

S E N T E N Ç A

PROCESSO Nº 1002221-40.2016.5.02.0472

RITO: Ordinário

RECLAMANTE: Clara Maria Ribeiro Souza

RECLAMADA: Banco Santander (Brasil) S.A.

DATA: 19.09.2017 (3ª feira). HORA: 09h00

JUIZ DO TRABALHO: Igor Cardoso Garcia

Na data e no horário acima assinalados determinei a abertura da presente sessão (CLT, art. 765), com vistas à prolação da seguinte sentença:

I - RELATÓRIO.

A reclamante ajuizou ação trabalhista em face da reclamada deduzindo as pretensões descritas na petição inicial (ID. b7b103b). Juntou documentos. A reclamante requereu a desistência do pedido de indenização por quilômetros rodados, o que foi deferido pelo Juízo. A reclamada apresentou contestação escrita (ID. b949df4), resistindo aos pleitos da exordial. Juntou documentos. Foi realizado o interrogatório das partes, a oitiva de uma testemunha e encerrada a instrução processual (ID. 71045ff). Em razões finais as partes mantiveram posições antagônicas, restando frustradas as propostas conciliatórias oportunamente ofertadas. É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO.

a) Pressuposto processual. Inépcia da petição inicial.

As causas de pedir e os pedidos da reclamante estão descritos de maneira inteligível na exordial, possuindo todos os requisitos ao seu regular trâmite, sendo atendidos os requisitos do art. 840, § 1º da CLT, e, portanto, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Ademais, inexistente vedação legal para indicação de mais de um parasigma, de maneira que,

indicando todos os possíveis paradigmas num mesmo processo, atende-se o princípio da economia processual, pois a questão pode ser resolvida num mesmo feito, evitando diversos processos, um para cada paradigma.

Destarte, rejeito a preliminar.

b) Equiparação salarial. Diferença salarial.

A autora alegou em petição inicial que exerceu idênticas funções às paradigmas Tatiane Langraff e Bruna Valentino (gerentes de relacionamento), com a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica, mas com diferença salarial.

A reclamada afirmou, em síntese, que a autora e as paradigmas não exerciam as mesmas atividades e não tinham a mesma produtividade, em síntese.

Análise.

A preposta da reclamada confessou em interrogatório o seguinte:

"que trabalha na reclamada há 16 anos, atualmente como coordenadora de atendimento; o salário base do gerente é de R\$ 6.000,00/R\$ 7.000,00, não sabe o valor da gratificação de função, mas é um valor considerável; **a Bruna era gerente de relacionamentos, tendo ingressado na mesma época que a reclamante; a autora também era gerente de relacionamento; a Tatiane foi promovida a gerente de relacionamentos na mesma época que a reclamante e Bruna, mas já trabalhava no banco em outra função;** a gerente geral era Renata; apesar de atuar na área de atendimento e não estar no dia a dia no local, não via a gerente geral realizar cobranças excessivas; nas reuniões nas quais participou as cobranças eram feitas normalmente; nessas reuniões, a Renata não mencionou sobre o quanto cada trabalhador atingiu de meta; não sabe se a gratificação de função é de 40% sobre o salário." (grifo nosso)

O depoimento da única testemunha ouvida, a paradigma Bruna Valentino, é no mesmo sentido, ou seja, que reclamante e paradigmas exerciam as mesmas atividades.

Dessa forma, considero preenchidos os requisitos previstos no art. 461, notadamente porque a ré não provou a alegada diferença de produtividade, ônus que lhe incumbia.

Portanto, julgo procedentes os pedidos de equiparação salarial entre a autora e as paradigmas (Sras. Tatiane Langraff e Bruna Valentino) e de diferenças entre o salário e a comissão de cargo da

reclamante e o da paradigma com maior salário e comissão de cargo, durante todo o pacto, com reflexos em repouso semanais remunerados (considerados os sábados, domingos e feriados) e, com estes, em férias + 1/3, 13º salários, recolhimentos ao FGTS (depositados em conta vinculada), gratificação de função, ATS, PLR, horas extras, comissões, prêmios, remuneração variável, remuneração por performance, gratificações semestrais, licença prêmio e abonos, nos termos do art. 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal, art. 461, § 2º, da CLT e Súmula 6 do Eg. TST.

