



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0020391-53.2022.5.04.0006

Relator: WILSON CARVALHO DIAS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/04/2024

Valor da causa: R\$ 506.593,16

Partes:

RECORRENTE: MICHAEL PEREIRA SILVA

ADVOGADO: LUIZ SERGIO NOGARA

ADVOGADO: SILVANA MARTINI GOMES

RECORRENTE: COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE

ADVOGADO: THIAGO TORRES GUEDES

ADVOGADO: IVANA COGNO CARBAJAL

ADVOGADO: JONATHAN HECK MUNHOZ

ADVOGADO: CLAUDIA LARRATEA ECHEVERRIA

RECORRIDO: MICHAEL PEREIRA SILVA

ADVOGADO: LUIZ SERGIO NOGARA

ADVOGADO: SILVANA MARTINI GOMES

RECORRIDO: COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE

ADVOGADO: JONATHAN HECK MUNHOZ

ADVOGADO: THIAGO TORRES GUEDES

ADVOGADO: IVANA COGNO CARBAJAL

ADVOGADO: CLAUDIA LARRATEA ECHEVERRIA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
6ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0020391-53.2022.5.04.0006
RECLAMANTE: MICHAEL PEREIRA SILVA
RECLAMADO: COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE

SENTENÇA

Vistos etc.

Michael Pereira Silva, devidamente qualificado, ajuíza, em 10.05.2022, reclamatória trabalhista em face de Companhia Carris Portoalegrense, igualmente qualificada. Alega prestar serviços desde 02.04.2001, recebendo remuneração de R\$ 2.012,11 e exercendo a função de Chefe de Assessoria de TI. Após exposição fática, formula os pedidos arrolados na petição inicial. Dá à causa o valor de R\$ 506.593,16.

A reclamada apresenta contestação escrita (fls. 286 e seguintes). No mérito, argui a prejudicial de prescrição quinquenal e impugna articuladamente os pedidos da peça vestibular. Ao final, postula a improcedência dos pedidos.

Produz-se prova documental.

A parte autora apresenta manifestação quanto à defesa e os documentos (fls. 664 e seguintes e fls. 790 e seguintes), que é impugnada pela reclamada (fls. 690 e seguintes).

Colhem-se os depoimentos pessoais do reclamante e do preposto da reclamada e ouvem-se quatro testemunhas.

Sem outras provas, encerra-se a instrução.

As razões finais são remissivas.

Ambas as propostas conciliatórias oportunamente formuladas são rejeitadas.

Os autos vêm conclusos para prolação da sentença.

É o relatório.

PREJUDICIAL DE MÉRITO – PRESCRIÇÃO

As ações trabalhistas, nos termos do art. 7º, XXIX, CF, sujeitam-se ao prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista, o qual adoto, a data a ser considerada para a pronúncia da prescrição, seja bienal, seja quinquenal, é a data do ajuizamento da ação e não do término contratual (Súmula nº. 308 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho).

No caso em tela, a parte autora foi admitida em 02.04.2001, mantém o contrato de trabalho em vigor e ajuizou a presente ação em 10.05.2022.

Destarte, pronuncio a prescrição das verbas cuja exigibilidade seja anterior a 10.05.2017, as quais são extintas, com resolução de mérito, fulcro no art. 487, II, do NCPC.

Acolho.

MÉRITO

REVERSÃO AO CARGO EFETIVO E SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O reclamante afirma que foi admitido em 02.04.2001, para o cargo de Programador de Computador, e promovido ao cargo de Assistente da Diretoria em 25.08.2008, sendo lotado na Assessoria Especial e subordinado ao Diretor-

Presidente, percebendo FG-1. Aduz que em 22.02.2011 foi nomeado para a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação, percebendo FG-2, exercida até 02.02.2022, quando foi determinado o retorno ao cargo de origem, com a perda da gratificação. Sinala que após a promulgação da Lei 11.402/2012, a reclamada extinguiu o cargo de Coordenador da Unidade de TI e criou a função de confiança "FG-4 - Chefe de Assessoria de TI", a qual passou a exercer. Aduz, no entanto, que a lei em comento não extinguiu o cargo do Coordenador da Unidade de TI até então exercido, mas apenas criou outros cargos. Assevera que o artigo 9º da Lei 11.402/2012 prevê que os empregos em comissão criados por Ato da Assembleia geral ou resolução de diretoria que não estejam contemplados na referida norma só poderão ser extintos mediante assembleia, realizada no prazo de 60 dias da sua publicação (em 01.01.2013), mas o ato que extinguiu a sua função não preencheu este requisito, porque não decorreu de decisão de assembleia geral. Alega que a reversão ao cargo anterior ocorreu sem justo motivo, sustentando fazer jus ao pagamento da gratificação de função após desempenhar o cargo de confiança por mais de 10 anos, requerendo a sua incorporação ao salário. Ainda, requer, na parte expositiva da petição inicial, a reversão ao cargo de confiança.

A parte reclamada contesta o pedido e impugna os fatos narrados na petição inicial. Relata que o reclamante foi admitido por concurso público em 02.04.2001, na função de Programador de Computador, e que em 25.08.2008 foi nomeado para Assistente da Diretoria, lotado na Assessoria Especial, recebendo FG-1. Narra que em 22.02.2011 o autor passou para a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação, passando a receber FG-2, e que em 14.02.2013 foi nomeado como Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação, passando a receber a função em comissão FC-4. Aduz que em 04.02.2022 o autor foi destituído da Chefia de Assessoria de TI, deixando de receber a remuneração. Afirma que a reversão ao cargo não foi motivada, porque na época da entrada em vigor da Lei 13.467/17 o autor contava com 9 anos de função gratificada, não possuindo direito adquirido à função. Assevera que a função gratificada é de livre nomeação e exoneração e não constava na Lei 11.402 /2012, em que estão previstas as funções gratificadas da Carris. Assevera a extinção do cargo do autor foi deliberada em assembleia geral, cumprindo-se o requisito formal do artigo 9º da lei.

Analiso.

Reintegração ao cargo comissionado

O reclamante ocupou diversas funções gratificadas e comissionadas na reclamada durante aproximadamente 14 anos (2008 a 2022) e sempre percebeu as remunerações respectivas, conforme as funções exercidas.

O reclamante foi contratado mediante concurso público para o cargo de Programador de Computador, regido pela CLT, e sempre atuou na unidade de tecnologia da informação. Os documentos funcionais (fls. 347 e seguintes) demonstram que foi designado para exercer as seguintes funções de confiança: Assistente da Diretoria (FG-1), de 25.08.2008 a 21.02.2011 (fl. 398); Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação (FG-2), de 22.02.2011 a 13.02.2013 (fl. 401); e Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação (FC-4), de 14.02.2013 a 31.01.2022 (fls. 402-403, foi destituído a partir de 01.02.2022).

No curso da contratualidade do autor, foi aprovada pela Câmara Municipal de Porto Alegre a Lei nº 11.402/2012, de 27.12.2012, que disciplinou, no âmbito da reclamada, as nomenclaturas, padrões e remuneração dos empregos em comissão e das funções em comissão, criando empregos em comissão, funções em comissão e gratificações (fls. 380-395).

A norma municipal não extinguiu expressamente qualquer cargo anterior, mormente aqueles ocupados pelo reclamante na área de Tecnologia da Informação. Ademais, a função gratificada (FG-2) exercida pelo reclamante na época da promulgação da nova lei ("Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação") não estava prevista no quadro anexo da referida Lei, razão pela qual a sua extinção dependia de deliberação da assembleia geral da reclamada, nos termos do art. 9º da Lei 11.402/2012.

De acordo com o art. 9º da Lei 11.402/2012, a reclamada poderia extinguir os empregos em comissão criados por ato de assembleia geral ou resolução de diretoria não previstos na norma por meio de assembleia geral, a ser convocada no prazo máximo de 60 da publicação da Lei (DOPA de 28.12.2012, fl. 380).

Compulsando os autos, verifico que a ré cumpriu o requisito legal, pois deliberou a extinção dos cargos não previstos na Lei em assembleia geral realizada na data de 08.02.2013 (fl. 396), ou seja, dentro do prazo de 60 dias da publicação da norma.

