



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0021005-30.2019.5.04.0017

Relator: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/08/2023

Valor da causa: R\$ 82.000,00

Partes:

RECORRENTE: ----- ADVOGADO:

RUDEGER FEIDEN **RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: GILSON KLEBES GUGLIELMI

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO:

ROSANO DE CAMARGO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO



Identificação

PROCESSO nº 0021005-30.2019.5.04.0017 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

EMENTA

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

ID. e597600 - Pág. 1

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.

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 de votos, rejeitar a prefacial de não conhecimento do recurso ordinário da parte autora, por deserto, suscitada pela parte ré, em contrarrazões e para, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT, conceder à parte autora o benefício da Justiça Gratuita e isentá-la do ônus do pagamento das custas processuais, conhecendo do recurso ordinário por ela interposto. No mérito, por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso ordinário da parte autora para afastar seu enquadramento do artigo 62, II, da CLT, reconhecendo estar ela inserta na regra do artigo 224, §2º, da CLT, condenando-se a parte ré ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª diária e da 40ª semanal, com base na jornada de trabalho ora fixada, de segunda à sexta-feira, das 8h às 19h, com 30min de intervalo intrajornada, sendo que, em dois dias ao mês a jornada era das 05h30 min às 22h30min, com intervalo intrajornada de 30min, observado o divisor 200, uma hora de intervalo intrajornada por dia trabalhado, tendo em vista a fruição parcial do intervalo intrajornada (aplicação da Súmula 437 do TST) e do intervalo de 15min previsto no art. 384 da CLT, com adicional legal, com reflexos em repousos semanais remunerados e feriados, 13ºs salários, férias com 1/3, PLR e FGTS com 40%, como postulado na petição inicial; bem como, acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais por isonomia aos colegas -----, -----, ----- e -----, considerando-se a média dos salários recebidos por tais empregados, com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, horas extras, PLR e FGTS com multa de 40%, reconhecer a competência desta Justiça do Trabalho e determinar que a parte ré recolha a quota parte de**

ID. e597600 - Pág. 2

valores deferidos na presente ação em relação às horas extras deferidas à entidade de previdência complementar, observada, se for o caso, a contribuição pela parte autora; condenar a parte ré ao pagamento de diferenças de participação nos lucros e resultados e de diferenças de indenização pela adesão ao PDV decorrentes da integração das horas extras e intervalares deferidas; e para, em razão da parte autora gozar do benefício da AJ, declarar a condição suspensiva de exigibilidade dos

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



honorários sucumbenciais, por dois anos, e condenar a parte ré ao pagamento de honorários sucumbenciais em benefício dos procuradores da parte autora, no percentual de 15% do valor bruto da condenação, com fulcro na Súmula nº 37 do TRT da 4ª Região. Em razão da reversão do Juízo de improcedência, autorizam-se os descontos previdenciários e as retenções fiscais cabíveis e reverte-se à parte ré o ônus pelo pagamento das custas processuais. Juros e correção monetária a serem definidos na fase de execução. Valor da condenação que ora se arbitra em R\$ 10.000,00, com custas de R\$ 200,00, pela parte ré, para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 10 de abril de 2024 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença (ID. 6c5491b), complementada pela decisão de embargos declaratórios (ID. 594f13f), a parte autora interpõe recurso ordinário.

Objetiva a reforma da decisão quanto aos seguintes itens: horas extras; intervalos intrajornadas; intervalo do art. 384 da CLT; diferenças salariais decorrentes da isonomia; valores devidos à previdência privada; PLR e PDV; Justiça gratuita; e honorários sucumbenciais (ID. dfba636).

Com contrarrazões (ID. ee8f454), o recurso é submetido a julgamento deste Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - PRELIMINARMENTE.

1. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO. DESERÇÃO.



A parte ré, em contrarrazões, alega que o apelo da parte autora não pode ser conhecido, por deserto. Alega que o juízo de origem indeferiu o pedido de concessão do benefício da Justiça gratuita à parte autora, razão pela qual não tendo esta procedido o recolhimento das custas processuais, o recurso é deserto. Invoca o disposto no art. 789, § 1º, da CLT.

Examino.

A sentença indeferiu a concessão do benefício da Justiça gratuita à parte autora (ID. 6c5491b - Pág. 9). Igualmente, julgou a presente demanda improcedente, atribuindo à parte autora o ônus do recolhimento das custas processuais, fixadas em R\$ 1.640,00 (ID. 6c5491b - Pág. 10).

Outrossim, é incontroverso que a parte autora interpôs o recurso ordinário, sem o recolhimento das custas processuais.

Entretanto, em razões recursais, a parte autora postula a concessão do benefício da Justiça gratuita, com a isenção do recolhimento das despesas processuais.

Nesse contexto, considerando que a matéria em questão deve ser apreciada em sede recursal, independentemente do recolhimento das custas processuais, pois é matéria de mérito, passa-se a sua análise:

É entendimento deste Relator que havendo declaração de hipossuficiência econômica, na qual a autora afirma, sob as penas da lei, que não está em condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo próprio ou de sua família, nos termos do artigo 4º da Lei nº 1.060/50, esta já é suficiente para que lhe seja deferido o benefício da gratuidade judiciária.

Destaca-se, ainda, que o artigo 1º da Lei nº 7.115/83 dispõe:

"A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da lei, presume-se verdadeira"

Giza-se que a declaração firmada é feita sob as penas da lei. Assim, em razão da declaração de hipossuficiência realizada (ID. d929410), deve ser concedido o benefício da Justiça Gratuita, pois cumpridos os requisitos do §1º do art. 4º da Lei nº 7.510/86, *in verbis*:

"Art. 4º. A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família"



§ 1º Presume-se pobre, até prova em contrário, quem afirmar essa condição nos termos desta lei, sob pena de pagamento até o décuplo das custas judiciais".

Não se pode deixar de ter em mente que o Juízo de origem negou à parte trabalhadora o benefício em testilha porque entendeu que o salário recebido por ela durante a contratualidade seria superior ao previsto no art. 790, § 3º, da CLT. Esta situação, com a extinção do contrato de trabalho, deixou de existir. Portanto, o salário recebido em contrato de trabalho extinto, obviamente, não pode ser considerado como fundamento para negar à parte autora o benefício da justiça gratuita.

Inexistindo notícia nos autos de superação do estado de necessidade da parte, nas condições da parte final do § 4º do art. 791-A, a parte autora está ao abrigo da gratuidade judiciária.

Dá-se provimento ao recurso da parte autora para, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT, conceder-lhe o benefício da Justiça Gratuita e isentá-la do ônus do pagamento das custas processuais e para conhecer do recurso por ela interposto, rejeitando a preliminar arguida pela parte ré, em contrarrazões.

II - MÉRITO.

1. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA.

1.1. HORAS EXTRAS. INTERVALOS INTRAJORNADAS. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT.

A sentença assim decidiu, *in verbis*:

"3.7. DA JORNADA DE TRABALHO.

