



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)



EQUIPARAÇÃO SALARIAL - IDENTIDADE DE FUNÇÕES CONFIGURADA - DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. Para a configuração do direito à equiparação salarial, indispensável a presença dos seguintes requisitos, previstos no art. 461 da CLT: identidade de funções, trabalho de igual valor (mesma produtividade e perfeição técnica), mesmo empregador e local de trabalho, diferença de tempo na função não superior a dois anos e inexistência de quadro organizado de carreira. Quando o empregado se desincumbe do ônus da prova da existência de identidade funcional e a empresa não demonstra a existência de qualquer fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito à equiparação, consideram-se devidas as diferenças postuladas em relação ao salário do paradigma. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento, neste particular.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrentes **TATIANA CASTRO MARQUES DA SILVA** e **METROSUL COMERCIAL DE VEÍCULOS LTDA.** - **RECURSO ADESIVO** e Recorridos **OS MESMOS**.

I. RELATÓRIO

Consta da petição inicial que a reclamante **Tatiana Castro Marques da Silva** foi admitida em 10.03.2011 para exercer a função de recepcionista e
fls.1



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

que, após seis meses da admissão, passou a exercer a função de orçamentista, na qual permaneceu até a extinção contratual. Consta, ainda, que a última remuneração recebida foi de R\$ 1.772,40 (um mil, setecentos e setenta e dois reais e quarenta centavos).

Postulou a concessão dos benefícios da justiça gratuita e a reversão do pedido de demissão para dispensa sem justa causa, por iniciativa da empregadora, com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes. Requereu, ainda, o pagamento de: diferenças salariais e reflexos por equiparação; indenização por danos morais decorrentes de assédio moral; horas extras e reflexos; adicional de insalubridade e reflexos; e honorários advocatícios.

A reclamatória trabalhista foi ajuizada em 15.07.2013.

A reclamada **Metrosul Comercial de Veículos Ltda.** apresentou defesa escrita às fls. 46/52, em que sustentou a improcedência dos pedidos formulados.

A sentença de fls. 124/136, proferida pela **Exma. Juíza do Trabalho Rosiris Rodrigues de Almeida Amado Ribeiro**, julgou parcialmente procedentes os pedidos, e condenou a reclamada ao pagamento de diferenças salariais e reflexos por equiparação, além de FGTS (8%). Foram deferidos à autora os benefícios da justiça gratuita.

Inconformada, recorre a reclamante às fls. 137/146, postulando a reforma da sentença quanto aos seguintes itens: a) horas extras e reflexos legais; e b) indenização por danos morais.

fls.2



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014
TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Contrarrazões apresentadas às fls. 150/153.

Irresignada, recorre adesivamente a reclamada às fls. 154/158, postulando a reforma da sentença quanto aos seguintes itens: a) equiparação salarial; e b) multa do artigo 475-J do CPC.

A comprovação do recolhimento do depósito recursal e das custas processuais consta às fls. 159/160.

Contrarrazões apresentadas às fls. 163/171.

É o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário da reclamante e do recurso adesivo, bem como das respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE TATIANA CASTRO MARQUES DA SILVA

HORAS EXTRAS E REFLEXOS LEGAIS

Pretende a reclamante a reforma da sentença, para ver a reclamada condenada ao pagamento de horas extras e reflexos, ao argumento de que o

fls.3



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

acordo de compensação de jornada é nulo, porque não observados os seguintes requisitos: acordo escrito e homologado pela entidade sindical; observância ao limite diário de 10 (dez) horas; e compensação integral das horas prorrogadas.

De acordo com a recorrente, a previsão da jornada a ser cumprida no contrato de trabalho não é suficiente para legitimar a adoção da compensação de jornada, primeiro porque o documento não foi firmado com este intuito, segundo porque foi contratada para laborar de segunda a sexta-feira, não havendo que se falar em compensação aos sábados, até mesmo porque não há expediente em tal dia no setor onde trabalhava.

O Juízo de origem assim decidiu:

"Após narrar a sua jornada de trabalho e informar que havia registro digital dos horários laborados, a Reclamante pleiteia a declaração de nulidade do sistema de compensação de jornada, pois não pactuou nada neste sentido, e a consequente condenação da Ré no pagamento das horas extras e reflexos legais.

Em defesa, a Reclamada informou que o horário de labor da Autora está devidamente consignado nos controles de jornada juntados aos autos e impugnou os horários narrados na inicial, aduzindo que eventuais horas extras foram devidamente compensadas nos termos da contratação ou quitadas, não havendo diferenças a tal título.

