



## TRT-10 RO-0000892-05.2014.5.10.0004 ACÓRDÃO 2ª TURMA/2018

**DESEMBARGADOR:** Alexandre Nery de Oliveira

**RECORRENTE:** República da Itália

**ADVOGADO:** João Batista Lira Rodrigues Júnior

**RECORRENTE:** Leonardo Guerrieri (recurso adesivo)

**ADVOGADO:** Régis Cajaty Barbosa Braga

**RECORRIDOS:** Os mesmos

**ORIGEM:** 4ª Vara Do Trabalho de Brasília/DF

**RELATOR:** Juiz Denilson Bandeira Coêlho

**CLASSE:** Ação Trabalhista - Rito Ordinário

### EMENTA:

**- IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO: CAUSA TRABALHISTA: JURISPRUDÊNCIA DO STF: PRELIMINAR REJEITADA.**

**- EQUIPARAÇÃO SALARIAL: DIFERENÇAS SALARIAIS: MANTIDA A PROCEDÊNCIA DO PEDIDO.**

**- DANO MORAL NÃO CONFIGURADO: PLEITO INDENIZATÓRIO IMPROCEDENTE.**

**Recurso da Reclamada conhecido, preliminar rejeitada e, no mérito, desprovido. Recurso adesivo do Reclamante conhecido e desprovido.**

### RELATÓRIO:

Contra a r. sentença proferida pelo Exmo. Sr. Juiz Denilson Bandeira Coêlho, na MM. 4ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que rejeitou a preliminar de imunidade de jurisdição, extinguiu o processo com resolução



de mérito, no tocante às parcelas anteriores a 27.06.2009 e, no mérito, propriamente dito, julgou procedentes em parte os pedidos exordiais, recorreu a Reclamada e, adesivamente, o Reclamante naquilo que lhes foi desfavorável. A Reclamada é ente de direito público externo, portanto está dispensada dos recolhimentos de custas processuais e do depósito recursal, a teor do art. 790 - A, I, da CLT c/c o art. 1º, IV, do Decreto Lei nº 779/69 e com o item X da IN/TST nº 3/93. A gratuidade judiciária foi deferida ao Autor na origem.

Contrarrazões oferecidas por ambas as partes.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo desprovimento do recurso do ente público e oficiou pelo regular prosseguimento do recurso adesivo interposto pelo Reclamante (fls. 1073/1075).

É o relatório.

## VOTO

### (1) ADMISSIBILIDADE:

O primeiro recurso interposto pela Reclamada é tempestivo e regular (fls. 1020/1027): **conheço**.

O segundo recurso interposto pela reclamada (fls.1029/1043), dada a preclusão consumativa pela interposição do primeiro apelo: **não conheço**.

O recurso adesivo interposto pelo Reclamante é tempestivo e regular: **conheço**.

As contrarrazões são tempestivas e regulares : **conheço**.

### (2) PRELIMINAR DE IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO

Conforme asseverado na sentença recorrida, a jurisprudência do c. Supremo Tribunal Federal brasileiro, na linha do entendimento adotado por outros Países, enuncia que os atos de gestão, como os pertinentes aos vínculos de trabalho entre as representações diplomáticas e o pessoal de apoio contratado no País acreditante, não está imune à jurisdição do País onde sediada a representação diplomática, sem prejuízo, eventualmente, da imunidade de execução.

Nesse sentido, mantenho a sentença recorrida.

**Rejeito.**

### (3) MÉRITO:

#### RECURSO DA RECLAMADA:

**a) diferenças salariais: equiparação salarial:**

O Autor narrou, na exordial, que desde de 01.02.2002 presta serviços à Embaixada da Itália exercendo a função de “*conchetto*” (tradutor e intérprete), mediante a aprovação em concurso público. Relatou, ainda, que, teria sido “o primeiro empregado “*conchetto*” admitido com a observância da legislação brasileira, após o Decreto Legislativo nº 103, de 07.04.2000, que deu nova redação a dispositivos do Decreto do Presidente da República da Itália (DPR) nº