Nos termos do artigo 62, II e § 1º da CLT, não são abrangidos pelo capítulo os gerentes, assim ""Da duração do trabalho"" considerados os que exercem cargo de gestão, e os diretores, chefes de departamento ou filial, desde que o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, seja superior em 40% ao do cargo efetivo. A anotação da ausência de controle de jornada na CTPS ou ficha de registro é formalidade que não tem o condão de caracterizar a exclusão do trabalhador do controle de jornadas. Pela mesma razão, a ausência de tal anotação não basta para que se afaste a hipótese de aplicação da exceção em estudo, sendo, em ambos os casos, necessária a avaliação das condições reais de trabalho.

Cabe referir que para que seja reconhecido o exercício de função de confiança, não é necessário que o empregado tenha pleno poder disciplinar sobre outros empregados.

Com efeito, o empregador detém o poder diretivo, hierárquico e disciplinar e os delega, com maior ou menor autonomia, aos empregados que ocupem posições de confiança, conforme a necessidade que entenda pertinente à execução dos trabalhos. Assim, ainda que um determinado empregado sequer tenha subordinados, é possível o reconhecimento do exercício de cargo de gestão ou de função de confiança. De fato, o exercício de cargo que envolva mando e gestão não se confunde com a completa ausência de subordinação,

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



ou a existência de plenos poderes ao empregado para agir do modo que melhor lhe aprouver. Sequer é necessário, como já mencionado, que se verifique a existência de subordinados diretos, sendo bastante que as ações decorrentes dos encargos

ID. e597600 - Pág. 5

profissionais atribuídos ao empregado estejam vinculados ao poder diretivo do empregador. Assim, nos casos em que o empregador transfere parte de seu poder diretivo ao empregado ou quando o empregado exerce este poder em conjunto com o empregador, se tem por caracterizado o exercício de cargo de mando ou de gestão, capaz de atrair a incidência da exceção prevista no art. 62, II da CLT. Ainda, destaco que não há exigência legal para a percepção de gratificação de função, porquanto o próprio dispositivo de lei que regula a matéria prevê a possibilidade de ausência de parcela adicional pelo exercício da função de confiança, ao introduzir a expressão no texto, de modo que ""se houver"" sua ausência não é suficiente para descaracterizar a condição.

A própria reclamante, em seu depoimento pessoal, esclarece que exercia a função de superintendente na reclamada, sendo responsável pelas atividades nos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, além de já ter cumulado, outrora, também a responsabilidade pelo estado do Paraná. Não é minimamente verossímil a alegação da autora, no sentido de que suas atividades eram meramente de suporte aos gerentes que estavam abaixo de si na hierarquia funcional - tampouco de que sua atividade se resumisse a prestar auxílio técnico e dirimir dúvidas dos gerentes em relação aos produtos comercializados pela reclamada. Foge à razoabilidade que sociedades empresárias que atuam no ramo financeiro (como a reclamada) admita meros ""auxiliares"", com salários mensais de, aproximadamente, R\$ 9.000,00 (em 2017) e dando o título de superintendentes apenas para evitarem o pagamento de horas extras. Com efeito, considerado o nível salarial médio do bancário que não exerce função de confiança e tem atividade meramente operacional - como a reclamante pretende fazer crer - ainda que sejam pagas todas as horas extras realizadas, não é atingido o nível salarial da autora.

Ademais, conquanto as testemunhas convidadas pela reclamante pretendam também convencer o Juízo de que os superintendentes são meros assessores, que se destinam exclusivamente a fornecer suporte técnico aos gerentes, a testemunha Nilson Antonio Doro, que também exercia a função de superintendente revela, possivelmente em ato falho, que o conteúdo da função era, de fato, muito mais abrangente e profundo, inclusive com poder decisório. Disse a testemunha:

""Nós tínhamos que estar presentes para poder estar fazendo reuniões com as agências e estar passando alguma coisa técnica para que essas agências pudessem estar fazendo a venda dos nossos produtos, então nós tínhamos as reuniões para estar presente junto com eles. Quando da necessidade, você tinha ""n"" agências, ""n"" regionais, quando você percebia que aquelas agências estavam um pouco mais deficitárias, você pedia pra fazer uma reunião para passar mais detalhes para esses funcionários""

Ora, então era responsabilidade do superintendente avaliar o desempenho das ""agências"" e das ""regionais"", para identificar deficit de desempenho e, então agendar reuniões para o que a testemunha chamou de ""passar mais detalhes"", mas que pela experiência do que ordinariamente acontece, eram para efetuar a cobrança do

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 2311161440319400000081223485



atingimento dos resultados operacionais esperados. Se a reclamante tinha por atribuição avaliar o desempenho de agências bancárias, cada uma delas gerenciadas por um gerente-geral de agência (que está inserido no contexto do art. 62, II da CLT) e ainda, tem por atribuição, cobrar o desempenho destas agências, i. e., desses gerentes gerais de agências, então não pode a reclamante ser uma mera assessora operacional que se dedica exclusivamente a esclarecer dúvidas. Até porque, para tal atividade simplória que a reclamante pretende apresentar, seriam desnecessárias as inúmeras viagens aéreas, estadias em hotéis e jantares, e. g., no valor de R\$ 500,00 - em 13/02 /2017 - em restaurante do bairro Moinhos de Vento em Porto Alegre (ID. b7ce461 - Pág. 1), de 700,00 em um churrascaria em Blumenau em 17 /07/2017 (ID. 7db327f -

ID. e597600 - Pág. 6

Pág. 6) ou ainda de R\$ 614,00 em uma pizzaria de Joinville-SC, em 18/07/2017 (ID. 7db327f - Pág. 5), todos tidos como despesas de ""representação social"".

Observo, ainda, que a parte autora recebia salário diferenciado dos demais empregados e correspondente à função desempenhada, atendendo ao que exige o parágrafo único do art. 62 da CLT.

Assim, entendo comprovado que a parte reclamante tinha poderes de mando e gestão, o que configura o cargo de especial fidúcia e atrai a incidência do disposto no art. 62, II, da CLT. Em razão disso, a parte autora não estava sujeita a controle de horário, o que afasta a hipótese de limitação da jornada e o pagamento de horas extras. Julgo improcedente, portanto, o pedido ""a"". Tendo em conta que o alegado labor em dia comemorativo do profissional securitário também se insere no contexto da jornada de trabalho, que não é aplicável à parte autora e, ademais, porque não há prova nos autos de labor em tais dias, julgo improcedente o pedido ""f"". (grifei).

