



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

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0020582-56.2023.5.04.0332**

**Relator: ANDRE REVERBEL FERNANDES**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 30/01/2024**

**Valor da causa: R\$ 142.476,70**

**Partes:**

**RECORRENTE:** ROGERIO DE BRITO

**ADVOGADO:** ANDRIO PORTUGUEZ FONSECA

**ADVOGADO:** PAULO FERNANDO LORENCO

**RECORRIDO:** STIHL FERRAMENTAS MOTORIZADAS LTDA.

**ADVOGADO:** Patricia Dalla Riva Dias



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

**Identificação**

PROCESSO nº 0020582-56.2023.5.04.0332 (ROT)  
RECORRENTE: ROGERIO DE BRITO  
RECORRIDO: STIHL FERRAMENTAS MOTORIZADAS LTDA.  
RELATOR: ANDRE REVERBEL FERNANDES

**EMENTA**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS.** A Constituição Federal de 1988 tem como objetivos fundamentais a promoção de uma sociedade justa e sem desigualdades ou discriminações, bem como proíbe qualquer discriminação no tocante a salário do trabalhador portador de deficiência (arts. 3º, I, IV, e 7º, XXXI, da CF/88). Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, tendo como base a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, estes incorporados ao ordenamento brasileiro com status de emenda constitucional (art. 5º, §3º, CF/88), considera discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (§1º do art. 4º da Lei 13.146/2015). Mais relevante, o referido estatuto determina de forma específica em seu art. 37 que as empresas devem implementar meios e tecnologias assistivas para facilitar a acessibilidade e reduzir as desigualdades e barreiras de pessoas deficientes no mercado de trabalho. Na hipótese dos autos, os equiparandos ocupavam o mesmo cargo e trabalhavam no mesmo setor, mas percebiam salários distintos. Ocorre que a única atividade mencionada pelo perito como realizada exclusivamente pelo empregado paradigma não era efetuada também pelo reclamante por este possuir deficiência visual, sendo que a máquina operada pelo empregado modelo não era adaptável. Nesse sentido, considera-se discriminatório conceder um salário menor ao trabalhador em decorrência de uma tarefa que ele não podia executar em razão de sua limitação física. Portanto, a realização dessa atividade pelo paradigma não pode servir de motivo para justificar a diferenciação salarial, sendo devidas as diferenças salariais por equiparação. Recurso do demandante provido no aspecto.

**ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.



ACORDAM os Magistrados integrantes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, vencida em parte a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, Rogério de Brito, para modificar o prazo prescricional reconhecido na origem, pronunciando a prescrição do direito de ação em relação às parcelas vencidas e exigíveis anteriormente a 22.02.2018; determinar que os honorários sucumbenciais devidos aos procuradores da reclamada sejam calculados no percentual de 5% sobre os valores dos pedidos julgados totalmente improcedentes, aplicando à condenação a condição suspensiva de exigibilidade prevista no §4º do art.791-A da CLT, vedada a dedução dos créditos decorrentes desta ou de outra ação; bem como para condenar a reclamada, em valores a serem apurados em liquidação de sentença, observados os termos da fundamentação, ao pagamento de: a) diferenças salariais por equiparação ao paradigma Jair de Camargo, durante todo o período imprescrito da contratualidade, com reflexos em horas extras, férias com 1/3, 13º salários, repouso semanal remunerado, aviso-prévio e FGTS com multa de 40%; b) honorários de sucumbência aos procuradores do autor no montante de 15% sobre o valor liquidado da condenação, nos termos da nova redação da Súmula nº 37 deste Tribunal. Reverte-se à reclamada a responsabilidade pelo pagamento dos honorários da perícia de equiparação, por força do que dispõe o art. 790-B da CLT. Juros e correção monetária na forma da lei. Autorizam-se os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, os quais devem ser comprovados nos autos pela reclamada, no prazo legal. Custas de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor da condenação, que ora se arbitra em R\$ 20.000,00, revertidas à reclamada.

Intime-se.

Porto Alegre, 22 de março de 2024 (sexta-feira).

## RELATÓRIO

Irresignado com a sentença de improcedência de id.8149ab3, o reclamante recorre.

O autor apresenta recurso ordinário sob id.684a4ce, buscando a reforma do julgado quanto aos itens: prescrição, equiparação salarial, indenização por danos morais e honorários sucumbenciais.

Com contrarrazões da demandada (id.23cf72e), os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento.

É o relatório.



## FUNDAMENTAÇÃO

### I. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

#### 1. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.

Consta na sentença (id.8149ab3):

##### *1. Da prescrição*

*Diante da expressa invocação feita em contestação, declaro prescritas as parcelas vencidas e exigíveis em data anterior a 12/07/2018, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.*

O demandante recorre. Afirma que a pronúncia da prescrição quinquenal prevista no art. 7º, inc. XXIX, da Constituição Federal deve observar a suspensão da contagem determinada pelo art. 3º da Lei 14.010/20. Pugna pela modificação da sentença.

