



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

ACÓRDÃO
(1.ª Turma)
GMDS/r2/rjr/eo

AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. CARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA. BANCÁRIO. Mantém-se a decisão agravada, porquanto, *in casu*, diante da premissa fática delineada pelo Regional de que a reclamante “*não contava com a colaboração de subordinados e tampouco detinha a possibilidade de liberar créditos aos seus clientes, dependendo da aprovação do gerente operacional*”, bem como que ela “*de fato, não exercia qualquer parcela do poder do empregador, seja de mando, gestão, atividade de gerência, direção, chefia, fiscalização ou outra a essas assemelhada*”, qualquer ilação em sentido contrário, de forma a autorizar o enquadramento na exceção do art. 224, § 2.º, da CLT, demandaria o reexame do conjunto fático-probatório. Assim, afigura-se correta a decisão ora agravada, que obistou o conhecimento do Recurso de Revista, com fundamento nas Súmulas n.ºs 102, I, e 126 desta Corte. **VERBA “PPR” E AS ALEGAÇÕES DE JULGAMENTO EXTRA PETITA E REFORMATIO IN PEJUS.** Mantém-se a decisão agravada, porquanto, conforme dado fático expresso no acórdão regional, nos termos do art. 840, § 1.º, da CLT, cabe ao empregado ou seu representante fazer uma breve exposição dos fatos e o pedido. *In casu*, consoante se infere dos termos da inicial, a reclamante requereu, de forma clara, a condenação ao pagamento



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

em diferenças de PPR, razão pela qual a condenação imposta ao reclamado, respeitando tal limite, não configura o alegado vício. No que se refere à alegação de *refomatio in pejus*, reitera-se a incidência do óbice do art. 896 § 1.º-A, I e III, da CLT. **DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. POLÍTICA SALARIAL DE “GRADES”.** Mantém-se a decisão agravada. Cinge-se a controvérsia a definir se a reclamante faz jus às diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento, instituída pelo banco/agravante por meio da adoção de “política de grades”. É cediço que o debate acerca das promoções por merecimento, encontra-se pacificada pela SBDI-1, no sentido de que as referidas promoções, pelo seu caráter subjetivo, estão condicionadas à avaliação de desempenho, cuja análise fica a cargo da empregadora. No entanto, *in casu*, as premissas fáticas extraídas do acórdão recorrido diferem daquelas que embasaram o *leading case* referente às promoções por merecimento – ausência de avaliação. O caso em debate não se refere à omissão da empresa em realizar a avaliação de desempenho do empregado para fins de concessão de promoções de merecimento. Ao contrário. Há a particularidade fática de que o reclamado alega que realizou as avaliações da reclamante, mas ficou-se inerte quanto à juntada da totalidade dos documentos que comprovariam que a reclamante não era merecedora das promoções, mesmo após ser intimado a apresentar a prova. Verificando, pois, o *distinguishing* do caso em apreço com a jurisprudência sedimentada do TST sobre o debate das promoções por merecimento,



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

reputam-se preenchidos os requisitos necessários à concessão de diferenças salariais decorrentes da política salarial de grades (promoção por merecimento). Impõe-se confirmar a decisão agravada que não conheceu do Recurso de Revista acompanhada de precedentes desta Corte envolvendo o mesmo debate e o mesmo reclamado. **DANO MORAL. VALOR ARBITRADO.** Quanto aos danos morais, mantém-se a decisão agravada, porquanto o Regional foi categórico em concluir, após minucioso exame das provas produzidas nos autos, pela existência de dano moral indenizável, uma vez que se comprovou a exposição da autora a situação vexatória (“que o réu passou a divulgar em seu portal na intranet um ‘ranking’ dos melhores e piores funcionários, causando constrangimento aos empregados”) ou a cobrança excessiva de metas. A reavaliação das provas que conduziram à procedência do pedido não é possível em via extraordinária. Quanto ao valor fixado a título de dano moral, cotejando a análise do caso concreto com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o que se verifica é que o valor arbitrado para a indenização observa as diretrizes previstas nos arts. 944 do CC/2002 e 5.º, V, da CF/88, não havendo de se falar em montante irrisório nem extremamente desproporcional, de modo a viabilizar a modificação do julgado. Ressalta-se que o Juízo *a quo*, ao estipular o *quantum* condenatório em R\$ 50.000,00, já levou em consideração todas as circunstâncias fáticas que circundam o caso, o poder econômico do Banco reclamado (Santander); o tempo em que a reclamante trabalhou na empresa (2002 a



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

2013); o fim punitivo-pedagógico; o não enriquecimento ilícito e o abalo sofrido pela autora, sob o aspecto moral. Incidência da Súmula n.º 126 do TST. **INTEGRAÇÃO DA VERBA "SRV" NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.** Mantém-se a decisão agravada que deu provimento o Recurso de Revista da reclamante. Isso porque o debate jurídico já é conhecido por esta Corte e recebeu julgamento paradigmático na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, em sua composição plena, nos autos do E-ARR-1134-73.2014.5.03.0160. A SBDI-1 do TST entendeu que a parcela "Remuneração Variável - SRV" caracteriza-se como comissão, "cuja natureza salarial referida no art. 457, § 1.º, da CLT impõe sua integração na base de cálculo da gratificação de função, denominada, nos presentes autos, como 'comissão de cargo.'" Precedentes. **Agravo conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Embargos de Declaração em Recurso de Revista n.º **TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129**, em que é Agravante **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.** e Agravada **THAÍS LOUZADA SILVA MONTEIRO.**

RELATÓRIO

Trata-se de Agravo Interno interposto contra decisão monocrática que conheceu e deu parcial provimento aos Recursos de Revista das partes litigantes.

A parte agravada foi devidamente intimada para apresentar contrarrazões.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

É o relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, conheço do Agravo Interno.

MÉRITO

CARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA - BANCÁRIO - VERBA "PPR" - DIFERENÇA SALARIAL "GRADES" - DANO MORAL - VALOR ARBITRADO - INTEGRAÇÃO DA VERBA "SRV" NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A decisão monocrática foi assim proferida:

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO

CONHECIMENTO

INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896 § 1.º-A, I da CLT, *in verbis* (fl. 1.967-e):

'Esta Turma adotou o posicionamento no sentido de que a supressão da pausa de 15 minutos anterior ao início da jornada extraordinária impõe o pagamento de horas extras, consignando que, em relação ao citado dispositivo celetista, deve-se adotar interpretação evolutiva diante dos princípios constitucionais da igualdade de tratamento, da vedação do retrocesso social, da proteção à saúde do trabalhador e, principalmente, de um dos fundamentos do Estado Brasileiro, inscrito na Carta Magna: a dignidade da pessoa humana.

Nessa linha de entendimento, fica afastada a tese de que se trata de mera infração administrativa conforme sustentado nas contrarrazões (fl.1510,verso) e, por consequência, a incidência de multa na forma prevista no artigo 401 da CLT.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Não há falar em pagamento em duplicidade, porquanto as horas extras deferidas decorrentes da supressão da pausa intervalar não se confundem com o labor efetivamente prestado, após o término do horário contratual, e que igualmente deve ser remunerado, sem implicar o enriquecimento ilícito da obreira.'

O reclamado sustenta que o intervalo do art. 384 da CLT viola o princípio da isonomia e igualdade, além de não configurar medida de proteção ao sexo feminino. Aponta violação dos arts. 5.º, I, da CF/88; 71, § 4.º, 384 e 401 da CLT; 114 do Código Civil.

Sem razão.

O tema veio a ser julgado por esta Corte, em composição plenária, na sessão de 17 de novembro de 2008, momento em que foi reconhecido que 'a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres' o que 'justificaria o tratamento diferenciado em termos de ornada de trabalho e período de descanso'.

Com efeito, a manutenção do art. 384 da CLT decorre não somente de aspecto fisiológico, mas também da desigualdade verificada no âmbito familiar. Em outras palavras, o cancelamento do referido dispositivo somente se justificaria se houvesse, no ordenamento jurídico, outro dispositivo que determinasse que homens e mulheres dividissem igualmente os afazeres domésticos. No cenário social brasileiro, em que a mulher continua ocupando a dupla jornada, não há por que eliminar a regra do intervalo intrajornada. Logo, intacto os dispositivos apontados como violados.

Nesse contexto, o descumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT importa em pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador.

Nesse sentido, os seguintes precedentes: RR-20261-48.2013.5.04.0016, Data de Julgamento: 29/3/2017, Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, 8.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017; AIRR-1045-63.2014.5.02.0391, Data de Julgamento: 29/3/2017, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017; ARR-10431-67.2013.5.05.0004, Data de Julgamento: 29/3/2017, Relator: Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, 5.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017; RR-1437-74.2013.5.03.0014, Data de Julgamento: 29/3/2017, Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa, 1.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/3/2017; RR-215-11.2010.5.02.0465, Data de Julgamento: 22/3/2017, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/3/2017.

Registro que o julgamento dos Embargos Declaratórios em Recurso Extraordinário n.º 658.312, pelo STF, no qual fora anulado o julgamento que considerava como Constitucional o art. 384 da CLT, não influencia o



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

entendimento adotado por esta Corte, por não possuir efeito vinculante e não analisar o mérito propriamente dito.

Uniformizada a jurisprudência, inviável o trânsito do apelo, nos termos do art. 896, § 7.º, da CLT, da Súmula 333 desta Corte.

Não conheço.

ENQUADRAMENTO DO CARGO - ARTIGO 224, CAPUT, DA CLT

O Banco reclamado não se conforma com a condenação ao pagamento de horas extras, a partir da 6.ª diária, sob o argumento de que a reclamante exerceu cargo de confiança.

Eis a decisão recorrida:

'Ao exame.

A legislação trabalhista prevê três situações possíveis para os bancários que têm norma especial quanto à configuração do tipo legal do cargo de confiança e que traz, por consequência, a definição da jornada a ser cumprida.

(...)

No processo do trabalho, vige o princípio da primazia da realidade que se sobrepõe aos registros constantes dos contratos firmados entre as partes envolvidas na relação empregatícia e das fichas funcionais.

Por essa razão, não basta a simples nomenclatura de 'gerente' ou qualquer outra para se caracterizar, como de confiança, o cargo efetivamente ocupado. Faz-se necessário que se investigue a relevância ou importância estratégica do cargo ocupado dentro da organização empresarial. Igualmente imprescindível a investigação acerca da gama das tarefas atribuídas ao ocupante da suposta função de confiança, a fim de que se possa aferir o grau de autonomia e de representação do empregador.

Para o exercício da função de confiança de que trata o artigo 224, §2.º, CLT, não se exigem amplos poderes de mando e gestão, bastando o exercício de atividades de chefia e fiscalização intermediários. Há exigência de fidedignidade diferenciada, ou seja, destacada da confiança natural de toda a relação jurídica trabalhista. Exigir-se-á a demonstração de circunstância que realmente distinga o empregado, conferindo-lhe posição relevante na organização empresarial e autonomia própria do cargo.

