



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0001335-67.2019.5.17.0009

Relator: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

Tramitação Preferencial
- Lei 13.015/2014

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/04/2023

Valor da causa: R\$ 156.572,19

Partes:

RECORRENTE: PRISCILA VIEIRA BAHIA

ADVOGADO: PRISCILA VIEIRA BAHIA

ADVOGADO: PETRONIO ZAMBROTTI FRANCA RODRIGUES

RECORRENTE: SINDICATO DOS AGENTES DO SISTEMA PENITENCIARIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDASPES

ADVOGADO: WELLINGTON DE ALMEIDA

ADVOGADO: LORRAYNE COUTO CARDOSO ROSSI SANT ANA

RECORRIDO: PRISCILA VIEIRA BAHIA

ADVOGADO: PRISCILA VIEIRA BAHIA

ADVOGADO: PETRONIO ZAMBROTTI FRANCA RODRIGUES

RECORRIDO: SINDICATO DOS AGENTES DO SISTEMA PENITENCIARIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDASPES

ADVOGADO: WELLINGTON DE ALMEIDA

ADVOGADO: LORRAYNE COUTO CARDOSO ROSSI SANT ANA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

gdcacm-9

PROCESSO nº 0001335-67.2019.5.17.0009 ROT

RECORRENTES: PRISCILA VIEIRA BAHIA, SINDICATO DOS AGENTES DO SISTEMA PENITENCIARIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDASPES

RECORRIDOS: PRISCILA VIEIRA BAHIA, SINDICATO DOS AGENTES DO SISTEMA PENITENCIARIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDASPES

RELATOR: DESEMBARGADOR CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

EMENTA

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESIGUALDADE SALARIAL NA PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO 100 DA OIT, CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). ART. 7º, XXX, DA CF. ART. 461 DA CLT. "PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021" - PORTARIA CNJ N. 27 (2/2/2021). Em pleno século XXI, permanece a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres, embora atuem desenvolvendo as mesmas atribuições, com idêntica performance. É o que, empiricamente, demonstram diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade. Nesse cenário, cabe ao Judiciário o enfrentamento do importante tema "desigualdade salarial na perspectiva de gênero", que tem menção expressa nos dispositivos textualizados da Convenção 100 da OIT, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), nos arts. 7º, XXX, da CF, e 461 da CLT. O Conselho Nacional de Justiça, ocupando-se deste dramático cenário, que deságua nas relações trabalhistas, por meio da Portaria CNJ n. 27 (2/2/2021), instituiu o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021", e, como consta no prefácio do referido estudo, *"Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos."* A assimetria que norteia a relação empregatícia favorece práticas discriminatórias, disseminando no ambiente laboral a suscetibilidade a todo tipo de desigualdade, cabendo ao aplicador do direito perscrutar as nuances do caso concreto com as lentes focadas nesse cenário. Na Justiça do Trabalho, são inúmeras as ações que versam sobre o tema em destaque, capítulo que foi dedicado no multicitado protocolo, traçando a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas dos mais diversos diplomas. In casu, o teor probatório dos autos revela a falta de isonomia entre paradigma (sexo masculino) e a autora, embora



Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 02/06/2023 13:45:47 - a6f972f

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23050314390859300000017224733>

Número do processo: 0001335-67.2019.5.17.0009

ID. a6f972f - Pág. 1

Número do documento: 23050314390859300000017224733

ambos realizassem as mesmas atividades, com idêntica perfeição técnica. Assim, nos termos do art. 461, da CLT, preenchidos os pressupostos para a isonomia salarial, quais sejam: a) identidade de função com a mesma produtividade e qualidade; b) identidade de empregador e de local de trabalho; e c) diferença de tempo de serviço não superior a dois anos, presentes estão os requisitos para a equiparação salarial da autora em relação ao paradigma (sexo masculino), razão pela qual são devidas as diferenças decorrentes da equiparação.

1. RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinários interpostos pelas partes em face da r. sentença, complementada pela decisão de embargos declaratórios, que julgou parcialmente procedentes os pedidos contidos na exordial.

Preparo satisfeito.

Contrarrazões da reclamante, pugnando pelo desprovimento do apelo.

O d. Ministério Público do Trabalho não emitiu parecer, em face do teor do Regimento Interno desta Corte.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço de ambos os recursos ordinários (reclamado e reclamante), pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

-

RECURSO DO RECLAMADO

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

Busca o reclamado a reforma da r. sentença para que seja indeferida a assistência judiciária gratuita à reclamante, alegando, em breve síntese, que a autora atua na profissão de advogada percebendo renda acima do limite legal. Assenta que a reclamante sequer pleiteou o referido



benefício na inicial, tampouco juntou cópias do IRPF ou extratos bancários a fim de comprovar a sua hipossuficiência econômica para demandar em juízo.

Vejamos.

De início, destaco que meu entendimento é de que há identidade entre a justiça gratuita e a assistência judiciária gratuita, institutos previstos nos artigos 14 da Lei 5584/70 e 790, §3.º da CLT.

Destaco que, até o advento da Lei 13.467/2017, a concessão dos benefícios da justiça gratuita era regulada pelo artigo 790, § 3º, da CLT, que assim dispunha:

3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

A Lei 13.467/2017 impôs alterações para a concessão deste benefício, já que o § 4º do novel artigo 790, da CLT, prevê que o benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais, alteração cuja constitucionalidade é discutível "por ferir os direitos fundamentais à assistência judiciária gratuita e integral, prestada pelo Estado" (artigo 5º, LXXIV, da CF/88), conforme destacado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em 09 e 10 de outubro de 2017, em Brasília/DF.

Aliás, como bem destacou Carlos Henrique Bezerra Leite, no capítulo III do Livro Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e Reformas Trabalhista e Previdenciária:

"Essa exigência de comprovação do estado de hipossuficiência econômica constitui violação ao princípio da vedação do retrocesso social e obstáculo ao direito /princípio fundamental do acesso à Justiça (do Trabalho) para o trabalhador, especialmente aqueles mais pobres, analfabetos ou de baixa qualificação profissional." (p. 479).

Na verdade, deve-se entender o processo como um direito fundamental, inclusive porque a Constituição assegura o acesso ao Judiciário em vários dispositivos, tais como no artigo 5º, LXXIV, que regula a assistência jurídica, e no artigo 5º, XXXV, que regula a inafastabilidade da jurisdição, entre outros.

O direito de ação como direito de acesso à justiça não pode, sob nenhuma hipótese, ser alheio às necessidades sociais. Ao revés disto, deve considerar as circunstâncias sociais, a fim de que proteja os direitos do cidadão. Por este motivo é que o direito de ação não pode ser comprometido por barreiras sociais, econômicas ou quaisquer outras. Logo, imperioso é que seja resguardado ao cidadão o direito de um real e efetivo acesso à justiça.



Diante disto, o art. 790, §4º da CLT ao estabelecer que "o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo", deve ser aplicado em conjunto com o art. 99, §3º do CPC, tendo em vista a compatibilidade existente entre as normas de Processo Civil e as regras processuais trabalhista, que dispõe:

"§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural."

Tal presunção somente pode ser elidida por prova em contrário, o que não ocorreu nos autos.

Nos presentes autos, a autora além de declarar sua precariedade econômica, como consta na inicial (ID. 6f39c9f - Pág. 2), o que já bastaria para concessão do benefício pretendido, pois não elidida por outra prova, percebia quando do seu vínculo de emprego com a reclamada renda inferior ao parâmetro fixado na nova redação do art. 790, §3º da CLT, (TRCT - ID. 893c087), conforme declarado na sua peça de ingresso e renovado em sede recursal, fato não impugnado pela ré, não tendo condições, por isso, de arcar com as despesas processuais.