Com razão.

Nos termos do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, *"ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho"*. Da mesma forma, o artigo 11º da CLT dispõe que *"A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho"*.

No caso dos autos, a reclamatória trabalhista foi ajuizada em 12.07.2023. Assim, o prazo prescricional de cinco anos previsto nas normas acima mencionadas teria encerrado em 12.07.2018.

Todavia, na hipótese em apreço, em decorrência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, foi publicada a Lei nº 14.010/2020 que institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19), nos termos do *caput* do seu artigo 1º. Nesse sentido, verifica-se que o artigo 3º da referida lei estabelece que *"os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020"*.

Logo, constata-se que o prazo prescricional quinquenal da presente ação ficou suspenso de 12.06.2020, data de início de vigência da Lei 14.010/2020, a 30.10.2020. Portanto, considerando o ajuizamento desta



reclamatória em 12.07.2023, bem como o período de suspensão do prazo prescricional referido, considera-se que deve ser pronunciada a prescrição do direito de ação em relação aos créditos com exigibilidade anterior a 22.02.2018. Procede o recurso do reclamante.

Ressalta-se, por oportuno, que a suspensão do prazo prescricional prevista na Lei 14.010/2020 é plenamente aplicável à prescrição quinquenal trabalhista, instituto de direito material privado. Incide no aspecto o § 1º do art. 8º da CLT que determina que "*O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho*".

Nesse sentido, cita-se o enunciado nº 21 do Grupo de Estudos de Análise Normativa deste Tribunal:

*LEI 14.010/2020. APLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Lei 14.010/2021 aplica-se aos contratos de emprego, permitindo impedimento ou suspensão de prazos prescricionais trabalhistas, durante o período indicado no art. 3º do diploma. I - O art. 3º da Lei 14.010/2020, que trata de impedimento e suspensão de prazos prescricionais, aplica-se a todas as ações de competência da Justiça do Trabalho durante o período indicado no diploma, inclusive as relativas a contratos de emprego mantidos por entes públicos da administração direta e indireta, à exceção das ações relativas a penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. II - O impedimento e a suspensão dos prazos prescricionais tratados na Lei 14.010/20 (créditos em geral) e nas MPs 927/20 e 1.046/21 (exclusivamente FGTS) repercutem na aferição da ocorrência de prescrição trabalhista quinquenal, bial e intercorrente. III - O impedimento e a suspensão dos prazos prescricionais tratados na Lei 14.010/20 e na MP 927/20 se sobrepõem quanto às parcelas referentes ao FGTS, resultando em um período de impedimento e suspensão prescricional de 22/03/2020 a 30/10/2020 (ou seja, desde a vigência da MP 927/20 até o termo final fixado pela Lei 14.010/20)*

- grifa-se.

Na mesma linha já decidiu este Tribunal, conforme excerto do voto de lavra da Exma. Desembargadora Beatriz Renck:

*A Lei nº 14.010, de 10/06/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19) estabeleceu que "Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020" (art. 3º - Grifei). Considerando o art. 8º, § 1º, da CLT, e por ser as relações trabalhistas relações jurídicas de Direito Privado, tal norma lhe é aplicável. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020349-36.2020.5.04.0018 ROT, em 16/06/2021, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora*

Dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para modificar o prazo prescricional reconhecido na origem, pronunciando a prescrição do direito de ação em relação às parcelas vencidas e exigíveis anteriormente a 22.02.2018.

## 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO.



O Magistrado *a quo* indefere o pedido de condenação da ré ao pagamento de diferenças salariais por equiparação aos paradigmas Juliano e Jair.

O reclamante não se conforma. Afirma que desempenhava as mesmas atividades do paradigma Jair, com igual produtividade e perfeição técnica. Cita a prova oral produzida nos autos. Requer a condenação da ré ao pagamento de diferenças salariais por equiparação ao paradigma Jair.

Com razão.

O reclamante foi admitido para trabalhar na reclamada em 06.03.2012, na função de operador cilindro chiron (CTPS, pág.21 do PDF, id.c26c269). O autor foi despedido sem justa causa em 15.09.2022 (TRCT, id.2545e77). É incontroverso que o obreiro foi admitido na vaga de PCD - Deficiente Visual.

Nos termos do artigo 461 da CLT, na redação vigente à época da contratação do reclamante, a equiparação salarial é devida entre empregados que executem idêntica função, em favor do mesmo empregador, com igual produtividade e perfeição técnica, na mesma localidade, com diferença de tempo de exercício na função não superior a 2 anos. A ausência de um desses elementos ou, ainda, a presença de quadro de pessoal organizado em quadro de carreira, conduz ao não reconhecimento da pretensão. Compete ao autor comprovar os fatos constitutivos do direito, qual seja, a identidade de função. Já à reclamada cabe comprovar os fatos impeditivos do direito - maior produtividade e perfeição técnica do paradigma, localidades diversas, tempo de serviço superior a dois anos na função por parte do paradigma ou a existência de quadro de pessoal.