O enquadramento do empregado bancário na exceção do artigo 62, II, se aplica ao gerente geral da agência, hipótese não contemplada nos autos.

Nesse sentido, a Súmula 287 do TST:

(...)



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

O efetivo exercício de função de confiança nos moldes do artigo 224, §2.º, da CLT é fato obstativo do direito do empregado à jornada padrão dos bancários que é de seis horas, razão pela qual compete ao empregador comprovar a existência dos elementos que a caracterizam.

Em face da prevalência da realidade vivenciada pelo bancário em seu cotidiano laboral sobre os registros e nomenclaturas atribuídas ao cargo exercido, a prova oral é de extrema importância para o deslinde da demanda.

Nesse sentido, o item II da Súmula 102 do TST prescreve que a configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o artigo 224, § 2.º, da CLT, depende da prova das reais atribuições do empregado.

O réu, a quem competia o ônus probatório quanto à função de confiança exercida pela obreira, não se desvencilhou do ônus que lhe competia.

A autora, em seu depoimento pessoal, afirmou:

'que acima da depoente, na hierarquia do banco, havia o gerente comercial e o gerente de operações, ambos no mesmo patamar hierárquico, e, acima deles, apenas a superintendência do banco; que, abaixo do cargo ocupado pela depoente, de assistente de gerência, na hierarquia do banco, havia os caixas bancários, os quais não eram seus subordinados; (...) que ocupava o cargo de gerente de relacionamento, mas na verdade trabalhava como assistente de gerente, sendo que o mesmo ocorria com os paradigmas; que seu cargo era de gerente de relacionamento Van Gogh, com atendimento a pessoas com renda mais elevada, assim como os paradigmas; (...)' (fl. 1425)

O preposto do réu, por seu turno, declarou:

'(...) que, de modo geral, a reclamante e os paradigmas exerciam as mesmas funções como gerente de relacionamento Van Gogh; que não tem como precisar alguma diferença de praça entre o trabalho da reclamante e os paradigmas; que, de modo geral, os serviços do gerente de relacionamento Van Gogh são muito semelhantes nas diversas agências; que acredita que não havia nenhuma atividade que os paradigmas exercessem que a reclamante não tivesse aptidão para fazer; (...) que os caixas bancários eram da área operacional e a reclamante da área comercial; que a reclamante não tinha subordinados nas suas funções; que a reclamante tinha alçada pré-determinada pelo banco, mas podia solicitar perante a gerência da agência e superintendência uma alçada maior, caso necessário; que, dependendo do limite de crédito, era o gerente que autorizava e se maior, o superintendente; que para liberação de conta fazia-se necessário o aval do gerente operacional, assim como



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

para contratos de empréstimos; (...)’ (fls. 1426/1427 - grifos acrescidos)

A testemunha Ana Paula Cardoso de Salles, inquirida a rogo patronal, afirmou:

(...) que as atribuições do cargo gerente relacionamento Van Gogh são sempre as mesmas, cada qual em seu seguimento (sic), pessoa física, pessoa jurídica; que não sabe dizer se a reclamante tinha assinatura com junta (sic) com o gerente; que a depoente tem algumas assinaturas em conjunto com o gerente, mas não sabe dizer em relação à reclamante; que o gerente de relacionamento Van Gogh, para algumas atividades tem a assinatura conjunta com o gerente geral; que qualquer documento deve passar pelo aval do gerente operacional do banco; que, eventualmente, o gerente pessoa física pode atender pessoa jurídica, e vice-versa; (...)’ (fl. 1427 - grifos acrescidos)

Analisando o conjunto da prova oral coligida, conclui-se que a autora, no exercício de suas atribuições, não tinha subordinados e que não lhe era atribuída qualquer parcela de autonomia na gestão do banco, porquanto lhe cabia apenas atuar nos estreitos limites determinados pela instituição bancária.

Com efeito, evidenciou-se que o poder que era conferido à obreira estava engessado pelos parâmetros estatuídos pelo banco, visto que limitado à determinada alçada, não contava com a colaboração de subordinados e tampouco detinha a possibilidade de liberar créditos aos seus clientes, dependendo da aprovação do gerente operacional.

Aferida essa realidade fática, evidencia-se que, de fato, não exercia qualquer parcela do poder do empregador, seja de mando, gestão, atividade de gerência, direção, chefia, fiscalização ou outra a essas assemelhada.

O mero recebimento de gratificação superior a 1/3 do salário do cargo efetivo não se mostra suficiente a ensejar a observância da jornada de 08 horas, já que evidentemente não desempenhava função de maior responsabilidade na estrutura bancária, nos termos do que dispõem as Súmulas 102, I, e 109, ambas do TST.

Dessarte, a autora não exercia o cargo de confiança de que trata o §2.º do artigo 224 da CLT, estando submetida ao regime geral conferido aos bancários de 06 horas diárias de trabalho, previsto no caput do artigo 224 da CLT, sendo devidas as horas extras que extrapolarem esse limite legal.

Por estar sujeita ao controle de jornada, impõe-se ao réu a obrigação de manter os registros da jornada de trabalho da autora, porquanto incontroversamente possuía mais de 10 empregados, nos



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

termos do artigo 74, § 2.º, da CLT e, assim, exhibi-los em juízo como prova dos horários trabalhados pela obreira.

O réu colacionou os cartões de ponto de fls. 498/534 e fls. 949/1092 que foram impugnados pela autora, ao argumento de que não correspondem aos horários efetivamente praticados e por serem unilaterais e apócrifos (fl. 1215,verso).

(...)

Evidenciada a imprestabilidade dos controles de frequência como meio de prova da jornada de trabalho da obreira, os horários efetivamente laborados devem ser aferidos com base na prova testemunhal.

Camila Gabriela de Souza Vilela disse que '(...) trabalhava das 8h às 19h30min, com 30/40min de intervalo, sendo que o mesmo ocorria com a reclamante; (...)' (fl. 1427)

O d. julgador de origem, com base na prova oral e observados os limites da lide, fixou que a autora laborava das 08h00min às 19h30min, com 30 minutos de intervalo, de segunda a sexta-feira (fl. 1432,verso), o que deve ser mantido.

Conforme decidido, nas linhas anteriores, em razão de a autora não exercer função de confiança bancária, está enquadrada no regime de duração do trabalho previsto no artigo 224, caput, da CLT, ou seja, deveria cumprir jornada de seis horas, sendo lhe devidas, como extras, as horas excedentes da 6.ª diária e/ou 30.ª semanal.

Nesse ponto, o Recurso da autora merece provimento para determinar que são devidas, como extras, as horas excedentes da 6.ª diária e/ou 30.ª semanal. (...)

O reclamado afirma que o conjunto fático-probatório demonstrou que a reclamante laborou na função de Gerente de Relacionamento, ativando-se nos termos do art. 224, § 2.º, da CLT. Alega que a reclamante tinha outros empregados do banco que lhe era subordinado (assistentes de gerência e caixas). Aponta violação dos arts. 224, § 2.º, da CLT e contrariedade às Súmulas n.ºs 102, IV, 287 do TST. Colaciona arestos.

Sem razão.

Verificado que o recorrente indicou o trecho do acórdão recorrido objeto da controvérsia, apontou violação de norma legal e impugnou o fundamento jurídico adotado pelo Regional, passo ao exame do mérito da controvérsia, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade do art. 896, § 1.º-A, da CLT.

Pois bem.

Examinando o trecho do acórdão recorrido indicado pelo Banco, o que se depreende é que toda a questão foi dirimida com base no exame do



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

conjunto fático-probatório produzido nos autos. Assim, partindo-se das indissociáveis premissas fáticas delineadas pelo Juízo *a quo*, não há como reconhecer afronta ao art. 224, § 2.º, da CLT.

Ademais, para qualquer consideração em contrário, seria imprescindível o revolvimento de fatos e provas, medida obstada nesta esfera recursal, por força da Súmula n.º 126 do TST.

Esclareço, ainda, que o TST tem a atribuição primordial de uniformizar nacionalmente a aplicação e compreensão do direito objetivo, razão pela qual não cabe a esta Corte Superior debater a justiça ou injustiça das decisões proferidas pelas instâncias ordinárias, mormente quando tal exame esbarra na valoração das provas produzidas nos autos.

E, tendo o Regional se valido do exame amplo e detido das provas produzidas, apresentando posicionamento fundamentado e em consonância com o conjunto fático-probatório, a valoração contrária às pretensões do recorrente não pode ser vista como sinônimo de afronta às normas legais.

Não conheço.

PPR - JULGAMENTO EXTRA PETITA

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896, § 1.º-A, I, da CLT, *in verbis* (fl. 1.987-e):

'...diante da omissão injustificada do réu, se revela mais correto reconhecer as diferenças anuais de PPR, considerando-se demonstrado que a autora e modelos estariam inseridos nas mesmas condições impostas pelas normas internas que previram o pagamento da parcela, de modo a fazer jus aos mesmos montantes. Considerar-se-á, para cada ano, o maior somatório recebido entre os paradigmas citados, sendo certo que, no ano em que não houver prova de recebimento, pelos modelos, da parcela, deverá ser considerado o valor de R\$45.000,00, citado na inicial.

(...)

A teor dos excertos citados nos Embargos de Declaração (fl.1577), vislumbra-se que inexistiu julgamento extra petita, em face da postulação expressa da autora para que os efeitos da confissão ficta importem em considerar, como verdadeiros os critérios e os valores denunciados na petição inicial.

O reclamado não se conforma com a condenação ao pagamento de diferenças de PPR com base no 'maior somatório recebido entre os paradigmas'. Afirma que a reclamante não postulou o direito em sua Reclamação Trabalhista, razão pela qual a decisão recorrida importou em afronta aos arts. 2.º, 128 e 460 do CPC/1973.

Sem razão.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Nos termos do art. 141 do CPC/2015 (art. 128 do CPC/1973), 'O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte'.

Por sua vez, o art. 492 do CPC/2015 (art. 460 do CPC/1973), prevê que 'É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado'.

A reclamante ajuizou Reclamação Trabalhista postulando o pagamento de diferenças de apuração a título de PPR (exordial fls. 29-e).

O juiz de primeiro grau determinou a realização da prova pericial e o profissional nomeado 'requereu a apresentação dos documentos, com destaque para os que dizem respeito às avaliações de desempenho individuais, das unidades de trabalho, da unidade superior e as demais descritas nas cartilhas pertinentes para o cálculo da PPR, os valores pagos anualmente a todos os empregados indicados no item 09 da petição inicial e à autora (letra 'e'); memória de cálculo dos pagamentos efetuados à autora e a todos os empregados indicados no item 09 da petição inicial relativo à PPR anualmente com as respectivas regras, normas e critérios para pagamento (letra 'f')'.