Não se há falar em outros reflexos ou em cálculo de forma distinta, **pedidos que julgo improcedentes**.

c) Horas extras. Divisor.

Afirmou a autora em interrogatório que os horários contidos nos controles de ponto refletem a realidade, exceto quando tinha que fazer visitas a clientes ao término da jornada, pois nessas ocasiões não podia registrar o efetivo término do labor, eis que não podia registrar, no dia seguinte, jornada superior a oito horas nesse dia. Disse também que isso ocorria cerca de três vezes na semana e que em cada uma das ocasiões laborava por uma hora além da jornada registrada.

A única testemunha ouvida, que se mostrou bastante segura, confirmou a tese obreira que, nesse contexto, prevalece.

Assim, faz jus a autora a três horas extras por semana trabalhada.

Por outro lado, saliento que a autora firmou acordo com a reclamada em CCP para pagamento da sétima e oitava horas diárias de trabalho (ID. bc4ed13), de maneira que no presente deve-se limitar a condenação às horas sobejantes à oitava diária, respeitado o divisor relativo à jornada de seis horas.

Destarte, **julgo procedente o pedido de 03 (três) horas extras por semana trabalhada, com adicional de 100%**, observado o divisor 150, e, em razão da habitualidade, reflexos em repouso semanais remunerados (considerados os sábados, domingos e feriados, conforme instrumentos coletivos carreados aos autos) e, com estes, em férias + 1/3, 13º salários e recolhimentos ao FGTS (depositados em conta vinculada), com base nos arts. 224, *caput*, 71, § 4º e Súmula 437 do Eg. TST.

Ainda, **julgo procedente o pedido de horas extras assim consideradas as que ultrapassam o limite diário de 8(oito) horas e semanal de 40 (quarenta) horas, com adicional de 100% (para as duas primeiras horas extras diárias) e 150% (para as demais horas)**, observada a jornada contida nos cartões de ponto e o divisor 150, e, em razão da habitualidade, reflexos em repouso semanais remunerados e, com estes, em 13º salários, férias + 1/3 e recolhimentos ao FGTS (depositados em conta vinculada), com base no art. 224, *caput*, da CLT.

O adicional deve ser superior a 50% para as horas sobejantes à segunda diária pois em patente infração ao art. 59 da CLT1. Ora, as horas extras praticadas de maneira lícita são remuneradas com o adicional constitucional (50%), ao passo que as horas extras realizadas de maneira ilícita - superiores ao limite legal -, devem ser remuneradas com adicional superior, pois contrárias à Lei. Não se pode tratar o ato ilícito da mesma maneira que o ato lícito. Este, por contrário ao direito, deve ser tratado de maneira distinta, com a finalidade de que o infrator não mais cometa a infração.

Mais, a CLT estabeleceu limite máximo de horas extras, pois medida de saúde e segurança no trabalho, além do que, trata-se de medida que visa aumentar a geração de empregos, pois com a maior quantidade de horas extras, menos pessoas são contratadas pelas empresas, o que inviabiliza uma sociedade que busca o pleno emprego.

Trafegando por esse sentido o Precedente Normativo 20 deste Egrégio Tribunal, o qual determina que as horas extras excedentes à segunda diária serão pagos com adicional superior ao mínimo legal, in verbis:

"PRECEDENTE NORMATIVO Nº 20 - HORAS EXTRAS.

Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e de 100% (cem por cento) para as seguintes." (grifo nosso)

Por certo que o raciocínio utilizado para a elaboração do precedente foi o utilizado acima, qual seja, as *horas extras ilícitas* devem vir acompanhados de adicional *punitivo*, com a finalidade de que atos lícitos sejam diferenciados de atos ilícitos e gerem efeitos distintos.

Ressalto que o adicional de 50% foi utilizado para pagamento das duas primeiras horas extras diárias, a sétima e oitava horas, de maneira que as horas sobejantes à oitava devem ser pagas com adicional superior ao mínimo legal.

Não se há falar em compensação de horas, pois a sobrejornada era habitual, nos termos da Súmula 85, IV, do Eg. TST.