18, de 05.01.1967, que regula a estrutura administrativa do Ministério das Relações Exteriores Italiano”. Prosseguiu narrando que “o art. 157 do aludido DPR nº 18 dispõe que a remuneração básica é uniforme para o País e funções homogêneas, sendo permitida, excepcionalmente, remunerações diferentes em sedes com evidentes diferenças no custo de vida e que o art. 154, por sua vez, estabelece que os contratos de seus funcionários devem ser regidos pela legislação local, em tudo aquilo que não estiver disciplinado na norma italiana, sendo a principal fonte contratual se mais favorável ao trabalhador”. Em suma, o Autor pleiteia igual remuneração aos demais empregados admitidos anteriormente na mesma função de “conchetto”, reajuste de 15% e que seu salário fosse fixado na moeda nacional. Alternativamente, pretende a incidência de reajuste de 25% autorizado pelo Ministério das Relações Exteriores.

Na defesa, a Reclamada refutou as alegações obreiras, sob o argumento de que o Autor teria sido contratado com base na lei brasileira, não haveria se falar em aplicação da legislação italiana, tendo em vista a proibição da mesclagem de legislações, consoante a terio do conglomeramento. Argumentou, ainda, que não existiria na legislação brasileira a obrigatoriedade de reajuste salarial, mas apenas de observância do salário mínimo ou em conformidade com dissídio coletivo. Além disso, disse que o Autor não teria observado os requisitos do art. 461 da CLT, dada a diferença de tempo de serviço superior a dois anos em relação aos paradigmas indicados na exordial. Assim, pediu a improcedência dos pedidos exordiais.

O MM. Juiz de origem, em análise

à legislação italiana e ao contrato de trabalho entabulado entre as partes trazidos aos autos, deferiu o pedido de equiparação salarial ao Autor, fixando sua remuneração no valor de 5.652,00 euros, convertido em moeda nacional à taxa de câmbio de 1,00 euro, bem como as diferenças salariais daí decorrentes, reflexos em FGTS, férias acrescidas de um terço e 13º salário, sob os seguintes fundamentos, (1011/1015):

“(…)

Analisando os autos, e na aplicação do Direito do Trabalho no espaço, prevalecia o princípio da territorialidade, isto é, incide a norma do local em que se efetivou a relação empregatícia (princípio da “lex loci executionis”), conforme Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. Porém, tal súmula foi cancelada em 2012, prevalecendo hoje o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Vejamos o seguinte julgado:

“II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. SCA FOOTWEAR NICARÁGUAS.A. SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 (...) CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. A jurisprudência desta Eg. Corte orienta que, por força do princípio da norma mais favorável, aplica-se a legislação vigente no local da contratação, e não a da localidade da prestação dos serviços, caso seja mais benéfica ao empregado. E, na hipótese, a norma mais favorável é a brasileira.” (ARR - 171-

84.2014.5.04.0371, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DEJT 19/02/2016).

Tal princípio também se encontra insculpido na Norma que regula a estrutura administrativa do Ministério das Relações Exteriores Italiano, o Decreto do Presidente da República da Itália (DPR) nº 18, de 05/01/1967, que, em seu artigo 154, Título VI (Os Funcionários contratados no exterior pelas Missões Diplomáticas, Repartições Consulares e Institutos Italianos de Cultura no Exterior), Segunda Parte (Os Funcionários), assim dispõe:

“Art. 154. O Regime dos contratos Com relação aos aspectos não expressamente disciplinados pelo presente Título, os contratos são regulados pela legislação local. Resalvadas as normas de direito internacional, geral e convencional, aplicáveis a esta matéria, a competência para a solução de eventuais controvérsias relativas à aplicação do presente decreto é o Foro local. As missões diplomáticas ou, na falta destas, as repartições consulares de primeira classe, se certificam, após ouvir também os representantes dos sindicatos da sede, da compatibilidade do contrato às normas cogentes locais e garantem, em todo caso, a aplicação das normas locais mais favoráveis ao trabalhador em lugar das disposições do presente Título. De qualquer maneira, as normas

contratuais devem ser hábeis a garantir a contratação dos elementos mais qualificados”.