Questionado sobre os limites do pedido, o Regional expressamente consignou que 'inexistiu julgamento extra petita, em face da postulação expressa da autora para que os efeitos da confissão ficta importem em considerar, como verdadeiros os critérios e os valores denunciados na petição inicial' Outrossim afirmou que 'não foram juntadas as cartilhas da PPR e inexistindo dúvida de que a autora pretende receber os mesmos valores quitados aos modelos apontados, a determinação para que seja considerado o maior somatório recebido pelos citados empregados não importa em julgamento extra petita, na medida em que tal postulação está inserta na inicial.' (Sublinhamos)

Nos termos do art. 840, § 1.º, da CLT - redação vigente à época do ajuizamento da ação -, a Reclamação Trabalhista escrita deve conter 'a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante'.

Do que se extrai do preceito legal, cabe ao empregado ou seu representante fazer uma breve exposição dos fatos e o pedido.

In casu, consoante se infere dos termos da inicial, a reclamante requereu, de forma clara, a condenação ao pagamento em diferenças de PPR, razão pela qual a condenação imposta ao reclamado, respeitando tal limite, não configura o alegado vício.

Nesse contexto, não há de se cogitar de julgamento fora dos limites da lide, seja porque o processo trabalhista é pautado pelos princípios da simplicidade e da informalidade, seja, ainda, porque o pleito da forma como foi veiculado não obistou o pleno exercício do direito da ampla defesa da reclamada.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Não conheço.

PPR - *REFORMATIO IN PEJUS* - OFENSA AOS ARTS. 5.º, XXXVI, LIV E LV, DA CONSTITUIÇÃO - RECURSO PARCIAL - OFENSA AOS ARTS. 505 E 512 DO CPC

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896, § 1.º-A, I, da CLT, *in verbis* (fl. 1.988-e):

'Com a devida venia do posicionamento adotado na origem, diante da omissão injustificada do réu, se revela mais correto reconhecer as diferenças anuais de PPR, considerando-se demonstrado que a autora e modelos estariam inseridos nas mesmas condições impostas pelas normas internas que previram o pagamento da parcela, de modo a fazer jus aos mesmos montantes. Considerar-se-á, para cada ano, o maior somatório recebido entre os paradigmas citados, sendo certo que, no ano em que não houver prova de recebimento, pelos modelos, da parcela, deverá ser considerado o valor de R\$45.000,00, citado na inicial.

(...)

Face ao exposto, requer seja dado provimento ao recurso para, efetivando-se a aplicação do artigo 359/CPC, condenar o reclamado ao pagamento das diferenças anuais de PPR a partir do valor indicado no item '9' da petição inicial (cf. causa de pedir e pedido).'

O reclamado alega que o Regional, ao condenar-lhe no '*pagamento de diferenças de PPR com base no 'maior somatório recebido entre os paradigmas', a r. decisão recorrida, (...), promoveu reformatio in pejus.*' Aponta violação dos arts. 5.º, XXXVI, LIV e LV da CF, 505 e 512 do CPC/1973.

Ao exame.

Basta uma leitura atenta do trecho acima indicado pelo próprio recorrente para se verificar que as tese ora defendida (arts. 5.º, XXXVI, LIV e LV, da CF, 505 e 512 do CPC/1973) não consta do trecho transcrito.

Nessa senda, não atendidos os requisitos previstos no art. 896 § 1.º-A, I e III, da CLT, o apelo não merece análise.

Não conheço.

DIFERENÇAS SALARIAIS - POLÍTICA SALARIAL DE 'GRADES' - PRESUNÇÃO DE MÁ-FÉ

Eis a decisão:

(...)

O réu se manifestou, de fls. 1245/1246 e colacionou a documentação informada por meio do CD-ROM acostado aos autos (fl. 1247).



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

No laudo pericial apresentado de fls. 1254/1297, o profissional nomeado informa:

'Devido à dificuldade encontrada pelo Banco reclamado em fornecer os documentos e/ou informações solicitadas, elaboramos o laudo pericial de acordo com os documentos juntados nos autos e/ou disponibilizados via CD-ROM.

Não foi possível verificar se os valores pagos a título de SRV, grades, PPR e gratificação especial, se estariam corretos ou não devido ao fato do Banco reclamado não ter atendido aos pedidos via petição de fls. 1239/1240 juntada nos autos.' (fl. 1256 - negritei)

No tópico específico em que foi tratada a questão acerca das diferenças salariais decorrentes dos subníveis dos grades (fls. 1258/1263), o perito reiterou a falta da documentação necessária à apuração dos valores devidos à autora, afirmando que, após abrir os arquivos no CD-ROM, não foram localizadas as informações sobre os grades da obreira e que, por isso, foram consideradas as informações que já estavam nos autos, de fls. 37, 41/91 e 385 relativas ao cargo, grade e local de trabalho.

Esclareceu o perito que, no documento de fls. 41, consta a informação de grade 10, mês 12/09, e, visto que o réu não forneceu o documento contendo o grade do período anterior e a promoção para gerente de relacionamento I ocorreu em 09/2007, foi considerado o grade 10 a partir de 09/2007 até 12/2009; informou que, conforme documento de fls. 114/123, para cada zona 1 de cada grade existe um valor mínimo e valor máximo.

Acrescentou o expert que, no CD-ROM, consta a informação de avaliação 'período de 05.11.2012/28.123.2012 valor zerado; 03/01/2012 à 19/03/2012 nota 2,6 e de 01/01/2011 à 28/02/2011 nota 2,5, ambos sem assinatura da reclamante e/ou do avaliador; Portanto, não atendeu a solicitação.' (fl. 1259). Disse ainda que 'Por meio da petição de fls. 1245/1246 o banco reclamado informa que não existem cartilhas e tabelas salariais anuais atualizadas relativo ao período contratual da autora (aplicáveis ao grupo de cidades em que esteve lotado a reclamante), sendo que o banco não adota esse critério.' (fl. 1259). Informou que o valor mínimo das zonas 2, 3, 4 e 5 é igual ao valor máximo da zona anterior e que a autora ocupou os grades 10 e 15 (resposta ao quesito n. 02) no período imprescrito (fls. 1259).

Consta do laudo que não há documentos, nos autos, para comprovar se houve a extinção das cartilhas e tabelas salariais ou não, em junho de 2009, e que supostamente teria dado lugar ao sistema de 'níveis', aplicado no Banco Santander e que, de acordo com a resposta ao quesito n.º 03, a autora ocupou o grade 10 no período de 09/2007 até 12/2009 e grade 15 a partir de 01/2010 até a



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

dispensa, de acordo com as informações contidas nos contracheques e outros documentos juntados aos autos (fl. 1279).

Consta ainda do laudo que o réu não informou os critérios adotados para reajustes salariais da autora, mas, à fls. 116, há a seguinte informação: 'Os valores mínimos e máximos das faixas salariais são apenas valores referenciais e informativos para a administração salarial, tendo em vista o desempenho diferenciado de cada empregado.' Acrescentando que, à fls. 117, consta que as concessões de aumentos salariais devem levar em consideração a tabela salarial e o resultado da última avaliação de desempenho do funcionário (fl. 1280).

O expert apresentou os valores das diferenças apuradas consoante os demonstrativos de fls. 1259/1260.

O laudo pericial foi impugnado mediante o laudo divergente apresentado pelo assistente técnico do réu (fls. 1300/1305) e na impugnação ofertada pelo demandado (fls. 1312/1315, verso).

Conforme termo da audiência de fls. 1324, o d. julgador de origem determinou que o réu fornecesse os documentos solicitados pelo perito de fls. 1239/1240, sob as penas do artigo 359 do CPC.

Na manifestação de fls. 1325/1326, o réu apontou que parte da documentação já foi acostada aos autos e requereu a juntada de novos documentos (fls. 1327/1399) e a concessão de prazo para a apresentação de outros documentos que se façam necessários à elucidação da questão.

O perito se manifestou de fls. 1410/1417 no seguinte sentido:

'(...) com base nos documentos fornecidos pelo reclamado após a entrega do laudo pericial, ratificamos a conclusão de fls. 1297 uma vez que não cresceram em nada para elucidação dos fatos, apenas retificamos a informação para fazer constar que a partir de janeiro de 2010, deixou de existir o relatório de gestão de resultado e em seu lugar o reclamado criou o relatório SIM/SOMAR, que não contém todas as informações necessárias para validar ou não os valores pagos ou não a reclamante a título de SRV e desta forma tendo sido alterado a metodologia de cálculo a partir de 01/2010 informamos que não temos as informações necessárias para informar quais os valores máximos de SRV a partir de 01/2010 relativo ao quesito n.º 9 de fls. 1267/1268, devendo ser desconsiderados todos os valores informados a partir de 01/2010 até 02/2013.' (fl. 1414)

Dentro do princípio da aptidão/disponibilidade para a prova, era dever do réu exibir os documentos solicitados e, tendo sido expressamente cominada a pena de aplicação do art. 359 do CPC, no caso de recusa injustificada, como ocorreu nos autos, decidiu acertadamente o d. julgador de origem que reconheceu o direito obreiro.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Cabe a aplicação, in casu, do artigo 129 do Código Civil, segundo o qual 'reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento'.

Impende ressaltar que são inócuas as alegações do réu no sentido de que acostou a documentação necessária à apuração dos valores da verba em tela, visto que assim não entendeu o perito, profissional de confiança do Juízo, que afirmou, por reiteradas vezes, que ficou impossibilitado de cumprir o mister que lhe foi confiado em razão da falta de documentos.

Igualmente inócua a assertiva empresária no sentido de que não possui a documentação requerida, porquanto certo que cabe ao réu explicitar os critérios utilizados para a remuneração dos empregados e, não o fazendo, impõe-se reconhecer o direito postulado pela obreira.

Desse modo, são devidas as diferenças salariais decorrentes da política de cargos e salários, presumindo-se que a autora foi satisfatoriamente avaliada, de forma a fazer jus ao salário máximo previsto para o grade 10 até dezembro/2009 e 15 de janeiro/2010 até a rescisão contratual (fl. 1430,verso). As diferenças salariais serão apuradas com base nos salários de referência (somatório de todas as verbas salariais fixas, exceto o anuênio ou ATS) recebidos pela autora mensalmente, observando-se a atualização dos valores da tabela da política de cargos e salários, de acordo com os reajustes concedidos à categoria, na forma das planilhas de fls. 1259/1260 com o acréscimo dos reflexos (fl. 1436,verso e fls. 1461/anverso e verso).

Nada a prover.'

O reclamado reitera a insurgência contra o deferimento de diferenças a título de 'política de grades'. Questiona as diferenças encontradas pelo perito. Aponta violação dos arts. 114 e 129 do CC; 5.º, II, da CF; 357, 358 e 359 do CPC/1973. Colaciona arestos.

Sem razão.

Quanto à política de grades, diante das conclusões a que chegou a Corte *a quo*, no sentido de que se trata, no caso, da não apresentação injustificada dos documentos comprobatórios da tese de defesa – que constituiriam fato impeditivo do direito da autora –, não há como confrontar os argumentos do recorrente com o quanto decidido pelo Regional para se aferir as alegadas violações dos dispositivos indicados nas razões recursais.