A parte autora, inconformada, alega que na petição inicial informou que, embora sujeita à jornada legal de oito horas, nos termos dos arts. 7º, XIII, da CR, e 58, da CLT, cumpria jornadas superiores, laborando, em média, das 8h às 19h, com 30min de intervalo intrajornada, sendo que, em dois dias ao mês a jornada era estendida até as 22h30min, em decorrência de eventos e jantares com clientes internos. Diz, ainda, que, quando estava em viagem, o que ocorria em 15 dias por mês, a jornada iniciava em torno das 5h30min e se encerrava por volta das 22h30min, com idêntico intervalo intrajornada de 30 min. Afirma que para que fique caracterizado o exercício de cargo de confiança, nos moldes do art. 62, II, da CLT, é imprescindível o efetivo exercício de mando de gestão ou de representação, mediante a prática de atos próprios da esfera do empregador, com ampla autonomia para a tomada de decisões importantes na vida da empresa, com poder para admitir e despedir empregados, exercer encargos e prerrogativas do empregador, atuando como se fosse o próprio, além da existência de subordinados o que incoorreu no presente caso. Além disso, refere que a ficha de registro de empregado e os recibos salariais juntados aos autos demonstram que percebia gratificação de função inferior a 40% de seu salário, requisito para enquadramento na hipótese do art. 62 da CLT. Destaca que o aumento salarial concedido, em dezembro

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



de 2007, foi de 11%, percebendo, portanto, a partir de então, gratificação inferior a 40% do salário. Salienta, também, que inexistente qualquer documento indicativo de que a parte recorrente tivesse os poderes de mando e gestão ou representação da parte ré perante terceiros. Além disso, diz que não foram trazidos aos autos instrumentos de mandato, "[...] documento essencial ao exercício de poderes de mando e gestão, pelo empregado, inclusive de representação da seguradora perante terceiros". Destaca, ainda, que a prova oral produzida demonstra a inexistência de poderes de mando e gestão e que seu depoimento pessoal "[...] não levam à conclusão de que a mesma era detentora de fidúcia excepcional". Assim, requer seja afastado o enquadramento da hipótese prevista no art. 62, II, da CLT, com a condenação da parte ré ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes de 8h diárias, bem assim aquelas referentes aos intervalos intrajornadas não concedidos integralmente e os intervalos do art. 384, da CLT, com os reflexos postulados. Invoca o entendimento contido no item I da Súmula 338 do TST.

ID. e597600 - Pág. 7

Ao exame.

Dispõe o art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho que:

"Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I - ("omissis");

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste Capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

A norma insculpida no artigo 62, inciso II, da CLT é excepcional, razão por que deve ser interpretada restritivamente, não bastando a fidúcia comum, inerente a qualquer contrato de trabalho para caracterização do cargo de confiança. É essencial, portanto, para fins de verificação do direito ao pagamento de horas extras que se examinem os elementos subjetivos à caracterização de uma espécie de fidúcia maior, sendo assim considerados aqueles capazes de influir nos destinos da empresa.

Coaduna-se com o que leciona Homero Batista Mateus da Silva, *in verbis*:



Logo, estão corretos os entendimentos que sugerem a existência de três graus diferentes de confiança que um empregador deposita sobre os seus empregados: a) a confiança genérica, de baixa dimensão que todo o empregador põe sobre os seus empregados (algo como confiar desconfiando); b) a confiança de dimensão média que o banqueiro vislumbra sobre os seus escalões intermediários; e c) a confiança de dimensão máxima que qualquer empregador pode depositar sobre seus melhores empregados, aos quais delega funções de comando e de gestão, que podem incluir assinaturas de cheque, concessão de desconto e parcelamento, punição sobre os empregados faltosos e demais formas de suprir a ausência do proprietário do empreendimento.

(Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 4: Livro das Profissões Regulamentadas Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p 15).

No particular, para que a parte empregada se enquadre na exceção legal do artigo 62, II, da CLT, diz ser necessário que detenha poderes mais amplos ou irrestritos para alguns atos. Normalmente, eles podem exercer as suas atribuições sem fiscalização, sem limites, de forma autônoma, substituindo o próprio empregador, além disso desenvolverão atividades correspondentes aos maiores poderes do empregador, quais sejam, os de gerir a empresa de maneira autônoma, bem como de aplicar medidas disciplinares aos seus funcionários.

ID. e597600 - Pág. 8

Acrescenta-se, ainda, que por se tratar de fato impeditivo do direito da parte autora, de acordo com o art. 818 da CLT e com o art. 373, II, do CPC, competia à parte ré o ônus de provar o efetivo exercício de cargo de direção, gerência ou fiscalização pelo empregado, nos moldes supramencionados.

No presente caso, com a devida vênia da Magistrada de origem, entende-se que a parte autora nunca esteve enquadrada na exceção do artigo 62, II, da CLT.

É incontroverso nos autos o exercício pela parte autora da função de Superintendente Comercial Rede durante todo o período não prescrito, percebendo, além do salário mensal, adicional de função que era inferior a 40% (vide recibos salariais de ID. 8ad1098 - Pág. 6 e seguintes).

A primeira testemunha indicada pela parte autora, Alex, informa:

"[...] trabalhou com a reclamante no período de 2013 a 2017, na função de gerente de apoio comercial; o depoente era corretor de seguros, na -----; teve um bom desempenho, e havia uma analista de capacitação em Porto Alegre, que fazia o filtro de corretores, e colocou o nome do mesmo como candidato a uma vaga de gerente comercial, sendo que, depois de entrevistas e avaliações pela Matriz, de São Paulo, foi admitido no

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 2311161440319400000081223485



quadro funcional; quando da demissão do depoente, havia uma superintendente executiva, na Matriz, em São Paulo, com quem tratou da possibilidade de ser desligado, pois buscava novas oportunidades, havia sido contatado por outra empresa, e queria verificar a questão do avanço na carreira, tendo referido ao depoente que não havia nenhum tipo de garantia; logo após o contato com a superintendente, veio a ser demitido; o depoente sempre se reportava à Superintendência Executiva Matriz; havia um superintendente executivo, e tinha uma diretoria, denominada OV (organização de vendas) e todo o reporte era São Paulo, em todos os aspectos; que o RH, planejamento, etc., tudo vinha de São Paulo; na cidade de Porto Alegre havia uma relação muito próxima com a diretoria regional, com o Banco, pois este recepcionava metas definidas as quais eram apoio comercial para poder atingi-las; o conteúdo ocupacional da função da reclamante era: fazer gestão dos números do estado RS e SC, a nível diretoria, regional, entendendo aonde era necessário aprimorar capacitação, levar mais apoio, e a função do depoente era levar isso à rede de agências; a função da reclamante estava escalonada à diretoria de ambos os estados e às regionais, num plano estratégico, num plano de superação de metas que eram estabelecidas pelo Banco; nunca houve admissão ou demissão realizada pela Eunice; as contratações e demissões sempre se davam via São Paulo; em relação à escala de férias, era feito um agendamento prévio, que subia para a Superintendência Executiva Matriz, RH São Paulo, que, davam o OK, para validação das datas, a fim de construir uma escala de modo a conciliar com os demais colegas; no local de trabalho, eram todos colegas, em funções distintas, que se apoiavam; sendo que a reclamante fazia o reporte de diretoria e gerencia regional; a reclamante não tinha subordinados, o depoente não era subordinado à reclamante; todos se reportavam à Superintendência Executiva Matriz, em São Paulo; o depoente nunca usou procuração, e desconhece o uso de procuração pela reclamante; a avaliação era um mapeamento feito pela Superintendência Executiva; havia um executivo que tomava conta dos três estados (PR, SC e RS) e se reportava à Matriz em São Paulo, a qual fazia uma avaliação periódica de desempenho para poder avançar no plano de carreira" (grifei).