Por sua vez, no contrato de trabalho celebrado entre as partes, assim restou consignado:

“Em conformidade com as disposições da Parte II, título VI do Decreto do Presidente da República n. 18 de 5-1-1967 e sucessivas modificações e integrações – em especial do Decreto Legislativo n. 103 de 7-4-2000 – e do Decreto-Lei (Consolidação das Leis) n. 5452 de 1º de maio de 1943 e sucessivas modificações e integrações, doravante denominada CLT, a Embaixada da Itália em Brasília contrata o Sr. Leonardo GUERRIERI, cidadão italiano, nascido aos 18 de novembro de 1968 em Veneza (...)”

Primeiramente, deve-se definir a lei material trabalhista a ser aplicada ao presente caso, considerando as teorias atomista, do conglobamento e intermediária.

Não há se falar em aplicação da teoria do conglobamento ao presente caso, contrariamente ao defendido pela reclamada, tendo em vista a própria previsão contida na norma italiana acima transcrita, bem como no contrato de trabalho celebrado entre as partes, que permitem a aplicação das duas leis à mesma relação de trabalho, considerando sempre o princípio da norma mais

favorável ao trabalhador.

Aplica-se, assim, a teoria intermediária, que, segundo ensinamentos de Vólia Bomfim Cassar (in *Direito do Trabalho*, 8ª ed. rev. e atual., São Paulo: Método, 2013. páginas 150 e 151), “determina a aplicação do conjunto de normas agrupadas sob a mesma forma de instituto jurídico que for mais favorável ao trabalhador, em detrimento daquela matéria prevista na legislação do outro país. Assim serão respeitadas as características de cada instituto, sem onerar de forma demasiada o empregador e sem beneficiar ilimitadamente o empregado. Desta forma as duas leis (brasileira e estrangeira) são aplicadas à mesma relação de trabalho, sendo que a adoção do instituto jurídico de uma lei exclui a aplicação do mesmo instituto ou matéria de outra lei. Esta é a aplicação mais aceita na doutrina. Ex.: Empregado contratado no Brasil para trabalhar no exterior sob a égide da Lei nº 7.064/82. Pela teoria intermediária aplica-se, por exemplo, o Capítulo “Da Remuneração” contido na norma estrangeira, que fixa salário e benesses salariais superiores às nacionais e, ao mesmo contrato, o Capítulo da “Indenização por Tempo de Serviço” contido na legislação brasileira, dando, assim, a trabalhador o salário digno do exterior em detrimento das pequenas vantagens do salário e sobre salários nacionais (gratificações adicionais), somado

aos benefícios do FGTS + 40% devidos em face da dispensa imotivada prevista na legislação brasileira”.

Na presente hipótese, em relação à remuneração, a legislação estrangeira assim prevê (Decreto do Presidente da República n. 18 de 5-1-1967):

“Art. 157 Da Remuneração

A remuneração básica anual é fixada pelo contrato individual levando em consideração as condições do mercado de trabalho local, o custo de vida e, principalmente, as remunerações pagas na mesma sede pelas missões diplomáticas, pelas repartições consulares, pelas instituições culturais dos outros países, em primeiro lugar dos países da União Europeia, e inclusive pelas organizações internacionais. Serão levadas em consideração, outrossim, as eventuais indicações anuais das Organizações Sindicais. A remuneração, de qualquer maneira, deve ser adequada a garantir a contratação dos elementos mais qualificados.

A remuneração básica anual é sujeita a revisão em relação às variações dos termos de referência citados no parágrafo anterior e ao andamento do custo de vida.

A remuneração básica anual é determinada de maneira uniforme para o País e para as funções homogêneas. De maneira excepcional, pode ser permitida, no mesmo país, uma remuneração diferente nas sedes que

apresentem uma diferença particularmente evidente no custo de vida. A remuneração, em regra, é fixada e paga em moeda local, ressalvada a possibilidade de utilizar-se outra moeda em caso de motivos especiais. Para os efeitos do presente Título, o equivalente em Liras da remuneração paga no exterior é calculado com base na taxa de câmbio estabelecida pelo art. 209”. (Fls. 69).