Nesta senda, em razão da edição da Lei nº 11.402/2012, a função que o reclamante exercia na época da sua promulgação (Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação) foi regularmente extinta pela Diretoria da empresa reclamada e o empregado foi reaproveitado em uma nova função em comissão prevista na Lei 11.402/2012 (Chefe da Unidade de TI), equivalente àquela

anteriormente desempenhada. Inclusive, as partes confirmam em seus depoimentos pessoais que o autor desempenhou a função de Coordenador do setor de Tecnologia da Informação de 2012 a 2022.

Portanto, a reclamada observou os requisitos legais para a alteração da última função gratificada exercida pelo autor (chefia), redesignando o reclamante para uma função comissionada idêntica àquela que já ocupava em 2012 (coordenador), na qual permaneceu até a sua destituição, a partir de 01.02.2022.

Na época das designações ao exercício das funções de confiança (gratificadas e em comissão), inclusive a última, vigia a antiga redação do art. 468, cujo parágrafo único previa que “não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança”. Esta norma permanece vigente, agora constante no parágrafo primeiro do art. 468 da CLT.

Nesta toada, resta evidente que sempre foi precária a ocupação de função gratificada ou de confiança pelo empregado, consistindo em direito potestativo do empregador a respectiva destituição. O descomissionamento do reclamante, portanto, teve por base a decisão administrativa e foi tomado em atenção à legislação que regulamenta a matéria.

Por fim, não existe nos autos qualquer prova de que a destituição da função comissionada do reclamante ocorreu por retaliação da Diretoria, mormente pelo alegado relacionamento ruim com o Diretor Dalmiro.

Segundo a testemunha que já foi coordenadora da área de saúde da reclamada, muitos empregados relatam o mesmo tipo de problema interpessoal com o Diretor, mas, assim como as outras testemunhas depuseram, ficou claro entre os trabalhadores que as perdas das funções decorreram do poder diretivo do empregador. Inclusive, ocorreram após a eleição do novo prefeito da cidade, que modificou a Diretoria da empresa, refletindo na alteração dos ocupantes de funções comissionadas da reclamada.

Destarte, julgo improcedente o pedido de reintegração do reclamante na função comissionada.

Passo à análise do pedido de restabelecimento das verbas relacionadas ao exercício de função comissionada.

Incorporação da gratificação de função

O art. 468, § 1º, da CLT, na Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, vigente na época da perda do cargo de confiança (2022), prevê que “não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança”. Nesta toada, resta evidente que é precária a ocupação da função de confiança pelo empregado, consistindo em direito potestativo do empregador a respectiva destituição.

A jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho pretérita à Reforma Trabalhista, no entanto, firmou-se no sentido de que o empregado que ocupasse cargo comissionado por dez anos ou mais não perderia a gratificação do cargo caso fosse revertido ao cargo efetivo sem justo motivo, com fundamento no princípio da estabilidade financeira:

Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Não se olvida que a Lei 13.467/2017 modificou o artigo 468 da CLT, possibilitando expressamente ao empregador a reversão ao cargo efetivo de qualquer trabalhador ocupante de cargo de confiança ou comissionado, com a perda da gratificação correspondente, independentemente da existência de justo motivo e do tempo de ocupação da respectiva função.

Em nome da preservação do direito adquirido, previsto no art. 5º, XXXVI, da CRFB, no entanto, a incorporação da gratificação de confiança subsiste a todos os empregados que tenham adquirido seu direito à luz da jurisprudência dominante anterior a 11.11.2017. Este, inclusive, é o entendimento majoritário da SDI-1 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA. DESCOMISSIONAMENTO. O disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 468 da CLT não se aplica aos contratos iniciados antes da vigência da Lei 13.467/2017. No caso concreto, a reclamante percebeu gratificação de função por mais de dez anos, em período anterior à Reforma Trabalhista. Sendo assim, as parcelas pagas à reclamante pelo exercício de cargo de confiança não podem ser suprimidas, sob pena de violação aos princípios da irredutibilidade salarial, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, e da estabilidade financeira, previsto na Súmula 372, I, do TST.

(Acórdão: 0020858-03.2020.5.04.0006 ROT, em 03/09/2021, Desembargador Manuel Cid Jardon. Órgão julgador: 5ª Turma)

MANDADO DE SEGURANÇA. SUPRESSÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PERCEBIDA POR MAIS DE 10 ANOS. REQUISITO IMPLEMENTADO EM MOMENTO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. Verificado o implemento do requisito objetivo da percepção da gratificação de função por mais de 10 anos em momento anterior à vigência da Lei nº 13.467/17, o empregador não pode suprimi-la, sob pena de afronta à irredutibilidade salarial e ao princípio da estabilidade financeira, previsto na Súmula nº 372 do TST. Segurança denegada. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022680-16.2018.5.04.0000 MS, em 25/03/2019, Desembargador Francisco Rossal de Araújo).

A incorporação da gratificação de função, ainda, prescinde do exercício ininterrupto da função comissionada pelo período de dez anos, bem como da ocupação de um único cargo ou função comissionada por este período. Para que o empregado faça jus à incorporação da função ao salário, basta que tenha exercido funções gratificadas por período igual ou superior a dez anos, ainda que descontínuas e diversas.

Saliento que não se pode falar em implementação do direito após à entrada em vigor da lei nº 13.467/2017, porquanto a incorporação da gratificação de função trata-se de direito criado jurisprudencialmente, que não se adere ao contrato de trabalho.

Nesse compasso, não há o que se se falar em ofensa ao princípio da irretroatividade legislativa previsto no art. 6º da LINDB, tampouco em inconstitucionalidade da alteração legislativa.

Inaplicável, ainda, o entendimento firmado na Súmula nº 51 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, porquanto o pleito não diz respeito a vantagens internas da reclamada.

Até o advento da Lei nº 13.467/2017, no entanto, o reclamante exerceu funções gratificadas ou de confiança apenas no período de 25.08.2008 a 10.11.2017, ou seja, por menos de dez anos quando da modificação do artigo 468 da CLT, não fazendo jus ao pleito.

Colaciono ementas de julgamento nesse sentido:

MANDADO DE SEGURANÇA.
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. PERCEPÇÃO POR MENOS DE DEZ ANOS ATÉ A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/17. O recebimento de gratificação de função por menos de dez anos antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 inviabiliza a incorporação à remuneração do empregado.

(Acórdão: 0022560-65.2021.5.04.0000 (MSCiv). Redator: VANIA MARIA CUNHA MATTOS. Órgão julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais. Data: 07/04/2022)

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PERCEBIDA POR MENOS DE DEZ ANOS. SUPRESSÃO PELO EMPREGADOR. O desempenho de função de confiança por período inferior a dez anos não gera, para o empregado, o direito à incorporação da gratificação correspondente à remuneração, a teor do item I da Súmula 372 do TST.