Primeiramente, observa-se que o demandante sequer recorre da sentença que indefere o pleito de equiparação salarial em relação ao paradigma Juliano. O autor apenas requer em seu recurso o pagamento de diferenças salariais em relação ao empregado modelo Jair. Portanto, tendo em vista os limites do recurso e o princípio da adstrição (arts. 141 e 492 do CPC), passa-se a analisar o eventual direito do reclamante à equiparação salarial somente quanto ao paradigma Jair.

Constata-se que na petição inicial (id.21d6d2b) o obreiro aduz que laborava no mesmo estabelecimento e setor que o colega Jair. Diz que fazia tarefas idênticas e de mesmas perfeições técnicas que o citado colega, além de ter o mesmo tempo de empresa. Argumenta que os salários percebidos não poderiam ser desiguais. Requer o pagamento de diferenças salariais por equiparação salarial.

Na contestação (id.6a1c2df), a ré impugna o pedido formulado pelo demandante. Sustenta que não estão preenchidos os requisitos do art. 461 da CLT para tanto. Alega que o reclamante e o modelo Jair exerceram atividades diferentes durante todo o período (dentre as quais, avaliação de relatórios tridimensionais, *setups* mais complexos, análise conjunta com áreas de apoio para a solução de problemas, as quais foram desenvolvidas apenas pelo paradigma). Pugna pela improcedência do pedido.



Ultrapassados tais esclarecimentos, analisando as fichas registro de ids.a5e6bad e 3950f86, verifica-se que o autor e o paradigma Jair de Camargo sempre ocuparam o mesmo cargo de operador cilindro chiron. Ainda, observa-se que o referido empregado modelo foi admitido na reclamada em 17.01.2012, apenas 49 dias antes do demandante. Resta comprovada, portanto, a identidade de função entre os equiparandos, uma vez que exerciam a mesma função.

Por sua vez, observa-se que, na audiência de id.779ff9b, é determinada a realização de perícia para averiguação das condições de equiparação salarial no trabalho do autor. O perito nomeado, Antônio Carlos Dornelles, junta aos autos o laudo pericial sob id.df8c0ad. Constam no laudo pericial as tarefas habitualmente realizadas pelo reclamante e pelo paradigma Jair:

*A parte autora executava suas atividades na área industrial da fábrica em São Leopoldo.*

*Tarefas habitualmente realizadas pela parte autora:*

*- Todo o período como operador de centro de usinagem Chiron, na usinagem de cilindros de alumínio. Operava de 01 a 02 máquinas/x.*

*Abria a porta da máquina e posicionava a peça a usinar, no dispositivo de fixação de peças - de 04 a 05 peças/x.*

*Após a usinagem retira a peça e passa um jato de ar comprimido nela.*

*Verificava o dimensional da peça com calibres passa não passa, a cada 24 peças produzidas.*

*Tempo Padrão de 40 a 120 pçs/hora dependendo do modelo.*

[...]

**ATIVIDADES DOS PARADIGMAS**

[...]

*PARADIGMA: Jair de Camargo*

*Tarefas habitualmente realizadas pelo paradigma: Jair de Camargo*

*- Trabalhava no mesmo turno do autor, operando o mesmo tipo de máquina.*

*- No local existem 40 tipos de máquinas.*

*- Efetuava as mesmas atividades de abastecer e retirar peças e medir com calibre passa não passa.*

*- Após as trocas de ferramentas e relatórios operacionais .*

*- Com base nos relatórios da máquina de medir tridimensional onde eram apontadas as não conformidades dimensionais das peças em produção, fazia os ajustes de parâmetros no centro de usinagem nos eixos x, y, z.*





- *O paradigma Jair sempre foi referência em eficiência e performance do equipamento - com tempo padrão de operador minimizado (Sistema informatizado MES)*

- grifa-se.

Ao efetuar a análise da equiparação salarial, o *expert* esclarece que:

[...]

- *O reclamante e o paradigma Jair laboravam no mesmo setor, contudo o paradigma Jair fazia atividades diferentes e com maior eficiência (Sistema informatizado MES).*

- *Com base nos relatórios da máquina de medir tridimensional onde eram apontadas as não conformidades dimensionais das peças em produção, o paradigma Jair fazia os ajustes de parâmetros no centro de usinagem nos eixos x, y, z.*

- *Ou melhor explicitando o autor trabalhava no mesmo tipo de centro de usinagem do paradigma Jair contudo o autor não fazia os ajustes de parâmetros nos eixos x, y e z da máquina para corrigir as não conformidades dimensionais das peças fabricadas.*

- *O reclamante por ter deficiência visual não fazia os ajustes de parâmetros no centro de usinagem nos eixos x, y, z.*

- *O paradigma Jair sempre foi referência em eficiência e performance do equipamento - com tempo padrão de operador minimizado (Sistema informatizado MES).*

- *Não analisamos o aspecto do trabalho de igual valor, (produtividade e perfeição técnica), por não ser cabível considerando o anteriormente exposto*

- grifa-se.