Primeiramente salienta-se que o ônus da prova quanto à jornada de trabalho pertence ao empregado, invertendo-se somente quando o empregador que conta com mais de 10 empregados não junta aos autos os controles de jornada ou quando estes possuem marcações invariáveis. [...]

No caso em tela, a Ré juntou aos autos os mencionados cartões ponto (fls. 82-107), os quais, incontrovertidamente, demonstram com fidelidade a jornada de trabalho da Autora e apontam que os sábados eram destinados à compensação de jornada e, ainda, juntou os recibos de pagamento (fl.66 e seguintes), onde consta o pagamento de horas extras não compensadas (ex. fl. 75).

fls.4



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Portanto, o ônus de comprovar a nulidade do regime de compensação e a existência de horas extras não quitadas é da Autora (conforme arts.818 da CLT e 333 do CPC, de aplicação supletiva ao processo do trabalho), encargo do qual a mesma não se desincumbiu, pois a pactuação firmada entre as partes (fls. 59-61) possui previsão expressa do regime de compensação adotado pela Ré e não há prova de labor em período destinado à referida compensação.

Assim, temos que a Demandante não se desincumbiu de seu encargo probatório, pois não apresentou prova da nulidade do regime de compensação de jornada adotado pelas partes e nem apresentou qualquer demonstrativo de diferenças de eventuais horas extras prestadas e não compensadas ou quitadas pela Reclamada.

Indeferem-se, nestes termos."

Não merece reforma.

A compensação semanal, como o próprio nome evidencia, autoriza o extrapolamento do módulo diário máximo, com compensação na mesma semana, de forma que o labor excedente em um dia enseja a extinção, ou a diminuição do trabalho em outro. Este sistema de trabalho é válido quando instituído por acordo individual (salvo se houver norma coletiva em sentido contrário) e desde que não haja prestação habitual de labor além do horário pactuado (em especial no dia destinado à compensação).

Neste sentido, o entendimento consubstanciado pelo C. TST nos itens I e II da Súmula nº 85:

"SÚMULA 85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

I - A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II - O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário."

fls.5



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

No caso, conforme bem observou o Juízo de primeiro grau, o contrato de trabalho celebrado entre as partes estabelece que *"a carga semanal de trabalho do EMPREGADO será de 44:00 horas"* e que *"o horário inicial de trabalho será o seguinte: das 08:00/12:00 13:15/18:00 Seg a Sexta"* (fl. 59, itens 3.1 e 3.2).

Como se vê, e diversamente do que sustenta a reclamante em suas razões recursais, a cláusula contratual em comento permite concluir que haveria compensação da jornada mediante a extinção do labor aos sábados, pois distribui a carga semanal de 44 horas de segunda a sexta-feira, resultando em jornada diária de 08h45min.

Destarte, correta a sentença ao reconhecer a existência de pactuação expressa entre as partes para adoção da compensação semanal de jornada.

Considerando que as partes não coligiram aos autos qualquer instrumento normativo, é de se reconhecer que não foi comprovada a existência de norma coletiva estabelecendo forma de instituição do regime de compensação de jornada diversa daquela adotada pela empregadora. Por conseguinte, tem-se que o ajuste individual escrito é suficiente para legitimar a instituição da compensação semanal de jornada.

Outrossim, cumpre destacar que os controles de jornada apresentados pela empregadora (fls. 82/107) - cuja veracidade não foi infirmada por qualquer outro elemento de prova constante dos autos - demonstra que não havia labor aos sábados, nem prestação de horas extras além daquelas destinadas à compensação.

Portanto, é de se concluir que o regime de compensação semanal revelou-se conveniente e benéfico à trabalhadora, já que não precisou deslocar-se para o trabalho aos sábados, contando com um dia livre para os seus afazeres.

fls.6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Ante o exposto, considerando que o regime de compensação de jornada foi instituído de forma válida pela empregadora e que, além disso, os termos do acordo de compensação estipulado por escrito no contrato de trabalho foram observados à risca, não há que se falar em nulidade.

Consequentemente, tendo em vista que a autora não demonstrou a existência de horas extras impagas ou não compensadas (ônus que lhe incumbia, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC), impõe-se a manutenção da sentença.

Mantenho.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante pugna pela modificação do julgado, para que lhe seja deferido o pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral.

Segundo alega, restou demonstrado nos autos que *"sofria reprimendas excessivas por parte de gerente - Sr. Valdivino Ferreira Faria, o qual xingava-a e humilhava-a, sendo a autora taxada de incompetente"* e que o mesmo superior hierárquico *"em uma reunião acusou todos os funcionários de 'ladrões' por terem sumido um pacote de carne da geladeira do setor de funilaria"* (fl. 144).