Por fim, destaco que nos termos da Súmula 463, I, do TST, para a concessão de assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de pobreza firmada pela própria parte ou por advogado com poderes específicos para esse fim, como se dá no caso dos autos, em que há na procuração outorgada, poderes específicos para tanto (documento de ID. 8b2e03e).

Assim sendo, nego provimento ao apelo da ré, nos termos da fundamentação supra.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O Reclamado insurge-se contra a r. sentença que, complementada pela decisão de embargos de declaração, deferiu o pagamento de diferenças salariais ante a equiparação salarial da autora com o paradigma indicado na exordial, pelos seguintes fundamentos, *verbis*:

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL e CONSECTÁRIOS

Postula a reclamante a equiparação salarial com o paradigma Dr. Ednei Rocha Pereira, ao argumento de que executava trabalho em idêntica função juntamente com o paradigma, ativamente em atribuições de igual valor, prestadas ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial.

Alega que inicialmente foi contratada com o salário de R\$2.500,00, o qual foi posteriormente reduzido, em janeiro de 2017 para R\$ 2.000,00 e, em março de



2017, passou a perceber R\$ 1.500,00, em razão de uma forçosa redução de carga horária praticada unilateralmente pelo empregador. Entretanto, o paradigma permaneceu sendo remunerado com o salário de R\$ 5.000,00, a despeito de exercer a mesma função da reclamante.

O reclamado obtemperou que o paradigma indicado possuía maior expertise do que a reclamante, inclusive sendo pós-graduado em Direito Público.

Alegou ainda que o paradigma supervisionava todas as pastas do departamento jurídico do sindicato, trabalhando com maiores responsabilidades, maior produtividade e perfeição técnica do que a reclamante.

É cediço que o ônus de provar a inexistência do preenchimento dos requisitos do art. 461 da CLT é do empregador à luz do item VIII da súmula 6 do C. TST, encargo do qual o réu não se desincumbiu.

Inicialmente, o preposto do reclamado demonstrou amplo desconhecimento dos fatos que envolvem a equiparação salarial.

A jurisprudência é unânime, na Justiça do Trabalho, no sentido de que devem ser aplicados os efeitos da confissão ficta ao reclamado quando o preposto desconhece fatos relevantes ao deslinde da demanda, conforme exigência prevista no art. 843, § 1º, da CLT e 385, § 1º, c/c 386 do CPC, gerando presunção de veracidade dos fatos articulados na peça vestibular.

A análise documental, consubstanciada nos contratos de prestação de serviços da autora de ID 1fad2f e do paradigma de ID d00ae61, especialmente a análise da cláusula primeira de ambos os contratos, revela que a reclamante e o paradigma atuavam nos mesmos ramos do Direito, quais sejam: Administrativo, Trabalhista, Cível e Direito Público.

Do meio de prova oral, extrai-se que, tanto a autora como o paradigma e testemunha Dr. Ednei Rocha Pereira, estavam subordinados à Diretoria do reclamado, pois quem "mandava era o Araújo" de acordo com as palavras do próprio paradigma.

Ainda do meio de prova oral, consubstanciado nas oitivas das duas testemunhas, incidentes os princípios da imediação e da persuasão racional do Juiz, extrai-se que a autora e o paradigma exerciam as mesmas atribuições no reclamado, não sendo possível distinguir as tarefas ou caracterizar maior responsabilidade, complexidade e produtividade por parte do paradigma pelo simples fato da reclamante ter um pouco mais de afinidade com as demandas individuais e o paradigma com demandas coletivas, porquanto nas procurações constavam poderes para ambos e sabe-se que o número de demandas coletivas é infinitamente menor do que as demandas individuais, o que torna o trabalho dos dois exatamente iguais na maior parte do tempo.

Não por acaso, nos autos do processo tombado sob o número 0000191-19.2018.5.17.0001, o paradigma e testemunha Dr. Ednei Rocha Pereira obteve o reconhecimento do seu vínculo de emprego com o reclamado, em razão do exercício das mesmas atividades com a reclamante, senão vejamos o trecho da sentença às fls. 87, verbis:

"A prova documental, consistentes nas tabelas de oitivas, acostadas à inicial, revelaram que as advogadas celetistas, Dr^a Priscila Vieira, ouvida nestes autos, e Dr^a Juliana, citada pela testemunha, atuavam nas mesmas funções que o reclamante, e com este dividiam as escalas de atendimentos aos associados do Sindicato.

Não há dúvidas de que em razão de trabalhos iguais, devem ser deferidas as mesmas condições contratuais sob pena de violação à isonomia. Logo, se exerciam as mesmas funções a idêntico empregador, não é crível que o labor do autor se dava por sua conta e risco (autônomo) e o da depoente e da testemunha referida, com subordinação."



Sobram razões, portanto, sendo evidentes as provas da equiparação postulada na forma do art. 461 da CLT e do item VII da súmula 6 do C. TST.

Defiro, por tais motivos, a equiparação salarial postulada da reclamante com o paradigma Dr. Ednei Rocha Pereira, durante todo o vínculo de emprego (período anotado na CTPS da reclamante), condenando o reclamado ao pagamento das diferenças salariais (salário da autora o efetivamente solvido na folha salarial e recibos salariais e salário do paradigma de R\$ 5.000,00) com reflexos nas gratificações natalinas, férias + 1/3, FGTS, eventuais horas extraordinárias e adicionais por ventura percebidos pela autora.

Defiro, nestas balizas, o pedido da alínea "B", a se apurar.

Por conseguinte, faz jus a autora às diferenças resilitórias por ela postuladas, todavia de acordo com os títulos constantes do TRCT de ID 893c087 (saldo de salário, férias vencidas 2017/2018 + 1/3, 13º salário proporcional + férias proporcionais 10/12 + 1/3), motivo pelo qual defiro, em parte, o pedido contido na alínea "G", a se apurar."

O reclamado argumenta que não há "Não há nos autos a comprovação do porquê se igualaria ao advogado Dr. Edinei, uma vez que, a Recorrida, a princípio, foi contratada pelo próprio escritório do Dr Edinei, que era o gestor do jurídico da ora recorrente. e exercia atividades superiores a da Reclamante, sendo o responsável por toda a pasta do departamento jurídico da ora recorrente, responsabilidade esta que jamais a Recorrida teve."

Assim, assegura que a recorrida não preenche os requisitos elencados no art. 461 da CLT".

Não lhe assiste razão.

Primeiramente, a autora, na exordial, indicou como paradigma o advogado Dr. Ednei Rocha Pereira, informando que este exercia atividades inerentes à profissão de advogado, afirmando que, embora exercessem as mesmas atividades e no mesmo local, percebiam salários diferentes.

Nos termos do artigo 461 da CLT, a equiparação salarial demanda uma série de requisitos, os quais devem estar presentes concomitantemente. São eles: identidade de função; serviço de igual valor (aquele prestado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica); que seja prestado na mesma localidade e para o mesmo empregador; que não haja diferença do tempo de serviço entre os empregados na mesma função superior a dois anos.

Insta elucidar que o réu sujeita-se às declarações de seu preposto e deve se fazer representar em Juízo por pessoa que tenha conhecimento dos fatos. O desconhecimento equivale à recusa a depor, gerando a presunção relativa de veracidade dos fatos narrados pelo autor, ou seja, que este e o modelo desempenhavam as mesmas funções.