Assim, o especialista conclui que as atividades exercidas pela parte autora na parte ré tecnicamente não são passíveis de equiparação salarial com o paradigma Jair.

Deixa-se de acolher a conclusão pericial. Ressalta-se que, nos termos do art. 479 do CPC, o Juízo não está adstrito à conclusão pericial. Com efeito, conforme consta no laudo pericial os equiparandos laboravam no mesmo tipo de centro de usinagem e efetuavam as mesmas atividades de abastecer e retirar peças e medir com calibre passa não passa. De outra parte, verifica-se que o perito refere que apenas o empregado modelo Jair fazia os ajustes de parâmetros nos eixos x, y e z da máquina para corrigir as não conformidades dimensionais das peças fabricadas. Todavia, entende-se que a execução de tal tarefa exclusivamente pelo paradigma não pode servir de motivo para justificar a diferenciação salarial.

Isso porque o próprio *expert* deixa claro que o obreiro não fazia os ajustes de parâmetros no centro de usinagem nos eixos x, y, z da máquina por ter deficiência visual. Ou seja o demandante não realizava a referida atividade por ter uma limitação física, sendo que a máquina operada pelo empregado modelo constante na pág.208 do PDF não era adaptável. Nesse sentido, considera-se discriminatório conceder um salário menor ao trabalhador em decorrência de uma atividade que ele não podia executar em razão de





sua deficiência visual. Ressalta-se que a Constituição Federal de 1988 tem como objetivos fundamentais a promoção de uma sociedade justa e sem desigualdades ou discriminações, bem como proíbe qualquer discriminação no tocante a salário do trabalhador portador de deficiência (arts. 3º, I, IV, e 7º, XXXI, da CF/88). Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, tendo como base a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, estes incorporados ao ordenamento brasileiro com status de emenda constitucional (art. 5º, §3º, CF/88), considera discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (§1º do art. 4º da Lei 13.146/2015). Mais relevante, verifica-se que o referido estatuto determina de forma específica em seu art. 37 que as empresas devem implementar meios e tecnologias assistivas para facilitar a acessibilidade e reduzir as desigualdades e barreiras de pessoas deficientes no mercado de trabalho, o que não fora observado na hipótese em análise.

Ainda que assim não fosse, observa-se que a tarefa de efetuar ajustes de parâmetros no centro de usinagem nos eixos x, y, z sequer é mencionada na contestação como motivo para o paradigma receber um salário superior ao do reclamante. Assim, indeferir o pleito de equiparação salarial em decorrência da referida atividade também implicaria violação aos limites da defesa (arts. 336 e 342 do CPC). O mesmo raciocínio aplica-se ao fato de a testemunha trazida pela ré, Carlos Eduardo Saldanha Garcia, referir em seu depoimento na audiência de id.45f1505 que Jair fazia treinamento de empregados recém-contratados. Ora o fato de o paradigma Jair desempenhar a atividade em questão não obsta o deferimento da equiparação salarial, pois sequer é apontado na contestação como justificativa para a distinção salarial entre os equiparandos. Observa-se que em sua defesa a empresa restringe-se a alegar que as atividades mais complexas executadas pelo empregado modelo Jair seriam "avaliação de relatórios tridimensionais, *setups* mais complexos e análise conjunta com áreas de apoio para a solução de problemas", o que não resta demonstrado nos autos. Na realidade, observa-se que a testemunha Carlos Eduardo informa em seu depoimento que Jair não fazia interpretação de desenhos técnicos tridimensionais e que nenhum operador fazia isso. Outrossim, o depoente declara em seu depoimento que "Jair e o reclamante tinham as mesmas funções, sem exceção no ponto de vista da produção".

Por fim, sinala-se que não resta demonstrado nos autos que o empregado modelo Jair tivesse maior produtividade ou perfeição técnica no cargo, ônus que incumbia à demandada nos termos do art. 818, II, da CLT e art. 373, II, do CPC, e do qual não se desincumbe. Ressalta-se que, no laudo pericial produzido no feito, o perito não analisa os índices de produtividade e perfeição técnica de cada um dos equiparandos. Ademais, registra-se que tanto Jair quanto o demandante realizaram cursos para aprimoramento profissional, conforme fichas registro trazidas aos autos.