A pretensão indenizatória foi indeferida pelo Juízo de origem nos seguintes termos:

"A Autora narra que "sofreu reprimendas excessivas por parte de gerente - Sr. Valdivino Ferreira Faria, sendo xingada e humilhada

fls.7



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

sempre que um carro de algum cliente não estava pronto na data prevista, porém, não por culpa da Reclamante, mas por inúmeras situações, ora porque a seguradora demorou a autorização do serviço, ora porque os funcionários que trabalham efetivamente no conserto do carro faltava, entre outras situações previstas, quando então o gerente ligava dizendo que a autora era uma incompetente, que só ficava com a "bunda" na cadeira. Outra situação de total humilhação sofrida foi quando sumiu um pacote de carne da geladeira do setor de funilaria, e durante a reunião o gerente chamou os funcionários de "ladrões", porém, sempre olhando com desconfianças para a autora".

A Demandante afirma que se sentiu humilhada, constrangida por tais acontecimentos, mas que aguentava a pressão patronal por necessitar do trabalho. Pelo exposto, requer a condenação da Reclamada no pagamento de uma indenização pelo assédio moral sofrido, em valor a ser arbitrado pelo juízo.

A Ré impugnou totalmente as alegações da Demandante, rebatendo um a um os fatos noticiados na exordial e pugnou pela rejeição do pedido por falta de amparo fático e legal.

A doutrina tem entendido como indenizável o dano moral praticado na esfera trabalhista; principalmente em razão da subordinação em que se encontra o empregado em face ao empregador, e também na relação de confiança mútua que deve reinar entre empregado e empregador, este muitas vezes extrapola seu poder diretivo, invadindo a esfera pessoal do empregado, ofendendo-lhe sua dignidade como pessoa humana, e causando-lhe ofensa (dor) relativamente a um ou mais dos quatro elementos descritos constitucionalmente como invioláveis: a intimidade, vida privada, honra e imagem.

Pode ocorrer tanto que o empregado cause dano moral ou material ao empregador, como a hipótese contrária. O mais comum, entretanto, é que o empregador cause o dano ao empregado, vez que dentro da relação de emprego o "poder de comando" está nas mãos do empregador, além do fato que o empregado é sempre pessoal física, mais suscetível de ser ferido moralmente.

O Código Civil Brasileiro, ao regulamentar a responsabilidade civil pelo ato ilícito, condicionou-a ao prévio exame da conduta do agente, que deve ser contrária ao direito. Nesses moldes, só é indenizável o dano decorrente de ato doloso ou culposo do agente.

São elementos para que se configure o dano: ação do ofensor em face do ofendido, ocorrência efetiva de dano ao ofendido, e o nexo causal entre



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

a ação do ofensor e o dano causado pelo ofendido. Presentes tais elementos, surge a obrigação de indenizar.

Saliente-se que por se tratar de fato constitutivo de seu direito, competia à Parte Autora o ônus da prova de suas alegações (art. 818 da CLT e 333, I do CPC, de aplicação supletiva, por força do art. 769 da CLT), encargo do qual não se desincumbiu, pois não há nos autos sequer indícios dos alegados danos morais sofridos.

[...]

Analisando a prova oral colhida, temos que não há prova dos alegados danos morais sofridos, eis que as condições de trabalho narradas na exordial não foram relatadas/confirmadas pelas testemunhas. Também não há prova de que a Autora tenha sido acusada de qualquer furto na sede da empresa.

Indeferem-se, nestes termos."

Analiso.

Dano moral, como ensina MAURICIO GODINHO DELGADO, apoiado na lição de Savatier, *"é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária"* (in Curso de Direito do Trabalho, LTr, 8ª ed., p. 575).

Indenizável é o sofrimento humano relevante, que foge aos aborrecimentos inerentes ao cotidiano, injustamente provocado por outrem.

No caso, em que pese o entendimento do Juízo de primeiro grau em sentido contrário, penso que os elementos probatórios constantes dos autos permitem concluir que a reclamante sofreu danos extra-patrimoniais em razão do tratamento que lhe foi dispensado pelo superior hierárquico, durante a contratualidade.

A petição inicial relata que a autora teria sido xingada e humilhada pelo superior hierárquico, o gerente Valdivino Ferreira Faria e que, além disso,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

este teria chamado os funcionários de *"ladrões"* em razão do sumiço de um pacote de carne da geladeira (fl. 07).