A base de cálculo das horas extras deve ser composta pela totalidade das parcelas que possuem natureza salarial, notadamente salário-base, gratificação de função, ATS, PLR, horas extras, comissões, prêmios, remuneração variável, remuneração por performance, gratificações semestrais, licença prêmio e abonos.

Deve-se utilizar o divisor 150, uma vez que as cláusulas das CCTs do período preveem que *quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados*, o que significa ter sido acordado que o sábado é dia de repouso e não dia útil não trabalhado, devendo-se adequar o divisor.

Deve-se, assim, aplicar a norma mais benéfica aos trabalhadores, no caso o previsto em instrumentos coletivos, bem como o previsto no item I, "a", da Súmula 124 do Eg. TST.

Não se há falar em dedução dos valores recebidos a título de gratificação de função, eis que efetivo salário e não contraprestação pela sobrejornada.

Fica autorizada a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, de maneira global, na forma da OJ 415 da SBDI-1 do Eg. TST.

Não se há falar em outros reflexos ou em cálculo de forma distinta, **pedidos que julgo improcedentes.**

d) Intervalo do art. 384 da CLT.

A Constituição Federal garante "direitos mínimos" aos trabalhadores, conforme seu caput, e não impede que mais direitos e melhorias sejam concedidos, via outros atos normativos, aos trabalhadores, tanto homens quanto mulheres.

Há que se interpretar as normas de maneira a "potencializar" os direitos sociais, a fim de se atender ao princípio da dignidade humana e à melhoria constante das condições de trabalho.

Dessa forma, o disposto no art. 384 da CLT (concessão de 15 minutos de descanso às mulheres antes de começar a sobrejornada) não fere o princípio da isonomia, mas sim confere uma melhor condição de trabalho à mulher empregada.

Portanto, **julgo procedente o pedido de 15 (quinze) minutos como hora extra por dia trabalhado, com adicional de 50%**, observado o divisor 150 e a jornada fixada pelo Juízo, e, em razão da habitualidade, reflexos em repousos semanais remunerados (considerados os sábados, domingos e feriados) e, com estes, em férias + 1/3, 13º salários e recolhimentos ao FGTS (depositados em conta vinculada), com base no art. 384 da CLT.

A base de cálculo das horas extras deve ser composta pela totalidade das parcelas que possuem natureza salarial, notadamente salário-base, gratificação de função, ATS, PLR, horas extras, comissões, prêmios, remuneração variável, remuneração por performance, gratificações semestrais, licença prêmio e abonos.

Não se há falar em outros reflexos ou em cálculo de forma distinta, **pedidos que julgo improcedentes.**

e) Descontos indevidos.

A autora afirma que não autorizou os descontos a título de Mensal. Sindicato, Assist. Odontológica, Seguro de Vida Func, Empr. Consignado e Seguro Saúde, razão pela qual requer sua devolução. A ré, em síntese, aduz que os descontos foram autorizados pela obreira e a beneficiaram.

Apesar da alegação defensiva, a ré não juntou nenhum comprovante de autorização da autora para realizar os mencionados descontos, ônus que lha cabia.

Assim, **julgo procedente o pedido de devolução de todos os descontos a título de Mensal. Sindicato, Assist. Odontológica, Seguro de Vida Func, Empr. Consignado e Seguro Saúde.**

f) Multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT.

Em razão da não quitação das verbas rescisórias em audiência, pois houve descontos indevidos em TRCT (assistência médica e seguro de vida - ID. f3b2477) e considerando que a controvérsia não se mostrou razoável, **julgo procedente o pedido da multa prevista no art. 467 da CLT**, a incidir sobre o valor dos descontos indevidos.

Julgo procedente o pedido da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, pois não houve quitação da integralidade das verbas rescisórias no prazo legal, eis que ocorreram descontos indevidos em TRCT.

g) Reparação por danos morais.

A reclamante afirmou, em síntese, que "*era submetido a metas inexecutáveis e absurdas, além de ser obrigado a participar de reuniões humilhantes com divulgação de ranking apontando quem era o melhor gerente em vendas, o que contribuía para um ambiente de trabalho inóspito e estressante, prejudicial à saúde mental e física de qualquer trabalhado*" (ID. b7b103b - Pág. 10), o que é negado pela reclamada.