Portanto, o autor faz jus à percepção de diferenças salariais por equiparação em relação ao paradigma Jair de Camargo. Registra-se que as referidas diferenças são devidas durante todo o período imprescrito da condenação, tendo em vista a ocorrência de distinção salarial entre o autor e o paradigma nesse interregno, conforme demonstram as fichas registro de ids.a5e6bad e 3950f86. Diga-se, por oportuno, que a apuração das diferenças por equiparação deve observar a diferença entre o salário hora pago ao empregado modelo Jair e o percebido pelo reclamante, já que ambos eram horistas. De outra parte, devem ser desconsideradas as vantagens de natureza personalíssima alcançadas ao paradigma.

Pelo exposto, dá-se provimento ao recurso ordinário do autor para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais por equiparação ao paradigma Jair de Camargo, durante todo o período imprescrito da contratualidade, com reflexos em horas extras, férias com 1/3, 13º salários, repouso semanal remunerado, aviso-prévio e FGTS com multa de 40%. Reverte-se à reclamada a responsabilidade pelo pagamento dos honorários da perícia de equiparação, por força do que dispõe o art. 790-B da CLT.

### **3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.**

O Juiz de primeiro grau julga improcedente o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

O autor insurge-se. Aduz que foi vítima de assédio moral provocado pelo supervisor da reclamada, Sr. Glauco, que despendia tratamento inadequado, tornando o ambiente de trabalho tenso e opressor. Afirma que foi exposto e constrangido perante os demais colegas, experimentando sentimentos negativos. Pugna pela modificação da sentença para reconhecer o assédio moral praticado e condenar a reclamada ao pagamento indenizatório.

Sem razão.

O Direito do Trabalho nasceu para que se assegurasse a dignidade do trabalhador. Este bem personalíssimo, se for atingido, merece reparação. Amparam o direito do empregado à indenização por dano moral os arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, bem como os arts. 186 e 927 do Código Civil, estes aplicados ao direito do trabalho por força do art. 8º da CLT. Ensina Maria Celina Bodin de Moraes:

*Constitui dano moral a lesão a qualquer dos aspectos componentes da dignidade humana - dignidade esta que se encontra fundada em quatro substratos e, portanto, consubstanciada no conjunto dos princípios da igualdade, da integridade psicofísica, da liberdade e da solidariedade. Circunstâncias que atinjam a pessoa negando a ela a sua essencial condição humana serão consideradas violadoras de sua personalidade e causadoras de dano moral a ser reparado. (Danos à Pessoa Humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003)*



Dessa forma, a doutrina define o dano moral como o decorrente de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade corporal.

Cabe a indenização do trabalhador por dano moral quando, em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, a empresa, mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo, atinge esses bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador. Não é o que ocorre no caso sob análise.

Na petição inicial (id.21d6d2b), o obreiro afirma sofria assédio moral por parte do supervisor /coordenador da reclamada, o qual o constrangia, distratava e discriminava em razão da sua deficiência visual. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

Na contestação (id.6a1c2df), a reclamada nega a ocorrência de assédio moral. Aduz que não aconteceu de superior hierárquico do reclamante ou qualquer colega se negar a entender suas limitações físicas e criar situações humilhantes. Assevera que inexistiu dano ou assédio moral no caso concreto, de modo que não cabe indenização sob os aspectos.

É produzida prova oral (id.45f1505). O reclamante refere em seu depoimento pessoal que:

*que trabalhou com o supervisores Marcos Glauco e Beretta nos últimos cinco anos, nesta ordem; que Marcos foi seu supervisor por cerca de 5 anos, Glauco por menos de um ano e Beretta por cerca de quatro meses no final do contrato, que não teve problemas com o supervisores Marcos e Beretta, apenas com Glauco; que Glauco chegou no setor já entrou "intimando" o depoente dizendo que ele não poderia mais escolher peças para trabalhar na sua máquina, o que o depoente não fazia apenas trabalhava com as peças que melhor garantia a qualidade do serviço em razão da sua deficiência visual, diante desta postura de Glauco; que o depoente foi até o RH da reclamada para se queixar da atitude de Glauco, diante disso Glauco considerou que o depoente passou por cima da autoridade dele e mentiu ao RH dizendo que o depoente se negava a colaborar, a fazer limpeza e não se relacionava com os colegas, sabendo disso por informação da moça do RH chamada Eliane; Glauco nunca destratou o depoente; que Glauco chamou o depoente para uma conversa no corredor na frente dos colegas dizendo que a atitude do depoente em se queixar para o RH não era correta, sendo esta a situação humilhante descrita na inicial; Que no final do contrato, cerca de três meses antes da sua saída o depoente foi transferido para o setor de logística pelo supervisor Beretta a pedido do próprio depoente*

- grifa-se.

A testemunha convidada pelo reclamante. Moacir Bedinot dos Santos, relata em seu depoimento que:

*que trabalhou com o supervisores Marcos e Glauco no setor de chiron*

*; que o depoente é PCD por deficiência visual, não possuindo visão do olho direito, que teve problema com o supervisor Marcos em razão da sua deficiência visual; Que via*



Marcos fazer muitas cobranças também para com o reclamante, geralmente o depoente e o reclamante se queixavam da falta de iluminação para trabalhar nas máquinas e não eram atendidos pelo supervisor Marcos; que questionado sobre problemas com algum outro supervisor, nada refere

- grifa-se.