Tendo em vista a confissão ficta aplicada à ré, presumem-se verdadeiros os fatos narrados na inicial, no caso, quanto à identidade de função. É certo que tal presunção é relativa, cabendo, portanto, prova em contrário. No entanto, a ré não produziu qualquer prova capaz de afastar tal presunção, tampouco comprovou qualquer fato impeditivo do direito da autora. Explico.

Emerge dos autos que a autora e paradigma laboravam para o reclamado, em função idêntica - advogados, para o mesmo empregador e localidade, com tempo de função equivalentes (contratos de ambos - ID 1fadb2f e ID d00ae61). Dessa forma, três dos requisitos para a equiparação estão presentes, *in casu*.

Destaco, ainda, que a prova oral foi contundente, revelando, em uníssono, que a obreira e o paradigma trabalhavam como advogados para o reclamado, atuando em processos judiciais de interesse do sindicato réu, esclarecendo que as procurações eram outorgadas a ambos os advogados (reclamante e paradigma), sendo-lhes estabelecidas as mesmas atribuições. Da mesma forma, consta nos contratos de prestação de serviços da autora de ID 1fadb2f e do paradigma de ID d00ae61, que ambos atuavam nos mesmos ramos do Direito, quais sejam: Administrativo, Trabalhista, Cível e Direito Público.

Além disso, como bem asseverado pelo juízo *a quo*, no processo n. 0000191-19.2018.5.17.0001, o paradigma obteve o reconhecimento do seu vínculo de emprego com o reclamado, em razão do exercício das mesmas atividades com a reclamante. Segue excerto da r. sentença daqueles autos:

"A prova documental, consistentes nas tabelas de oitivas, acostadas à inicial, revelaram que as advogadas celetistas, Dr^a Priscila Vieira, ouvida nestes autos, e Dr^a Juliana, citada pela testemunha, atuavam nas mesmas funções que o reclamante, e com este dividiam as escalas de atendimentos aos associados do Sindicato.

Não há dúvidas de que em razão de trabalhos iguais, devem ser deferidas as mesmas condições contratuais sob pena de violação à isonomia. Logo, se exerciam as mesmas funções a idêntico empregador, não é crível que o labor do autor se dava por sua conta e risco (autônomo) e o da depoente e da testemunha referida, com subordinação."

Como se vê, o teor probatório dos autos revela a falta de isonomia entre paradigma (sexo masculino) e a autora, embora ambos realizassem as mesmas atividades, com idêntica perfeição técnica.

Em pleno século XXI, permanece a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres, embora atuem desenvolvendo as mesmas atribuições, com idêntica performance. É o que, empiricamente, demonstram diversos estudos e pesquisas que retratam essa realidade.



Na pesquisa publicada pelo Diesse em 2020 (*Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html> Acesso em: 29 jul. 2021*) aponta-se uma menor percepção salarial pelas mulheres, demonstrando que esta discrepância chega próxima dos 100%. Como exemplo, cito as ocupações que exigem ensino superior (com com salário médio da mulher: R\$4.913,00 e salário médio do homem: R\$8.136,00), como ocorre no caso em apreço.

Nesse cenário, cabe ao judiciário o enfrentamento de importante tema "desigualdade salarial na perspectiva de gênero", que tem menção expressa nos dispositivos textualizados da Convenção 100 da OIT, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), nos arts. 7º, XXX, da CF, e 461 da CLT.

O Conselho Nacional de Justiça, ocupando-se deste dramático cenário que deságua nas relações trabalhistas, por meio da Portaria CNJ n. 27 (2/2/2021) instituiu o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021", e, como consta no prefácio do referido estudo, "*Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos.*".

Leciona KERGOAT, Danièle, na obra Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo:

" Em pleno século XXI, a divisão sexual do trabalho ainda é um dos principais fatores que dificultam a ascensão das mulheres na carreira e perpetuam a desigualdade salarial. Conforme já pontuado anteriormente [Parte I, Seção 2.b.], a divisão sexual do trabalho tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (altos cargos decisórios, funções políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (trabalhos de homens e de mulheres) e o da hierarquização (o trabalho do homem vale mais do que o da mulher)"

A assimetria norteia a relação empregatícia, favorece práticas discriminatórias, disseminando no ambiente laboral a suscetibilidade a todo tipo de desigualdade, cabendo ao aplicador do direito perscrutar as nuances do caso concreto com as lentes focadas neste cenário.

Na Justiça do Trabalho são inúmeras as ações que versam sobre o tema em destaque, capítulo que foi dedicado no multicitado protocolo, traçando a importância da proteção



conferida pelas normas trabalhistas dos mais diversos diplomas. Neste diapasão, colaciono excerto extraído do referido protocolo:

" O direito do trabalho é o ramo do direito gestado da assimetria entre o capital e a força de trabalho decorrente, justamente, do desnível existente entre estes dois lados da esfera produtiva. Contudo, a regulamentação desta relação assimétrica pelo direito é feita a partir de uma perspectiva hegemônica daqueles que ocupam os espaços de poder, inclusive na elaboração e aplicação da norma, qual seja, a perspectiva do homem branco, heterossexual, de determinada classe social.

As opções legislativas voltadas à proteção de determinados grupos em detrimento de outros historicamente marginalizados ficam claras quando o próprio legislador opta por proteger formalmente apenas as trabalhadoras e os trabalhadores empregados, deixando à margem todos aqueles que não se encaixam dentro do modelo formal do processo produtivo.

Não se pode negar a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas, várias delas, inclusive, elevadas ao status constitucional, nos termos do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, o que se pretende na parte especial deste protocolo, é apontar a necessidade de olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam.

Na Justiça do Trabalho, inúmeras são as demandas que exigem o olhar sob a perspectiva de gênero, tanto pela relação assimétrica de poder que é intrínseca a todo contrato de trabalho, independentemente dos partícipes que estão na relação, e que na maioria das vezes se somam a outras vulnerabilidades, como pelos direitos envolvidos nos casos concretos. Diante deste contexto, optou-se como metodologia de análise neste protocolo a sistematização em quatro segmentos macros, com suas respectivas subdivisões: desigualdades, discriminações, assédios/violências e segurança/medicina do trabalho".

Outrossim, as nuances a serem observadas pelo Julgador em relação aos parâmetros para apuração das indenizações também são abordadas no protocolo, com o intuito de dirimir os casos oriundos das desigualdades estruturais que permeiam o tema em debate, proporcionando abordagens específicas a serem realizadas na instrução processual, valoração das provas e identificação dos fatos, recomendando a ênfase na importância do escrutínio probatório em todas as fases do processo.

A sociedade evolui a partir do momento que a consciência comum desperta para os valores que apaziguam as relações, pois, no dizer de Aristóteles, a igualdade só se mostra possível diante de uma sociedade que, embora diversa, trate os desiguais com desigualdade com o intuito de equiparação, pondo fim à linha tênue, o que se constrói no campo do debate e da hermenêutica, papel desta Especializada que, utilizando as ferramentas de que dispõe, discutirá tais modelos, formatando entendimento que obtempere o atual cenário, contribuindo, assim, para a construção de uma novel social mais justa e equânime nos ditames da Carta Magma.