O dano de índole moral decorre da ação ou omissão que ofenda os direitos da personalidade humana, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, valores esses protegidos no contexto social (art. 5, V e X da Constituição Federal e art. 11 do Código Civil).

A única testemunha ouvida afirmou o seguinte quanto ao ponto:

"a gerente geral era a Renata; havia reuniões todos os dias pela manhã, nessas reuniões, a Renata era muito grosseira, pois fazia cobranças de maneira excessiva, ela dizia que não

havia negociação, as metas deveriam ser cumpridas e que a meta "estava escrita na pedra", no sentido de que não tinha como mudar; a depoente trabalhou com a Tatiana, que virou gerente na mesma época que a depoente e reclamante, as três faziam as mesmas atividades; a Tatiana tinha produção inferior a ambas, pois tinha menos conhecimento na área comercial; nas reuniões diárias, a Renata comentava a produção individual de cada trabalhador na frente de todos; a depoente foi do Banco Itau e hoje está em outro banco; as cobranças da Renata eram excessivas se comparadas com as dos outros dois bancos; ao que sabe a Renata foi retirada do segmento Select e teve que ir para o Van Gogh, segmento inferior, mas a depoente não estava mais no banco quando isso ocorreu; acredita que isso tenha ocorrido em razão do relacionamento ruim da Renata com os demais empregados; não fazia visita junta com a reclamante, mas uma sabia das visitas da outra; a forma como a Renata falava era ofensiva; a Renata protegia duas gerentes que ela trouxe e tratava mal as demais; a reclamante e depoente atingiam as metas impostas." (grifos nossos)

Pois bem, a prova testemunhal é no sentido de que a gerente Renata, empregada do banco e, por sua vez, preposta nas atividades diárias, assediava seus subordinados, seja por meio de cobranças ofensivas realizadas diretamente, seja por meio de ofensas diretas em face da autora.

Para piorar a situação, verifica-se que isso não ocorreu num caso isolado, mas diversas vezes e em face não só da autora, como um costume perverso na rotina diária no Banco Santander, sendo, portanto, de pleno conhecimento da reclamada.

Mais, os bancos são campeões nacionais em assédio e pressão excessiva e, em razão disso, os afastamentos de seus empregados por distúrbios psíquicos possuem Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP com o trabalho. Ou seja, basta ser constatado distúrbio psíquico de empregado de banco que o INSS presume que a doença tem relação com o trabalho, afastando-o por auxílio-doença acidentário (código 91).

Em razão de todo o exposto, estão presentes os requisitos do art. 186 do Código Civil, vejamos.

Ato ilícito: a reclamante foi desrespeitada habitualmente pela cobrança de metas que, além de excessiva, era vexatória e ofensiva, pois realizada em reuniões na presença de outros colegas. Obviamente isso configura infração à legislação vigente.

Dano. Em razão do exposto acima, a reclamante sofreu danos, eis que a cobrança excessiva no atingimento de metas e realizada de maneira ofensiva, expondo-a, gerou-lhe abalo psíquico, mormente porque era cobrada de forma indevida na "frente" de seus colegas de trabalho, gerando-lhe insegurança com relação ao seu trabalho, o que ofendeu sobremaneira sua honra.

Nexo de causalidade. Todo o sofrimento injustamente experimentado pela autora decorre dos diversos atos ilícitos praticados pela ré. Ademais, tais ilícitos não são esporádicos, mas constituem, na verdade, a forma de atuar do banco réu, que pratica ilícitos desse jaez como forma de aumentar seus lucros, sem se preocupar com a dignidade de seus empregados.

Cumprе ressaltar que é direito de toda e qualquer pessoa ser respeitada como trabalhador.

A reparação por danos morais deve ter como parâmetros a capacidade econômica da ofensora (grande), a gravidade da lesão (grande), as consequências da lesão (graves), o caráter pedagógico da reparação e sua reincidência (o banco réu foi condenado diversas vezes em razão de assédio moral praticado em suas dependências, de sorte a concluir-se se tratar de um método de gestão bancário, ainda que macabro).