Por sua vez, a testemunha trazida pela reclamada, Carlos Eduardo Saldanha Garcia, informa em seu depoimento que

que Glauco foi supervisor do setor de chiron, não presenciou nenhuma situação constrangedora envolvendo Glauco e o reclamante, desconhece qualquer queixa de qualquer empregado em relação a Glauco

; [...]

- grifa-se.

Analisando o conteúdo da prova oral produzida nos autos, verifica-se que, em seu depoimento pessoal, o autor deixa claro que os problemas de relacionamento no trabalho ocorreram apenas em relação ao superior hierárquico Glauco, exclusivamente. Ocorre que os relatos prestados pelas testemunhas não amparam o afirmado pelo demandante. Com efeito, a testemunha Moacir refere que não tinha queixas do supervisor Glauco, mas apenas do supervisor Marcos. Já o depoente Carlos informa não ter verificado qualquer situação constrangedora envolvendo Glauco e o reclamante e que desconhece qualquer queixa de qualquer empregado em relação a Glauco. Além disso, ressalta-se que o próprio autor admite em seu depoimento que Glauco nunca o destratou.

Assim, conclui-se que não houve qualquer conduta ilícita ou abusiva praticada pela reclamada, de modo que não há falar em indenização por danos morais.

Sentença mantida no aspecto.

Nega-se provimento.

#### **4. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.**

Consta na sentença (id.8149ab3):

##### *5. Da Justiça Gratuita e dos honorários de sucumbência e periciais*

[...]

*Quanto aos honorários advocatícios, o art. 791-A da CLT determina que "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 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." Já o §3º do dispositivo*



*aponta que "Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.". No entanto, o STF, no julgamento da ADI 5766 em 20/10/2021, declarou a inconstitucionalidade do §4º do art. 791-A da CLT.*

*Como visto acima, o caso é de improcedência, de modo que são devidos honorários de sucumbência exclusivamente ao advogado da parte reclamada. Dessa forma e obedecendo aos ditames do §2º do art. 791-A, fixo em 5% sobre o valor atribuído à causa na inicial, os quais são inexigíveis de imediato em razão da parte autora ser beneficiária da justiça gratuita, na forma do art. 98, §1º, VI, do CPC, ficando sob condição suspensiva, conforme o §3º do mesmo dispositivo.*

O autor recorre. Requer sejam fixados honorários aos patronos do reclamante equivalentes a 15% do valor bruto da condenação. Ainda, argui que, em relação aos advogados das reclamadas, nada deve ser devido tendo em vista o benefício da gratuidade judiciária.

Com razão parcial.

A presente demanda é ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o que torna aplicável ao caso o art. 791-A da CLT, introduzido pelo referido diploma legal. É também o que prevê o art. 6º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST.

No caso em exame, considerando-se que é dado parcial provimento ao recurso do reclamante, o demandante não é mais o único sucumbente na ação, cabendo também a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios.

Em relação aos honorários sucumbenciais devidos pelo demandante, considerando a sucumbência recíproca, entende-se que devem ser calculados apenas sobre os pedidos julgados totalmente improcedentes, nos termos do art. 86, parágrafo único, do CPC e da Súmula 326 do STJ. No que diz respeito ao valor dos honorários, anda bem a sentença ao arbitrar o percentual de 5%, tendo em vista a condição de hipossuficiência do trabalhador e que já remunera o trabalho realizado pelos advogados da demandada.

Ainda, tendo em vista que o autor é beneficiário da justiça gratuita, impõe-se, por força do § 4º do art. 791-A da CLT e do § 3º do art. 98 do CPC, a suspensão da exigibilidade dos honorários de sucumbência a que é condenado. Ademais, não há falar na observância de créditos obtidos em juízo, ainda que em outro processo, capazes de suportar a despesa, uma vez que tal expressão foi declarada inconstitucional pelo STF no julgamento da ADI nº 5766, por violação ao direito fundamental à assistência jurídica integral e gratuita (art. 5º, LXXIV, da CF) e ao direito fundamental de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CF).



Logo, a solução adequada é aplicar a condição suspensiva de exigibilidade aos honorários de sucumbência devidos pelo beneficiário da justiça gratuita, conforme as disposições do § 4º do art. 791-A da CLT que permanecem incólumes.