Nesse sentido, são os seguintes precedentes envolvendo o mesmo debate e o mesmo Banco reclamado:



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

'AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. 1. DIFERENÇAS SALARIAIS. POLÍTICA DE GRADES. 2. GRATIFICAÇÃO ESPECIAL. ISONOMIA. Impõe-se confirmar a decisão agravada que negou seguimento ao Agravo de Instrumento e não conheceu do Recurso de Revista interpostos pelo reclamado, porquanto não foram comprovados os pressupostos intrínsecos de admissibilidade previstos no art. 896 da CLT. Agravo a que se nega provimento.' (Ag-ARR-10916-94.2015.5.03.0152, 1.ª Turma, Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 19/10/2020.)

'DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA POLÍTICA DE GRADES. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. JUNTADA DE DOCUMENTOS. INÉRCIA DO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL QUE CONSIDEROU O RECLAMADO CONFESSO EM RAZÃO DA RECUSA NA JUNTADA DAS AVALIAÇÕES FEITAS. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se o autor faz jus às diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento, instituída pelo Banco por meio da adoção da intitulada 'política de grades'. 2. A matéria relativa a promoções por merecimento, encontra-se pacificada pela Subseção de Dissídios Individuais (SBDI-1), no sentido de que as promoções por merecimento, pelo seu caráter subjetivo e comparativo, ligado à avaliação profissional dos empregados aptos a concorrer à progressão, estão condicionadas aos critérios estabelecidos no regulamento empresarial, cuja análise está exclusivamente a cargo da empregadora, o que torna a avaliação de desempenho requisito indispensável à sua concessão. 3. Ocorre que as premissas fáticas extraídas do acórdão recorrido diferem daquelas que embasaram o leading case em questão . Com efeito, a hipótese retratada nos autos não se refere à omissão da empresa em realizar a avaliação de desempenho do empregado para fins de concessão de promoções de merecimento. Ao revés, in casu , há a particularidade fática de que o reclamado efetivamente realizou as avaliações do autor, mas ficou inerte quanto à juntada da totalidade dos documentos que eventualmente comprovariam que o empregado não era merecedor das promoções em exame, mesmo após ser intimado a realizar a prova . É o que se extrai da fundamentação do acórdão regional, in verbis : ' solicitadas as informações sobre grades do reclamante, as tabelas de referência salarial e as avaliações de desempenho do obreiro (...) o banco juntou apenas avaliações funções referentes a alguns poucos períodos do contrato de trabalho (...) e não forneceu os demais documentos ao perito oficial, nem justificou o motivo de não apresentá-los, conquanto expressamente advertido da aplicação das penas do art. 359 do Código de Processo



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Civil (...). E Arremata a Corte de origem: 'Diante da não apresentação desses documentos (...) a o juízo de origem, corretamente, adotou a presunção de que o autor auferiu sempre as melhores notas nas avaliações de desempenho, no período não abrangido pelos documentos juntados pelo reclamado e deferiu as diferenças salariais decorrentes da progressão por mérito (...)'. 4. Verificado o *distinguishing*, reputam-se preenchidos os requisitos necessários à concessão de diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento. Precedentes, inclusive da segunda Turma: ARR-10505-64.2015.5.03.0180, Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019. Recurso de revista não conhecido.' (RR-752-38.2013.5.03.0153, 2.ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 30/08/2019.)

Ademais, são os seguintes julgados: Ag-AIRR-657-61.2015.5.03.0048, 6.ª Turma, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 26/4/2019; AIRR-10144-11.2013.5.03.0150, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3.ª Turma, DEJT 29/6/2018; ED-RR-11990-03.2014.5.03.0094, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6.ª Turma, DEJT 24/3/2017.

Não conheço.

DANOS MORAIS - COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE DANOS MORAIS - REDUÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO

Eis a decisão recorrida:

'O réu afirma que a obreira não comprovou as suas alegações e que não produziu prova de que o fato alegado tenha lhe causado prejuízos. Diz que motiva os seus empregados para atingirem a meta estabelecida, sem fazer pressão ou ameaças no caso de não ser atingido o objetivo. Assegura que as metas fixadas estão dentro do quadro de normalidade. À eventualidade, aduz que o valor arbitrado deve ser reduzido para obedecer ao critério da equivalência e não deve ultrapassar o montante de 01 salário mínimo.

A autora alega que, apesar da alta reprovação contida nas condutas descritas na prova oral e na inicial, o valor arbitrado não se mostrou suficiente para ressarcir as consequências e produzir o caráter inibitório de novas condutas idênticas ou similares por parte do réu. Requer seja majorada a quantia arbitrada para valor não inferior a 50 vezes a última remuneração recebida já acrescida das diferenças deferidas.

Ao exame.

(...)



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Como exposto, o dano moral está ligado a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos da subjetividade humana. Ocorre ofensa quando a conduta do empregador afeta a honra e a imagem do empregado perante a sociedade, sua família e o mercado de trabalho. Nessas circunstâncias, há sim, evidente prejuízo, que ultrapassa aquele sentimento de pesar íntimo da pessoa do ofendido.

Pois bem.

A autora afirmou, na inicial, que havia cobrança para cumprimento de metas e objetivos de forma excessiva, assumindo contornos abusivos após a incorporação do Banco ABN AMRO Real. Disse que o réu passou a exigir o cumprimento mínimo de 100% das metas estabelecidas e, após, de 150%, 200% ou mais, aumentando ainda mais as pressões e cobranças, agravadas com o quadro funcional cada vez mais reduzido. Alegou, ainda, que o réu, através de reuniões por teleconferência/audiokonferência, telefonemas e reuniões presenciais, exercia um verdadeiro massacre de cobranças para que os seus empregados cumprissem as metas estratosféricas estabelecidas. Relatou que as cobranças, a cada momento, eram feitas por funcionários diferentes, ocorrendo rodízio de 'cobradores'. Acrescentou que o réu passou a divulgar em seu portal na intranet um 'ranking' dos melhores e piores funcionários, causando constrangimento aos empregados. Disse que tais fatos trouxeram terror, medo de perder o emprego e grande número de afastamento do emprego, por doenças como 'síndrome do pânico'. Sustentou que o assédio moral denunciado importa no direito de haver indenização por danos morais, em montante não inferior a 50 vezes a sua última remuneração mensal (fls. 20/22).

Negadas, pelo réu, todas as assertivas iniciais, pautando-se a defesa no cumprimento de metas razoáveis e sem excessos (fls. 422/429), a obreira foi desafiada a produzir a prova de suas alegações, à luz do artigo 818 da CLT e 333, I, CPC.

De tal encargo, desvencilhou-se a contento.

O preposto do réu, indagado sobre as questões relativas às metas e cobranças excessivas, relatou:

'(...) que a partir do momento que o Banco Santander assumiu o Banco Real mudou a forma de cobrança de metas no banco; que a partir de então, passou-se a haver reuniões diárias com todos os funcionários que submetem-se a jornada diária de 8h e a gerência, além de conversas individuais no final do dia com o gerente geral para a apresentação de resultados; que para alguns produtos, exige-se a meta maior de 120% a 150%; que trimestralmente e posteriormente mensalmente, o banco divulgava por e-mail a relação dos tidos como melhores funcionários de cada cargo e para vendas



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

de cada produto; que os tidos como melhores eram convidados a uma confraternização em hotéis onde ocorriam as reuniões mensais, sendo que os demais não podiam participar das confraternizações; que as áudio-conferências ocorriam uma vez por semana, com a participação de todas as agências existentes na superintendência, cerca de 25, sendo que todos os funcionários que participavam podiam falar por viva-voz; que nessas ocasiões também eram divulgados os tidos como melhores no banco, naqueles cargos, sendo que às vezes, comparavam os melhores com os piores; (...) que nas reuniões havia ameaça de dispensa caso não atingidas as metas mencionadas de 120% a 150%, ainda que indiretamente; que era dito que se o banco não apresentasse os resultados desejados não conseguiria manter a mesma estrutura de pessoal nas agências.' (fls. 1426/1427 - grifos acrescidos)

A teor desse relato, o réu é confesso quanto ao assédio moral denunciado na inicial, visto que o preposto admitiu a existência de cobranças excessivas e de ameaças de dispensa, ainda que veladas, como também ficou comprovada a pressão desmedida imposta aos trabalhadores para a consecução dos objetivos traçados pelo banco. Revelou ainda a publicidade da atuação dos empregados, expondo a conhecimento interno a maior ou menor produtividade, classificando-os como melhores e piores e dispensando àqueles tratamento diferenciado.

É claro que não se discute aqui a possibilidade de o empregador exigir o cumprimento de metas, o que está dentro do poder diretivo do empregador, mas a forma como tal exigência era feita. Se as cobranças eram feitas sob pressão e ameaça, configura conduta incompatível com as regras de convivência regular no ambiente de trabalho.

...)

Relativamente ao montante arbitrado na origem a título de indenização por danos morais, a doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o quantum da indenização deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (artigo 5.º, inciso LIV, CF/88), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) deve satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) deve estar em sintonia com a situação econômica das partes; c) deve apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.

Além do caráter punitivo da indenização e do propósito pedagógico que lhe é inerente, essa deve ter também um efeito compensatório, considerada a avaliação precisa em torno do grau de



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

culpa do ofensor e da respectiva capacidade econômica, atendendo, especialmente, o imperativo de minorar o sofrimento da vítima.

O Enunciado 51, aprovado na 1.ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (23/11/2007), preconiza:

(...)

Deve-se atentar, especialmente, para o princípio da razoabilidade (artigo 5.º, inciso LIV, da CR/88), acautelando-se o magistrado para que a indenização se imponha de forma proporcional à lesão sofrida.

Com base nesses balizamentos e considerando a extensão dos transtornos impostos à demandante em função da pressão e ameaças para o cumprimento de metas, aliada ao constrangimento sofrido, o grau de culpa do réu, o padrão remuneratório da obreira, bem como a dimensão econômica da empresa, o valor da condenação pelos danos morais deve ser majorado para R\$50.000,00.

A reparação constitui meio de compensar, de forma razoável, eventuais prejuízos de ordem subjetiva, considerando a sua finalidade pedagógica de advertência, que visa coibir a repetição dos abusos cometidos pelo empregador em relação aos seus empregados.

Nego provimento ao recurso do réu e dou provimento ao apelo da autora para majorar o valor da indenização por danos morais para R\$50.000,00.'

O reclamado indica violação dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC/1973, por entender que não foi comprovado o dano alegado. Alega que as cobranças não eram excessivas. Requer a diminuição do valor arbitrado. Aponta, ainda, violação dos arts. 5.º, V e X, da CF; 884, 885 e 944 do CC. Colaciona arestos.

Sem razão.

O Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório dos autos (prova testemunhal e preposto do próprio reclamado), concluiu pela existência de dano moral indenizável, uma vez que se comprovou a exposição da autora a situação vexatória ('que o réu passou a divulgar em seu portal na intranet um 'ranking' dos melhores e piores funcionários, causando constrangimento aos empregados') ou à cobrança excessiva de metas. A reavaliação das provas que conduziram à procedência do pedido não é possível em via extraordinária.