Medida de desestímulo. Por fim, há que se ressaltar que a utilização dos serviços de pessoas em afronta à CLT, com o fim de economizar, explorando a mão de obra de maneira indevida, fere o próprio sistema capitalista em que vivemos, pois gera uma concorrência desleal, prejudicando a sociedade como um todo.

E, nessa toada, aquele que não cumpre a lei deve sofrer efetiva punição pelo ato ilícito, pois, se esta não existir, basta que ninguém a cumpra, porque no futuro, se for descoberto - apenas se for descoberto -, o máximo que vai acontecer é ter de cumprir a lei, inexistindo qualquer benefício ao cumpri-la espontaneamente.

O empresário que atua na legalidade, honrando com dificuldades seus compromissos, não verá benefício nenhum em assim agir, pois seu concorrente, que não respeita a lei, na eventualidade de ser descoberto, não sofre nenhuma punição, mas apenas cumpre a lei extemporaneamente.

Em assim sendo, deve a parte que descumpra a lei arcar com punição pedagógica.

Balizamento da indenização. Para o balizamento do montante indenizatório, deve-se averiguar a capacidade econômica do ofensor, que é grande. No caso, apenas no primeiro semestre de 2017, a ré obteve o lucro atribuível de € 1,244 (um bilhão, duzentos e quarenta e quatro milhões de euros) , conforme informação extraída de seu website2.

Por fim, deve-se ressaltar que, se o Poder Judiciário realmente deseja a redução das ocorrências de doenças ocupacionais - se as campanhas divulgadas na mídia não forem apenas figura de retórica -, as punições devem ser suficientes a estimular o transgressor a não mais repetir a transgressão. Afinal, o empresário investirá em segurança e saúde no trabalho apenas e tão somente quando for mais vantajoso tal investimento do que o custeio de indenizações. Até lá, preferirá custear indenizações a investir em segurança e, ao mesmo tempo, fingir que se preocupa com a saúde de seus empregados.

Neste caso, estamos diante de mais uma trabalhadora vítima de grave ofensa em razão das altas pressões por atingimento de metas por parte de um banco. E apenas adotando indenizações que desestimulem a prática do ilícito (cobrança excessiva de metas, jornadas exaustivas etc) os bancos passarão a cuidar da saúde de seus empregados.

Portanto, **julgo procedente o pedido de reparação por danos morais no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais)**, atualizada até a presente data, com base nos arts. 186, 421, 927, 944 e 949 do Código Civil e no princípio da boa-fé contratual (aplicado em toda relação contratual, especialmente nos contratos de trabalho e consumo).

h) Indenização monetária. Juros.

Tendo em vista que a ré certamente vem utilizando os valores devidos à reclamante, que teve de ingressar com a presente para poder recebê-los, beneficiando-se, pois, de tais valores para emprestá-los, cobrando por isso, deve arcar com juros de 12,50% ao mês, *pro rata die*, arbitrados pelo juízo, a contar do ajuizamento da ação.

i) Honorários de sucumbência. Indenização por perdas e danos.