(Acórdão: 0020752-20.2020.5.04.0013 (ROT). Redator: EMILIO PAPAEO ZIN. Órgão julgador: 7ª Turma. Data: 16/02/2022)

INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA. NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS. É vedado suprimir a gratificação de função ou cargo comissionado recebido por dez anos ou mais, completos antes do advento da Lei nº 13.467/2017, sem que haja justo motivo. **Caso em que a empregada, porém, não exerceu função gratificada por mais de dez anos até 10.11.2017, de modo que não se aplica a incorporação prevista da Súmula 372, I, do TST.** (grifei)

(Acórdão: 0020381-12.2021.5.04.0663 (ROT). Redator: ROGER BALLEJO VILLARINHO. Órgão julgador: 1ª Turma. Data: 29/11/2021)

Julgo improcedente.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL (FUNÇÃO DE COORDENADOR)

O reclamante alega que na data de 25.08.2008 foi promovido ao cargo de Assistente da Diretoria, lotado na Assessoria Especial, subordinado ao Diretor-Presidente, percebendo FG-1; que em 22.02.2011 foi nomeado para a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação, percebendo FG-2, tendo exercido essa função até 04.02.2022. Aduz que quando a reclamada editou a Lei 11402 /2012, apesar de não ter proclamado a extinção do cargo de “coordenador de TI”,

passou a exercer, de modo registrado, a função denominada “Chefe de Assessoria de TI”. Afirma também que foram criados, ou “recriados” ou mantidos os cargos de Coordenadores já existentes, com verbas de Funções Gratificadas (FG’s) superiores às do novo cargo no qual foi enquadrado. Refere os seguintes coordenadores como paradigmas a serem observados, que percebiam FG’s superiores às do reclamante: Tamara Chemale da Silva, Gustavo Afonso Gugelmin de Souza, Maria Ivete Gallas, Silvana Vebber dos Santos da Silva, Maureen Caetano J Schepp, Bruno Aparecido Gomes, Dennis Irurá Pires Martinez, Adalberto Laabs. Aduz também que recebem salários-base definidos pela Lei 11.402/2012 em valores superiores ao do reclamante os seguintes coordenadores paradigmas: Denise Pimentel de Moraes, Patrícia Alves Alcântara, Paula Renata Correa Weber Paim. Frisa que durante a sua função de coordenador, entre 22.02.2011 e 02.02.2022, trabalhou em idêntica função em relação aos paradigmas citados. Aduz que após o enquadramento dos empregados em razão da Lei 11402/2012, houve subjetividade nos critérios de enquadramento e classificação dos cargos para cada um dos empregados, na medida em que empregados que continuaram a fazer as mesmas funções foram nomeados ora de chefe, ora de coordenador. Sustenta a existência do direito à equiparação salarial também em razão da existência de plano de carreira e quadro de pessoal organizado. Assim, postula a equiparação salarial com todos os paradigmas citados, exercentes do cargo e função de coordenador, durante o período imprescrito.

A parte reclamada contesta o pedido e impugna os fatos narrados na petição inicial. Afirma que o autor não desempenhava a mesma função que os paradigmas. Relata que o autor foi contratado em 02.04.2001, na função de Programador de Computador, e depois foi promovido à Assistente da Diretoria (em 25.08.2008), à Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação (em 22.02.2011) e à Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação (em 14.02.2013), passando a receber as gratificações das funções. Alega que a partir de 2012 o autor deixou a função de coordenador setorial, passando à chefia de unidade, porque a Lei municipal criou novo modelo de cargos e denominações, deixando de prever o cargo de Coordenador de TI, sendo então extinto por deliberação da assembleia geral. Aduz que a função desempenhada pelo autor se encontrava dentro da previsão legal, defendendo a validade do valor pago ao cargo de Chefia de TI. Outrossim, assevera que o autor nunca trabalhou em idêntica função em relação aos paradigmas Denise Pimentel de Moraes, Patrícia Alves Alcântara e Paula Renata Correa Weber Paim, bem como que Patrícia e Denise ocupam “cargo de confiança” ou “cargo em comissão”, enquanto o reclamante percebia outro tipo de gratificação (função gratificada).

Analiso.

O instituto da equiparação salarial está previsto no art. 461 da CLT.

Na época da admissão da parte autora e durante a maior parte da contratualidade, vigia a redação original da norma, que determinava a isonomia salarial entre empregados que exercessem idêntica função, mediante trabalho de igual valor (com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica), prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade. A respeito, a jurisprudência já havia consolidado o entendimento de que o conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (Súmula nº. 6, inciso X, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho).

Consoante os parágrafos do dispositivo legal em tela, na versão original, não haveria equiparação salarial entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço fosse superior a dois anos e quando o empregador tivesse pessoal organizado em quadro de carreira devidamente homologado no órgão competente.

Desde a vigência da Lei 13.467/2017, a equiparação salarial somente subsiste entre empregados que trabalhem no mesmo estabelecimento comercial e cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. Outrossim, o quadro de carreira impeditivo da equiparação salarial está dispensado de qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Ressalto que, conforme consolidado na Súmula nº. 6º, II, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a diferença de tempo de serviço sempre foi contada na função e não no emprego.

Em qualquer caso, contudo, para que haja efetiva equiparação salarial, não basta que as funções exercidas pelos paradigmas e pelo paragonado sejam semelhantes ou coincidentes em parte, sendo imprescindível que as funções sejam idênticas como um todo.

Ressalto, desde já, que, conforme consolidado da Súmula nº. 455 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a qual adoto como razões de decidir, "à sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988". A Orientação Jurisprudencial nº 297 da SBDI-1 do C. Colendo Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, refere-se ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional.

Cumprе observar, também, que a circunstância assentada na edição da Súmula Vinculante nº 37 do Excelso Supremo Tribunal Federal possui como referência servidores públicos regidos pelo regime estatutário eo antigo Verbete nº 339 de Súmula do STF aprovada em 13.12.1963 (muito antes da CF/88), cujos precedentes

que originaram o entendimento da suprema corte na época diziam respeito à incompetência do Poder Judiciário para reajustar os vencimentos dos servidores públicos (entende-se que princípio da separação de poderes, apenas o Poder Legislativo poderia fazê-lo).

Cabe salientar, ademais, que o entendimento pela criação da Súmula Vinculante nº 37 ganhou força no julgamento, pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, do RE n. 592.317-RG/RJ, cuja controvérsia envolvia também servidores públicos regidos pelo regime estatutário e o fato que deu origem à demanda da equiparação salarial invocada dizia respeito à extensão de gratificação a servidor que estava lotado em secretaria diversa do paradigma e, portanto, não cumpria os requisitos legais para o recebimento e a incorporação desta gratificação (RE 592.317-RJ, Relator: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 28/08/2014).

A hipótese, portanto, distingue-se da prevista a Súmula Vinculante 37 do STF.

O TST tem adotado entendimento de que a gratificação de função compõe a remuneração para efeito de cálculo das diferenças relativas à equiparação salarial, por deter nítida natureza salarial e não personalíssima, já que sua finalidade é remunerar as funções exercidas:

(...) EQUIPARAÇÃO SALARIAL. BASE DE CÁLCULO. INCLUSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. Em face das alegações constantes do agravo em análise, deve ser provido o apelo para melhor exame do agravo de instrumento. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. BASE DE CÁLCULO. INCLUSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. Ante a possível má aplicação do art. 461, caput, da CLT, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE. LEI 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. BASE DE CÁLCULO. INCLUSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. O Tribunal Regional concluiu ser devida a equiparação salarial consignando que, no tocante à base de cálculo, "deve ser observado apenas o vencimento padrão, excluindo-se as verbas de caráter personalíssimo". **A jurisprudência do TST é no sentido de que a gratificação de função compõe a remuneração para o cálculo das diferenças relativas à equiparação, por ter natureza salarial e não personalíssima, pois sua finalidade é remunerar as funções exercidas.** Precedentes.

Recurso de revista conhecido e provido " (RR-951-87.2013.5.02.0444, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15/09/2023).

No caso em tela, o reclamante foi contratado mediante concurso público para o cargo de Programador de Computador, regido pela CLT, e sempre atuou na unidade de tecnologia da informação. Foi designado para a função de Assistente da Diretoria em 25.08.2008, para a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação em 22.02.2011 e para a função de Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação de 14.02.2013 a 31.01.2022.

A modificação da função para "Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação" decorreu da Lei nº 11.402/2012 (alteração de nomenclaturas), pois continuou exercendo as mesmas atividades da época em que era Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação.

Incontroversamente, os paradigmas exerceram funções de coordenação em setores diversos ao do reclamante.

Durante todo o período imprescrito, contudo, as diferenças remuneratórias entre os coordenadores decorreram da previsão expressa na Lei Municipal nº. 11.402/2012, que criou os empregos em comissão ou funções em comissão, funções em comissão e gratificações na Companhia Carris Porto-Alegrense.

O quadro anexo da Lei nº 11.402/2012, que prevê os padrões e a remuneração dos empregos em comissão e das funções em comissão, estabeleceu valores diferenciados para as funções/empregos comissionados dos coordenadores das variadas unidades de trabalho da empresa reclamada (padrão EC/FC-6 e EC/FC-5), assim como para as diversas funções de confiança, enquadrando a função Chefia da Assessoria da TI em padrão remuneratório inferior (FG-4) (fls. 387-395).