Em sede de defesa, a reclamada negou os fatos alegados na petição inicial, esclarecendo que o referido gerente *"sempre tratou não só a Autora, como a todos os funcionários com o maior respeito e consideração"* (fl. 49).

Sobre o tema, extrai-se da prova oral produzida nos autos (fls. 121/123):

Depoimento pessoal do preposto da reclamada: *"[...] 08) que somente ficou sabendo do assunto de eventual furto, quando a ré foi citada sobre essa ação trabalhista"*.

Testemunha Pedro Cirilo da Silva, indicada pela reclamante: *"[...] 02) que trabalhou juntamente com a autora na funilaria, por dois anos, entre 2012 a final de 2013, aproximadamente; [...] 09) que por poucas vezes viu o Sr. Valdevino chamando a autora de incompetente na frente de clientes; 10) que de 5 a 6 meses antes de seu desligamento houve uma reunião com o Sr. Valdevino, quando o mesmo questionou sobre o sumiço de uma carne da geladeira; 11) que no setor, os funcionários faziam um churrasquinho uma vez por mês, quando era atingido a meta do mês, o qual era patrocinado pela reclamada; 12) que em tal reunião o Sr. Valdevino tinha "ratos" na empresa e que tinha que descobrir quem eram os "ratos"; 13) que a Sr^a Clarice, responsável do setor RH, estava presente em tal reunião e ficou como responsável para saber qual o funcionário do setor em si tinha furtado a alegada carne; 14) que até o presente momento não foi descoberto o autor do furto; 15) que em tal reunião o Sr. Valdevino olhou para cada um funcionário; [...]" (destaquei).*

Testemunha Marco Antonio Pinheiro, ouvida a convite da reclamada: *"01) que trabalha no reclamado desde janeiro de 2010 na função de preparador de veículos; 02) que trabalhou juntamente com a autora na funilaria por dois anos, aproximadamente; [...] 17) que não se recorda a data, mas esclarece que houve uma reunião com todo o setor e o Sr. Valdevino, pois estava sumindo coisas do departamento, mas não houve*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

nenhum tipo de acusação direta em relação a autora ou outro funcionário; 18) que nunca viu o Sr. Valdevino humilhando ou xingando a autora na frente de clientes".

Como se vê, a testemunha indicada pela reclamante assegurou que viu o gerente chamando-a de incompetente na frente dos clientes, confirmando a versão dos fatos narrados na petição inicial, no particular. Embora a testemunha ouvida a convite da empregadora tenha afirmado que não presenciou o gerente humilhando ou xingando a autora na frente dos clientes, penso que tal informação não é suficiente para controverter a prova testemunhal produzida pela obreira. Portanto, forçoso reconhecer que o Sr. Valdivino não tratou a reclamante com a urbanidade e cortesia que se esperam em um ambiente profissional.

Por outro lado, entendo que a prova oral não é suficiente para comprovar a alegada acusação de furto, pois ambas as testemunhas relataram que houve uma reunião em que trataram do desaparecimento da carne da geladeira do setor, entretanto foram uníssonas ao esclarecer que não houve acusação direta em relação a autora ou qualquer outro empregado. Aliás, a testemunha indicada pela reclamante informou que até hoje o responsável não foi identificado.

Assim, tem-se que das duas causas de pedir constantes da petição inicial, apenas a primeira foi corroborada pela prova oral produzida nos autos, que confirmou ter o gerente chamado a autora de incompetente na frente dos clientes.

No âmbito das relações de emprego, o mínimo que se exige é a obrigação mútua de respeito e urbanidade entre empregado e empregador, a fim de que haja um ambiente de trabalho sadio e, por consequência, garantidor dos direitos da personalidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Na situação em análise, é de se reconhecer que a ex-empregadora deixou de observar tais deveres, o que resultou na ocorrência de dano moral, decorrente de ofensa à imagem e dignidade da trabalhadora, portanto esta faz jus ao pagamento de indenização compensatória.

Saliente-se que, em situações como a presente, o abalo psicológico é presumido, ínsito à própria situação fática vivenciada (*in re ipsa*). Não se cogita da prova acerca da existência de dano efetivo, decorrente da violação aos direitos da personalidade, já que, na espécie, o dano seria presumido pela simples violação do bem jurídico tutelado.

Conforme pondera Sérgio Cavalieri Filho, citado por Sebastião Geraldo de Oliveira (*in* Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: LTr, 2007, p. 210):

"O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum".

Ante o exposto, impõe-se a reforma da sentença para deferir à autora o pagamento de indenização por danos morais.