Inclusive, com o olhar atento a questão de tamanha relevância social, o Plenário do Senado Federal aprovou, recentemente (1/6/2023), o Projeto de Lei n.1085/23, que seguirá para sanção da Presidência da República, instituindo medidas com o intuito de garantir a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens na realização de trabalho de igual valor ou no exercício



da mesma função, além de prevê mecanismos de fiscalização por parte do Poder Executivo, incluindo política de transparência, cobrando-se das pessoas jurídicas de direito privado, com cem ou mais empregados, a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória, além das astreintes, em caso de infração, equivalente a dez vezes a remuneração devida à trabalhadora, como se extrai do site eletrônico <>.

Vale registrar que a jurisprudência vem se consolidando neste sentido, conforme os precedentes:

MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. DANO À MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARÁ). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. Cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo por meio do Decreto 4.377, de 13.9.2002. No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), inclusive com relação às discriminações em face da mulher. 2. Como se extrai do art. 1º da Convenção 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação. 3. Entretanto, não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, fatores histórico-culturais enraizados na nossa sociedade machista e patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que à emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos. Sobre o tema, os professores Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho ressaltam que a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior. Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio. 4. Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, comemorando seu centenário de fundação, aprovou, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Gênova (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. 5. O termo misoginia, que tem origem em nas



palavras gregas: *miseó* (ódio) e *gyné* (mulher). Trata-se do ódio ou aversão às mulheres, que pode se manifestar de diversas formas, como a objetificação, depreciação, descrédito e outros tipos de violência, física, moral, sexual, patrimonial ou psicológica. 6. A questão de gênero ainda é determinante no mercado de trabalho brasileiro. De uma forma geral, as mulheres brasileiras ganham, em média, 76% da remuneração masculina, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-2018). 7. Estatísticas recentes revelam que as mulheres são preteridas nas promoções e ganham menos do que os homens, inclusive em cargos de nível hierárquico equivalente e que o maior obstáculo enfrentado pelas mulheres no caminho da liderança está na fase inicial das carreiras, até o nível de gerência. Esses dados confirmam a falta de foco na paridade de gênero em níveis mais baixos e revelam que, se os problemas na extremidade inferior da balança não forem resolvidos, não haverá mulheres disponíveis, nas organizações, para alcançarem cargos de liderança. Nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações à mulher, para a efetivação da jusfundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. 6. O dano é *in re ipsa* e independe de comprovação de sofrimento íntimo, já que inviável a prova da dor sentida pela vítima. Em relação ao quantum indenizatório, cabe ao magistrado, observados os imperativos da razoabilidade, fixar um valor que atenda a duas finalidades concomitantes e distintas: compensação da vítima e punição/dissuasão do agressor. Recurso da reclamante provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais causados pela preterição da trabalhadora nas promoções no emprego, simplesmente por ser mulher, no importe de R\$ 30.000,00. MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. LESÃO QUE EXTRAPOLA O ÂMBITO INDIVIDUAL E ATINGE A COLETIVIDADE DE EMPREGADOS DA EMPRESA. MEDIDAS IMPOSTAS, DE OFÍCIO, PARA COIBIR PRÁTICAS MISÓGINAS, QUE AFETEM A DIGNIDADE HUMANA E CRIEM UM AMBIENTE HUMILHANTE, E INCENTIVAR A ADOÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA GARANTIR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ÀS MULHERES NAS PROMOÇÕES. 1. A possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico foi agasalhada pelo direito processual; a CLT atribuiu ao juiz amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade (art. 8º) e dos efeitos sociais (art. 652, d). 2. No caso, a lesão extrapola o âmbito individual e atinge a coletividade de empregados da empresa. Considerando que cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetem a dignidade humana e criem um ambiente humilhante, determina-se que a empresa promova todos os anos, no mês de março, campanhas sobre o tema assédio moral e misoginia, notadamente sobre a importância da adoção de ações afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades às mulheres nas promoções. As campanhas deverão ser orientadas por profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e pelos profissionais da CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes), com o respectivo registro no livro correspondente; no referido mês de março, os recibos de pagamentos deverão consignar frases sobre a prevenção ao assédio moral e à misoginia. O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida para a realização de eventos de conscientização sobre os malefícios da discriminação de gênero, os quais serão definidos entre o Juiz do Trabalho e membro do Ministério Público do Trabalho.

(TRT-15 - ROT: 00121543520175150059 0012154-35.2017.5.15.0059, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 27/11 /2020)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO DE IGUAL VALOR. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. 1. As Convenções Internacionais 100 e 111, da Organização Internacional do Trabalho, versam sobre igualdade entre homens e



mulheres em trabalho de igual valor e sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, respectivamente. Ambas foram ratificadas pelo Brasil e, segundo entendimento do Colendo Supremo Tribunal Federal, têm caráter de norma supralegal, dada a sua natureza de direitos humanos. 2. As normas internacionais previstas nas mencionadas Convenções devem ser aplicadas, especialmente no que concerne à isonomia salarial e no tocante aos critérios interpretativos das normas infraconstitucionais. Objetiva-se conformar os seus conceitos aos parâmetros dispostos nos tratados internacionais de direitos humanos, havendo espaço, inclusive, para o controle de convencionalidade. 3. A pedra de toque revela-se no trabalho de igual valor, pois os requisitos dispostos no art. 461, da CLT, caso interpretados de forma restritiva, darão ensejo a discriminações entre pessoas cujo trabalho não tem valor distinto, considerando, ainda e principalmente, o direito fundamental ao trabalho decente e a dignidade humana.

(TRT-3 - RO: 00104646020165030181 0010464-60.2016.5.03.0181, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma)

Prosseguindo, e considerando o disposto no artigo 461 da CLT, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Nessa esteira, a prova quanto à igualdade do cargo incumbia à autora, cabendo à reclamada o ônus da prova quanto ao fato impeditivo, extintivo ou modificativo do direito à equiparação, nos termos do inciso VIII da Súmula nº. 06 do Colendo TST.

Assim, tendo a autora demonstrado que exercia as mesmas atividades do paradigma, ônus probatório que lhe competia, a teor dos artigos 818, da CLT e 373, I, do CPC e não tendo o Reclamado demonstrado qualquer fato impeditivo, extintivo ou modificativo do direito da autora à equiparação, não merece reforma a sentença, a qual mantenho, acrescentando os fundamentos supra.

Nego provimento ao recurso ordinário, no particular

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Inconformado quanto ao deferimento da verba em destaque, insurge-se o reclamado, aduzindo que " o Sindicato Reclamado nunca ofertou auxílio alimentação para seus empregados", mas tão somente "O que havia era uma espécie de convênio que, durou até 31/12/2018, no qual havia um voucher disponível para os diretores disponibilizados e diretores não disponibilizados (28 no total) utilizarem quando estivessem a serviço da Entidade Reclamada. Os vouchers ficavam à disposição na secretaria da Recorrente."

Sem razão, porém.

Repiso, O § 1º do art. 843 da CLT exige que o preposto tenha conhecimento dos fatos, ainda que não presencialmente. No entanto, o seu silêncio, o uso de evasivas ou



o desconhecimento de questões relevantes autorizam e impõem a confissão ficta, como ocorreu no presente caso.

Diante do exposto, é devida a verba em comento, mantendo-se, assim, a r. sentença *in verbis*:

"AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Defiro o pagamento do auxílio alimentação postulado pela reclamante em face do alegado desconhecimento do fato pelo preposto do reclamado, em depoimento pessoal, gerando presunção de veracidade dos fatos articulados na peça vestibular, conforme exigência prevista no art. 843, § 1º, da CLT e 385, § 1º, c/c 386 do CPC.