A lei municipal, portanto, instituiu quadro de carreira, o que veda a equiparação salarial, nos termos do art. 461, § 2º, da CLT.

Ressalto que, não obstante o entendimento jurisprudencial vigente quando da nomeação do autor à função gratificada previsse a necessidade de homologação do quadro de carreira pelo Ministério Público (Súmula 461, I, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho), o próprio verbete excluía desta exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Com muito mais razão, portanto, é inexigível a homologação do quadro de carreira pelo órgão competente quando ele é estabelecido por lei municipal, devidamente editada e promulgada, cuja força normativa é superior ao do ato administrativo, sob pena de ofensa ao princípio constitucional da separação de poderes.

Destarte, ante a vedação legal contida no art. 461, § 2º, da CLT, julgo improcedente o pedido de equiparação salarial.

DESVIO DE FUNÇÃO E/OU ACÚMULO DE FUNÇÕES

O reclamante alega que a partir de 2014 passou a acumular funções no tocante às ações de monitoramento, pois embora estivessem formalmente vinculadas à área de Segurança ou à área de Operação, era o reclamante quem de fato decidia o que fazer e como fazer tudo que fosse relacionado à central de monitoramento (CFTV). Frisa que a reclamada se aproveitou dos conhecimentos e formação técnica do autor, que possui graduação em gestão de segurança pública e em análise de desenvolvimento de sistemas, para melhor atender esta demanda. Narra que passou a gerir os serviços do sistema de monitoramento (CFTV), da planta e da frota, ficando com a responsabilidade da compra de câmeras, equipamentos, suporte, instalação e manutenção. Refere que a partir de 2014 passou a permanecer de sobreaviso 24h para resolver, de forma remota ou presencial, eventuais problemas da unidade de TI, assim como para resolver problemas de monitoramento e segurança. Ressalta que havia incompatibilidade entre as tarefas referidas e aquelas para as quais foi contratado, pois ambas são de grande complexidade. Sinala que houve o aumento da jornada de trabalho.

A reclamada nega o acúmulo de funções.

Analiso.

A caracterização do **desvio de função** presume o desempenho exclusivo de função diversa daquela para a qual o empregado foi originalmente contratado, a qual se enquadre na descrição de cargo de padrão hierárquico ou remuneratório superior. Para tanto, é necessário que o empregador possua quadro de pessoal organizado em carreira que permita identificar as atividades e a remuneração inerentes a cada cargo, ou que adote faticamente hierarquia de cargos e de salários (princípio da primazia da realidade).

Há **acúmulo de funções** quando um empregado é originariamente contratado para exercer determinadas atividades e, no curso do contrato de trabalho, passa a exercer funções diversas, as quais exigem maior responsabilidade do empregado ou mais dispêndio de energia. O acúmulo de funções é verificado, principalmente, em razão de alteração ilícita do contrato de trabalho (art. 468, CLT), porquanto o empregado é admitido sob determinadas condições e, no curso da relação de emprego, passa a exercer outras sem que seja contraprestado por elas.

O fato de o empregado exercer múltiplas tarefas dentro do horário de trabalho, desde que compatíveis com a função contratada, no entanto, não gera direito a adicional salarial, salvo se a tarefa exigida tiver previsão legal de salário diferenciado. Não há no ordenamento jurídico brasileiro previsão para a contraprestação de várias funções realizadas dentro da mesma jornada de trabalho, para um mesmo empregador, pois o legislador teve a intenção, por regra, de remunerar o trabalhador por unidade de tempo e não por tarefa desenvolvida (art. 456, parágrafo único, CLT).

Outrossim, o empregador tem o poder de dirigir a atividade econômica e a prestação de serviços. Nesta seara, a ele incumbe atribuir ao seu empregado tarefas diversas a serem executadas, de conformidade às necessidades do empreendimento, valendo-se do *jus variandi* disciplinado no art. 2º da CLT.

Na hipótese, o reclamante foi contratado mediante concurso público para o cargo de Programador de Computador e foi designado para a função de Assistente da Diretoria em 25.08.2008 e para a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação em 22.02.2011, cuja nomenclatura foi alterada para Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação em 14.02.2013. Essa função gratificada foi ocupada até 31.01.2022.

Em depoimento pessoal, contudo, o reclamante confessa que, desde a assunção da função de coordenação/chefia da unidade de tecnologia da informação, sempre executou as metas atividades, não tendo havido desvio ou acúmulo de funções:

“Ponto 1: tornou-se coordenador em 2012, sendo responsável pela gestão de equipes, cuidava de questões de férias, ponto, efetividade, contratos com terceirizados e com o Município; tinha delegação de funções do que os desenvolvedores e técnicos faziam; quando o chamado técnico entravam, o autor é quem definia quem o executaria e qual a prioridade; participava muito de reuniões com os diretores e, eventualmente, como fazia parte do conselho de administração da empresa como suplente, participava das reuniões do conselho; ficou no conselho por uma

*gestão e meia (de 5 a 6 anos); exerceu essas atividades até início de 2022, quando destituído do cargo; **exerceu as mesmas funções desde a sua nomeação à coordenador até o final do exercício do cargo**; também respondia pela parte de segurança, fazendo a definição de editais e o que e quando comprar no tocante aos equipamentos; fazia visitas técnicas a fabricantes, como Intelbras; assinava os laudos como responsável técnico pelos equipamentos que seriam adquiridos; **não fazia o monitoramento das câmeras de segurança em si**, fazendo subordinação das equipes que efetivamente faziam essas atividades; os paradigmas eram todos coordenadores de área, cada um de uma área diversa da empresa; **sempre exerceu a mesma função entre 2012 e 2022, não tendo havido alterações**; nunca exerceu funções nos setores médico e de contabilidade;"*

Julgo improcedente.

HORAS DE SOBREVISO

A parte reclamante alega que a partir de 2008 exerceu os cargos de assistente de diretor e de coordenador da área de TI, dando suporte aos usuários juntamente com outros técnicos por ele supervisionados, aos quais poderia delegar essa função. Aduz que tudo passava pelo autor, quem respondia por este serviço, de modo que ficava permanentemente de sobreaviso após o cumprimento de sua jornada normal de trabalho. Ressalta que a reclamada funciona de forma ininterrupta, não podendo ficar sem suporte aos usuários no tocante aos serviços que dependem da área de TI. Frisa que durante ano de 2010, o reclamante e os seus supervisionados receberam ordens da chefia para permanecerem em sobreaviso, quando foi determinado que fornecessem os números dos seus telefones celulares e que formulassem uma escala de plantão de sobreaviso. Informa também que participa de grupo de WhatsApp do setor de TI, onde recentemente, em 15.04.2022, ficou registrada a convocação dos técnicos de TI para restabelecer os sistemas inoperantes no feriado de Páscoa. Aduz, assim, que fica permanentemente de sobreaviso para solucionar problemas, de forma presencial ou remota. Refere que o contato dos usuários com o autor e com os técnicos era feito pelo celular e pelo *WhatsApp*, tendo a empresa ordenado que permanecessem com o celular ligado 24h nos dias de suas escalas, estando de sobreaviso para qualquer eventualidade. Descreve que fica sempre

próximo de sua casa para resoluções presenciais; que houve acionamento dos técnicos pelos usuários do sistema mediante e-mail, inclusive a necessidade de um atendimento 24h; que em e-mail datado de 17.05.2013, o Gerente Administrativo determinou que os telefones celulares funcionais da Carris deveriam ficar ligados. Desta forma, sustenta que teve cerceado seu direito de repouso, lazer, convívio familiar e liberdade, permanecendo sempre na sua residência, ante a obrigatoriedade de ficar à disposição do empregador para atender emergências fora do seu horário normal de trabalho.

A reclamada nega o sobreaviso. Afirma que o suporte ao setor de informática é prestado por outra empresa (Procempa), sendo desnecessário que o autor e sua equipe permaneçam de plantão.