Resta analisar o *quantum* indenizatório.

Ao fixar o valor indenizatório devido, deve o magistrado atender à avaliação de dois critérios principais: a) o bem jurídico lesado; b) as

fls.12



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

circunstâncias fáticas comprovadas no caso *sub judice*, a exemplo da condição econômica do ofensor e do ofendido, o grau de culpa de cada um deles, a intensidade do ânimo de ofender, a intensidade e periodicidade da dor sofrida, a natureza e a repercussão da ofensa, o caráter repressivo e sancionador da conduta.

A indenização, ao mesmo tempo que tem por finalidade compensar a vítima pela dor moral indevidamente experimentada, objetiva punir o causador do dano, de forma a desestimulá-lo a levar adiante práticas semelhantes. O princípio da razoabilidade é o norteador da quantificação do dano moral.

Assim, considerando a extensão do dano (CC, art. 944), os princípios da equidade e da razoabilidade e os demais critérios acima elencados, entendo que o *quantum* indenizatório deve ser fixado em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Saliente-se, por oportuno, que este foi o valor arbitrado em outros processos envolvendo situação semelhante, conforme se observa nos seguintes precedentes desta Sétima Turma: Acórdão nº 33076/2012, publicado em 24.07.2012, de minha relatoria (TRT-PR-11188-2011-012-09-00-3) e Acórdão nº 7380/2014, publicado em 11.03.2014, de relatoria do Exmo. Des. Ubirajara Carlos Mendes (TRT-PR-06078-2012-018-09-00-9).

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário da reclamante para deferir-lhe o pagamento de indenização por danos morais, que fixo no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), montante que é razoável,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

além do que atende a finalidade reparatória e sancionatória da indenização, que consiste em um desestímulo para eventuais futuras condutas ilícitas da reclamada, mas não gera enriquecimento sem causa da trabalhadora.

Juros de mora incidirão desde o ajuizamento da ação e a correção monetária a partir desta decisão (Súmula nº 439 do C. TST).

**RECURSO ADESIVO DE METROSUL COMERCIAL
DE VEÍCULOS LTDA.**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A reclamada postula a reparação do julgado para que se exclua da condenação o pagamento de diferenças salariais e reflexos por equiparação, ao argumento de que a autora e o paradigma *"não só tinham funções de níveis diferenciados, como não restou comprovada igual produtividade e perfeição técnica"*, destacando que o modelo *"já ingressou na Ré como orçamentista, pois viera de outra empresa do ramo, onde trabalhava na mesma função"* (fl. 155), ao passo que a reclamante *"ingressou na Ré como recepcionista, antes laborava em casa lotérica (Loteria Pote de Ouro Ltda.), como se infere às fls. 20 de sua CTPS, fls. 24 dos autos"* (fl. 156).

A questão foi assim resolvida pelo Juízo *a quo*:

"A Autora afirma que 6 (seis) meses depois de sua contratação como recepcionista, assumiu a função de orçamentista, função essa também exercida pelo Sr. Marcio Kurkevicz em idênticas condições, técnica, qualidade e produtividade. Contudo, afirma que o referido paradigma sempre recebeu remuneração superior à sua remuneração, praticamente recebia quase o dobro da mesma, embora ambos exercessem exatamente a mesma função.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Pelo exposto, requer a equiparação salarial com o paradigma apontado e a condenação da Ré no pagamento das diferenças salariais decorrentes.

A Demandada, por sua vez, nega a identidade de funções e afirma que o paradigma era mais experiente e tinha atribuições mais complexas em relação à Demandante, não havendo que se cogitar em equiparação, por não estarem presentes os requisitos do artigo 461 da CLT. Informou, ainda, que o modelo vinha com três anos de experiência na função, e quando admitido, já fora contratado como Orçamentista A, enquanto que a Autora, ao deixar as funções de auxiliar administrativa para orçamentista, passou a Orçamentista B.

Em se tratando de pedido de equiparação salarial, o ônus da prova é dividido entre as partes, sendo que ao Autor compete o encargo de comprovar os fatos geradores de seu direito, quer sejam, o exercício de função idêntica a do paradigma, de forma simultânea ao mesmo empregador e na mesma localidade. À Ré incumbe comprovar os fatos, impeditivos, modificativos ou extintivos da equiparação salarial, ou seja, a diferença de produtividade, diferença de perfeição técnica, tempo dos paradigmas superior a dois anos na função, a existência de quadro de carreira devidamente homologado.