A segunda testemunha convidada pela parte autora, Nilson, declara:

ID. e597600 - Pág. 9

"[...] laborou desde 1988 na BCN Seguradora, empresa que foi incorporada pelo ----- em 2003, tendo ficado até 2017; - de 2012 a 2015 laborou em Recife, Sergipe, Alagoas, Paraíba, Goiânia, Mato Grosso do Sul e interior de São Paulo, como superintendente; em 2015, voltou a laborar em São Paulo; o superintendente dava suporte ao Banco -----, na venda dos produtos da ----- (capitalização seguro prestamista e seguro primeira proteção); na função de superintendente, não tinham poderes de admissão em demissão; como superintendentes, não tinham subordinados, apenas colaboradores, parceiros, que não podiam suspender, advertir; que isso era atribuição do superior, da superintendência; as avaliações eram, feitas pela diretoria, superintendência; para o exercício das atividades, não usavam procuração; as metas eram estabelecidas pela Seguradora para o Banco cumprir; o Banco tinha as metas e eram os colaboradores para o que o Banco chegasse nas metas estabelecidas; as atividades do depoente e da reclamante consistiam em dar mais detalhes dos produtos para as agências, funcionários do Banco, visitas nas agências, explicando melhor o produto para os gerentes do Banco e dando suporte técnico no caso de algum produto novo, mais técnico; não tinham alçada para liberação de negócios; qualquer alçada era

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 2311161440319400000081223485



com o superior imediato; não tinham liberdade de horário; tinham jornada a cumprir; qualquer ausência deveria ser comunicada ao superior hierárquico; nas viagens, havia uma agenda previamente estabelecida que era do conhecimento da diretoria; que passavam a agenda do que iam fazer no dia seguinte; toda a viagem, quando era aérea, necessidade pedir autorização para as passagens; o superior fazia contato para saber onde estavam o que estavam fazendo; passavam feed back diariamente; que o superintendente se fazia presente nas regiões para fazer reuniões com as agências, passando informações técnicas, passando detalhes para os funcionários; às vezes o superintendente executivo se fazia presente nas reuniões" (grifei).

Da análise da prova oral produzida nos autos, depreendo que a parte autora não detinha poderes de mando e de gestão, uma vez que a parte autora se reportava à Matriz da parte ré, em São Paulo; não detinha poderes de admissão e de despedida de empregados; não detinha empregados subordinados; e não detinha autonomia quanto à sua jornada laboral.

Além disso, como já referido, os recibos salariais juntados aos autos (ID. 8ad1098 - Pág. 6 e seguintes) demonstram que a parte autora, no período não prescrito, quando exerceu a função de Superintendente Comercial Rede, percebia adicional de função inferior a 40% de sua remuneração.

Assim, não obstante as atribuições da parte autora sejam hierarquicamente relevantes na estrutura organizacional do banco reclamado, sendo típica função de confiança, entendo que não se aplicam a ela as disposições constantes do artigo 62, II, da CLT porquanto a jornada do bancário é sujeita à disposição legal específica, sendo disciplinada no artigo 224 da CLT.

Portanto, por disciplina judiciária, entendo que o enquadramento da parte autora se dá na forma do art. 224, §2º, da CLT, sendo devidas, portanto, as horas excedentes à 8ª diária e 40h semanais.

Nesse sentido, os seguintes precedentes deste Tribunal:

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. GERENTE. Tratando-se de típica função de confiança, não se aplicam ao empregado bancário as disposições constantes do artigo 62, II, da

ID. e597600 - Pág. 10

CLT porquanto a jornada do bancário é sujeita à disposição legal específica, sendo disciplinada no artigo 224 da CLT. Incidência da Tese Jurídica Prevalente nº 6 deste TRT. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020613-02.2015.5.04.0124 RO, em 22/03/2018, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel).

RECURSOS ORDINÁRIOS DO RECLAMANTE E DO DEMANDADO. Matéria comum. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 224, § 2º, DA CLT. O enquadramento do autor nas exceções do artigo 62, I e II, da CLT constitui fato modificativo de seu direito, cabendo ao réu o ônus da prova de suas alegações, com base nos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015, observadas as reais atribuições do empregado. A prova dos autos,

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 2311161440319400000081223485



entretanto, atrai a incidência do § 2º do art. 224 da CLT, diante da presença de poderes diferenciados, alçada de crédito superior, poderes para representar a instituição financeira perante terceiros, entre outras atribuições que elevam o bancário comum, por conta de uma fidúcia especial, à condição de exercente de função de confiança. Apelos não providos. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020118-52.2015.5.04.0028 RO, em 07/07/2017, Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach).

Por conseguinte, com base na jornada de trabalho deduzida na petição inicial e nos termos da prova oral produzida, arbitro a jornada de trabalho da parte autora, no período não prescrito da contratualidade, como sendo, de segunda à sexta-feira, das 8h às 19h, com 30min de intervalo intrajornada.

Quanto às viagens, no recurso a parte autora diz textualmente : "...que, quando estava em viagem, o que ocorria em 15 dias por mês, a jornada iniciava em torno das 05h30min e se encerrava por volta das 22h30min, com idêntico intervalo de 30 minutos. Assim, são devidas horas extras, duas vezes por mês das 05h e 30min às 22h e 30min, com intervalo de 30 minutos.

Portanto, são devidas horas extras, excedentes à 8ª diária e 40ª semanal, com base na jornada de trabalho fixada (de segunda à sexta-feira, das 8h às 19h, com 30min de intervalo intrajornada, sendo que, em dois dias ao mês a jornada era das 05h e 30 min às 22h30min, com intervalo intrajornada de 30min), observado o divisor 200, uma hora de intervalo intrajornada por dia trabalhado, tendo em vista a fruição parcial do intervalo intrajornada (aplicação da Súmula 437 do TST) e do intervalo de 15min previsto no art. 384 da CLT, com adicional legal, com reflexos em repousos semanais remunerados e feriados, 13ºs salários, férias com 1/3, PLR e FGTS com 40%.

Cumprido salientar, por oportuno, que a parte autora laborou para a parte ré de 05-05-1976 a 29-09-2017, sendo inaplicáveis, no caso, as regras contidas na Lei nº 13.467/17, vigente a a partir de 11-11-2017. Além disso, no meu entender, são aplicáveis as normas vigentes no momento da assinatura do contrato de trabalho, estando os direitos do empregado protegidos pelo direito adquirido e pelo ato jurídico perfeito, nos termos do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República. Por conseguinte, é devido o pagamento de uma hora de intervalo intrajornada por dia laborado.