Nesse sentido tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho:

*I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE [...] I - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA . Sob meu ponto de vista, a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4.º, da CLT, deveria ser interpretada no sentido de não serem devidos honorários advocatícios pelo beneficiário da Justiça Gratuita, nem mesmo sob condição suspensiva de exigibilidade. O Supremo Tribunal Federal, no Julgamento da ADI 5766, reputou inconstitucional a presunção legal, iure et de iure, de que a obtenção de créditos na mesma ou em outra ação, por si só, exclua a condição de hipossuficiente do devedor, prevalecendo, contudo, a possibilidade de que, no prazo de suspensão de exigibilidade, o credor demonstre a alteração do estado de insuficiência de recursos do devedor, por qualquer meio lícito, circunstância que autorizará a execução das obrigações decorrentes da sucumbência. Assim, com ressalva de entendimento, nos termos da fundamentação, são devidos honorários advocatícios decorrentes de sucumbência, conforme o art. 791-A, §4.º, da CLT e entendimento do STF no julgamento da ADI 5766, devendo ser observada a suspensão de exigibilidade nos termos do respectivo dispositivo legal, afastada a utilização de créditos obtidos em juízo, ainda que em processo diverso. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. [...] (RR-1000223-20.2018.5.02.0067, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 13/12/2022*

- grifa-se).

De outra parte, impõe-se arbitrar os honorários advocatícios devidos pela demandada aos procuradores do reclamante. Nos termos do art. 791-A da CLT, os honorários advocatícios são devidos no percentual de 5 a 15% 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. O percentual de 15% é usualmente utilizado nesta Justiça do Trabalho e representa o limite máximo do intervalo disposto no art. 791-A da CLT, não havendo elementos nos autos que justifiquem sua fixação em outro índice, levando-se em conta os parâmetros estabelecidos no § 2º do referido dispositivo legal. Deste modo, entende-se razoável fixar os honorários de sucumbência devidos aos advogados do autor no patamar de 15% do valor que resultar da condenação, nos termos do *caput* do art. 791-A da CLT.

Diga-se, por oportuno, que a condenação da ré deve observar a base de cálculo estabelecida na Súmula nº 37 deste Tribunal, em sua nova redação:

*HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA E DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. BASE DE CÁLCULO. Os honorários advocatícios de sucumbência e assistência judiciária devem incidir sobre o valor liquidado da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, excluída, apenas, a cota patronal previdenciária.*





Ante o exposto, dá-se parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para: a) determinar que os honorários sucumbenciais devidos aos procuradores da reclamada sejam calculados no percentual de 5% sobre os valores dos pedidos julgados totalmente improcedentes, aplicando à condenação a condição suspensiva de exigibilidade prevista no §4º do art.791-A da CLT, vedada a dedução dos créditos decorrentes desta ou de outra ação; b) condenar a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores do autor no montante de 15% sobre o valor liquidado da condenação, nos termos da nova redação da Súmula nº 37 deste Tribunal.

## **II. REQUERIMENTOS FORMULADOS EM CONTESTAÇÃO.**

### **1. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.**

Os critérios para aplicação de correção monetária e juros de mora sobre o crédito constituído em decisão judicial são definidos segundo a lei vigente à época da liquidação de sentença. Por esse motivo, não cabe falar em definição de tais parâmetros na atual fase do processo.

### **2. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, após deliberação de seu órgão plenário, editou as Súmulas nº 26 e 53, segundo as quais tanto os recolhimentos previdenciários como os fiscais devem ser descontados do crédito do trabalhador constituído em reclamatória trabalhista. Acatando-se esse entendimento, autorizam-se os descontos previdenciários e fiscais cabíveis.

### **3. COMPENSAÇÃO.**

Não há deduções a serem autorizadas, uma vez que a condenação já resta limitada ao pagamento de diferenças salariais.

### **4. LIMITAÇÃO DE VALORES.**

Considera-se que os créditos devidos ao autor não devem ser limitados aos valores atribuídos aos pedidos. Com efeito, o valor atribuído aos pedidos nas ações que tramitam sob o rito ordinário, como é o caso, são meramente estimativos, remanescendo na CLT a previsão de liquidação do feito após a prolação da sentença na forma de seu art. 879. O parágrafo primeiro do art. 840 da CLT dispõe o seguinte:

*Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.*





Em que pese seja exigida a indicação do valor correspondente a cada pedido, não é exigida a sua liquidação prévia, o que, na maior parte dos casos seria inviável, tendo em vista que o trabalhador sequer tem acesso aos documentos necessários ao cálculo preciso de cada verba, sendo que tal exigência obstaría o acesso à Justiça, não havendo como se considerar o valor atribuído à causa como definitivo, mas mera estimativa. Nesse sentido se posicionou o TST no parágrafo segundo do art. 12 da Resolução nº 221/2018 do TST: "*Para fim do que dispõe o art. 840, §§, 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil*". Ademais, consta expressamente no rol de pedidos da exordial que os valores ali indicados são meramente estimativos (id. 21d6d2b). Sendo o valor dos pedidos apenas estimativo, inviável a limitação da condenação a tal valor.