Nesse contexto, a alegação recursal em sentido contrário desafia o reexame do conjunto probatório produzido nos autos, procedimento vedado no Recurso de Revista, na forma da Súmula n.º 126 do TST.

Ora, diante das premissas fáticas delineadas pela Corte de origem, é de se constatar que a reclamante efetivamente sofreu dano de ordem moral, que se caracteriza *in re ipsa*, ou seja, decorre do próprio fato (doença). O empregado tem de provar apenas o fato em si, não havendo necessidade de



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

provar o sofrimento, a dor, a tristeza, a baixa autoestima, porque são meras presunções fáticas decorrentes do infortúnio, que, no caso, não podem ser afastadas.

Dessarte, configurados os requisitos autorizadores do dano moral, não há como divisar conflito de teses nem violação dos dispositivos legais e constitucionais invocados, dados os pressupostos fáticos nos quais se lastreou o Regional, não mais discutíveis nesta instância, de natureza extraordinária.

Por outro lado, quanto ao pedido de redução do *quantum* indenizatório dos danos morais (R\$ 50.000,00), não se verifica violação dos dispositivos apontados como violados.

Nos termos do parágrafo único do art. 944 do CC/2002, 'se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização'.

Ao se fixar a indenização por danos morais, tem-se de considerar que o montante indenizatório não deve apenas servir como uma forma de compensação da vítima (caráter compensatório), mas também como uma forma de se obstar a prática da conduta lesiva por parte do ofensor (caráter pedagógico).

Assim, diante dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a indenização não pode ser arbitrada em valor excessivo, que possa ocasionar o enriquecimento sem causa da vítima; nem em valor pouco significativo, que acabe por ensejar a perpetuação da conduta lesiva do empregador.

Com espeque nesses balizamentos legais, o entendimento que se tem firmado nesta Corte é o de que só é possível a alteração, nesta instância recursal, do valor fixado a título de danos morais e/ou estéticos quando o *quantum* fixado se mostrar exorbitante ou irrisório. Isso porque a quantificação está intrinsecamente ligada ao exame dos contornos fático-jurídicos debatidos nos autos, razão pela qual há de se reconhecer que as Instâncias Ordinárias estão muito mais bem qualificadas para o exame da controvérsia, tendo em vista a inexistência do óbice para o revolvimento dos fatos e provas.

Analisando as premissas fáticas delineadas pelo Regional, não se vislumbra possibilidade de alteração do julgado. Isso porque o Juízo *a quo*, ao majorar o *quantum* condenatório em R\$ 50.000,00, já levou em consideração todas as circunstâncias fáticas que circundam o caso, o poder econômico do recorrente (Santander); o tempo em que o reclamante trabalhou para a reclamada (2002 a 2013); o fim punitivo-pedagógico; o não enriquecimento ilícito e o abalo sofrido pelo autor, sob o aspecto moral. Diante do contexto fático acima descrito, considera-se que o valor atribuído à indenização por danos morais (R\$ 50.000,00) não se revela fora dos parâmetros da razoabilidade, não havendo falar-se, por conseguinte, em intervenção desta Corte Superior nos critérios fixados pelo Juízo *a quo*.

Incólumes, pois, os dispositivos apontados como violados.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Não conheço.

OJ 394 DA SDI-1 DO TST - JULGAMENTO *EXTRA PETITA*
Tema prejudicado ante o provimento do apelo.

BANCÁRIO – SALÁRIO-HORA – DIVISOR
Assim decidiu o Regional:

'A aplicação do divisor 150 decorre da jornada de seis horas, reconhecida à autora, e da previsão normativa quanto à incidência das horas extras, quando prestadas durante toda a semana anterior, nos repouso semanais remunerados nos quais se incluem os sábados.

Os instrumentos coletivos trazem previsão mais favorável ao determinar expressamente a inclusão dos sábados no repouso semanal remunerado para fins de reflexos de horas extras, o que autoriza a adoção do divisor 150 na forma do entendimento jurisprudencial consolidado no TST.

Essa previsão normativa constitui o pressuposto exigido pelo item I da Súmula 124 do TST para a aplicação do divisor referenciado (letra 'a'), sendo certo que a compreensão acerca do ajuste coletivo que equipara o sábado aos domingos e feriados deve ser aplicada para a definição de todos os parâmetros utilizados na liquidação dos valores relativos ao trabalho extraordinário nos quais se inclui o divisor.

Esclareça-se que não há afronta ao artigo 64 da CLT, na medida em que a legislação celetista estabelece os direitos mínimos assegurados à classe trabalhadora, não havendo óbice a que, por meio da negociação coletiva, sejam estabelecidas condições mais benéficas, o que, de resto, está respaldado na ordem constitucional vigente, conforme o artigo 7.º, XXVI, que preconiza o 'reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho'.

Oportuno mencionar que as súmulas e orientações jurisprudenciais refletem apenas a consolidação de um entendimento majoritário, construído com lastro em decisões pretéritas, não representando qualquer inovação na ordem jurídica vigente, o que afasta a denúncia de violação do art. 5.º, XXXV, LIV e LV, da CR/88.

Desse modo, a mudança da jurisprudência, operada com a nova redação atribuída à Súmula 124 do TST em setembro de 2012, gera efeitos ex tunc, sendo impertinente a tese de que somente poderia gerar efeitos após esse marco temporal.

Destaco ainda recente aresto da SBDI-1 do TST:

(...)



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Desse modo, o Recurso da autora merece provimento para determinar a utilização do divisor 150 para a apuração das horas extras inclusive as intervalares.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso do réu e dou provimento parcial ao apelo da autora para determinar que são devidas, como extras, as horas excedentes da 6.ª diária e/ou 30.ª semanal; acrescer à condenação o pagamento de trinta minutos extras diários pela concessão parcial do intervalo intrajornada com os reflexos deferidos na sentença de origem; determinar a aplicação do divisor 150 para a apuração das horas extras deferidas, inclusive as intervalares.'

O banco recorrente sustenta que as cláusulas coletivas não estipulam o sábado como dia de descanso remunerado. Assevera que, na forma da Súmula n.º 113 do TST, o sábado deve ser considerado dia útil não trabalhado, razão pela qual deve ser aplicado o divisor 180 ao caso dos autos. Aponta violação dos arts. 5.º, II, da Constituição Federal, 64 da CLT e 114, 884 e 885 do Código Civil e contrariedade às Súmulas n.ºs 113 e 124, I, 'a', e II, do TST. Colaciona arestos.

Ao exame.

A controvérsia dos autos está em se determinar o divisor aplicável no cálculo das horas extras do bancário, quando a norma coletiva apenas estabelece a repercussão da verba na remuneração do sábado.

Pontue-se, de início, que, nos termos do entendimento consolidado no âmbito desta Corte Superior, como regra, o sábado não é dia de RSR, a não ser que haja norma coletiva prevendo expressamente o contrário (Súmula n.º 113 do TST).

Em razão do teor do mencionado verbete sumular e da redação ambígua da norma coletiva que trata do cálculo das horas extras do bancário, a efervescente discussão acerca da interpretação e alcance da cláusula resultou na afetação da matéria à SBDI Plena, para o julgamento sob o rito dos recursos repetitivos, nos termos em que determinava o art. 896-C, § 1.º, da CLT (despacho proferido pelo Ministro Relator Cláudio Mascarenhas Brandão, disponibilizado no DEJT em 18/12/2015).

E, após amplos debates, inclusive com realização de audiência pública e deferimento do ingresso no feito como *amicus curiae* de diversos interessados (art. 896-C, § 8.º, da CLT e 5.º, IV, da IN-38/2015 do TST), a questão foi julgada pela SBDI Plena, em 21/11/2016, que fixou as seguintes teses:

'1. O número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, como decorrência do exercício da autonomia sindical.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

2. O divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não.

3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente.

4. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.

5. O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana), não sendo válida, para efeito de definição do divisor, a multiplicação da duração semanal por 5.

6. Em caso de redução da duração semanal do trabalho, o divisor é obtido na forma prevista na Sumula 431 (multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis).

7. Que as convenções e acordos coletivos dos bancários, no caso concreto do Incidente de Recurso Repetitivo apreciado (IRR n.º 849-83.2013-5-03-0138), não deram ao sábado a natureza de repouso semanal remunerado.'

Nessa senda, no caso dos autos, a decisão recorrida, ao assentar que a norma coletiva em apreço considera o sábado como dia de repouso semanal remunerado, a fim de alterar o divisor, acabou por contrariar a interpretação conferida por esta Corte Superior.

Portanto, o divisor aplicável no cálculo das horas extras do bancário, inclusive os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no art. 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), que estabelece os divisores 180 e 220 para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente.

Conheço do Recurso de Revista, por contrariedade à Súmula n.º 124, I, 'a', do TST.

RSR – AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA – APLICAÇÃO DA OJ N.º 394 DA SBDI-1 DO TST

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896, § 1.º-A, I, da CLT, *in verbis* (fl. 1.963-e):



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

'Em face da habitualidade no pagamento da parcela, são devidos os reflexos nos repouso semanais remunerados e o conjunto (horas extras + RSR) incide no cálculo das demais verbas trabalhistas.

As horas extras constituem parcelas distintas dos respectivos reflexos sobre os repouso semanais remunerados, sendo que essas duas parcelas (horas extras e repouso) integram o complexo remuneratório mensal que compõe a base de cálculo das outras verbas trabalhistas.

O simples fato de uma verba ser quitada a título acessório não elide a sua integração no cômputo de outras parcelas de caráter trabalhista.

Nessa perspectiva de raciocínio, não se aplica a OJ 394 da SBDI-1 do TST para a apuração das horas extras deferidas.'

O recorrente alega que 'a repercussão do repouso semanal remunerado já majorado pelas horas extras nas demais verbas salariais gera o duplo pagamento pela mesma parcela, constituindo evidente *bis in idem*'. Entende contrariada a OJ n.º 394 da SBDI-1 do TST.

Com razão.

A matéria debatida nos autos trata de reflexos das horas extras nos repouso semanais remunerados e da incidência desses reflexos em outras verbas.

A posição majoritária desta Casa, conforme a jurisprudência da SBDI-1 do TST, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial n.º 394 daquela subseção, é a seguinte, *in verbis*:

'REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de bis in idem.'

Importante registrar que não se desconhece que a SBDI-1 desta Corte, na sessão do dia 14/12/2017, quando do julgamento do IRR-10169-57.2013.5.05.0024, por maioria, concluiu que a diretriz inserta na Orientação Jurisprudencial n.º 394 da SBDI-1 deveria ser alterada, de forma que fosse firmado o entendimento de que 'a majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sem que se configure a ocorrência do *bis in idem*'.

Todavia, na mesma assentada, entendeu a SBDI-1 que, ante o princípio da segurança jurídica, os efeitos da aludida decisão deveriam ser modulados,



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

de forma que a referida tese somente fosse aplicada 'aos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir da data do presente julgamento (inclusive).