Outrossim, no tocante ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, dispunha o referido artigo:

ID. e597600 - Pág. 11

"Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho".

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>
Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017
Número do documento: 23111614403194000000081223485



Entende-se que a não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT enseja a sua remuneração com o adicional de 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho. Esta é a aplicação, por analogia, do artigo 71, § 4º, da CLT. O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República de 1988, à luz do princípio da isonomia - um de seus princípios basilares.

Com efeito, conforme o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT, é direito do trabalhador a remuneração do intervalo para descanso e alimentação não concedido pelo empregador, em razão do que a não fruição parcial ou total do intervalo dá ensejo à obrigação do empregado a efetuar o pagamento do tempo não gozado, independentemente de já ter sido computado esse tempo de trabalho na jornada do empregado. Nesses termos, é devido à parte autora pelo tempo de não fruição o pagamento da hora mais o adicional, na hipótese de não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT.

Aludida fundamentação rechaça o posicionamento de que a não observância do regramento legal em debate enseja exclusivamente penalidade administrativa.

Neste sentido, as seguintes decisões do Tribunal Superior do Trabalho:

"RECURSO DE REVISTA. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER - PERÍODO DE DESCANSO - INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. A violação do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho impõe a obrigatoriedade de se remunerar, como serviço extraordinário, o período de intervalo não concedido, uma vez que se trata de norma de segurança e medicina do trabalho, aplicando-se, analogicamente, o disposto contido no artigo 71, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido" (Processo: RR - 66700-38.2008.5.03.0108 Data de Julgamento: 03 /10/2012, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2012.).

"HORAS EXTRAS DECORRENTES DA SUPRESSÃO DO INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO ESPECIAL, MEDIANTE LEI, AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER (ART. 7º, XX, CF), SEM CONFIGURAR AFRONTA À ISONOMIA (ART. 5º, -CAPUT- E I, CF). O Tribunal Pleno desta Corte, por força da Súmula Vinculante nº 10 do E. STF, na apreciação da inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, conforme Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista, consagrou a tese de que a norma, ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da igualdade, em face das diferenças inerentes à jornada da trabalhadora em relação à do trabalhador. De tal modo, a inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT implica o pagamento do tempo correspondente como hora extraordinária. Precedentes da SBDI-1 desta Corte. Registre-se, a propósito, que a Constituição da República autoriza, expressamente, tratamento diferenciado em benefício da mulher trabalhadora, mas não o inverso (art. 7º, XX, CF), no contexto do princípio geral da isonomia (art. 5º, caput e I, CF/88). Recurso de revista não conhecido, no tema" (RR - 127200-10.2008.5.02.0040 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012).



Neste mesmo sentido a decisão desta Turma julgadora, que ora transcrevo:

"INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. Sem causar afronta ao princípio da isonomia, a recepção do intervalo previsto no artigo 384 da CLT pela ordem constitucional encontra-se pacificada com a edição da Súmula 65 deste Tribunal. Por constituir medida de higiene, segurança e saúde do trabalho, a não concessão do intervalo enseja o pagamento do período correspondente como extra, por aplicação analógica do artigo 71, § 4º, da CLT" (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021308-52.2017.5.04.0231 ROT, em 07/12/2021, Desembargador Gilberto Souza dos Santos).

Assim, considerando-se que havia labor extraordinário, é devido o intervalo previsto no artigo 384 da CLT.

No tocante aos reflexos pelo aumento da média remuneratória, observo que o Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, em Sessão Ordinária presencial realizada no dia 20-03-2023, julgou o IncJulgIncJulgRREmbRep - 10169-57.2013.5.05.0024 (Tema 9), decidindo, por maioria, alterar a redação da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-I do TST, atribuindo à referida orientação a seguinte redação:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS.

I - A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS;

II - O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20/03/2023."

O recente posicionamento do TST entra em choque com a Súmula 64 deste Regional:

"REFLEXOS DE HORAS EXTRAS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E FERIADOS. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA.

O aumento do valor dos repousos semanais remunerados e feriados, decorrente da integração de horas extras habituais, não repercute no cálculo de outras parcelas que têm como base a remuneração mensal".

Em que pese o impasse sobre a matéria, filio-me ao posicionamento dominante no TST para adotar o entendimento consubstanciado na nova redação da Orientação Jurisprudencial sob exame, em detrimento da Súmula Regional, determinando a repercussão do novo valor do descanso semanal remunerado nas demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, observando-se no entanto o prazo determinado no item II da Referida OJ.

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



No presente caso, é inaplicável às diferenças pleiteadas na petição inicial, decorrentes do aumento da média remuneratória, uma vez que o contrato de trabalho foi resiliado em 29-09-2017, sendo aplicável o item II da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-I do TST.

Quanto à base de cálculo, aplica-se o entendimento contido na Súmula 264 do TST.

Em razão do exposto, dá-se provimento parcial ao recurso ordinário da parte autora para afastar seu enquadramento do artigo 62, II, da CLT, reconhecendo estar ela inserta na regra do artigo 224, §2º, da CLT, condenando-se a parte ré ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª diária e da 40ª semanal, com base na jornada de trabalho ora fixada, de segunda à sexta-feira, das 8h às 19h, com 30min de intervalo intrajornada, sendo que, em dois dias ao mês a jornada era das 05h30 min às 22h30min, com intervalo intrajornada de 30min, observado o divisor 200, uma hora de intervalo intrajornada por dia trabalhado, tendo em vista a fruição parcial do intervalo intrajornada (aplicação da Súmula 437 do TST) e do intervalo de 15min previsto no art. 384 da CLT, com adicional legal, com reflexos em repouso semanais remunerados e feriados, 13ºs salários, férias com 1/3, PLR e FGTS com 40%, como postulado na petição inicial.

1.2. DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA ISONOMIA.

A parte autora alega que o fundamento da petição inicial para pleitear o pagamento de diferenças salariais é baseado na discriminação havida pela parte ré por ser mulher, ou seja, em razão do sexo, situação que encontra vedação no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República, e que tal matéria não foi objeto da contestação. Diz que os fundamentos da sentença que indeferiu a parcela pleiteada não podem ser levados em consideração, ante a ausência de contestação, devendo a parte ré demonstrar que havia no seu quadro funcional, outros superintendentes, exercentes da mesma função da parte recorrente, do sexo feminino, percebendo salário compatíveis com aqueles percebidos pelos superintendentes do sexo masculino. Refere que inexistem nos autos prova nesse sentido, encargo que incumbia à parte ré, nos termos do artigo 818, inciso II, da CLT, do qual não se desincumbiu. Sinala, ainda que os superintendentes da parte ré, não obstante a região onde atuavam, estavam vinculados à Superintendência Executiva em São Paulo, exercendo as mesmas atividades, o que torna injustificável a discrepância salarial. Requer, assim, o deferimento das diferenças salariais e integrações postuladas.