Por sua vez, a equiparação salarial na Consolidação das Leis do Trabalho está regulamentada no artigo 461, que prevê como requisitos ao seu reconhecimento a prova da identidade funcional, de empregador e de localidade da prestação de serviços, bem como fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito pleiteado, quais sejam, a diferença de produtividade ou perfeição técnica, a diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos e a existência de quadro de carreira na empresa.

Por sua vez, a equiparação salarial na Consolidação das Leis do Trabalho está regulamentada no artigo 461, que prevê como requisitos ao seu reconhecimento a prova da identidade funcional, de empregador e de localidade da prestação de serviços, bem como fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito pleiteado, quais sejam, a diferença de produtividade ou perfeição técnica, a diferença de tem-

po no exercício da função superior a dois anos e a existência de quadro de carreira na empresa.

Vê-se que a norma italiana é mais benéfica ao reclamante (empregado), uma vez que não traz tais requisitos e impedimentos à pretendida equiparação salarial, mas estabelece tão somente a remuneração anual básica de maneira uniforme para o País e para as funções homogêneas.

A tese da reclamada limita-se à alegação de ocorrência do impedimento consistente na diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos entre o reclamante e os três paradigmas indicados, restando, pois, incontroverso o exercício de funções homogêneas e o pagamento de salários diferenciados. Ademais, a única testemunha ouvida, afirmou que “o reclamante ocupa cargo compatível com a denominação italiana de *concetto*” (fls. 1005), sendo tal informação também extraída do documento de fls. 159.

(...)”

No apelo, a Reclamada insurge-se contra a decisão originária sob o argumento de que não haveria que se falar em uniformização salarial e pagamento de diferenças salariais ao Autor, visto que deve ser aplicada na espécie a teoria do conglobamento, pois não haveria como requerer a aplicação de ambas as leis, não seria apli-

cável ao caso a teoria intermediária, como consta na r. sentença, tendo em vista que o Autor foi contratado com base na lei brasileira. Argumentou, ainda, que a uniformização salarial, conforme a CLT, deveria alcançar os requisitos do art. 461 da CLT, que além do trabalho de igual valor, requer a diferença de tempo de serviço não superior a dois anos entre os paradigmas e que no caso concreto os exemplos apresentados pelo Reclamante, percebe-se que o tempo de serviço dos paradigmas com o paragonando é bem superior a dois anos, o que inviabilizaria a concessão do direito pleiteado. Em consequência, pediu a reforma da decisão recorrida.

Passo à análise.

Primeiramente é imprescindível definir qual a lei trabalhista aplicável à espécie, se a brasileira ou a italiana.

O preâmbulo do contrato de trabalho, firmado entre as partes, sinaliza que há a permissão sobre a aplicação da lei trabalhista brasileira e da lei laboral italiana sobre a mesma relação de trabalho, tendo em vista o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que assim transcrevo, (fl.47):

#### PREÂMBULO

Em conformidade com as disposições da parte II, título VI, do Decreto do Presidente da República n. 18 de 5-1-1967 e sucessivas modificações e integrações – em especial

do Decreto Legislativo n. 103 de 7-4-2000 – e do Decreto-Lei (Consolidação das Leis) n.5452 de 1º de maio de 1943 e sucessivas modificações e integrações, doravante denominada C.L.T., a Embaixada da Itália em Brasília contrata o Sr. Leonardo GUERRIERI, cidadão italiano, nascido aos 18 de novembro de 1968 em Veneza, titular do CPF n. 012.909.096-44 (domicílio fiscal = Prefeitura de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais) residente na Rua Prof. Miguel de Souza n. 347, Ap. 302 – Bairro Buritis – Belo Horizonte – MG, às condições que se seguem e que Leonardo GUERRIERI declara aceitar na sua integralidade.