Nos termos do artigo 461 da CLT, para a configuração do instituto da equiparação salarial, são exigidos os requisitos da identidade de função, trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, que não exista quadro de carreira na empresa e, finalmente, que entre equiparando e paradigma o tempo de função não ultrapasse dois anos.

[...]

Verifica-se que a Ré não logrou êxito em comprovar que a distinção entre orçamentista A e B era com relação ao tempo de serviço (experiência) na função, e não há prova de que o paradigma tinha tempo de serviço na função em período superior a dois anos.

A prova documental confirma que o modelo foi admitido em 04/11/2010 diretamente como orçamentista, enquanto que a Reclamante assumiu essa função em 01/08/2011, ou seja, 8 meses após o paradigma. Assim, a diferença de tempo de exercício da função de orçamentista entre Autora e paradigma não ultrapassa dois anos previstos no art. 461, §1º da CLT.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

A maior complexidade das atividades desenvolvidas pelo modelo, também não restaram comprovadas.

Neste particular a própria testemunha ouvida a convite da Ré, Sr. Marco Antonio Pinheiro afirmou que "não via diariamente distinção nas funções da autora em relação ao paradigma" (item 05 de seu depoimento).

Resta comprovado, ainda, que embora as atividades exercidas fossem as mesmas, a Autora recebia percentagem a menor que o paradigma, neste particular, os quadros de fls. 65 e 111 juntados pela própria defesa, não deixam dúvidas quanto a tal diferenciação.

Assim, do conjunto probatório carreado aos autos, vislumbra-se que a Autora se desincumbiu do seu encargo probatório, conforme artigo 818 da CLT, combinado com o artigo 333, I do CPC, pois além da prova oral colhida ter sido favorável a sua tese, não houve prova de diferença de tempo superior a dois anos no exercício das funções, hipótese esta apontada pelas testemunhas como fator diferencial entre as remunerações da Demandante e do paradigma. Ademais, a prova documental comprovou a diferença no pagamento da parcela variável devida aos mesmos.

Portanto, resta demonstrado pela Autora o exercício de função idêntica a do paradigma, de forma simultânea ao mesmo empregador e na mesma localidade, ao passo que a Ré não obteve a mesma sorte, pois não comprovou os fatos, impeditivos, modificativos ou extintivos da equiparação salarial.

Desta feita, são devidas as diferenças salariais a serem levantadas desde 01/08/2011 (data em que a Autora assumiu a função de orçamentista) até o término da relação empregatícia, considerando os percentuais pagos ao paradigma pelas vendas e serviços, assim como os reflexos em férias acrescidas do terço constitucional e gratificações natalinas.

Deferem-se, assim."

Nada a reparar.

Para a configuração da equiparação salarial, devem estar presentes os requisitos legais previstos no art. 461 da CLT, quais sejam: identidade de

fls.16



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

funções, trabalho de igual valor (igual produtividade e perfeição técnica), mesmo empregador e local de trabalho, diferença de tempo de serviço não superior a dois anos e inexistência de quadro organizado de carreira.

Incumbe ao empregado comprovar o fato constitutivo de seu direito, enquanto que é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial (Súmula 6, VIII, do C. TST).

No caso em análise, restaram demonstrados os requisitos necessários à pretendida equiparação salarial, como acertadamente decidiu o Juízo de primeiro grau.

O registro funcional da reclamante comprova que foi admitida em 10.03.2011 para exercer a função de auxiliar administrativo e que em 01.08.2011 passou a exercer a função de "Orçamentista B" (fls. 62/63). O paradigma Marcio Kurkevicz foi admitido em 04.11.2010 para exercer a função de "Orçamentista A" (fl. 108).

Em que pese a ligeira distinção na denominação dos cargos ocupados pela reclamante e paradigma, a prova oral produzida nos autos evidencia que não havia diferença entre as atividades por eles realizadas (fls. 121/123):

Depoimento pessoal da reclamante: "01) que foi admitida na função de assistente administrativo e depois de 3 meses e meio passou a exercer a função de orçamentista; 02) que trabalhou com o modelo, no mesmo setor, na mesma função (orçamentista); 03) que segundo a depoente, a mesma fazia 'mais coisas que o paradigma', citando como exemplo, que nas férias do paradigma fazia todas as suas funções; 04) que pelo que tem conhecimento não existia uma classificação de letras entre os orçamentistas, pois executavam o mesmo trabalho; 05) que era chamada apenas como orçamentista; 06) que nas dívidas recorria ao

fls.17



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Sr. Marcelo, chefe da oficina, que não recorria ao modelo, 'pois esse não ensinava nada para ninguém'; 07) que o modelo trabalhou com a autora em outra empresa e exercia também a função de orçamentista".