Tendo em vista que **(i)** a Lei 5.584/70 trata na realidade da assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho e não de honorários advocatícios devidos pela sucumbência; **(ii)** inexistente qualquer determinação de que *na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios somente são devidos quando houver assistência por sindicato*; **(iii)** o princípio da sucumbência vige no processo do trabalho, pois o art. 16 assinala que os honorários advocatícios devem ser pagos *pelo vencido* e o sucumbente paga as custas processuais, inclusive o trabalhador (art. 789, II, § 1º da CLT), o que se dá também com relação aos honorários periciais (art. 790-B da CLT); **(iv)** o disposto no art. 11 da Lei 1.060/50 foi tacitamente revogado pela Lei n. 5.869/73 (Código de Processo Civil), que deu novo tratamento ao tema em seu art. 20, recentemente revogado pela Lei n.13.105/2015 (novo Código de Processo Civil), tanto que nos processos cíveis são os sucumbentes condenados com base no art. 85 do novo CPC e não mais com base no art. 11 da Lei n. 1.160/50; **(v)** a Lei n. 5.584/70 não mais pode ser invocada no que tange à assistência judiciária gratuita, posto que derogados os dispositivos que tratam desse tema pela Lei n. 10.288/01, ao incluir o § 10 no art. 789 da CLT; **(vi)** atualmente, confere-se a faculdade ao juiz de conceder os benefícios da assistência judiciária gratuita, sem qualquer vinculação à assistência sindical, conforme o § 3º do art. 790 da CLT; **(vii)** não se pode argumentar que a faculdade de postular sem a presença de advogado (art. 791 da CLT) elimina a existência dos honorários advocatícios pela sucumbência no processo do trabalho, primeiro porque o *jus postulandi* é excepcional, segundo porque não é recomendável, face às cada vez mais complexas relações trabalhistas, terceiro porque é uma *faculdade* da parte, que não pode ser prejudicada ao não exercê-la; **(viii)** a prestação jurisdicional justa consiste na recomposição integral do patrimônio material ou imaterial da parte lesada, sem que sofra qualquer diminuição nestes, de maneira que a parte ofensora arque com todos os custos para a recomposição integral da lesão que causou; **(ix)** o atual Código Civil determina que o devedor que não cumpre sua

obrigação oportunamente responde por perdas e danos, acrescidos de juros, atualização monetária e honorários advocatícios, assim, tais honorários são devidos pelo mero inadimplemento de uma obrigação, independentemente da sucumbência no processo, que devem ser pagos, com muito maior razão, quando a parte inadimplente é sucumbente num processo; (x) a *escolha* dada ao trabalhador é a seguinte: ou atua sem advogado e suas chances de vitória serão muito reduzidas, além de não saber o que efetivamente pleitear, ou contrata advogado, aumentando suas chances de vitória, e *abre mão* de 20 ou 30% do seu verdadeiro crédito.

É ou não uma meia justiça? Meia justiça não, melhor seria justiça com 20 ou 30% de desconto! E, para o empregador, que não pagou oportunamente seu empregado, acaba sendo um bom negócio o processo, pois *pode* ter que pagar o que deve, mas pode pagar menos do que deve, pois a prova no processo pode não ser favorável ao trabalhador e, ainda que este *ganhe* tudo que tinha direito, não receberá a totalidade, pois tem que arcar com os custos de quem também trabalhou, seu advogado.

Trata-se de evidente e injusta *vitória moral* do empregador descumpridor das leis trabalhistas, pois sabe que seu empregado não receberá tudo que tinha direito!

De todo o exposto, **a ré deverá arcar com honorários advocatícios decorrentes da sucumbência no total de 20% (vinte por cento) sobre as verbas deferidas**, de acordo com o art. 85, § 2º do novo CPC, arts. 389 e 402 do Código Civil, Enunciado n. 79 da I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, princípios da integral reparação e teoria da causalidade.

Saliento que a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios pela sucumbência independe de pedido expresso da parte, conforme entendimento do Eg. Supremo Tribunal Federal constante na Súmula 2563 de sua jurisprudência.

Em decorrência do quanto exposto, deverão os honorários pagos a título de sucumbência serem descontados do total a ser recebido pelo patrono da parte (honorários contratados), a fim de que a trabalhadora tenha sua lesão patrimonial efetivamente reparada e o profissional receba sua justa recompensa.

j) Contribuições previdenciárias e fiscais.

Não incide contribuição fiscal sobre os juros de mora.

Em atenção ao disposto no artigo 832, § 3º, da CLT, aponto o caráter indenizatório das seguintes parcelas: recolhimentos ao FGTS + 40%, multas, indenização e honorários de sucumbência.

A reclamada deverá efetuar os recolhimentos previdenciários e fiscais incidentes sobre as verbas a que foi

condenada, sendo vedada a dedução de quaisquer valores do crédito da reclamante, uma vez que é a única responsável pela não realização dos recolhimentos nas épocas próprias, com base no art. 33, § 5º da Lei 8.212/91, art. 402 do Código Civil e princípio da integral reparação.