Nesse sentido já decidiu este Tribunal:

*LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DOS PEDIDOS INDICADOS NA INICIAL. Caso em que afastada a limitação do valor da condenação à estimativa dos pedidos constante na petição inicial, uma vez que o § 1º do art. 840 da CLT estabelece tão somente a indicação das quantias estimativas das verbas postuladas, não sendo exigida a liquidação dos pedidos. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020418-30.2018.5.04.0021 RO, em 02/05/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Relator)*

Na mesma linha se posicionou o TST:

*RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DE CADA PEDIDO. APLICAÇÃO DO ART. 840, § 1º, DA CLT, ALTERADO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA . A controvérsia gira acerca da aplicação do artigo 840, § 1º, da CLT, que foi alterado pela Lei 13.467/2017. No caso em tela, o debate acerca do art. 840, § 1º, da CLT, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. A controvérsia acerca da limitação da condenação, aos valores liquidados apresentados em cada pedido da inicial, tem sido analisado, pela jurisprudência dominante, apenas sob a égide dos artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil. Por certo que aludidos dispositivos do CPC são aplicados subsidiariamente no processo trabalhista. Entretanto, no que se refere à discussão acerca dos efeitos dos pedidos liquidados, apresentados na inicial trabalhista, os dispositivos mencionados do CPC devem ceder espaço à aplicação dos parágrafos 1º e 2º do artigo 840 da CLT, que foram alterados pela Lei 13.467/2017. Cumpre esclarecer que o TST, por meio da Resolução nº 221, de 21/06/2018, considerando a vigência da Lei 13.467/2017 e a imperativa necessidade de o TST posicionar-se, ainda que de forma não exaustiva, sobre a aplicação das normas processuais contidas na CLT alteradas ou acrescentadas pela Lei 13.467/2017, e considerando a necessidade de dar ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que no seu art. 12, § 2º, normatizou que "para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado (...)". A Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, aprovada mediante Resolução nº 221, em 02/06/2018, registra que a aplicação das normas processuais previstas na CLT, alteradas pela Lei 13.467/2017, com eficácia a partir de 11/11/2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada. Portanto, no caso em tela, em que a inicial foi ajuizada no ano*



2018, hão de incidir as normas processuais previstas na CLT alteradas pela Lei 13.467/2017. Assim, a discussão quanto à limitação da condenação aos valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial deve ser considerada apenas como fim estimado, conforme normatiza o parágrafo 2º do artigo 12 da IN 41/2018 desta Corte. A decisão regional que limitou a condenação aos valores atribuídos aos pedidos na inicial configura ofensa ao art. 840, § 1º, da CLT. Reconhecida a transcendência jurídica do recurso de revista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 6ª Turma, ARR - 1000987-73.2018.5.02.0271, em 16/10/2020, Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho - Relator)

Ante o exposto, rejeita-se o pedido da defesa para limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos da petição inicial.

**ANDRE REVERBEL FERNANDES**

Relator

**VOTOS**

**JUIZ CONVOCADO ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA:**

**I. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.**

**1. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.**

Acompanho o voto condutor, por seus próprios fundamentos.

**DESEMBARGADORA ANA LUIZA HEINECK KRUSE:**

**I. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.**

**1. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.**

O contrato de trabalho do autor teve duração do período de 6/3/2012 a 15/9/2022.

A lei nº 10.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19), dispõe:

*Art. 1º Esta Lei institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19).*

*Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se 20 de março de 2020, data da publicação do Decreto Legislativo nº 6, como termo inicial dos eventos derivados da pandemia do coronavírus (Covid-19).*

(...)



*Art. 3º Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.*

Ocorre que a norma legal, a teor do que estabelece seu artigo primeiro, acima reproduzido, foi instituída para regular as relações jurídicas de Direito Privado, atingindo, portanto, unicamente as relações privadas, civis, entre particulares, podendo-se mencionar, como exemplo, os contratos de locação, as assembleias societárias, enfim, toda e qualquer modalidade de contrato civil firmado entre duas pessoas físicas. Não se aplica, portanto, às relações trabalhistas, que são regidas por legislação especial e cujo prazo prescricional para interposição da ação é estabelecido no art. 7º, XIX, da CF, não podendo ser modificado por lei ordinária.

Nesse sentido, a seguinte decisão deste Colegiado, em composição da qual participei:

*EMENTA PRESCRIÇÃO BIENAL. Extrapolado o prazo de dois anos previstos para o ajuizamento, está prescrito o direito de ação (artigos 7º, XXIX, da CF, e 11 da CLT). Inaplicável a suspensão da prescrição prevista no art. 3º da Lei nº 14.010/2020 às relações de trabalho, regidas por legislação especial.*

*(TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020379-76.2021.5.04.0102 ROT, em 02/06/2022, Desembargador George Achutti)*

Nego provimento ao recurso ordinário do reclamante.

#### **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES (RELATOR)**

**JUIZ CONVOCADO ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA**

**DESEMBARGADORA ANA LUIZA HEINECK KRUSE**