Defiro o pedido da alínea "I".

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELA AUTORA

No particular, eis o teor da r. sentença:

"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Porque sucumbente reciprocamente o reclamado, tem incidência o disposto artigo 791-A, de forma que defiro o pagamento de honorários advocatícios, fixados, conforme parâmetros do §2º do mesmo dispositivo legal, em 15% sobre o proveito econômico da execução (crédito líquido) em relação aos pedidos (súmula 326 do STJ).

Ante a gratuidade de justiça deferida, isento a reclamante do pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais do advogado da parte ré, arbitrado em 15% sobre o valor dos pedidos."

Diz o reclamado que ao deferir os honorários advocatícios de sucumbência em prol do patrono da parte autora, a r. sentença não contemplou os enunciados das Súmula 219 e 329 do TST.

Além disso, alegou que "a Reclamante não declarou, sequer demonstrou, nos termos do enunciado, ser "pobre", na acepção jurídica do termo. Ainda que assim não fosse, tal declaração é personalíssima e deveria ser promovida de próprio punho pela Reclamante."

Pois bem.

A parte autora foi (parcialmente) sucumbente no objeto dos pedidos, sendo beneficiária da assistência justiça gratuita.

O "benefício da justiça gratuita" constitui instituto processual aplicável a todo e qualquer tipo de processo, instituído no arcabouço jurídico nacional desde 1950, e recepcionado



pela Constituição Federal no art. 5º, XXXV e LXXIV. Dessa forma, a interpretação literal do art. 791-A da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017) colide não só com a ordem constitucional vigente, mas também com a legislação infraconstitucional atinente ao assunto.

Em conformidade com esse entendimento, este Relator, em muitos julgamentos, isentou de tal condenação o beneficiário da Justiça Gratuita, repercutindo a certidão de julgamento da ADI 5766/STF, em que restou consignado que: "O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)".

No entanto, em sede de Embargos de Declaração, o STF esclareceu que a decisão está congruente com o pedido inicial da citada ADI em que foi requerida a declaração da inconstitucionalidade apenas da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa," do § 4º do art. 791-A da CLT.

Assim sendo, declarada apenas a inconstitucionalidade parcial do § 4º do art. 791-A da CLT, a condenação do autor, beneficiário da justiça gratuita, em honorários advocatícios sucumbenciais fica "sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário."

O art. 791-A da CLT é expresso ao prever que os honorários advocatícios podem ser fixados entre 5% e 15%. Considerando a natureza da causa e, especialmente tendo em vista que a reforma trabalhista tornou possível a condenação do autor em honorários advocatícios, inegável o aumento no grau de zelo profissional de seu procurador, assim sendo, reputo devido pelas partes o percentual de 15% a título de honorários advocatícios.

Sendo que em relação à autora tão somente em caso de alteração da sua situação econômica, no prazo máximo de 2 anos, devidamente comprovado pelo interessado, é que serão cobrados os honorários advocatícios de sucumbência parcial, sendo vedada a compensação entre honorários (art. 791-A, §3º, da CLT).

Por fim, destaco que nos termos da Súmula 463, I, do TST, para a concessão de assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de pobreza firmada pela própria parte ou por advogado com poderes específicos para esse fim, como se dá no caso dos autos, em que há na procuração outorgada, poderes específicos para tanto (documento de ID. 8b2e03e).



Dou parcial provimento para que em relação à autora tão somente em caso de alteração da sua situação econômica, no prazo máximo de 2 anos, devidamente comprovado pelo interessado, é que serão cobrados os honorários advocatícios de sucumbência parcial, sendo vedada a compensação entre honorários (art. 791-A, §3º, da CLT).

RECURSO DA RECLAMANTE

DANO MORAL

O juízo de primeiro grau indeferiu o capítulo destacado, com esteio nos seguintes fundamentos:

"DANO MORAL

Na Justiça do Trabalho o deferimento de indenizações por dano moral deve-se limitar às hipóteses em que a dignidade ou a personalidade do trabalhador restem realmente abaladas por algum ato do empregador ou de seus prepostos.

Isto porque não se deve banalizar um instituto tão importante cujo objetivo é coibir tais práticas vexatórias, devendo a indenização possuir caráter punitivo-pedagógico, visto que deve se prestar a imputar ao empregador, autor de tal dano, um sentido de penalidade que o coíba proceder de tal forma.

A reclamante não logrou êxito em provar as ameaças graves supostamente praticadas pelo então presidente do sindicato, Sr. Sóstenes, tampouco o assédio moral por ela supostamente sofrido, quando obteve alta previdenciária, ônus que era seu (CLT, art. 818).

Indefiro o pedido da alínea "E".

A decisão de embargos de declaração, complementando a r. sentença, assim consignou:

" A Embargante aduz que há contradição no julgado que julgou odano moral improcedente baseado em causa de pedir objeto de desistência no aditamento à inicial. Além disso, afirma que há omissão quanto aos danos morais relativos à alteração contratual lesiva.

Com razão a Embargante, passo a sanar os vícios apontados.

Reitero o acolhimento do aditamento da inicial, conforme ata de Id 25edd3e, de modo a ser desconsiderado o trecho que se refere ao pedido de dano moral quanto ao suposto assédio sofrido.

No que tange ao pedido de dano moral em relação à alteração contratual lesiva, mantenho a fundamentação já trazida em sentença, senão vejamos:

"Na Justiça do Trabalho o deferimento de indenizações por dano moral deve-se limitar às hipóteses em que a dignidade ou a personalidade do trabalhador restem realmente abaladas por algum ato do empregador ou de seus prepostos.

Isto porque não se deve banalizar um instituto tão importante cujo objetivo é coibir tais práticas vexatórias, devendo a indenização possuir caráter punitivo-



pedagógico, visto que deve se prestar a imputar ao empregador, autor de tal dano, um sentido de penalidade que o coíba proceder de tal forma. "

Pelo exposto, INDEFIRO o pedido de danos morais."

A reclamante pugna pela indenização a título de dano moral, asseverando que " os tópicos abordados em sua petição inicial, como O DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS, A RETIRADA DO TÍQUETE ALIMENTAÇÃO, AS PRESSÕES E OFENSAS, OBRIGAÇÃO DE TRABALHAR DURANTE AFASTAMENTO POR ATESTADO MÉDICO, A FALTA DE SUPORTE NO ACIDENTE DE TRABALHO e, em especial, A DESIGUALDADE SOFRIDA, tendo em vista que no mérito houve insofismável comprovação de ofensa ao princípio da isonomia, deferindo a equiparação salarial.", pois "dentre os 03 (três) advogados empregados, as 02 (duas) advogadas ganhavam menos da metade do homem e, ainda assim, abaixo do piso que determina a OAB?".

Vejamos.

De início, repiso, tendo em vista a confissão ficta aplicada à ré, presumem-se verdadeiros os fatos narrados na inicial, no caso, quanto à discriminação em razão do gênero prejudicando a autora que recebia salário menor que o paradigma apontado na exordial. É certo que tal presunção é relativa, cabendo, portanto, prova em contrário.

A prova oral, depoimentos gravados na plataforma zoom e disponibilizados no site deste Regional em consulta processual, revelou a falta de isonomia entre paradigma (sexo masculino) e a autora, embora ambos realizassem as mesmas atividades com idêntica perfeição técnica, conforme discorrido no tópico precedente "EQUIPARAÇÃO SALARIAL", em que foi reconhecido como devidas as diferenças salariais postuladas pela autora.