As contribuições previdenciárias incidentes sobre a presente deverão ser recolhidas mês a mês, mediante guia GFIP-NIT retificadora, tendo o PIS (*rectius*, NIT) da trabalhadora como identificador. Isto porque, apenas adotando-se tal procedimento, a autora será beneficiada com os recolhimentos realizados.

k) Demais considerações.

Rejeito as impugnações aos documentos juntados pelas partes, eis que relativas à forma e não ao conteúdo.

A liquidação de sentença não se limitará aos valores indicados pela autora, podendo ultrapassá-los, mas deve utilizar os dados contidos nos contracheques carreados aos autos.

Concedo à reclamante os benefícios da justiça gratuita, de acordo com o artigo 790, § 3º, da CLT.

Fica autorizada a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, de maneira global.

Observar a evolução salarial da autora para cálculo das parcelas.

Correção monetária pelo INPC/IBGE, a incidir a partir do mês seguinte ao da prestação dos serviços, de acordo com o art. 459 da CLT e Súmulas 200 e 381 do Eg. TST.

Ficam afastadas todas as alegações que sinalizam em sentido contrário ao aqui esposado, seguindo a mesma sorte a aplicação de diretrizes legais e/ou jurisprudenciais que da mesma forma não se coadunem com o presente comando decisório.

Ficam advertidas as partes, desde logo, que os embargos declaratórios com intuito meramente procrastinatório sofrerão uma rejeição pedagógica, com aplicação das penalidades legais, a fim de se garantir respeito aos princípios de duração razoável do processo e da boa fé processual.

Advirto, também, que os embargos de declaração que não aleguem efetiva omissão, obscuridade ou contradição - tal como as apresentadas alegando falta de congruência do decisório com súmula de jurisprudência ou lei - não serão conhecidos, eis que os pressupostos de conhecimento do recurso apresentado não estarão presentes.

No mais, o juízo não está obrigado a fazer da fundamentação uma resposta simétrica aos argumentos lançados pelas partes. Deve expor os motivos que conduziram sua persuasão racional de forma clara (princípio do livre convencimento motivado, CF, art. 93, IX e CPC, art. 371).

III - CONCLUSÃO.

ISTO POSTO E MAIS O QUE CONSTA NOS AUTOS DA AÇÃO TRABALHISTA MOVIDA PELA RECLAMANTE **CLARA MARIA RIBEIRO DE SOUZA** EM FACE DA RECLAMADA **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**, DECIDO JULGAR PROCEDENTES EM PARTE OS PEDIDOS DEDUZIDOS NA PETIÇÃO INICIAL PARA CONDENAR A RECLAMADA A CUMPRIR OBRIGAÇÃO DE PAGAR À RECLAMANTE O VALOR REFERENTE ÀS SEGUINTE PARCELAS:

(I) DIFERENÇAS ENTRE O SALÁRIO E A COMISSÃO DE CARGO DA RECLAMANTE E O DA PARADIGMA (SRAS. TATIANE LANGRAFF E BRUNA VALENTINO) COM MAIOR SALÁRIO E COMISSÃO DE CARGO, DURANTE TODO O PACTO, COM REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS (CONSIDERADOS OS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS) E, COM ESTES, EM FÉRIAS + 1/3, 13º SALÁRIOS, RECOLHIMENTOS AO FGTS (DEPOSITADOS EM CONTA VINCULADA), GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, ATS, PLR, HORAS EXTRAS, COMISSÕES, PRÊMIOS, REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, REMUNERAÇÃO POR PERFORMANCE, GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS, LICENÇA PRÊMIO E ABONOS;

(II) 03 (TRÊS) HORAS EXTRAS POR SEMANA TRABALHADA, COM ADICIONAL DE 100%, OBSERVADO O DIVISOR 150, E REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS (CONSIDERADOS OS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS, CONFORME INSTRUMENTOS COLETIVOS CARREADOS AOS AUTOS) E, COM ESTES, EM FÉRIAS + 1/3, 13º SALÁRIOS E RECOLHIMENTOS AO FGTS (DEPOSITADOS EM CONTA VINCULADA);