Impende registrar, ainda, que, sendo a decisão proferida pela SBDI-1, no IRR-10169-57.2013.5.05.0024, contrária à tese firmada na Orientação Jurisprudencial n.º 394, determinou-se a suspensão da proclamação do resultado do julgamento, na forma do art. 171, § 2.º, do RITST, bem como o encaminhamento do feito ao Tribunal Pleno, a fim de que seja apreciada a questão relativa à revisão ou cancelamento do mencionado Precedente jurisprudencial.

De qualquer forma, tendo as verbas ora discutidas se originado em data anterior ao julgamento do IRR-10169-57.2013.5.05.0024, continuam a ser regidas pelo entendimento constante na Orientação Jurisprudencial n.º 394 da SBDI-1, ainda não alterado por esta Corte Superior.

Pelo exposto, conheço da Revista, no particular, por contrariedade à OJ n.º 394 da SBDI-1 do TST.

MÉRITO

BANCÁRIO – SALÁRIO-HORA – DIVISOR

Conhecido o Recurso de Revista, por contrariedade à Súmula n.º 124, I, 'a', do TST, no mérito, dou-lhe provimento para determinar que, no cálculo das horas extras deferidas, seja observado o divisor 180.

RSR – AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA – APLICAÇÃO DA OJ N.º 394 DA SBDI-1 DO TST

Conhecido a Revista por contrariedade à OJ n.º 394 da SBDI-1 do TST, no mérito, dou provimento para afastar da condenação o pagamento dos reflexos dos repousos semanais remunerados, majorados pelas horas extras, em outras parcelas.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE

CONHECIMENTO

REDUÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO/COMISSÃO DE CARGO

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896, § 1.º-A, I, da CLT, *in verbis* (fls. 1942-e):

'REDUÇÃO DA COMISSÃO DE CARGO

[...]

A Relatora consignou que, de acordo com a cláusula 11.ª das normas coletivas de trabalho, a gratificação de função não será



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

inferior a 55%, sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, '(...) respeitados os critérios mais vantajosos(...)' (ex.: CCT 2007/2008, de fls. 299).

Do exame das fichas financeiras de fls. 719/729, verifica-se que, até abril de 2011, a comissão de cargo/gratificação de função, correspondia à parcela salarial mais vultosa percebida pela obreira, representando o salário base diminuta fração de sua remuneração total. Nesse mês, a autora recebeu salário base de R\$1.000,00, enquanto que a comissão de cargo totalizava R\$1.514,38 (fl. 725), proporção equivalente a 151,43% em relação à parcela sobre a qual incide.

[...]

Em prosseguimento, ressaltou a Relatora que, em janeiro de 2012, é possível verificar que o réu enviou unilateral alteração da composição remuneratória, visto que o salário da obreira passou a ser de R\$2.210,21 e a gratificação de função de R\$1.215,62, montante correspondente a 55% da parcela que conforma sua base de cálculo (fl. 727).

Com efeito, conforme consignou a Relatora, não houve redução da remuneração total paga, considerando as parcelas recebidas pelo obreiro no referido mês.

Todavia, considerando que a comissão de cargo/gratificação de função incide ou é computada sobre o salário base, entendeu a Relatora que o réu não poderia manipular discricionariamente a proporção existente entre essas verbas.

Acrescentou a Relatora que, tal como ressaltado, a cláusula 11.ª das CCTs determina a observância dos critérios mais vantajosos eventualmente estabelecidos no cálculo da gratificação de função.

Nesse contexto, concluiu a Relatora que a majoração da base de cálculo (salário base) deveria ser necessariamente acompanhada de sua correspondente elevação.

Assim, segundo a Relatora, a proporção aplicada no cômputo da comissão de cargo/gratificação de função, vigente antes da alteração da estrutura remuneratória em maio de 2011, representa condição mais benéfica que validamente aderiu ao contrato de trabalho.

Além disso, no entendimento da Relatora, o percentual da gratificação sobre o salário base revela o valor que o empregador conferia à função desempenhada pela autora dentro da estrutura empresarial e sua diminuição representa decréscimo de importância frente aos empregados que, não exercentes da mesma função, não a recebem.

Ainda, segundo a Relatora, o ajuste unilateral empreendido pelo réu na forma como a gratificação é apurada, com redução de



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

sua dimensão perante a base de cálculo, é prejudicial à obreira, devendo, por esse motivo, ser reputado nulo, à luz do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, gravado no artigo 468 da CLT.

Assim, concluiu a Relatora que, o raciocínio construído observa o direito adquirido da demandante (artigo 5.º, XXXVI, CR/88) e os próprios critérios mais benéficos impostos na norma coletiva (artigo 7.º, XXVI, da CR/88).

A Relatora conferia provimento ao recurso para restabelecer o percentual da gratificação de função no percentual de 151,43% sobre o salário base e acrescer à condenação o pagamento das diferenças de gratificação de função, a partir de maio de 2011, observando o referido percentual com reflexos no 13.º salários, férias + 1/3, FGTS + 40%, horas extras, gratificação especial e contribuições para a Holandaprevi. Não são devidos os reflexos nos repousos semanais remunerados, visto que a parcela é quitada com base no parâmetro mensal que inclui os dias de trabalho e de repouso.

Entretanto, partindo de perspectiva interpretativa diversa, posicionou-se a maioria desta d. Turma, no sentido de que, embora tenha sido alterado o percentual, não houve efetiva perda salarial. O banco, em determinada época elevou o salário base e reduziu a gratificação. A rigor, a alteração não trouxe prejuízo financeiro e ainda assegurou à empregada maior estabilidade financeira, visto que o salário base não é passível de redução, ao passo que a gratificação, vinculada ao exercício de um mesmo cargo, pode ser alterada.

Negado provimento ao recurso da autora, vencida a Relatora.'

A reclamante requer o pagamento de diferenças de gratificação de função, porquanto entende que houve alteração contratual lesiva consistente na redução do seu valor e da sua proporcionalidade em relação ao salário-base.

Apointa violação dos arts. 9.º, 443, 444, 468 da CLT; 5.º, XXXVI, 7.º, VI e XXVI, da CF e contrariedade às Súmulas n.ºs 51, I, e 372 II, do TST. Colaciona arestos.

Sem razão.

Vê-se do acórdão recorrido que, conquanto tenha havido redução do valor e do percentual da gratificação de função em comparação ao salário-base, em contrapartida, houve o aumento do salário-base, de modo que não ocorreu redução salarial, o que afasta a alegada alteração contratual lesiva.

No mesmo sentido são os seguintes precedentes envolvendo o mesmo ora Banco reclamado:

'AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

REDUÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE REDUÇÃO SALARIAL. COMPENSAÇÃO COM O AUMENTO DO SALÁRIO-BASE. SÚMULAS NOS 296, I, DO TST E 337, I, 'A', III E IV, DO TST. Não deve ser admitido o Recurso de embargos, pois os arestos colacionados são inservíveis, ora por não atenderem os itens I, 'a', III e IV da Súmula n.º 337 do TST, ora por serem inespecíficos, em desconformidade com a diretriz da Súmula n.º 296, I, do TST. Registre-se que não se há de falar em contrariedade à Súmula n.º 372, II, do TST, pois a Turma analisou a matéria à luz da ausência da redução salarial, ao fundamento de que a diminuição da gratificação de função foi compensada com o aumento do salário-base. Agravo interno conhecido e não provido.' (Ag-E-ARR-10158-22.2016.5.03.0107, SDI-1, Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 30/8/2019.)

'[...]. COMISSÃO DE CARGO. ALTERAÇÃO LESIVA NÃO VERIFICADA. Constatou na decisão recorrida 'não bastasse isso, registro que há previsão normativa que assegura aos empregados o pagamento de gratificação de função no valor mínimo de 55% do salário do cargo efetivo, acrescido do adicional por tempo de serviço, o que foi observado pelo reclamado'. O acórdão recorrido está lastreado em provas. Somente revolvendo-as seria, em tese, possível modificá-lo, o que é vedado pela Súmula 126 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. [...].' (ARR-11405-06.2016.5.03.0053, 2.ª Turma, Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 9/8/2019.)

'(...) III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE DIFERENÇAS SALARIAIS. PROPORCIONALIDADE. O egrégio Tribunal Regional, mediante análise de prova, concluiu que a majoração do salário-base e a redução da gratificação de função procedida pelo Banco reclamado não alterou a composição salarial, evidenciando-se pela soma das duas parcelas que não houve alteração na remuneração do autor. Desse modo, verifica-se que o Tribunal Regional sintetizou não ter havido redução salarial e que o procedimento adotado pelo Banco não acarretou prejuízo ao autor. Em resumo, a acórdão recorrido rejeitou a tese do reclamante de que a redução do percentual da gratificação de função tenha significado alteração contratual lesiva. Assim, para divergir dessas premissas fáticas, tal como pretende o reclamante, no sentido de ter havido alteração lesiva na sua remuneração, seria necessário o reexame do conjunto fático probatório, procedimento defeso a esta Corte na fase processual de Recurso de Revista, dada a sua natureza extraordinária, consoante preconiza a Súmula n.º 126. Recurso de revista de que não se conhece.' (ARR-2447-65.2013.5.03.0011, 4.ª



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Turma, Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 6/3/2020.)

'[...] 3. PROPORÇÃO ENTRE SALÁRIO-BASE E COMISSÃO DE CARGO. Por intermédio da delimitação fornecida pelo Tribunal de origem, é possível aferir que o valor total da remuneração recebida mensalmente pelo reclamante não sofreu redução, entretanto, aquela Corte concluiu que a alteração unilateral procedida pelo empregador era nociva. Não havendo alteração do valor total da remuneração, não há falar-se em alteração contratual lesiva. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. [...]' (ARR-532-29.2014.5.03.0016, 8.ª Turma, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 28/6/2019.)

'[...]. REDUÇÃO SALARIAL. É possível extrair do acórdão recorrido que o valor subtraído da gratificação paga ao autor foi acrescentado ao seu salário base, de forma que não houve prejuízo na remuneração final. Ao contrário do que concluiu a Corte a quo, tal procedimento não caracteriza redução salarial, nem alteração ilícita do contrato de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento [...]' (RR-1719-53.2012.5.06.0018, 7.ª Turma, Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 31/10/2017.)

'[...]. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. BANCÁRIO. MAJORAÇÃO DO SALÁRIO BASE EM DETRIMENTO DA REDUÇÃO DA GRATIFICAÇÃO. INCORRÊNCIA DE REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO MENSAL. INEXISTÊNCIA DE ALTERAÇÃO PREJUDICIAL AO EMPREGADO. Do quadro fático delineado pela Turma Regional verifica-se que houve elevação do salário base e redução da gratificação de função. Não há registro de que a alteração realizada pelo empregador promoveu redução na remuneração mensal do reclamante. Esta Corte tem entendido que em tais casos, quando não há redução da remuneração, mas sim mera substituição de valor da função por valor do salário-base, com a majoração de uma parcela em detrimento da redução de outra, não há prejuízo ao empregado, uma vez que: a) a remuneração mensal não foi reduzida; b) é mais benéfico para o empregado possuir salário-base maior, ainda que reduzido o valor da gratificação de função, pois este é mero salário-condição, que não possui as mesmas garantias do salário-base; c) não há na lei garantia de manutenção da proporcionalidade entre o valor da gratificação de função e o valor do salário-base. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. [...]' (RR-601-03.2013.5.03.0079, 6.ª Turma, Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 12/4/2019.)