Os princípios fundantes da República Federativa do Brasil inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) têm como propósito a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Perscrutando o nosso histórico social, embora a desigualdade salarial em razão do gênero seja repelida pelo ordenamento jurídico nacional desde a Constituição Federal de 1934, na concretude das relações de trabalho, tal despautério persiste até hoje.



O caso em apreço confirma as estatísticas. Em notícia veiculada em 04/03

/2021, revelou-se que:

"As mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes. Nesse grupo, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens. Os dados são de uma publicação do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), divulgada nesta quinta-feira (4).

A pesquisa, que analisa as condições de vida das brasileiras, aponta que a maior desigualdade salarial está na região Sudeste e que apenas 34,7% dos cargos gerenciais do país eram ocupados pelo sexo feminino.

Apesar da disparidade, mais mulheres tinham diploma da faculdade. Na faixa-etária entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres concluíram o nível superior, contra 18,3% dos homens, uma diferença de 6,8 pontos percentuais. Contudo, nas instituições de graduação, menos da metade (46,8%) dos professores eram mulheres. Ainda que pouco, o número melhorou nos últimos anos. Em 2013, eram 43,2% docentes nas faculdades."[1]

De recordar que, no campo dos direitos do homem, os direitos e garantias estabelecidos em tratados e convenções fixam autênticos deveres e obrigações e não meros preceitos de ordem moral ou programática. Desigualdades e assimetrias, em pleno século XXI, a divisão sexual do trabalho ainda é um dos principais fatores que dificultam a ascensão das mulheres na carreira e perpetuam a desigualdade salarial.

Nesse cenário cabe ao judiciário o enfrentamento de importante tema, desigualdade salarial na perspectiva de gênero, que tem menção expressa nos dispositivos textualizados da Convenção 100 da OIT, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), nos arts. 7º, XXX, da CF, e 461 da CLT.

A prova oral é nítida comprovando a discriminação e desigualdade salarial, demonstrando claramente o desmerecimento e inferiorização da ex-empregada do sexo feminino, resultando no reconhecimento de lesão imaterial indenizável, nos termos do art. 5º, X, da CF.

A Constituição da República elegeu o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um de seus objetivos. Por isso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Corolário lógico destes princípios constitucionais previstos nos artigos 1º, 3º e 170 é que o ser humano trabalha para ter dignidade e não para perdê-la em razão de práticas estressantes e discriminatórias no ambiente de trabalho .



Vale aqui lembrar as sábias palavras de KANT, o filósofo de Königsberg, no sentido de que "o homem existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela maneira. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo, como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como fim. O homem não é uma coisa, não é um objeto que pode ser utilizado simplesmente como meio, mas deve ser tido sempre em todas as suas ações como fim em si mesmo. POR ISSO, É QUE NÃO SE PODE DISPOR DO HOMEM PARA O MUTILAR, O DEGRADAR OU O MATAR"(Immanuel KANT. Textos selecionados. São Paulo: Abril Cultural, 1980, p. 135/136).

A Constituição da República instituiu também como direito fundamental a intangibilidade da honra, do nome, da vida privada, da intimidade e da imagem das pessoas, garantindo-se ao ofendido indenização em caso de dano material ou moral.

Como adverte Sebastião Geraldo de Oliveira, "o trabalho é um meio de ganhar e não de perder a vida. O trabalhador é muito mais valioso (a vida não tem preço!) do que a máquina sofisticada utilizada na empresa e devia receber do empregador, pelo menos, atenção semelhante"(Sebastião Geraldo de Oliveira, in Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador).

A expressão dano moral compreende todo o patrimônio imaterial do ser humano, podendo ser resumido no trinômio corpo, mente e psique. Tudo que viola esses três elementos é considerado dano moral.

Ora, é certo que a atitude do réu, em inobservância de preceitos constitucionais, atuando em atitude discriminatória em segregação sexual do trabalho, afetou a vida da obreira, sendo óbvio o constrangimento experimentado pela reclamante, o que, por si só, constitui em grave afronta aos direitos da personalidade, independentemente, portanto, de prova do abalo psicológico que foi perpetrado, já que o dano, aqui, é *in re ipsa*, causando ao trabalhador constrangimento e sofrimento.

Prosseguindo, a prova dos autos, sobretudo os depoimentos colhidos em audiência, nada informaram quanto aos demais pleitos "AS PRESSÕES E OFENSAS, OBRIGAÇÃO DE TRABALHAR DURANTE AFASTAMENTO POR ATESTADO MÉDICO, A FALTA DE SUPORTE NO ACIDENTE DE TRABALHO", encargo do qual não se desincumbiu a reclamante (art. 818 da CLT).

De resto, em relação ao pleito "dano moral por retirada do tiquete alimentação", trata-se de inovação recursal, visto que não houve tal pleito na inicial ou no aditamento desta.



Quanto ao valor arbitrado, importante lembrar que o dano moral possui natureza jurídica compensatório-punitiva.

Visa compensar a amargura sofrida pelo lesado, por meio de uma compensação financeira, e tem por finalidade punir o lesante.

A quantia a ser encontrada deve ser quantificada de acordo com o prudente critério do magistrado e não pode ser tão elevada a ponto de gerar um enriquecimento sem causa para o lesado e, também, não pode ser tão ínfima que não sirva de lição ao lesante, para que tenha receios e não pratique mais a conduta lesiva.

Neste sentido, o Enunciado 51 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho:

"51. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo."

No presente caso, entendo que o valor de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais) atende aos critérios supra, nos termos do artigo 223-G da CLT. Determino a incidência da taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação (englobando juros e correção monetária), independentemente da data do arbitramento, a teor dos disposto na Súmula 439 do TST e na decisão proferida nos autos das ADCs 58 e 59 do E. STF. Por se tratar de parcela indenizatória, não haverá descontos fiscais ou previdenciários.

Assim, dou parcial provimento, nos termos supra.

RESCISÃO INDIRETA

A reclamante reitera a nulidade do pedido de dispensa sob o argumento de que "sofreu diversos atos atentatórios às Leis trabalhistas e seus direitos consagrados durante a relação de trabalho que a impulsionaram o pedido de demissão.". Requer seja "declarada a nulidade do pedido de dispensa, com a conversão do mesmo para rescisão indireta por culpa do empregador, condenando a Recorrida ao pagamento de todas as verbas rescisórias de estilo."

Pois bem.

No caso vertente, a autora pretende o reconhecimento da rescisão indireta sob os seguintes fundamentos: a ocorrência de salário pago a menor; redução de jornada e salarial



unilateral e lesiva; falta de isonomia de gênero; exercício de funções durante afastamento; ociosidade pós retorno do INSS; ameaças verbais; falta de assistência física e moral no acidente; extinção do ticket alimentação; coação ao pedido de dispensa.

O conjunto probatório comprovou a ocorrência de salário pago a menor em face da inobservância da isonomia de gênero, como discorrido no tópico precedente. Em relação aos demais fundamentos, de fato houve redução salarial decorrente da redução da jornada e a suspensão do pagamento do tíquete alimentação, nos termos discorridos no capítulo sobre o tema. Contudo, em relação aos demais fundamentos, as testemunhas ouvidas a rogo do juízo nada souberam informar.