Analiso.

O regime de sobreaviso, aplicado analogicamente a todos os empregados por força do que dispõe o art. 244, § 2º, da CLT, configura-se quando o empregado permanece à disposição do empregador, esperando o chamado para o trabalho. Para tanto, é imprescindível que o trabalhador tenha tolhida a sua liberdade de locomoção, ainda que em parte.

O uso da tecnologia nesta sistemática de trabalho, outrossim, não descaracteriza o regime de sobreaviso, pois não impede que o empregado permaneça à disposição da empresa. Isto porque, em que pese não precise ficar confinado em sua residência, não pode ir para qualquer lugar que deseje, nem mesmo pode desconectar-se, pois deve atender ao chamado ao serviço o quanto antes.

Neste sentido, a recente consolidação jurisprudencial trabalhista que alterou a Súmula 428, TST:

SUM 428, TST: SOBREVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer

momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Ocorre que o reclamante relata em depoimento pessoal uma situação completamente distinta daquela descrita na petição:

“Ponto 2: a Carris, considerando todas as áreas, funciona 24 horas, razão pela qual o TI tinha que funcionava o dia inteiro, porque todas as áreas são informatizadas, razão pela qual o trabalho não era sempre presencial; era acionado muitas vezes onde estivesse, por telefone, e-mail e da forma como conseguisse ser contato; tem uma residência em SC e já houve casos de precisar voltar de SC para atender a algum chamado; quando o problema era de software, conseguia resolver remotamente; quando havia problema com equipamentos, tinha que ir resolver presencialmente; se estivesse longe, por exemplo, em SC, poderia mandar alguém da equipe para resolver o problema, mas nem sempre haveria alguém qualificado e muitas vezes mandava alguém para começar a atender até que o reclamante pudesse comparecer para solucionar de fato o problema; o autor era o gestor do contrato com a PROCEMPA e eles não têm esse tipo de atendimento instantâneo, além do que alguns sistemas são específicos de uma empresa de ônibus; a Procempa só interfere em questões físicas, mas não nos sistemas próprios da Carris, razão pela qual não poderia chamar a PROCEMPA; a Carris possuía, na época, vigilantes concursados e não empresa de vigilância; a área de vigilância tinha um coordenador, mas não era um técnico, tanto que a aquisição de equipamentos e decisões sobre onde e como instalar eram feitos pelo depoente; seu trabalho no dia a dia era presencial; as questões eram resolvidas remotamente quando não estava na empresa, no seu horário de trabalho;”

O reclamante, portanto, confessa que havia liberdade de locomoção, não permanecendo propriamente em sobreaviso. Apesar de ficar com o

celular da empresa fora do horário normal do trabalho, a solução aos problemas se dava de forma remota ou, então, por meio de pessoas designadas pelo autor ou que estivessem escalados para trabalhar fora do horário normal de labor

Registro que as testemunhas confirmam que o autor recebia chamados pelo celular para atendimento remoto, bem como que ele designava alguém para se deslocar até a empresa, sem que houvesse restrição ao deslocamento.

Destarte, julgo improcedente.

DIFERENÇA DE VALE-REFEIÇÃO

A parte reclamante alega que ao longo da contratualidade sempre recebeu a quantia fixa de 25 vales-refeições por mês, mas a partir de janeiro de 2018 a reclamada reduziu o quantitativo de vale-refeição para 20 unidades por mês. Aduz que houve alteração unilateral e ilícita do contrato de trabalho, resultando prejuízos. Requer o pagamento das diferenças de vale-refeição do período imprescrito, na média de 5 vale-refeição mensais.

A parte reclamada contesta o pedido e impugna os fatos narrados na petição inicial. Nega a redução das quantias de vale-refeição e dos valores pagos. Afirma que o benefício está previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, sendo pago de forma mensal em consideração a cada dia de trabalho.

Análise.

O fornecimento de alimentação não é obrigação cogente do empregador, mas sim vantagem concedida por liberalidade ou por meio de negociação coletiva.

Compulsando as convenções coletivas de trabalho carreadas aos autos (fls. 588 e seguintes), verifico que estas contemplam o benefício de “auxílio-alimentação”, mediante o fornecimento de vale-alimentação em valor fixo por dia de efetivo trabalho, através de cartão magnético com o quantitativo dos valores equivalentes aos dias trabalhados (fls. 592-593, 611-612, 630-631, 648-649).

A reclamada junta aos autos os extratos do cartão eletrônico da parte autora (fls. 516-526), comprovando os pagamentos efetuados durante a contratualidade.

Desta forma, recaiu sobre o empregado o ônus de demonstrar que os valores não estão corretos, mas do seu encargo não se desvencilhou.

Na manifestação sobre a defesa e os documentos, a parte reclamante insiste que entre maio de 2017 e abril de 2018 recebia quantias fixas equivalente a 25 vales por mês, mas que depois passou a receber quantitativo inferior.

Ocorre que o benefício é devido pela quantidade de dias efetivos de labor, único aspecto a que o vale está condicionado, razão pela qual os valores variam em cada mês da contratualidade. A coincidência de valores em alguns meses (v.g.: R\$ 625,00) certamente diz respeito à igualdade de dias de labor.

Desta forma, cabia ao reclamante demonstrar especificamente qualquer mês em que trabalhou mais dias do que a quantidade de vales percebidos, conforme a frequência registrada nos cartões-pontos dos autos (fls. 430 e seguintes), mas do seu ônus não se desvencilhou, pois não elabora amostragens das diferenças que entende devidas nos exatos termos da norma coletiva.

Julgo improcedente.

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO E/OU DANO MORAL

A parte reclamante postula o pagamento de indenização por danos morais por diversos fundamentos. Relata que o Diretor Administrativo, Sr. Dalmiro Lopes, que assumiu a gestão de 2021, passou a adotar condutas com o intuito de retaliar o reclamante, em razão de ter buscado melhores condições no local de trabalho. Refere que costumava cobrar do gestor melhorias e suprimentos, cujos pedidos eram registrados no SEI (Sistema Eletrônico de Informações), de livre acesso, tornando público os pleitos e deixando à mostra o não atendimento por parte do referido gestor. Narra que isto gerou um desconforto na diretoria e incomodou o preposto da ré, de modo a fazê-lo remover o reclamante do cargo de confiança, ainda que tivesse direito adquirido quanto à gratificação. Aduz que a remoção do cargo visou a rebaixar e desmoralizar o empregado perante os colegas e a chefia, como modo de punção pelos constantes pedidos de melhorias e suprimentos para o setor. Salaria que o seu rebaixamento não decorre de falta de eficiência, resultados ruins, dificuldade de relacionamento com os colegas, mas sim por retaliação do gestor. Refere, também, que no ato de informar a reversão ao cargo efetivo, o gestor chamou o autor de modo grosseiro para ir até a sua sala e depois passou a xingá-lo e humilhá-lo, dizendo que o empregado era uma pessoa de muitas reclamações e que era difícil manter um bom

relacionamento com ele, embora não exista qualquer registro de reclamação dos colegas contra o autor. Destaca que os colegas de trabalho que desempenharam cargo de confiança no mesmo período entraram com pedido administrativo de reimplantação da gratificação de função e obtiveram êxito, passando a receber os valores mesmo permanecendo nos cargos de origem, mas o pedido de reimplantação da gratificação de função feito pelo autor foi indeferido por retaliação. Assevera que se encontra abalado, fez tratamento com psiquiatra, ficou afastado por 14 dias. Refere, por derradeiro, que no retorno ao trabalho após o fim do atestado médico, o aparelho telefônico que tinha na sua mesa foi retirado sob a alegação de que a diretoria estava precisando de um ramal novo para o Diretor Dalmiro Lopes, o qual evita qualquer tipo de contato com o autor, sofrendo retaliação e isolamento.

A parte reclamada contesta o pedido e impugna os fatos narrados na petição inicial. Nega retaliação e assédio no trabalho. Afirma que a exclusão da função gratificada não teve o objetivo de rebaixar o empregado, mas sim decorreu da vontade da diretoria, por se tratar de função de livre nomeação e exoneração.