Depoimento pessoal do preposto da reclamada: *"01) que trabalha na reclamada desde 2007 como analista do RH; 02) que a autora não exercia as mesmas funções do modelo, pois a autora era orçamentista B e o paradigma A, havendo diferenciação no tempo de serviço, experiência; 03) que o modelo conseguia fazer um orçamento mais rápido, pois segundo a depoente tinha mais experiência; 04) que nas férias do paradigma, seus serviços eram cobertos tanto pela autora como pelos Srs Marcelo e Valdevino; 05) que quando da admissão, era alertado aos funcionários sobre a nomenclatura dos orçamentistas; 06) que pelo que tem conhecimento, a autora não tinha experiência anterior como orçamentista; [...]" (destaquei).*

Testemunha Pedro Cirilo da Silva, indicada pela reclamante: *"01) que trabalhou na ré por oito anos, passando por várias funções; 02) que trabalhou juntamente com a autora na funilaria, por dois anos, entre 2012 a final de 2013, aproximadamente; 03) que a autora exercia a função de orçamentistas e a testemunha fazia orçamentos de pequenos reparos, sendo certo que aprendeu tal função pelos ensinamentos da autora; 04) que o modelo desenvolvia também a função de orçamentista, em relação a demandante, esclarecendo que a autora também atendia aos clientes, algo que o paradigma não fazia; 05) que a autora substituí a o modelo em suas férias; 06) que teve conhecimento que a autora já desenvolvia tal função em outras empresas, motivo pelo qual tinha experiência para exercer a função de orçamentista; 07) que não havia na ré a diferenciação entre orçamentista A ou B; [...]" 20) que em caso de dúvidas, a autora se reportava ao Sr. Marcelo, encarregado do setor de produção; 21) que tanto autora e modelo tiravam dúvidas entre si; [...]" (destaquei).*

Testemunha , ouvida a convite da reclamada: *"01) que trabalha no reclamado desde janeiro de 2010 na função de preparador de veículos; 02) que trabalhou juntamente com a autora na funilaria por dois anos, aproximadamente; 03) que a época a autora era orçamentista; 04) que a autora atendia clientes na mesma forma que o modelo; 05) que não via diariamente distinção nas funções da autora em relação ao paradigma; 06) que o superior hierárquico da autora e do modelo era o Sr. Valdevino; 07) que existe nomenclatura entre os orçamentista, como A e B; 08) que acredita que somente o tempo de serviço era maior em relação ao modelo; 09) que o paradigma fazia sozinho serviços mais complexos; 10) que quem ajudava a autora era o modelo e o Sr. Marcelo; 11) que pelo que tem conhecimento, o Sr. Marcelo não*

fls.18



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

ajudava o paradigma; 12) que quem substituía o modelo, a época, em suas férias, era o funcionário Marcio Douglas, orçamentista; 13) que serviço executado pelo modelo não precisava de correção, motivo pelo qual acredita ser mais complexo; 14) que dependia do serviço da autora e modelo para trabalhar, motivo pelo qual entende por serviço mais complexo; 15) que acha que diferença A e B era de tempo de trabalho; [...]"

Sopesando a prova oral produzida pelas partes, tem-se que as atividades desenvolvidas pela autora e o paradigma eram idênticas, tendo sido informado pela testemunha indicada pela própria ré que *"não via diariamente distinção nas funções da autora em relação ao paradigma"*.

Portanto, embora conste do registro funcional da autora que ocupava o cargo de *"Orçamentista A"*, enquanto que o paradigma exercia a função de *"Orçamentista B"*, a identidade funcional restou plenamente comprovada, ante a ausência de distinção nas atividades por eles realizadas.

Nesta esteira, cumpre destacar a orientação contida no item III da Súmula nº 06 do C. TST: *"A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação"* (destaquei).

Além disso, não restou demonstrada diferença de tempo de serviço superior a dois anos, nem diferença de produtividade e perfeição técnica entre a reclamante e o paradigma.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Conforme consta da sentença, a diferença de tempo no exercício da função é de oito meses, considerando a data em que a reclamante passou a exercer a função de *"Orçamentista B"* (01.08.2011) e a data de admissão do paradigma (04.11.2010).

Outrossim, muito embora em sede de defesa a reclamada tenha alegado que o paradigma *"tinha desenvoltura, conhecimento técnico e produtividade muito superiores à Autora"* (fl. 48), não há, nos autos, nenhum indício de que o modelo trabalhasse com mais intensidade e maior qualidade do que a autora.