Neste sentido, a norma que regula a estrutura administrativa do Ministério das Relações Exteriores Italiano, o Decreto do Presidente da República da Itália (DPR) nº 18, de 05.01.1967, no art. 154, Título VI, - Os Funcionários contratados no exterior pelas missões diplomáticas, repartições consulares e institutos italianos de cultura no exterior, assim prevê, (fl. 68):

“Art. 154 O Regime dos Contratos

Com relação aos aspectos não expressamente disciplinados pelo presente Título, os contratos são regulados pela legislação local. Reservadas as normas de direito internacional, geral e convencional, aplicáveis a esta matéria, a competência para a solução de eventuais





controvérsias relativas à aplicação do presente decreto é o Foro local. As missões diplomáticas ou, na falta destas, as repartições consulares de primeira classe, se certificam, após ouvir também os representantes dos sindicatos da sede, da compatibilidade do contrato às normas cogentes locais e garantem, em todo caso, a aplicação das normas locais mais favoráveis ao trabalhador em lugar das disposições do presente Título. De qualquer maneira, as normas contratuais devem ser hábeis a garantir a contratação dos elementos mais qualificados”.

Com efeito, extrai-se da leitura dos referidos documentos, bem como restou consignado na decisão recorrida, que não é aplicável no caso a teoria do conglobamento como requer a Reclamada, já que há previsão na norma italiana descrita acima e no contrato de trabalho entabulado entre as partes a coexistência das duas legislações trabalhistas, considerando a norma mais benéfica ao trabalhador.

Também não há que se falar na prevelência do princípio da territorialidade, já que a Súmula 207 do C. TST foi cancelada pela Res. 181 de 16.04.2012, DJ 19, 20 e 23.04.2012.

Tendo em vista todas essas considerações, no que pertine à remuneração do Autor, o art. 157 do Decreto do Presidente da República Italiana (DPR) nº 18 de 05.01.1967, assim prevê, (fl. 69):

“Art. 157 Da Remuneração

(...)

A remuneração básica anual é determinada de maneira uniforme para o País e para as funções homogêneas. (...)

A remuneração, em regra, é fixada e paga em moeda local, ressalvada a possibilidade de utilizar-se outra moeda em caso de motivos especiais. Para os efeitos do presente Título, o equivalente em Liras da remuneração paga no exterior é calculado com base na taxa de câmbio estabelecida pelo art. 209”

Por outro lado, a legislação brasileira, trata da equiparação salarial no art. 461 da CLT e dispõe sobre os requisitos para seu reconhecimento.

Da leitura dos dois diplomas legais, conclui-se que o mais benéfico para o trabalhador é o da legislação italiana que apenas estabelece para a remuneração anual básica de maneira uniforme para o País e para as funções homogêneas, sem mencionar quaisquer requisitos ou impedimentos.

Esclarece-se que os argumentos da Reclamada, limitam-se à alegação de ocorrência do impedimento consistente na diferença de tempo no exercício da função superior a dois anos e entre o Autor e os três paradigmas indicados na exordial (fl. 08). Inexistindo controvérsia quanto ao



exercício de funções homogêneas e o pagamento de salários diferenciados.

Ainda que assim não fosse, a única testemunha ouvida, Sr. Pasquale Matafora, disse, em depoimento, (fl. 1005): “que o reclamante ocupa cargo compatível com a denominação italiana de conceto”, bem como o documento (fls. 159/160) confirma a informação da testemunha.

Assim sendo, correto o deferimento da equiparação salarial ao Autor, bem como as diferenças salariais com os reflexos pertinentes.

**Nego provimento** ao recurso da Reclamada, no particular, mantendo incólume a r. sentença de origem.

#### **b) FGTS:**

No recurso, a Reclamada requer, caso seja mantida a condenação de origem, que seja acolhida a prescrição quinquenal para o FGTS, a teor da Súmula 362, I, do C. TST, entendendo que a presente ação teria sido ajuizada após o julgamento pelo STF do ARE nº 709.212/DF.

Sem razão a Reclamada.