Analiso.

O dano moral constitui-se pela ofensa aos direitos da personalidade, dentre os quais se incluem, exemplificativamente, o nome, a imagem, a honra, e a intimidade. Desta afronta, resta abalada a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB), razão pela qual surge o dever de indenizar (art. 5º, V e X, CRFB e arts. 186 e 927, CCB).

O dano moral é a lesão que atinge os direitos da personalidade, tais como a honra, a imagem, a saúde e a integridade física, causando dor e sofrimento profundos. A indenizabilidade do dano moral está positivada no art. 5º, V, da CRFB, no art. 186 do CCB e, especificamente em relação ao dano moral decorrente das relações de trabalho, nos arts. 223-A e ss. da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17.

Consoante dispõe o art. 927 do CCB, aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. O citado art. 186, por sua vez, dispõe que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral. Nos termos do art. 187 do CCB, ainda, também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O dano extrapatrimonial tem natureza jurídica etérea, razão pela qual é considerado do tipo *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente do fato. Nesta esteira, comprovada a situação que fundamenta a alegação de dano, o abalo à esfera moral da pessoa é presumido.

O assédio moral, por sua vez, é caracterizado por toda e qualquer prática abusiva e reiterada, praticada por superior hierárquico ou por colegas de trabalho, de atos de ofensa à dignidade da pessoa humana direcionadas ao empregado com o escopo de o deixar vulnerável, causando-lhe profundo incômodo e sofrimento, ainda que o ofensor não tenha por objetivo direto ou intencional o afastamento do empregado do trabalho. O assédio moral pode decorrer de perseguições, de humilhações, de condutas que levem ao ostracismo ou até mesmo de cobranças excessivas.

Uma vez que o assédio moral é praticado por representantes do empregador, sejam eles empregados ou prepostos, a empresa deve ser responsabilizada objetivamente, nos termos dos arts. 932, III e 933 do CCB.

Na hipótese, o reclamante afirma em depoimento pessoal que:

“Ponto 3: postula indenização por danos morais em razão do tratamento do diretor administrativo financeiro, Sr. Dalmiro; está na Carris há 23 anos e nunca foi tratado dessa forma por nenhum outro diretor; o depoente sempre foi próximo da direção, porque a informática sempre esteve ali para ajudar a direção; o Sr. Dalmiro era grosseiro, fazia questão de isolar o depoente; quando ele tirou o reclamante o tirou da função de coordenador, foi muito estúpido, disse que não lhe devia explicação, porque ele que mandava; o depoente tinha uma sala mais isolada dentro de uma sala maior e o Sr. Dalmiro lhe tirou dessa sala e deixou a sala vazia, só para tirar o reclamante lá e o deixou isolado; quando ele colocou o reclamante na sua função de origem, de programador, passou a tratar sobre programação apenas com o terceirizado, não permitindo que o reclamante programasse nem que o terceirizado falasse com o autor; o autor está há dois anos sentado em um canto, sem fazer nada, nenhuma atividade; como o Sr. Dalmiro não permitiu que realizasse nenhuma atividade da sua função de programador, o autor se propôs a fazer trabalhos técnicos mais simples, como trocar um mouse, mas o Sr. Dalmiro o proibiu expressamente de

exercer qualquer atividade; inclusive, o diretor chamou o gerente José Otávio Ferraz e o coordenador, Júlio, e expressamente deu ordem aos dois para que deixassem o reclamante sem nenhuma atividade e o impedisse de fazer qualquer atividade, inclusive chamados menores; quem deu o recado sobre esta determinação ao autor foi o coordenador Júlio, inclusive em uma sala, na frente de outros colegas; o autor está há dois anos sem fazer absolutamente nada, salvo eventualmente quando consegue “se intrometer” para ajudar alguém em alguma atividade; o gerente José Otávio também o assedia moralmente, porque apenas dá recados para a equipe quando o autor não está presente, chega a sair do banheiro quando o autor entra ou não entra se o reclamante está lá dentro, bem como para de falar com os colegas quando o reclamante passa por perto; tudo começou quando a gestão do Dalmiro iniciou; tratamentos semelhantes acontecem com mais cinco pessoas ou seis.”

O preposto da reclamada afirma em depoimento pessoal que:

“Ponto 3: nunca acompanhou o relacionamento do reclamante com o Sr. Dalmiro; quando surgiu a reclamação trabalhista, o Sr. Dalmiro disse ao procurador que tinha relacionamento tranquilo com o reclamante; passados alguns meses de quando o Sr. Dalmiro assumiu como diretor (2021), o reformista trabalhista[1] foi exonerado da função, sendo nomeado o colega Júlio para a sua função de coordenador; o concurso do reclamante é de programador e voltou a ser programador, cuidando do sistema da empresa, fazendo procedimentos desse sistema; acredita que, como o reclamante é programador, fica cuidando desse sistema DataFlex, porque essa é a função para a qual foi nomeado, mas que atividades faz no dia a dia, não sabe dizer; o que o depoente vê, com frequência, é o reclamante fechando o DataFlex para fazer ajustes e depois manda e-mails dizendo que o sistema está liberado, a demonstrar que está atuando na área.”

A primeira testemunha convidada pela parte autora declara o seguinte:

“Ponto 3: o reclamante deixou de ser coordenador um pouco depois da troca de gestão realizada pelo prefeito Sebastião Mello; não sabe o motivo da exoneração da função de coordenador; quando o reclamante deixou de ser coordenador, ficava no TI, mas nunca mais atendeu o setor da depoente como TI; não sabe o que ele fazia no setor de TI; não sabe se ele exercia alguma atividade; sabe como era o relacionamento do reclamante com o Sr. Dalmiro, porque a depoente é coordenadora do setor médico e o reclamante esteve no setor médico diversas vezes depois de ter problemas com o Sr. Dalmiro; outras quatro pessoas que se sentiam mal depois de reuniões com o Sr. Dalmiro iam ser atendidas no setor médico; é de conhecimento de todos e da empresa que o Sr. Dalmiro era uma pessoa bem difícil de lidar, tanto que há diversos problemas de assédio por causa dele; o reclamante chegava no setor médico com a pressão alta após e por causa dessas reuniões com o Sr. Dalmiro; cita uma outra gerente que chegou chorando, pedindo remédio para se acalmar, porque tinha tido problema com o Sr. Dalmiro; o reclamante chegou no setor diversas vezes pedindo para medir a pressão porque estava se sentindo mal depois dessas reuniões; sempre após reuniões com o Sr. Dalmiro aconteciam esse tipo de atendimentos no setor médico;”

A segunda testemunha convidada pela parte autora, Raphael Silva de Oliveira, declara o seguinte:

“Ponto 3: trabalhou diretamente com o reclamante no setor de TI, quando já destituído do cargo de coordenador; quando há problema operacional no sistema DOS (DataFlex), há uma empresa terceirizada que é chamada e eventualmente o reclamante dá um comando para resolver; em geral, a empresa terceirizada, os técnicos e o depoente é que resolviam; não sabe dizer se o reclamante voltou a fazer parte de

programação; trabalhava na mesma sala do reclamante e via ele trabalhando na mesa dele; não sabe o que ele fazia exatamente, mas via que os chamados não eram atendidos pelo reclamante, que não era designado para atender esses chamados; via ele mexendo no programa da empresa, fazendo indexação e troca do sistema; o autor não passava o dia todo trabalhando; o autor trabalhava pouco tempo por dia; trabalham por demanda no setor e, como o reclamante não tinha chamados para fazer, ficava na mesa dele esperando chamados, que não eram designado para ele; a empresa terceirizada que estava fazendo a parte de programação; o reclamante passava o dia esperando demandas que não vinham ou que raramente via; via o reclamante o dia todo no computador, mas passava a maior parte do dia sem fazer nada no computador; o reclamante não tinha o que fazer, porque ele é programador e toda a parte de programação estava sendo feita pelo Clóvis, que era o terceirizado; e a parte técnica era feita por técnicos; o reclamante poderia fazer programação se não tivesse o terceirizado; o relacionamento do reclamante com o Júlio era normal, de colegas de trabalho; o depoente teve pouco contato com o diretor Dalmiro e com o gerente Ferraz; não sabe como era o relacionamento do reclamante com essas pessoas;"