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

'I - AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. 1. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. REDUÇÃO DO PERCENTUAL. COMPENSAÇÃO PELO AUMENTO DO SALÁRIO-BASE. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO. A decisão monocrática proferida deve ser confirmada, pois foi proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte, que firmou entendimento no sentido de que não há prejuízo ao trabalhador a alteração da estrutura remuneratória, sem redução salarial, em que houve redução no percentual da gratificação de função, mas que em contrapartida aumentou significativamente o salário base do reclamante. Precedente da 5.ª Turma. Não provido. [...] (Ag-RR-988-76.2011.5.03.0147, 5.ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 19/12/2019.)

'[...]. REDUÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. AUMENTO DO SALÁRIO BASE. PROPORCIONALIDADE. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA NÃO VERIFICADA. De acordo com os elementos fáticos delineados pelo Regional, verifica-se que, até abril de 2011, o autor recebia R\$1.250,00 a título de salário base e R\$1.878,36 a título de gratificação de função, totalizando R\$3.128,36 mensais. A partir de maio de 2011 passou a receber R\$1.983,47, a título de salário base, e R\$1.144,89 pela gratificação de função, totalizando R\$3.128,36. Apesar de a proporção existente entre o salário base e a gratificação de função antes da alteração da estrutura remuneratória, de fato, demonstrar que houve uma redução no percentual, não se pode visualizar prejuízos ao trabalhador, direta ou indiretamente, em razão da contrapartida efetivada com o aumento do salário base do empregado, bem como pelo fato de não ter havido redução salarial. Constata-se, portanto, que não houve alteração contratual lesiva [...] (ARR-107-19.2014.5.03.0075, 4.ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 4/5/2018.)

Constata-se, pois, que a controvérsia foi decidida em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste TST, o que inviabiliza o conhecimento do Recurso de Revista, nos termos do art. 896, § 7.º, da CLT e da Súmula n.º 333 do TST.

Não conheço.

MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE DANOS MORAIS

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896 § 1.º-A, I da CLT, *in verbis* (fls. 1956-e):



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

'INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS – COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE DANOS MORAIS

[...]

A teor desse relato, o réu é confesso quanto ao assédio moral denunciado na inicial, visto que o preposto admitiu a existência de cobranças excessivas e de ameaças de dispensa, ainda que veladas, como também ficou comprovada a pressão desmedida imposta aos trabalhadores para a consecução dos objetivos traçados pelo banco. Revelou ainda a publicidade da atuação dos empregados, expondo a conhecimento interno a maior ou menor produtividade, classificando-os como melhores e piores e dispensando àqueles tratamento diferenciado.

É claro que não se discute aqui a possibilidade de o empregador exigir o cumprimento de metas, o que está dentro do poder diretivo do empregador, mas a forma como tal exigência era feita. Se as cobranças eram feitas sob pressão e ameaça, configura conduta incompatível com as regras de convivência regular no ambiente de trabalho.

[...]

Deve-se atentar, especialmente, para o princípio da razoabilidade (artigo 5.º, inciso LIV, da CR/88), acautelando-se o magistrado para que a indenização se imponha de forma proporcional à lesão sofrida.

Com base nesses balizamentos e considerando a extensão dos transtornos impostos à demandante em função da pressão e ameaças para o cumprimento de metas, aliada ao constrangimento sofrido, o grau de culpa do réu, o padrão remuneratório da obreira, bem como a dimensão econômica da empresa, o valor da condenação pelos danos morais deve ser majorado para R\$50.000,00.

A reparação constitui meio de compensar, de forma razoável, eventuais prejuízos de ordem subjetiva, considerando a sua finalidade pedagógica de advertência, que visa coibir a repetição dos abusos cometidos pelo empregador em relação aos seus empregados.

Nego provimento ao recurso do réu e dou provimento ao apelo da autora para majorar o valor da indenização por danos morais para R\$50.000,00.'

A reclamante requer a majoração do valor estipulado a título de dano moral. Aponta violação dos arts. 944 do CC e 5.º, LIV, da CF.

Sem razão.

Conforme pontuado na decisão proferida quando da análise do Recurso de Revista do reclamado, quanto ao pedido de majoração do *quantum*



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

indenizatório dos danos morais (R\$ 50.000,00), não se verifica violação dos dispositivos apontados como violados.

Diante dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a indenização não pode ser arbitrada em valor excessivo, que possa ocasionar o enriquecimento sem causa da vítima; nem em valor pouco significativo, que acabe por ensejar a perpetuação da conduta lesiva do empregador.

Com espeque nesses balizamentos legais (art. 944 do CC), o entendimento que se tem firmado nesta Corte é o de que só é possível a alteração, nesta instância recursal, do valor fixado a título de danos morais e/ou estéticos quando o *quantum* fixado se mostrar exorbitante ou irrisório. Isso porque a quantificação está intrinsecamente ligada ao exame dos contornos fático-jurídicos debatidos nos autos, razão pela qual há de se reconhecer que as Instâncias Ordinárias estão muito mais bem qualificadas para o exame da controvérsia, tendo em vista a inexistência do óbice para o revolvimento dos fatos e provas.

Analisando as premissas fáticas delineadas pelo Regional, não se vislumbra possibilidade de alteração do julgado. Isso porque o Juízo *a quo*, ao majorar o *quantum* condenatório em R\$ 50.000,00, já levou em consideração todas as circunstâncias fáticas que circundam o caso, o poder econômico do recorrente (Santander); o tempo em que o reclamante trabalhou para a reclamada (2002 a 2013); o fim punitivo-pedagógico; o não enriquecimento ilícito e o abalo sofrido pelo autor, sob o aspecto moral. Diante do contexto fático acima descrito, considera-se que o valor atribuído à indenização por danos morais (R\$ 50.000,00) não se revela fora dos parâmetros da razoabilidade, não havendo falar-se, por conseguinte, em intervenção desta Corte Superior nos critérios fixados pelo Juízo *a quo*.

Não conheço.

INTEGRAÇÃO DA VERBA 'SRV' NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Eis o trecho indicado pela parte recorrente a fim de demonstrar o prequestionamento da controvérsia de acordo com o art. 896 § 1.º-A, I da CLT, *in verbis* (fls. 1937-e):

**'INTEGRAÇÃO DA VERBA 'SISTEMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL'
- REFLEXOS NA COMISSÃO DE CARGO/GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO -
CÁLCULO DA VERBA 'SRV' MENSURADO A PARTIR DA POSIÇÃO DO
CARGO EFETIVO NA POLÍTICA SALARIAL INTERNA DA EMPRESA -
PRECEDENTES DESTA REGIONAL**

[...]

Note-se que a norma convencional estabelece as parcelas que integram a base de cálculo da gratificação de função, quais sejam, salário do cargo efetivo e adicional por tempo de serviço, ressalvados



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

os critérios mais vantajosos e as disposições específicas previstas nos instrumentos normativos aditivos.

Considerando que a parcela SRV foi estatuída em regulamentos do banco e à míngua de previsão normativa sobre o tema, deve prevalecer a base de cálculo acima mencionada e que não contempla a referida verba.

*O caso, portanto, não é de aplicar a parte final de sua redação, que alude ao respeito aos 'critérios mais vantajosos' ou dos termos dos artigos 457, parágrafo 1.º, da CLT e 468 da CLT, porquanto específica a norma coletiva ao dispor sobre a base de cálculo da gratificação de função/comissão de cargo, que não abrange a 'SRV'.
[...].'*

A reclamante afirma que o indeferimento do pedido de diferenças salariais desconsiderou norma coletiva no sentido de que devem ser 'respeitados os critérios mais vantajosos'.

Alega a natureza salarial da parcela 'SRV' e requer sua integração na base de cálculo da comissão do cargo.

Aponta violação dos arts. 457, § 1.º, 468 da CLT, 7.º, XXVI, da CF. Colaciona arestos.

Com razão.

O Regional indeferiu o pedido de diferenças a partir da interpretação de norma coletiva, cujo teor dispõe que a gratificação de função (comissão de cargo) deverá incidir apenas sobre o salário do cargo efetivo, assim entendido como o salário fixo.

O debate jurídico já é conhecido por esta Corte e recebeu julgamento paradigmático na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, em sua composição plena, nos autos do E-ARR-1134-73.2014.5.03.0160.

A SBDI-1 do TST entendeu que a parcela 'Remuneração Variável - SRV' caracteriza-se como comissão, 'cuja natureza salarial referida no art. 457, § 1.º, da CLT impõe sua integração na base de cálculo da gratificação de função, denominada, nos presentes autos, como 'comissão de cargo'.

Eis a ementa do julgado:

'RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.105/2015. INTEGRAÇÃO DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - SRV NA BASE DE CÁLCULO DA COMISSÃO DE CARGO. 1. A 6.ª Turma não conheceu do Recurso de Revista da reclamante, na fração de interesse, mantendo o indeferimento do pedido de integração da parcela sistema de remuneração variável na base de cálculo do cargo em comissão. 2. Conforme consta do acórdão regional, transcrito pela Turma, a referida cláusula dispõe que 'a gratificação de função de que trata o art. 224, § 2.º, da CLT não será inferior a 55%, (...) sempre incidente sobre o salário do cargo



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas'. 3. A autonomia privada coletiva tem respaldo constitucional (art. 7.º, XXVI, da CF) e suas disposições devem ser examinadas de acordo com o ordenamento jurídico. Nos termos do art. 457, § 1.º, da CLT, as comissões integram o salário. Da mesma forma, na compreensão da Súmula 93 do TST, 'integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador'. 4. No caso, reconhecida pelo TRT a natureza salarial da parcela variável SRV, deve, pois, integrar a base de cálculo da gratificação de função, conforme determina a negociação coletiva firmada. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido.' (E-ARR-1134-73.2014.5.03.0160, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 30/4/2020.)(Grifos nossos.)

Nessa senda, tendo a Corte *a quo* decidido de forma contrária ao Precedente da SDI-1 acima indicado, conheço do Recurso de Revista por violação do art. 457, § 1.º, da CLT.

MÉRITO

INTEGRAÇÃO DA VERBA 'SRV' NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A consequência lógica do conhecimento do Recurso de Revista, por violação do art. 457, § 1.º, da CLT, é o seu provimento.

Dou, pois, provimento ao apelo para condenar o reclamado ao pagamento de diferenças salariais, decorrentes da integração da SRV na base de cálculo da gratificação de função denominada 'comissão de cargo' e reflexos.

