratando-se de verbas não satisfeitas no período do contrato, não há abatimento a ser autorizado.

IV - PREQUESTIONAMENTO

Tenho por prequestionados, para fins recursais, todos os dispositivos legais e constitucionais suscitados, mesmo que não expressamente mencionados, tendo em vista a adoção de tese explícita acerca de cada uma das matérias deduzidas, na forma da Súmula nº 297, I, e na Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, ambas do TST.

MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO (RELATOR)

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