A primeira testemunha convidada pela parte reclamada, que é coordenador da unidade de finanças, declara o seguinte:

"Ponto 3: não sabe como é o relacionamento do reclamante com o Sr. Dalmiro; tem gente que gosta e tem gente que não gosta dele; já ouviu reclamações e já ouviu elogios dele; não sabe em relação ao reclamante; já ouviu reclamações no sentido de que ele é "mais bruto", não é muito "polido" para tratar com as pessoas;"

A segunda testemunha convidada pela parte reclamada, que é assessora da gerência de recursos humanos, declara o seguinte:

“Ponto 3: atualmente, o reclamante é programador; ao que sabe, o reclamante está muito ligado ao sistema DataFlex, que dá bastante problema; não acompanha o trabalho dele, mas sabe que, cada vez que falta luz, o reclamante é quem reindexa os arquivos e manda e-mails dizendo quando devem parar de usar e quando o sistema volta a ser liberado; o depoente deixou de ser coordenador em 2022, não sabendo o motivo, o que ocorreu a nível de diretoria; o Dalmiro era o diretor administrativo-financeiro, mas não sabe como era o relacionamento entre eles.”

Primeiramente, cumpre dizer que não existe qualquer prova de que a destituição da função comissionada do reclamante em fevereiro de 2022 ocorreu por retaliação da Diretoria, mormente pelo relacionamento ruim com o Diretor Dalmiro. Ademais, trata-se de função de livre exoneração, tanto que atingiu diversos trabalhadores na mesma época.

Contudo, restou configurado o assédio moral perpetrado pelo Diretor Dalmiro. A testemunha que trabalhou no setor de saúde da reclamada comprova que as práticas adotadas pelo Diretor da reclamada foram executadas em desrespeito aos limites físicos e psicológicos dos empregados, especialmente do reclamante.

Ademais, restou clara a imposição do ostracismo, tendo o superior reduzido bruscamente as atividades do reclamante na área de programação e nos atendimentos prestados aos usuários.

Cristalino é o dano moral que daí surge, fazendo a parte jus à indenização decorrente, tendo em vista o abalo sofrido por empregado que é simplesmente deixado de lado em razão do tratamento dispensado pelo Diretor.

Presente o dever de indenizar, cumpre a fixação do *quantum debeat*.

A respeito da nova normatização celetista, esclareço que a regulamentação ora contida na Consolidação das Leis do Trabalho diz respeito a critérios específicos aplicáveis às relações de emprego, mas não ao instituto da responsabilidade civil e aos conceitos que o permeiam. Em razão da omissão da norma consolidada no tocante ao instituto e aos conceitos norteadores, cumpre ao Juízo, a fim

de aplicar o sistema da responsabilidade civil por dano extrapatrimonial, socorrer-se das normas de Direito Comum, forte no art. 8º, § 1º, da própria CLT e no art. 4º da LINDB.

O quantum debeatur deve ser estabelecido com base em diversas premissas, as quais, de maneira exemplificativa, foram positivadas recentemente no art. 223-G da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17. Conforme decidido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADI 6050, 6069 e 6082, esta norma deve ser interpretada conforme à Constituição, de forma que os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT sejam observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial, sendo constitucional o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

A indenização, ainda, deve atender, consoante doutrina e jurisprudência firmadas sobre a matéria, às finalidades compensatória, punitiva e pedagógica do instituto, observando sempre os postulados da razoabilidade e da proporcionalidade.

Nesta esteira, considerando que o bem jurídico tutelado diz respeito à saúde e à integridade física da parte autora e ao direito fundamental ao trabalho digno, bem como sopesando a superação física ou psicológica da parte autora, a extensão e a duração dos efeitos da lesão (permanece o isolamento), o dolo do gestor e o grau de culpa da empresa que não apura os fatos, a ausência de esforço efetivo para minimizar a ofensa e a situação social e econômica das partes, arbitro a indenização em R\$ 10.000,00.

Destarte, condeno ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00.

Julgo procedente.

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Em razão da natureza indenizatória da parcela deferida, prejudicado o requerimento de descontos previdenciários e fiscais.

COMPENSAÇÃO E DEDUÇÃO

Em razão da natureza indenizatória da parcela deferida, prejudicado o requerimento de compensação e dedução.

JUSTIÇA GRATUITA

O benefício da Justiça Gratuita, regulamentado pelo art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17, pode ser concedido a todos aqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ora fixado em R\$ 7.786,02, conforme Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11.01.2024. Ou seja, o benefício é garantido aos que percebam salário igual ou inferior a R\$ 3.114,40.

Nesta toada, tem-se que toda pessoa natural ou jurídica com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios, tem direito à gratuidade da justiça.

A declaração de hipossuficiência, todavia, não é suficiente para a prova única da insuficiência econômica das partes, pois o art. 790, § 4º, da CLT é norma especial aplicável aos processos do trabalho, de modo que, não havendo omissão no diploma legal específico, não há razão para aplicação de norma processual do direito comum (arts. 769 da CLT e 15 do NCPC).

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, pacificou o entendimento de que a pessoa jurídica deve comprovar cabalmente sua insuficiência econômica por meio da edição da Súmula nº. 463, II, cujo entendimento mantem-se hígido com a vigência da Lei 13.467/17.

No que tange à parte reclamante, ressalto que o preenchimento dos requisitos (remuneração inferior ao limite legal ou comprovada insuficiência de recursos), deve ocorrer na época do requerimento do benefício. Nesta senda, tendo sido o benefício requerido quando do ajuizamento da ação, cumpre analisar o padrão remuneratório neste momento, porquanto não é presumível alteração da situação fática no curso do processo, salvo prova em sentido contrário pela parte reclamada.

No caso em tela, a parte autora demonstrou sua situação de miserabilidade econômica através da prova da percepção de salário limitado ao valor supracitado (fl. 108).

A parte reclamada, por sua vez, não se desincumbiu do ônus de infirmar a situação de pobreza constatada.

Destarte, concedo à parte autora o benefício da Justiça Gratuita, ficando isenta do pagamento de custas e emolumentos processuais.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O art. 791-A da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17, estabelece o direito a honorários ao advogado da parte sucumbente, ainda que atue em causa própria, bem como nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. Em qualquer hipótese, os honorários devem ser fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 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 § 3º do dispositivo legal, outrossim, estabelece que na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

A norma não é clara em relação à definição de procedência parcial, permitindo que duas exegeses sejam adotadas: a de que se trata da procedência parcial da ação, quando alguns pedidos são procedentes e outros improcedentes; ou a de que a norma se refere à procedência parcial do pedido.

A interpretação adotada por esta Magistrada é a de que apenas há sucumbência da parte autora, apta a ensejar a condenação ao pagamento de honorários de sucumbência à parte ré, em relação aos pedidos julgados improcedentes. A mera procedência parcial de um dos pedidos, pelo deferimento de parte do postulado ou de arbitramento da condenação em quantia inferior à requerida, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Este entendimento já estava há muito consolidado na Súmula nº. 326 do C. Superior Tribunal de Justiça em relação à indenização por dano moral. No tocante ao processo do trabalho especificamente, foi adotada por maioria na II Jornada sobre a Reforma Trabalhista promovida pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região nos

dias 5 e 6 de abril de 2018, bem como restou consubstanciado no Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

O juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou 'sucumbência parcial', referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial.