Ao exame.

A sentença decidiu:

"3.8. DAS DIFERENÇAS SALARIAIS.

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



Inicialmente, cabe referir que o próprio ordenamento jurídico nacional não faz distinção entre homens e mulheres, sendo, ademais, vedada a diferenciação salarial em virtude de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX da Constituição da República), de modo que tenho, de início, por equivocada a fundamentação da tese exordial. Com efeito, além da Constituição Federal, também a CLT, em seu art. 461 estabelece o direito à igualdade salarial para profissionais que preencham os requisitos ali fixados, independentemente de serem homens ou mulheres.

De fato, a alegação da reclamante, no sentido de que ""o pedido de diferença salarial por isonomia não foi objeto de contestação, bem como a alegação de discriminação em razão da condição de mulher da reclamante não foi objeto de impugnação, razão pela qual incontroverso"" (ID. 86f8cfb) não é verdadeira, porquanto a peça de defesa contesta o pleito no item ""DA ALEGADA EQUIPARAÇÃO SALARIAL"" (ID. f3d3143 - Pág. 17 a 23). E a reclamada tem razão em contestar o pedido com base no instituto jurídico da equiparação salarial, porquanto é disso que se trata o litígio e entendê-lo de forma diversa - como, aliás, pretende a parte autora - implicaria admitir que seria válida diferença salarial quando preenchidos os requisitos do art. 461 consolidado, se todos os ocupantes do cargo de superintendente fossem do mesmo sexo. Não é.

A lei estabelece os requisitos para que empregados tenham direito ao mesmo salário, preenchidos, o Poder Judiciário deve reconhecer o direito e condenar o empregador a pagar diferenças salariais ao empregado preterido; não preenchidos, o trabalhador não tem direito às diferenças salariais postuladas. Se o postulante é homem ou mulher, não importa.

Pois bem.

A configuração de situação de equiparação salarial está condicionada ao preenchimento de determinados pressupostos, constantes do artigo 461 da CLT, correspondentes a trabalho realizado com mesma produtividade e perfeição técnica, prestado ao mesmo empregador, em mesma localidade, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos e diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos (após a vigência da Lei nº 13.467/2017). Destaco que a apuração da identidade de funções de modo a ensejar a equiparação salarial, demanda a comprovação da identidade do conteúdo ocupacional, independentemente da denominação do cargo utilizada pelo empregador.

A própria petição inicial dá suporte integral ao entendimento do Juízo no sentido de que os requisitos necessários à equiparação salarial não estão presentes no caso concreto:

""Assim como a Reclamante, a Reclamada contava com outros superintendentes comerciais, sendo que cada um era responsável por uma região."" (ID. 63dc251 - Pág. 2)

Claudica a tese exordial, no que diz respeito ao requisito da mesma localidade de prestação de serviços. E o fato se confirma com a prova oral produzida, porquanto tanto a reclamante, em seu depoimento pessoal, como as testemunhas por si convidadas são harmônicas em referir que os paradigmas apontados, conquanto exercessem a função de superintendente - ao largo da discussão acerca de funções diversas do paradigma



Cezar Martins - atuavam em outras regiões e não nos estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, que constituíam a base de atuação da reclamante. Não há, pois, o direito à equiparação salarial.

ID. e597600 - Pág. 15

A tese inicial, de inserir como novo requisito para equiparação salarial, o sexo da autora, não encontra amparo legal. Com efeito, segundo a referida tese, somente se todos os paradigmas fossem também mulheres, seria possível a diferença salarial. O emprego do termo , na petição inicial, "isonomia" não passa de eufemismo para tentar convencer o Juízo de que, mesmo sem ter respaldo legal, a reclamante teria direito a diferenças salariais. Este Juízo, no entanto, baseia suas decisões no que diz a Lei e, no caso concreto, por não estarem preenchidos os requisitos necessários ao reconhecimento do direito de equiparação salarial com os paradigmas indicados, julgo improcedente o primeiro pedido indexado pela letra "d" (grifei).

Adoto, como razões de decidir, os bem lançados fundamentos do Exmo. DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO, para acrescer à condenação da reclamada o pagamento de diferenças salariais por isonomia aos colegas -----, -----, ----- e -----, considerando-se a média dos salários recebidos por tais empregados, com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, horas extras, PLR e FGTS com multa de 40%.

1.3. VALORES DEVIDOS À PREVIDÊNCIA PRIVADA.

A sentença declarou a incompetência material desta Justiça Especializada quanto ao pedido de "Diferenças referente a previdência privada", extinguindo o feito sem resolução do mérito, conforme os seguintes fundamentos, *in verbis*:

"Dispõe a Súmula Vinculante nº 53 do STF: "A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos por ela homologados". Por outro lado, em decisão proferida nos autos do Recurso Extraordinário nº 586.453, publicada em 20/02/2013, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a Justiça do Trabalho não tem competência para analisar questões relativas à previdência complementar. De acordo com a relatora, Ministra Ellen Gracie, "a competência para analisar a matéria é da Justiça Comum em razão da inexistência de relação trabalhista entre o beneficiário e a entidade fechada de previdência complementar". A ministra conclui que "a relação entre o associado e a entidade de previdência privada não é trabalhista, estando disciplinada no regulamento das instituições". A matéria decidida pelo STF teve repercussão geral reconhecida, com efeito modulatório, determinando a permanência na Justiça do Trabalho apenas dos processos com sentença de mérito prolatada até 20 /02/2013. Impende, pois, reconhecer a incompetência desta Justiça Especializada quanto ao pedido de "Diferenças referente a previdência privada" (item "c" do rol inicial). No mesmo sentido é a previsão da Súmula 368 do TST, cujo entendimento é compartilhado. Assim, com fundamento no artigo

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>
Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 2311161440319400000081223485



64, § 1º, do CPC, declaro a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o pedido ""c"".

A parte autora, inconformada, alega que a questão sob análise não se insere na competência da Justiça Comum, uma vez que a pretensão não versa sobre complementação de aposentadoria, mas, tão somente ao recolhimento da cota parte pela parte ré junto à previdência privada, em caso de deferimento das parcelas postuladas na presente ação, nos mesmos percentuais adotados no decorrer do contrato de trabalho. Refere que a decisão do STF é inaplicável em relação às verbas a serem deferidas na presente

ID. e597600 - Pág. 16

ação, porque não há pedido de complementação a ser feita pela previdência privada. Tanto isso é verdadeiro que somente consta a empregadora ----- no polo passivo da demanda. Assim, requer a reforma da decisão a fim de determinar a efetivação, pela parte ré, das contribuições devidas sobre as parcelas a serem deferidas na presente ação.

Ao exame.