Bom. A caracterização da justa causa para rescisão do contrato de trabalho ocorre quando o empregador praticar alguma das infrações contidas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É certo que a sonegação de haveres trabalhistas reveste-se de gravidade, pois fere a dignidade do trabalhador. Qualquer verba devida ao trabalhador deve ser paga até a data de vencimento. Assim, entendo que o empregador deu causa para a rescisão do contrato, com base no disposto na alínea "d", do artigo 483, da CLT, *in verbis*:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[omissis]

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

[omissis].

O trabalhador, a parte lesada, não raras vezes, tem de se submeter às irregularidades perpetradas, em face de não possuir outros meios de subsistência, ou até submeter-se a assinar um pedido de demissão como forma de receber as verbas trabalhistas.

A situação fática evidencia que a ex-empregada era tratada de forma indigna, dada a discriminação por gênero perpetrada pelo empregador, surrupiando direito da obreira quanto ao salário que deveria ter sido pago de forma isonômica, como exaustivamente discorridos nos tópicos Equiparação Salarial e dano moral.

Tal situação caracteriza grave descumprimento de obrigações por parte do empregador, com ofensa ao disposto no art. 483, b e d, da CLT, dado o flagrante desrespeito a direitos fundamentais da ex-empregada, dentre os quais, o de ser tratada com respeito, urbanidade e igualdade e não ser vítima de qualquer espécie de discriminação.



Diante desse quadro, tenho por devida a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, em razão da violação ao disposto nas alíneas b e d do ar. 483 da CLT.

Vale salientar que há precedente abordando caso análogo, cito:

ASSÉDIO MORAL. ARTIGOS 1º, III, 5º, I E V, X, 7º, CAPUT, XXII E 196, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DE 2021, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, NA ABERTURA DA 340ª SESSÃO ORDINÁRIA, NO DIA 19/10/2021. 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS /2020/2030), DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM (ONU/1948); CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (ART. 24); CONVENÇÃO PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL, XENOFOBIA E OUTRAS MANIFESTAÇÕES DE INTOLERÂNCIA (ONU/1966 (DECRETO LEGISLATIVO N. 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969); CONVENÇÃO PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (ONU/CEDAW/1979); CONVENÇÃO OIT N. 100 /1951, SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR (DECRETO LEGISLATIVO N. 41.721, DE 25 DE JUNHO DE 1957); CONVENÇÃO OIT N. 111/1958, SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (DECRETO LEGISLATIVO N. 62.150/1968) E; A RECENTE CONVENÇÃO OIT N. 190/2019, SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO, AINDA NÃO RATIFICADA PELO BRASIL. O assédio moral tem por característica a exposição do ofendido ao ridículo, com ameaças, humilhação, violando de maneira depreciativa a sua esfera íntima, o seu ser psíquico. O assédio moral se caracteriza pela sequência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, acometendo o trabalhador de inúmeras sequelas emocionais. Há na ordem jurídica internacional e nacional inúmeras normas cujo objetivo é o combate às desigualdades em geral: Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU /1948); Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância (ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (ONU/CEDAW/1979); Convenção OIT n. 100/1951, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (Decreto legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957); Convenção OIT n. 111/1958, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto Legislativo n. 62.150/1968) e; a recente Convenção OIT n. 190/2019, sobre violência e assédio, ainda não ratificada pelo Brasil. A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/2020 /2030), para superar os inúmeros desafios do nosso tempo, cuidar do planeta e melhorar a vida de todos. A Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho encontra eco na Constituição da República, de 1988, que acolhe em seu bojo as normas internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 1º, 2º, 3º); professa a não discriminação (art. 3º, IV); assegura a isonomia entre homens e mulheres (art. 5º, II); a vedação de diferença de salário e de condições de trabalho em razão do sexo (art. 1º, III, art. 3º, IV e art. 7º, caput, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII XXX); bem como a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX). Ainda, a ordem econômica vem fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (art. 170, caput e III), a defesa do meio ambiente (art. 170,VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (art. 170, IX). Diante das graves consequências da violência no ambiente de trabalho, que causa o adocimento de trabalhadores, com repercussão para toda a sociedade, surge a preocupação



política, social e jurídica na busca de caminhos para a superação do conflito e resgate dos direitos de personalidade.

(TRT-2 10011354520215020056 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 13/07/2022)

Da mesma forma, a Corte Superior também caminha no sentido de que deve haver a mitigação da exigência da imediaticidade entre o ato faltoso e o ato de rompimento do contrato, conforme os seguintes arestos:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. INSUFICIÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS. A insuficiência de recolhimento do FGTS constitui motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com o artigo 483, alínea -d-, da Consolidação das Leis do Trabalho. Precedentes deste Tribunal. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR - 3389200-67.2007.5.09.0002 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 02/08/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/11/2012)

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A jurisprudência deste Tribunal tem se firmado no sentido de que a irregularidade ou ausência de recolhimento do FGTS constitui falta grave suficiente para configurar a hipótese do art. 483, -d-, da CLT e ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 278-91.2013.5.15.0037 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 08/10/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE . NÃO EXIGÊNCIA. Demonstrada a existência de divergência jurisprudencial válida e específica, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. C) RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA . PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. NÃO EXIGÊNCIA. A jurisprudência deste Tribunal se inclina pela mitigação do princípio da imediatidade pelo trabalhador para manifestar o seu inconformismo com a conduta faltosa patronal, especialmente quando o descumprimento das obrigações legais se renova mês a mês, hipótese dos autos. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 349-65.2010.5.15.0145, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 15/04/2014).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. FGTS. ATRASO NO RECOLHIMENTO. VIOLAÇÃO AO ART. 483, -D-, DA CLT. PRECEDENTES DA SBDI-1. O empregador tem o dever de adimplir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho nas épocas específicas previstas em lei, podendo o empregado considerar rescindido o contrato e postular a indenização devida quando aquele não cumprir as obrigações contratuais (CLT, art. 483, -d-). Em relação à realização dos depósitos do FGTS, constitui obrigação do empregador depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior a cada trabalhador (Lei nº 8.036/90, art. 15). A decisão recorrida, ao reconhecer a rescisão indireta, por falta de recolhimento do FGTS, está em consonância com a jurisprudência iterativa, atual e notória da SBDI-1, bem como das oito Turmas desta Corte, de que a ausência de recolhimento de valores devidos a título de FGTS, por parte do empregador, no curso do contrato de trabalho, autoriza a rescisão indireta. Pacificado o entendimento nesta Corte, restam superados os arestos trazidos para demonstrar a divergência jurisprudencial (CLT, art. 896, § 4º, e TST, Súmula nº 333). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 1307-92.2012.5.02.0064, Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 24 /09/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014)

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. RECOLHIMENTO IRREGULAR DOS DEPÓSITOS DO FGTS. 1.