Todavia, não incide honorários de sucumbência aos patronos da parte reclamada sobre os pedidos extintos sem resolução de mérito. O legislador reformista, ao editar o novel art. 791-A da CLT, que regulamentou os honorários de sucumbência no processo do trabalho, transportou diversas normas previstas no NCPC a respeito da matéria, mas não instituiu norma semelhante à prevista no art. 85, § 6º, do NCPC, que dispõe que os honorários sucumbenciais aplicam-se inclusive aos casos de sentença sem resolução de mérito. Considerando os princípios constitucionais de livre acesso ao Poder Judiciário e de garantia de gratuidade de assistência judiciária aos que dela necessitam (art. 5º, incisos XXXV e LXXIV, da CRFB), tenho que a CLT não foi omissa a respeito e que houve firme opção legislativa pela impossibilidade de fixação de honorários sucumbenciais em sentenças que não resolvam o mérito no processo do trabalho, tal como defendido por Antônio Umberto de Souza Júnior e outros na obra "Reforma Trabalhista" (DE SOUZA JÚNIOR et al; 2018; p. 454/455).

No caso em tela, ambas as partes foram parcialmente sucumbentes na presente ação para fins de pagamento de honorários de sucumbência.

Destarte, considerando os critérios estabelecidos no § 2º do mesmo dispositivo legal, bem como os valores usualmente praticado na Justiça do Trabalho, bem como a necessidade de tratamento equânime entre partes e advogados, condeno (i) a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios ao (s) patrono (s) da parte autora, em valor equivalente a 15% do valor que resultar da liquidação da sentença; e (ii) a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios ao (s) patrono (s) da parte reclamada, em valor equivalente a 15% do valor arbitrado na petição inicial aos pedidos julgados improcedentes.

Uma vez que que foi deferido à parte autora o benefício da justiça gratuita, fica suspensa a exigibilidade do pagamento dos honorários de

sucumbência, nos termos do art. 98, §§ 2º e 3º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), sendo vedada a dedução dos créditos a que faz jus nesta ou em outra ação, tendo em vista a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT declarada pelo Pleno do Excelso Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5766 no dia 20.10.2021.

CRITÉRIOS DE LIQUIDAÇÃO

Juros e correção monetária

As parcelas objeto da condenação devem ser acrescidas de juros de mora e de correção monetária, observadas as diretrizes traçadas no julgamento da ADC nº. 58 pelo Excelso Supremo Tribunal Federal.

Nesta senda, deve ser adotado o IPCA-E como critério de correção monetária na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, incide a Taxa SELIC. Uma vez que esta taxa abarca a correção monetária e os juros de mora, deve ser utilizada como índice de juros de mora no PJe-Calc, já que este critério pode impactar no crédito líquido do reclamante se forem apurados valores devidos a título de imposto de renda.

Desde já esclareço que deve ser utilizada a tabela “SELIC (Receita Federal)”. Esta tabela contempla índices acumulados mensalmente, ou seja, trata-se de tabela que abrange índices capitalizados de forma simples, impedindo o anatocismo, bem como contempla a projeção de juros no mês vigente, em atenção ao disposto no art. 84, da Lei no 8.981/1995, pois a SELIC é uma taxa pós-fixada e somente é divulgada após o transcurso do mês.

Já na fase pré-judicial, são devidos os juros equivalentes à TRD, previstos no caput do art. 39 da Lei nº 8177/1991, em consonância com a decisão proferida pelo STF na Reclamação Constitucional 50.107 e com o posicionamento da Seção Especializada em Execução do TRT da 4ª Região.

Tratando-se a devedora principal de ente público ou equiparado, aplica-se a Taxa SELIC, a qual já engloba juros e correção monetária, em todo o período de cálculo, nos exatos termos da Emenda Constitucional nº 113.

Havendo condenação ao pagamento de indenização por danos morais, incide sobre este crédito apenas a Taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação. Considerando que a Taxa SELIC abarca juros e correção monetária, não há mais como limitar o marco da correção monetária à data do arbitramento da indenização, nos moldes da Súmula nº. 439 do C. Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Este é o entendimento majoritário da C. Seção Especialização em Execução do E. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (v.g. 0020892-33.2017.5.04.0733AP).

Por fim, **desde já refuto qualquer requerimento de fixação de indenização suplementar, formulado com base no parágrafo único do art. 404 do CC**, pelo prejuízo em razão da aplicação da Taxa SELIC, pois o deferimento deste pedido conduziria à inefetividade do quanto decidido pelo STF nas ADCs nº 58 e 59 ao restabelecer, de modo oblíquo, a forma de cálculo antes empregada na Justiça do Trabalho na atualização dos débitos trabalhistas. Neste sentido, já decidiu o Excelso Supremo Tribunal Federal na Reclamação nº 46.550, de relatoria da Ministra Carmen Lúcia.

Limitação aos valores atribuídos aos pedidos

O art. 840, §1º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17, determina que a petição inicial das ações que tramitam sob o rito ordinário contenha pedidos certos, determinados e com a indicação do seu valor.

O princípio da congruência que rege o direito processual determina que o juiz decida nos limites propostos pela parte e impede que o juiz condene a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado (art. 141 c/c art. 492 do NCPC).

Nesta seara, tem-se que, quando a parte autora indicar de maneira exata o valor determinado do pedido formulado, o Juízo estará adstrito a esta importância e a condenação não poderá ultrapassar a quantia indicada, o que deve ser observado na fase de liquidação de sentença.

De outra banda, se a parte reclamante atribuir ao pedido um valor meramente estimativo, na esteira do disposto no art. 12, § 2º, do art. 12 da Instrução Normativa nº. 41 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, esta quantia não poderá ser adotada como limite da condenação ou do cálculo homologado em liquidação de sentença.

A atual, iterativa e notória jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho está consolidada neste sentido, como se observa da ementa ora transcrita:

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. INTERPRETAÇÃO DO ART. 840, § 1º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. Esta Corte Superior aprovou a Instrução Normativa n.º 41/2018, que assim prescreve em seu art. 12, § 2º, "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". 2. Desse modo, o fato de a novel legislação estabelecer que o pedido deva ser "certo, determinado e com indicação de valor", **não impede que a indicação do valor seja realizada por estimativa e, se o autor assim registrar na peça de ingresso, a indicação não importará em limitação do "quantum debeatur"**. 3. Ademais, no caso, extrai-se da petição inicial que o autor, ao formular seus pedidos, **expressamente registrou que os valores atribuídos o foram "apenas para fins de cumprimento do § 1º do artigo 840 da CLT, com observação ao artigo 324, § 1º, inciso II, do Novo CPC"** destacando que "os cálculos serão ofertados oportunamente, em liquidação de sentença". Agravo a que se nega provimento " (Ag-RR-11864-33.2018.5.15.0011, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 20/03/2023). (Grifei).

Destarte, em relação às parcelas ilíquidas da condenação, os valores atribuídos à petição inicial não deverão ser adotados como limite da condenação quando lançados por estimativa pela parte autora.

ANTE O EXPOSTO, extingo o processo, com resolução de mérito, em relação às parcelas cuja seja exigibilidade seja anterior a 10.50.2017. Quanto ao restante, julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por MICHAEL

PEREIRA SILVA em face de COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE para, nos termos e critérios da fundamentação, condenar a reclamada a pagar à parte reclamante uma indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00, acrescida de correção monetária e de juros de mora.

Condeno a parte reclamada, por fim, ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 15% sobre o valor da condenação; e ao recolhimento de custas de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor de R\$ 10.000,00 atribuído à condenação.

Concedo à parte reclamante o benefício da gratuidade da justiça.

Condeno a parte autora ao pagamento de honorários de sucumbência ao(s) patrono(s) da parte contrária, no importe de 15% sobre o valor arbitrado na petição inicial aos pedidos julgados improcedentes, ficando suspensa a exigibilidade em razão do benefício da justiça gratuita concedido.

As partes ficam cientes de que a oposição de embargos declaratórios infundados poderá ensejar a aplicação da multa prevista na art. 1.026, § 2º, do NCPC ou de outras penalidades previstas em lei.

Cumpra-se, após o trânsito em julgado.

Sentença publicada e registrada neste ato.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

PORTO ALEGRE/RS, 07 de março de 2024.

MARCIA PADULA MUCENIC

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: MARCIA PADULA MUCENIC - Juntado em: 07/03/2024 15:25:17 - 1b987f6
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24020111042026300000141945242?instancia=1>
Número do processo: 0020391-53.2022.5.04.0006
Número do documento: 24020111042026300000141945242