O STF deu provimento ao Recurso Extraordinário nº 58.6453, reconhecendo a competência da Justiça Comum para apreciar e julgar demandas que envolvem relação previdenciária que decorre do contrato de trabalho mantido com a patrocinadora. Acolhendo a repercussão geral do julgamento, suscitada pela Ministra Ellen Gracie, modulou os efeitos da decisão para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para a execução de todas as causas da espécie sentenciadas até a data de 20-02-2013, o que não ocorreu na hipótese dos autos.

Entretanto, a referida decisão do STF é inaplicável em relação às verbas deferidas na presente demanda, pois não há pedido, na petição inicial, de complementação a ser feita pela previdência privada. A pretensão envolve o pagamento de parcelas que decorrem do contrato de trabalho, sendo obrigação da parte ré de efetuar os descontos, de acordo com o regulamento, e repassar os valores à entidade de seguridade privada, para o custeio do benefício.

Portanto, tenho que a matéria ora discutida é de competência desta Justiça Especializada, pois não se discute, aqui, o valor do benefício a ser pago pela entidade de previdência complementar, ou seja, a complementação de aposentadoria em si, mas pretensão dirigida apenas contra a ex-empregadora, referente ao reconhecimento de verbas de natureza trabalhista e seus reflexos nas contribuições para a entidade de previdência privada, o que afasta o entendimento definido pelo STF no julgamento dos RE 586.453 e 583.050, por se tratarem de hipóteses diversas.

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



Dá-se provimento ao recurso para reconhecer a competência desta Justiça do Trabalho e determinar que a parte ré recolha a quota parte de valores deferidos na presente ação em relação às horas extras deferidas à entidade de previdência complementar, observada, se for o caso, a contribuição pela parte autora.

1.4. PLR E PDV.

A sentença assim decidiu, *in verbis*:

"3.9. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DO INCENTIVO À DEMISSÃO.

Os pedidos de diferenças de participação nos lucros e resultados e de diferenças de indenização pela adesão ao PDV decorrem dos frustrados pleitos de pagamento de horas extras e diferenças salariais por equiparação. Assim, nítido o caráter acessório de

ID. e597600 - Pág. 17

tais pretensões, razão pela qual devem seguir o mesmo destino dos pedidos que lhe dão suporte. Julgo, pois, improcedentes o segundo pedido indexado pela letra ""d"" e o pedido ""e"". (grifei).

A parte autora, inconformada, aduz que reformada a sentença nos tópicos abordados nos itens ""1"" e ""2"", acima, faz jus às correspondentes diferenças de PLR e PDVE.

Ao exame.

Consoante já decidido nos itens anteriores, foi deferido o pagamento de horas extras e horas intervalares à parte autora.

Nesse contexto, dá-se provimento parcial ao recurso, no aspecto, para condenar a parte ré ao pagamento de diferenças de participação nos lucros e resultados e de diferenças de indenização pela adesão ao PDV decorrentes da integração das horas extras e intervalares deferidas.

1.5. JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

A sentença assim decidiu, *in verbis*:

"3.10. DA JUSTIÇA GRATUITA. DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

O ajuizamento da presente demanda ocorreu sob a égide da Lei nº 13.467/2017, de modo que suas disposições devem ser aplicadas em relação à sucumbência e à gratuidade da justiça.



Na forma do que dispõe o § 3º do art. 790 da CLT, indefiro o benefício da Justiça Gratuita à parte autora, não obstante a declaração de pobreza juntada aos autos, em virtude do salário superior a 40% do limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, conforme demonstra o documento de ID. 8ad1098. Ademais, cabe registrar que a declaração de hipossuficiência econômica apresentada nos autos não é compatível com férias em Nova Iorque, motivo alegado pela própria reclamante para adiamento da audiência (ID. 7a7a287).

Os honorários de sucumbência, por força do art. 791-A da CLT, passam a ser devidos em percentual entre 5% e 15% incidindo "sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa". Além disso, conforme parágrafo 2º do art. 791-A da CLT, a fixação decorre da consideração do grau de zelo do profissional, o lugar de prestação dos serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Atentando para tais parâmetros, os honorários advocatícios de sucumbência devidos pela parte reclamante são fixados à razão de 5% do valor atribuído à causa" (grifei).

A parte autora, inconformada, alega, em síntese, fazer jus ao benefício da AJ, conforme declaração de pobreza que junta. Aduz, também, que "[...] o salário percebido enquanto empregado não pode servir como parâmetro para o indeferimento do pedido de justiça gratuita eis que se trata de questão pretérita,

ID. e597600 - Pág. 18

considerando ser incontroversa a rescisão do contrato de trabalho". Assim, em face da concessão da AJ, requer ver-se absolvida da condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais. Outrossim, afirma que provido seu apelo, requer a condenação da parte ré ao pagamento de honorários sucumbenciais, no percentual de 15% do valor bruto da condenação, na forma do art. 791-A da CLT.

Ao exame.

Como já decidido em item anterior, a cujos fundamentos me reporto, a parte autora faz jus à concessão da AJ.

De outra parte, como já decidido nos itens anteriores, a parte ré é sucumbente no objeto da presente demanda, devendo ser condenada ao pagamento de honorários sucumbenciais.

Este Relator aplica o disposto no art. 791-A da CLT, quanto aos honorários sucumbenciais, nos seguintes termos:

"Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa".

No que tange aos honorários advocatícios devidos ao procurador da parte autora, entendo que as lides trabalhistas, via de regra, são ações nas quais a parte trabalhadora tem seus direitos sonegados e se faz necessário buscar judicialmente o cumprimento dessas obrigações patronais, com grande esforço para o estabelecimento da verdade dos fatos. Por isso, considero adequado o arbitramento de 15% do valor bruto da condenação, a título de honorários sucumbenciais devidos ao patrono da parte autora, com esteio na Súmula nº 37 deste Regional, em relação aos pedidos julgados total ou parcialmente procedentes.

Sendo a parte autora beneficiária de Justiça Gratuita, cumpre registrar que na AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - **ADI 5766**, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, por maioria, a inconstitucionalidade do artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, e artigo 791-A, parágrafo 4º, ambos da CLT (os quais estabeleciam a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte autora quando sucumbente, mesmo que fosse beneficiária da Justiça Gratuita). Observo que o STF, ao rejeitar os embargos de declaração naqueles autos, acresce os fundamentos de que o resultado final da ADI deve ser compreendido nos limites do pedido formulado pelo Procurador Geral da República. *Ipsis verbis*:

(...) "Veja-se que, em relação aos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, parcela da Ação Direta em relação a qual a compreensão majoritária da CORTE foi pela PROCEDÊNCIA, há perfeita congruência com os pedido formulado pelo Procurador Geral da República (doc. 1, pág. 7172), assim redigido: Requer que, ao final, seja julgado procedente o pedido, para declarar inconstitucionalidade das seguintes normas, todas introduzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017: a) da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", do caput, e do § 4º do art. 790-B da CLT; b) da

ID. e597600 - Pág. 19

expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT; c) da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," do § 2º do art. 844 da CLT. Requer que, ao final, seja julgado procedente o pedido, para declarar inconstitucionalidade das seguintes normas, todas introduzidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017: a) da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", do caput, e do § 4º do art. 790-B da CLT; b) da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT; c) da expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita," do § 2º do art. 844 da CLT.