Ao contrário do que indica a Reclamada a presente reclamação trabalhista foi ajuizada em 27.06.2014 (fl. 02), portanto, antes do julgamento do ARE nº 709.212/DF em 13.11.2014.

Com efeito, no caso em epígrafe, a pretensão versa sobre os depósitos do FGTS

não realizados desde o início do pacto laboral (fevereiro de 2002) até a data do ajuizamento da presente ação.

Portanto, já em curso o prazo trintenário quando do julgamento do STF que declarou a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei 8.036/1990.

**Nego provimento** ao recurso da Reclamada, no particular, mantendo incólume a r. sentença de origem.

#### **RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE:**

##### **danos morais: indenização:**

O MM. Juiz de origem indeferiu o pedido de indenização por danos morais, em valor não inferior a 10 salários mínimos, sob o fundamento de que no caso concreto, “conquanto reconhecido o direito à equiparação salarial e conseqüente pagamento de diferenças salariais, tenho que por maior que tenha sido o aborrecimento obreiro, não se verifica a alegada discriminação com o condão de basear a indenização almejada, não se configurando, com tal fato verdadeiro ataque à dignidade do trabalhador e aos direitos da personalidade, tais como a imagem, o bom nome, as reputação, dentre outros. Trata-se tão somente de dano material, cuja reparação restou alcançada por meio da presente decisão”.

No recurso, o Reclamante alegou que o dano moral que surge na hipótese de descumprimento de verbas trabalhistas é o dano moral indireto, ou seja, aquele que decorre do descumprimento de um direito de ordem

material. Assim, requereu a reforma do julgado.

Sem razão o Reclamante.

O dano moral trabalhista é o que agride os direitos de personalidade, como a intimidade, a vida privada, a honra, a liberdade de pensamento e, portanto, a incolumidade psíquica do empregado, como infração recorrente à obrigação de não lesar sua honra e boa fama, caracterizando o assédio (artigos 5º, incisos V e X, 7º inciso XXVIII, da Constituição da República, 186 e 927, caput, do Código Civil).

Com efeito, no que se relaciona ao dano moral, há a exigência da demonstração de que o empregador agiu ou então omitiu-se na ocorrência de fato abalador da confiança íntima, causando dor moral ou humilhação pública ao obreiro, com perturbação psíquica inequívoca. Ainda, se faz imprescindível a prova dos atos alegadamente praticados pelo empregador, de sua publicidade, bem como do nexos de causalidade entre tais atos e os prejuízos morais sofridos pelo trabalhador.

No caso em epígrafe, efetivamente não restou demonstrada a exposição da parte Reclamante a constrangimento, vexame ou humilhação, por culpa exclusiva da empregadora.

Em verdade houve o descontentamento obreiro por não ter recebido as diferenças salariais que tinha direito na época devida, porquanto tal aborrecimento foi sanado agora com o ajuizamento da presente ação e

manutenção em sede recursal.

Ademais, em se tratando de dano moral, a E. Segunda Turma Regional tem exigido a indicação e demonstração da ofensa moral havida, não bastando a mera pretensão sob o manto de descumprimento verbas trabalhistas, pois doutro modo o pedido emergiria como acessório de toda pretensão deduzida na seara trabalhista.

Não se justifica, pois, a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, já que não submetido o obreiro a vexame ou outra situação ilícita.

**Nego provimento** ao recurso do Reclamante, mantendo incólume a sentença de origem.

#### (4) CONCLUSÃO

Concluindo, conheço o primeiro recurso interposto pela Reclamada e o recurso adesivo obreiro e não conheço o segundo recurso interposto pela Reclamada, rejeito a preliminar patronal e, no mérito, nego-lhes provimento, nos termos da fundamentação.

É o voto.

#### ACÓRDÃO:

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o primeiro recurso interposto pela Reclamada e o recurso adesivo obreiro e não conhecer o segundo recurso



ESCOLA JUDICIAL

interposto pela Reclamada, rejeitar a preliminar patronal e, no mérito, negar-lhes provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 30 de maio de 2018.  
(data de julgamento)

ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA  
Desembargador Relator