(III) HORAS EXTRAS ASSIM CONSIDERADAS AS QUE ULTRAPASSAM O LIMITE DIÁRIO DE 8 (OITO) HORAS E SEMANAL DE 40 (QUARENTA) HORAS, COM ADICIONAL DE 100% (PARA AS DUAS PRIMEIRAS HORAS EXTRAS DIÁRIAS) E 150% (PARA AS DEMAIS HORAS), OBSERVADA A JORNADA CONTIDA NOS CARTÕES DE PONTO E O DIVISOR 150, E REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E, COM ESTES, EM 13º SALÁRIOS, FÉRIAS + 1/3 E RECOLHIMENTOS AO FGTS (DEPOSITADOS EM CONTA VINCULADA);

(IV) 15 (QUINZE) MINUTOS COMO HORA EXTRA POR DIA TRABALHADO, COM ADICIONAL DE 50%, OBSERVADO O DIVISOR 150 E A JORNADA FIXADA PELO JUÍZO, E REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS (CONSIDERADOS OS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS) E, COM ESTES, EM FÉRIAS + 1/3, 13º SALÁRIOS E RECOLHIMENTOS AO FGTS (DEPOSITADOS EM CONTA VINCULADA);

(V) DEVOLUÇÃO DE TODOS OS DESCONTOS A TÍTULO DE MENSAL. SINDICATO, ASSIST. ODONTOLÓGICA, SEGURO DE VIDA FUNC, EMPR. CONSIGNADO E SEGURO SAÚDE;

(VI) MULTAS PREVISTAS NOS ARTS. 467 E 477, § 8º, DA CLT;

(VII) REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS NO VALOR DE R\$ 200.000,00 (DUZENTOS MIL REAIS), ATUALIZADA ATÉ A PRESENTE DATA;

(VIII) HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NO TOTAL DE 20% (VINTE POR CENTO) SOBRE O VALOR LÍQUIDO A SER PAGO À RECLAMANTE;

(IX) JUROS DE 12,50% AO MÊS, *PRO RATA DIE*, E CORREÇÃO MONETÁRIA, ESTA PELO INPC/IBGE.

CONCEDO À RECLAMANTE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. FICA AUTORIZADA A DEDUÇÃO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS A IDÊNTICO TÍTULO, DE MANEIRA GLOBAL. A BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DEVE SER COMPOSTA PELA TOTALIDADE DAS PARCELAS QUE POSSUEM NATUREZA SALARIAL, NOTADAMENTE SALÁRIO-BASE, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, ATS, PLR, HORAS EXTRAS, COMISSÕES, PRÊMIOS, REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, REMUNERAÇÃO POR PERFORMANCE, GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS, LICENÇA PRÊMIO E ABONOS. . FICA A RECLAMADA RESPONSÁVEL POR RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS, VEDADA A DEDUÇÃO DO CRÉDITO DA RECLAMANTE. OS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS INCIDENTES SOBRE AS PARCELAS JULGADAS PROCEDENTES DEVEM SER REALIZADOS MEDIANTE GUIA GFIP-NIT RETIFICADORA, TENDO O PIS DA TRABALHADORA COMO IDENTIFICADOR, EM REGIME DE COMPETÊNCIA. TUDO NOS TERMOS E LIMITES DA INICIAL E DA FUNDAMENTAÇÃO SUPRA. CUSTAS PELA RECLAMADA, NO VALOR DE R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO, DE R\$ 500.000,00 (QUINHENTOS MIL REAIS). ENCAMINHAR OFÍCIOS À SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CIENTIFICAR AS PARTES. NADA MAIS.

IGOR CARDOSO GARCIA

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO

1Art. 59 - **A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas)**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (grifo nosso)

2https://www.santander.com/csgs/Satellite/CFWCSancomQP01/pt_BR/pdf/Folleto_2T2017_BRASILEIRC acessado em 19.09.2017.

3 Súmula 256: "É dispensável pedido expresso para condenação do réu em honorários, com fundamento nos arts. 63 ou 64 do Código de Processo Civil". Tal súmula foi elaborada na vigência do CPC de 1939, mas mantém aplicação com o atual Código de Processo Civil.

SAO CAETANO DO SUL, 19 de Setembro de 2017

IGOR CARDOSO GARCIA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)