Hipótese o Tribunal Regional entendeu que, em que pese o -o intempestivo e incorreto pagamento das férias, a supressão injustificada da parcela paga sob a rubrica 'gratificação por dedicação integral' a partir de 01/04/2009 até 09/08/2010 e a ausência de recolhimento do FGTS durante todo o contrato de trabalho- (fl.407), não restou caracterizada a justa causa para rescisão indireta do contrato de trabalho - visto que ausente o requisito da imediatividade - (fl.407). 2. A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que o não recolhimento dos depósitos do FGTS, ou seu recolhimento irregular, configura ato faltoso do empregador, cuja gravidade é suficiente a ensejar a rescisão indireta do pacto laboral. 3. Assim, incontroverso o recolhimento irregular dos valores referentes ao FGTS, tem-se ocorrida falta grave, a dar ensejo à rescisão indireta e à condenação do reclamado aos consectários legais. Inteligência do art. 483, "d", da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 381-64.2011.5.09.0028, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT 14/02/2014).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. O descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador, notadamente no que diz respeito à efetivação dos depósitos de FGTS, configura falta grave. Tal situação, nos termos do art. 483, "d", da CLT, autoriza o rompimento indireto do vínculo empregatício e a consequente condenação do empregador ao pagamento das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1049-03.2013.5.10.0007 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 12/11/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. INSUFICIÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS. A insuficiência de recolhimento do FGTS constitui motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com o artigo 483, alínea -d-, da Consolidação das Leis do Trabalho. Precedentes deste Tribunal. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR - 3389200-67.2007.5.09.0002 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 02/08/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/11/2012)

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A jurisprudência deste Tribunal tem se firmado no sentido de que a irregularidade ou ausência de recolhimento do FGTS constitui falta grave suficiente para configurar a hipótese do art. 483, -d-, da CLT e ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 278-91.2013.5.15.0037 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 08/10/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE . NÃO EXIGÊNCIA. Demonstrada a existência de divergência jurisprudencial válida e específica, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. C) RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA . PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. NÃO EXIGÊNCIA. A jurisprudência deste Tribunal se inclina pela mitigação do princípio da imediatividade pelo trabalhador para manifestar o seu inconformismo com a conduta faltosa patronal, especialmente quando o descumprimento das obrigações legais se renova mês a mês, hipótese dos autos. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 349-65.2010.5.15.0145, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 15/04/2014).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. FGTS. ATRASO NO RECOLHIMENTO. VIOLAÇÃO AO ART. 483, -D-, DA CLT. PRECEDENTES DA SBDI-1. O empregador tem o dever de adimplir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho nas épocas específicas previstas em lei, podendo o empregado considerar rescindido o contrato e postular a indenização devida quando aquele não cumprir as obrigações contratuais (CLT, art. 483, -d-). Em relação à realização dos depósitos do FGTS, constitui obrigação do empregador depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior a cada trabalhador (Lei nº 8.036/90, art. 15). A decisão recorrida, ao reconhecer a



rescisão indireta, por falta de recolhimento do FGTS, está em consonância com a jurisprudência iterativa, atual e notória da SBDI-1, bem como das oito Turmas desta Corte, de que a ausência de recolhimento de valores devidos a título de FGTS, por parte do empregador, no curso do contrato de trabalho, autoriza a rescisão indireta. Pacificado o entendimento nesta Corte, restam superados os arestos trazidos para demonstrar a divergência jurisprudencial (CLT, art. 896, § 4º, e TST, Súmula nº 333). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 1307-92.2012.5.02.0064, Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 24/09/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014)

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. RECOLHIMENTO IRREGULAR DOS DEPÓSITOS DO FGTS. 1. Hipótese o Tribunal Regional entendeu que, em que pese o -o intempestivo e incorreto pagamento das férias, a supressão injustificada da parcela paga sob a rubrica 'gratificação por dedicação integral' a partir de 01/04/2009 até 09/08/2010 e a ausência de recolhimento do FGTS durante todo o contrato de trabalho- (fl.407), não restou caracterizada a justa causa para rescisão indireta do contrato de trabalho - visto que ausente o requisito da imediatividade - (fl.407). 2. A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que o não recolhimento dos depósitos do FGTS, ou seu recolhimento irregular, configura ato faltoso do empregador, cuja gravidade é suficiente a ensejar a rescisão indireta do pacto laboral. 3. Assim, incontroverso o recolhimento irregular dos valores referentes ao FGTS, tem-se ocorrida falta grave, a dar ensejo à rescisão indireta e à condenação do reclamado aos consectários legais. Inteligência do art. 483, "d", da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 381-64.2011.5.09.0028, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT 14/02/2014).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. O descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador, notadamente no que diz respeito à efetivação dos depósitos de FGTS, configura falta grave. Tal situação, nos termos do art. 483, "d", da CLT, autoriza o rompimento indireto do vínculo empregatício e a conseqüente condenação do empregador ao pagamento das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1049-03.2013.5.10.0007 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 12/11/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014)

No mais, como se vê, a reiterada jurisprudência do TST se inclina pela mitigação do princípio da imediatividade pelo trabalhador para manifestar o seu inconformismo com a conduta faltosa patronal, especialmente quando o descumprimento das obrigações legais se renova mês a mês, hipótese dos autos.

Diante do exposto, **dou provimento**, para anular o pedido de demissão (ID 91153d6) e declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos postulados na alínea "F" do rol dos pedidos da inicial.

Fixo o valor da condenação em R\$140.000,00. Custas pelo reclamado no valor de R\$2.800,00.

Acrescento, nos termos do art. 941, § 3º do CPC, os fundamentos do voto vencido, apresentados pela Exmª Desembargadora Alzenir Bollesi de Plá Loeffler:

"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELA AUTORA



Com o julgamento da ADI 5766, pelo E. STF, em 20/10/2021, não mais remanesce dúvidas acerca da inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, pelo que indevido o pagamento de honorários de sucumbência pela parte beneficiária da justiça gratuita.

Cabe registrar que a decisão de embargos declaratórios sobre a decisão da ADI 5766, julgado em 21/06/2022, tem, em seu dispositivo, a expressão "rejeitar os embargos", pelo que importa dizer que nada foi esclarecido ou alterado, prevalecendo, então, o julgamento anterior que declarou a inconstitucionalidade de todo o § 4º do artigo 791-A da CLT.

Prevalece, portanto, a inconstitucionalidade declarada, levando à isenção da reclamante no pagamento de honorários.

Nego provimento ao recurso do Reclamado."

3. CONCLUSÃO

ACORDAM os Magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária Presencial do dia 30 de maio de 2023, às 13h30min, sob a Presidência da Exma. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, com a participação dos Exmos. Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes e Alzenir Bollesi De Plá Loeffler e do Exmo. Juiz Valdir Donizetti Caixeta, convocado na forma do ATO PRESI SECOR Nº 30/2023; e presente o Exmo. Procurador do Trabalho, Dr. Vitor Borges da Silva; por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários interpostos pelas partes e, no mérito, por maioria, dar parcial provimento ao apelo do reclamado para considerar devido pelas partes o percentual de 15% a título de honorários advocatícios, mas, em relação à autora, tão somente em caso de alteração da sua situação econômica, no prazo máximo de 2 anos, devidamente comprovado pelo interessado, é que serão cobrados os honorários advocatícios de sucumbência parcial, sendo vedada a compensação entre honorários (art. 791-A, §3º, da CLT); por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso autoral para condenar a ré no pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais) e determinar a incidência da taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação (englobando juros e correção monetária),



independentemente da data do arbitramento, a teor dos disposto na Súmula 439 do TST e na decisão proferida nos autos das ADCs 58 e 59 do E. STF, sem descontos fiscais ou previdenciários por se tratar de parcela indenizatória e para anular o pedido de demissão (ID 91153d6) e declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos postulados na alínea "F" do rol dos pedidos da inicial, tudo nos termos do voto do Relator. Arbitrado o valor da condenação em R\$140.000,00. Custas pelo reclamado no valor de R\$2.800,00.

Vencida, no recurso do reclamado, tópico HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELA AUTORA, a Exma. Desembargadora Alzenir Bollesi De Plá Loeffler, que negava provimento.

CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
Desembargador Relator