Saliente-se, ademais, que a alegada maior experiência do paradigma não é suficiente para afastar a equiparação salarial, notadamente considerando que o ordenamento jurídico não retira o direito à igualdade salarial pelo simples fato de o modelo contar com maior experiência, exceto se tal condição evidenciar, no efetivo exercício da função, diferença de produtividade ou perfeição técnica, o que não se verifica na hipótese.

Não bastasse isso observe, em atenção aos argumentos expendidos pela reclamada em suas razões recursais, que embora o único registro documental de experiência profissional anterior da reclamante existente nos autos seja referente ao contrato de trabalho havido com a empresa Loterias Pote de Ouro (fl. 24), a testemunha de indicação obreira assegurou que *"teve conhecimento que a autora já desenvolvia tal função em outras empresas, motivo pelo qual tinha experiência para exercer a função de orçamentista"* (fl. 122).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Ante o exposto, considerando que restou sobejamente demonstrada a identidade funcional entre autora e paradigma e que, por outro lado, a reclamada não obteve êxito em demonstrar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito vindicado, não há justificativa para a distinção salarial constatada nos autos.

Consequentemente, impõe-se a manutenção da sentença que deferiu à autora o pagamento de diferenças salariais e reflexos.

Mantenho.

MULTA DO ARTIGO 475-J DO CPC

Insurge-se a reclamada contra a determinação de incidência da multa do art. 475-J do CPC. Argumenta, em síntese, que o referido dispositivo legal não tem aplicação ao processo do trabalho, ressaltando que a execução trabalhista é disciplinada pelo art. 876 e seguintes da CLT.

Assiste-lhe razão.

A meu ver, o artigo 475-J do CPC (*"Caso o devedor, condenado ao pagamento de quantia certa ou já fixada em liquidação, não o efetue no prazo de quinze dias, o montante da condenação será acrescido de multa no percentual de dez por cento e, a requerimento do credor e observado o disposto no art. 614, inciso II, desta Lei, expedir-se-á mandado de penhora e avaliação"*) não se aplica ao processo do trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014
TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Acredito que as alterações ocorridas no processo civil, quanto ao cumprimento de sentença, não revogaram, expressa ou tacitamente, as regras do processo trabalhista que regem a execução (artigo 882 da CLT).

Os processos trabalhista e civil encerram características e peculiaridades específicas, que não podem ser desconhecidas. Por isso, penso ser indispensável preservar a processualística trabalhista como elemento de identificação da própria Justiça do Trabalho, até que normas positivas específicas modifiquem o processo de execução trabalhista.

Diante das inúmeras reformas a que se submeteu o direito processual civil, o judiciário trabalhista há que ter prudência na aplicação dos novos dispositivos legais atinentes à fase de execução, no que diz respeito à compatibilidade com os preceitos da CLT, com o que se estará preservando o procedimento da execução trabalhista na sua inteireza, até que se modifique.

A norma comum (CPC) não pode se sobrepor à norma especial (CLT), quando nesta houver disposições específicas sobre determinado tema. Entendimento diverso contraria a literal disposição do artigo 769 da CLT, que determina a aplicação subsidiária do direito processual comum, nos casos omissos e naquilo em que não for incompatível com o direito processual do trabalho.

Neste sentido, citam-se os seguintes precedentes desta Sétima Turma: Acórdão nº 35263/2012, publicado em 07.08.2012, de relatoria da Exma.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014

TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Des. Rosalie Michaele Bacila Batista (TRT-PR-03983-2010-670-09-00-7); e Acórdão nº 45432/2012, publicado em 28.09.2012, de relatoria do Exmo. Des. Tobias de Macedo Filho (TRT-PR-20008-2011-012-09-00-4).

Assim, **DOU PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário da reclamada para reconhecer a inaplicabilidade da penalidade prevista no art. 475-J do CPC ao caso.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E DO RECURSO ADESIVO**, bem como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para deferir-lhe o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), acrescidas de juros de mora que incidirão desde o ajuizamento da ação, e de correção monetária a partir desta decisão (Súmula nº 439 do C. TST). Sem divergência de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA** para reconhecer a inaplicabilidade da penalidade prevista no art. 475-J do CPC ao caso, tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
"A conciliação é o melhor caminho para a paz"

7ª TURMA

CNJ: 0001064-75.2013.5.09.0014
TRT: 24304-2013-014-09-00-9 (RO)

Intimem-se.

Curitiba, 29 de julho de 2014.

BENEDITO XAVIER DA SILVA
RELATOR

rbr