Assim, seria estranho ao objeto do julgamento tratar a constitucionalidade do texto restante do caput do art. 790-B e do § 4º do art. 791-A, da CLT. Mesmo os Ministros que votaram pela procedência total - Ministros EDSON FACHIN, RICARDO LEWANDOWSKI e ROSA WEBER - declararam a inconstitucionalidade desses dispositivos na mesma extensão que consta da conclusão do acórdão. (...)"

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 2311161440319400000081223485



A jurisprudência do TST acompanha o entendimento de que os honorários de advogado sucumbenciais devidos pela parte beneficiária da justiça gratuita ficam sob condição suspensiva de exigibilidade.

Sendo assim, a parte autora é responsável pelo pagamento de honorários sucumbenciais, no percentual de 5% sobre o valor indicado para os pedidos integralmente improcedentes, mantida a suspensão da exigibilidade, devendo a parte credora, em até dois anos, comprovar não mais subsistir a condição de vulnerabilidade econômica da parte autora.

Assim, dá-se provimento parcial ao recurso da parte autora para, em razão de gozar do benefício da AJ, declarar a condição suspensiva de exigibilidade dos honorários sucumbenciais, por dois anos, e condenar a parte ré ao pagamento de honorários sucumbenciais em benefício dos procuradores da parte autora, no percentual de 15% do valor bruto da condenação, com fulcro na Súmula nº 37 do TRT da 4ª Região.

2. REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA

2.1. JUROS E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

Sobre as parcelas deferidas devem incidir juros e atualização monetária.

Os critérios quanto aos juros e à correção monetária devem ser definidos somente na fase de execução, observando-se as normas efetivamente vigentes quando da liquidação da sentença.

2.2. RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Determina-se sejam procedidos os descontos previdenciários, na forma dos artigos 43 e 44 da Lei nº 8.212/91. Para os efeitos do disposto no parágrafo 3º do artigo 832 da CLT, explicita-se que a parcela deferida possui natureza salarial.

ID. e597600 - Pág. 20

As retenções fiscais também são autorizadas, nos termos do art. 46 da Lei nº 8.541/92 e da Instrução Normativa da Receita Federal vigente.

Portanto, autoriza-se os descontos previdenciários e as retenções fiscais cabíveis.

2.3. CUSTAS PROCESSUAIS

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



Revertido o juízo de improcedência e condenada a parte ré, a esse são revertidas as custas, fixadas em R\$ 200,00, calculadas sobre o valor da condenação ora fixado em R\$ 10.000,00, para os fins legais.

CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO:

II - MÉRITO.

1. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA.

1.2. DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA ISONOMIA.

Inicialmente, registro o entendimento de que o pedido de diferenças salariais por isonomia não foi contestado pela reclamada. Da leitura da defesa, verifico que as razões expostas pela empregadora dizem respeito à equiparação salarial (art. 461 da CLT), e não à isonomia salarial (art. 460 da CLT).

A ausência de contestação ao pedido, por si só, enseja o acolhimento da tese da petição inicial como verdadeira, nos termos do art. 341 do CPC: "*Incumbe também ao réu manifestar-se precisamente sobre as alegações de fato constantes da petição inicial, presumindo-se verdadeiras as não impugnadas*".

Inobstante, no caso, além da presunção de veracidade da tese exposta na petição inicial, há provas suficientes de que havia diferença salarial pela perspectiva de gênero dos empregados. Senão, vejamos.

A amostragem trazida pela reclamante, ID. 0d7820e - fls. 513 - 514 do PDF, evidencia que os colegas ---, --- e --- sempre receberam salário superior ao da parte autora, ainda que todos ocupassem o mesmo cargo de Superintendente Comercial. Os salários dos referidos empregados eram, no mínimo, 50% superior ao salário da reclamante, chegando ao patamar de 100% de diferença, conforme a evolução salarial ao longo dos contratos de trabalho. Por não terem sido juntados

ID. e597600 - Pág. 21

os recibos salariais do colega Nilson, não foi possível verificar as diferenças, presumindo-se pela existência das mesmas, nos termos da norma do art. 400 do CPC.



Embora se perceba diferença salarial entre os próprios colegas -----, ----- e -----, cuja diferença salarial, mesmo consideradas as diferenças regionais, não ultrapassa a 38%, **não há dúvida de que a reclamante era a Superintendente com menor salário no cargo dentre todos os empregados na função e que era a única mulher, inexistindo qualquer justificativa plausível para o descompasso salarial comprovado nos autos.** Registro, apenas, por entender necessário, mas que não altera a conclusão final, que o Sr. ----- foi o Superintendente que sempre recebeu maior remuneração e que, ao final de seu contrato, houve um significativo aumento salarial, o que ocasionou os 38% de diferença salarial (maior diferença salarial entre -----, ----- e ----- ao longo de todos os contratos).

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.

[...]

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.*

ID. e597600 - Pág. 23

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 interpretativodogmático - 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 desmantelar 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.

ID. e597600 - Pág. 24

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 valora 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:

DANO MORAL. 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

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>

Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017

Número do documento: 23111614403194000000081223485



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 estereótipo 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

ID. e597600 - Pág. 25

Tribunais por meio da Recomendação nº 128/2022, devendo ser integralmente mantida a sentença. Recurso desprovido. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 002104379.2019.5.04.0231 ROT, em 13/07/2023, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco - Relatora)

A análise do pleito sob a perspectiva de ausência de tratamento isonômico por discriminação de gênero antecede a análise do pedido sob o ponto de vista da equiparação salarial prevista na norma do art. 461 da CLT. Não tem relevância nuclear, portanto, se a reclamante e os demais Superintendentes atuavam na mesma região, se tinham menos de dois anos de tempo de serviço na função e demais requisitos estabelecidos na norma do art. 461 da CLT, porque não se trata de pedido de equiparação salarial. Na ampla análise do "modus procedendi" do empregador, chega-se a conclusão que, na diferenciação salarial constatada nos autos, há o componente de discriminação de gênero.

Nesse contexto, com base no julgamento pela perspectiva de gênero e com base na prova dos autos, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para acrescer à condenação da reclamada o pagamento de diferenças salariais por isonomia aos colegas -----, -----, ----- e -----, considerando-se a média dos salários recebidos por tais empregados, com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, horas extras, PLR e FGTS com multa de 40%.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2311161440319400000081223485>
 Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017
 Número do documento: 2311161440319400000081223485



DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS (RELATOR)

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO

ID. e597600 - Pág. 26

Assinado eletronicamente por: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS - 12/04/2024 18:34:27 - e597600
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23111614403194000000081223485>
Número do processo: 0021005-30.2019.5.04.0017
Número do documento: 23111614403194000000081223485