Advirtam-se as partes para a penalidade estabelecida no art. 1.021, § 4.º, do CPC/2015.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, com fundamento nos arts. 932 do CPC/2015 e 118, X, do RITST: I – conheço do Recurso de Revista do reclamado, apenas quanto aos temas 'BANCÁRIO – SALÁRIO-HORA – DIVISOR', por contrariedade à Súmula n.º 124, I, 'a', do TST; 'RSR – AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA – APLICAÇÃO DA OJ N.º 394 DA SBDI-1 DO TST', por contrariedade à OJ n.º 394



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

da SBDI-1 do TST, e, no mérito, dou-lhe provimento para determinar que, no cálculo das horas extras deferidas, seja observado o divisor 180 e excluída da condenação a incidência das horas extras integradas ao repouso semanal remunerado sobre as demais verbas contratuais; II - conheço do Recurso de Revista da reclamante, apenas quanto ao tema 'INTEGRAÇÃO DA VERBA 'SRV' NA BASE DE CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO', por violação do art. 457, § 1.º, da CLT, e, no mérito, dou-lhe provimento para condenar o reclamado ao pagamento de diferenças salariais, decorrentes da integração da 'SRV' na base de cálculo da gratificação de função denominada 'comissão de cargo', e reflexos, nos limites da exordial, a ser apurado em fase de liquidação de sentença. Inalterado o valor da condenação."

Após Embargos de Declaração apresentados pelo Banco agravante, a decisão foi assim complementada:

"O reclamado opõe Embargos de Declaração à decisão monocrática proferida pelo Relator, alegando omissão no julgado.

Os Embargos de Declaração atendem aos requisitos de admissibilidade, razão pela qual deles conheço.

O Embargante insurge-se contra a decisão monocrática que não conheceu do seu Recurso de Revista quanto às 'horas extras - cargo de confiança bancário' e às 'diferenças salariais - grades'.

Afirma que, diferente do que concluiu a decisão embargada, não é preciso o revolvimento de fatos e provas para enfrentar a questão do enquadramento da reclamante no art. 224, § 2.º, da CLT, bastando partir-se das informações constantes no acórdão recorrido para se concluir pela ocorrência das contrariedades indicadas (Súmulas n.ºs 102, IV, e 287 do TST) e da especificidade da divergência colacionada.

Em relação às diferenças salariais, afirma que, embora o julgador tenha aplicado ao feito o art. 129 do CC e que não há provas de que o reclamado tenha agido com má-fé, acrescentando que no próprio acórdão recorrido não há registro algum de ato malicioso praticado pelo reclamado. Aponta omissão na decisão Embargada em relação à ofensa do art. 129 do CC e insistindo que o referido dispositivo apenas pode ser aplicado quando ficar comprovada a má-fé, o que, no caso, não ocorreu.

Pugna pelo enfrentamento dos temas à luz dos arts. 357, 358 e 359 do CPC, 129 e 114 do CC e 5.º, II, da CF, e, ainda, que seja considerada a divergência jurisprudencial transcrita.

Sem razão, no entanto.

De início, cumpre esclarecer que os Embargos de Declaração têm a sua área de atuação bastante reduzida, limitando-se aos casos em que houver no julgado omissão, contradição, obscuridade ou erro material (arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC/2015).



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Analisando a decisão monocrática à luz das omissões apontadas, o que se verifica é a patente tentativa de rediscutir a tese jurídica adotada como razão de decidir.

Isso porque, este Relator, ao examinar o inconformismo patronal em relação ao enquadramento da reclamante na exceção prevista no art. 224, § 2.º, da CLT, apresentou fundamento claro e coerente. O que ocorreu também quando da análise da questão voltada à política de grades cuja conclusão veio acompanhada de precedentes desta Corte, envolvendo o mesmo reclamado. Relembro o que foi dito, quando da análise dos tópicos:

*'ENQUADRAMENTO DO CARGO - ARTIGO 224, CAPUT, DA CLT
[...]*

Examinando o trecho do acórdão recorrido indicado pelo Banco, o que se depreende é que toda a questão foi dirimida com base no exame do conjunto fático-probatório produzido nos autos. Assim, partindo-se das indissociáveis premissas fáticas delineadas pelo Juízo a quo, não há como reconhecer afronta ao art. 224, § 2.º, da CLT.

Ademais, para qualquer consideração em contrário, seria imprescindível o revolvimento de fatos e provas, medida obstada nesta esfera recursal, por força da Súmula n.º 126 do TST.

Esclareço, ainda, que o TST tem a atribuição primordial de uniformizar nacionalmente a aplicação e compreensão do direito objetivo, razão pela qual não cabe a esta Corte Superior debater a justiça ou injustiça das decisões proferidas pelas instâncias ordinárias, mormente quando tal exame esbarra na valoração das provas produzidas nos autos.

E, tendo o Regional se valido do exame amplo e detido das provas produzidas, apresentando posicionamento fundamentado e em consonância com o conjunto fático-probatório, a valoração contrária às pretensões do recorrente não pode ser vista como sinônimo de afronta às normas legais.

Não conheço.

[...]

*DIFERENÇAS SALARIAIS - POLÍTICA SALARIAL DE 'GRADES' -
PRESUNÇÃO DE MÁ-FÉ*

[...]

Sem razão.

Quanto à política de grades, diante das conclusões a que chegou a Corte a quo, no sentido de que se trata, no caso, da não apresentação injustificada dos documentos comprobatórios da tese de defesa - que constituiriam fato impeditivo do direito da autora -, não há como confrontar os argumentos do recorrente com o quanto



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

decidido pelo Regional para se aferir as alegadas violações dos dispositivos indicados nas razões recursais.

Nesse sentido, são os seguintes precedentes envolvendo o mesmo debate e o mesmo Banco reclamado:

'AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. 1. DIFERENÇAS SALARIAIS. POLÍTICA DE GRADES. 2. GRATIFICAÇÃO ESPECIAL. ISONOMIA. Impõe-se confirmar a decisão agravada que negou seguimento ao Agravo de Instrumento e não conheceu do Recurso de Revista interpostos pelo reclamado, porquanto não foram comprovados os pressupostos intrínsecos de admissibilidade previstos no art. 896 da CLT. Agravo a que se nega provimento.' (Ag-ARR-10916-94.2015.5.03.0152, 1.ª Turma, Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 19/10/2020.)

'DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA POLÍTICA DE GRADES. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. JUNTADA DE DOCUMENTOS. INÉRCIA DO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL QUE CONSIDEROU O RECLAMADO CONFESSO EM RAZÃO DA RECUSA NA JUNTADA DAS AVALIAÇÕES FEITAS. 1. Cinge-se a controvérsia em se definir se o autor faz jus às diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento, instituída pelo Banco por meio da adoção da intitulada 'política de grades'. 2. A matéria relativa promoções por merecimento, encontra-se pacificada pela Subseção de Dissídios Individuais (SBDI-1), no sentido de que as promoções por merecimento, pelo seu caráter subjetivo e comparativo, ligado à avaliação profissional dos empregados aptos a concorrer à progressão, estão condicionadas aos critérios estabelecidos no regulamento empresarial, cuja análise está exclusivamente a cargo da empregadora, o que torna a avaliação de desempenho requisito indispensável à sua concessão. 3. Ocorre que as premissas fáticas extraídas do acórdão recorrido diferem daquelas que embasaram o leading case em questão. Com efeito, a hipótese retratada nos autos não se refere à omissão da empresa em realizar a avaliação de desempenho do empregado para fins de concessão de promoções de merecimento. Ao revés, in casu, há a particularidade fática de que o reclamado efetivamente realizou as avaliações do autor, mas ficou inerte quanto à juntada da totalidade dos documentos que eventualmente comprovariam que o empregado não era merecedor das promoções em exame, mesmo após ser intimado a realizar a prova. É o que se extrai da fundamentação do acórdão regional, in verbis: 'solicitadas as informações sobre grades do reclamante, as tabelas de referência salarial e as avaliações de desempenho do obreiro (...) o banco juntou apenas avaliações funções referentes a alguns poucos períodos do contrato de trabalho (...) e não forneceu os demais documentos ao perito oficial, nem



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

justificou o motivo de não apresentá-los, conquanto expressamente advertido da aplicação das penas do art. 359 do Código de Processo Civil (...). E Arremata a Corte de origem: 'Diante da não apresentação desses documentos (...) a o juízo de origem, corretamente, adotou a presunção de que o autor auferiu sempre as melhores notas nas avaliações de desempenho, no período não abrangido pelos documentos juntados pelo reclamado e deferiu as diferenças salariais decorrentes da progressão por mérito (...): 4. Verificado o distinguishing, reputam-se preenchidos os requisitos necessários à concessão de diferenças salariais decorrentes de promoções por merecimento. Precedentes, inclusive da segunda Turma: ARR-10505-64.2015.5.03.0180, Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/02/2019, 2.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2019. Recurso de revista não conhecido.' (RR-752-38.2013.5.03.0153, 2.ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 30/08/2019.)

Logo, não sendo caso de omissão, e sim de irresignação com o posicionamento externado, não se justifica a oposição dos presentes Declaratórios, os quais não devem ser providos, na medida em que não estão configuradas as hipóteses previstas na legislação de regência.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, com fundamento nos arts. 1.024, § 2.º, do CPC/2015 e 269, parágrafo único, do RITST, **conheço** dos Embargos de Declaração, e, no mérito, **nego-lhes provimento.**"

Pois bem. Cotejando o teor da decisão agravada com o pedido de reforma – temas renovados no Agravo Interno –, o que se verifica é que, de fato, não há como conhecer da Revista.

Quanto ao **enquadramento do cargo – art. 224, caput, da CLT, in casu**, diante da premissa fática delineada pelo Regional, de que a reclamante “*não contava com a colaboração de subordinados e tampouco detinha a possibilidade de liberar créditos aos seus clientes, dependendo da aprovação do gerente operacional*”, bem como que a “*realidade fática, evidencia-se que, de fato, não exercia qualquer parcela do poder do empregador, seja de mando, gestão, atividade de gerência, direção, chefia, fiscalização ou outra a essas assemelhada*”, qualquer ilação em sentido contrário, de forma a autorizar o enquadramento na exceção do art. 224, § 2.º, da CLT, demandaria o reexame do conjunto fático-probatório. Assim, afigura-se correta a decisão ora agravada, que



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

obstou o conhecimento do Recurso de Revista, com fundamento nas Súmulas n.ºs 102, I, e 126 desta Corte.

No que se refere à **verba “PPR” e às alegações de julgamento extra petita e reformatio in pejus**, conforme detalhadamente explicado na decisão agravada, infere-se dos termos da inicial que a reclamante requereu, de forma clara, a condenação ao pagamento em diferenças de PPR, razão pela qual a condenação imposta ao reclamado, respeitando tal limite, não configura o alegado vício. Ilesos, pois, os dispositivos apontados como violados (arts. 2.º, 128 e 460 do CPC/1973). E quanto à alegação de *reformatio in pejus*, reitera-se a incidência do óbice do art. 896 § 1.º-A, I e III, da CLT.

Em relação às **diferenças salariais - política salarial de “grades”**, impõe-se confirmar a decisão agravada que não conheceu do Recurso de Revista. Isso porque, diante das conclusões a que chegou a Corte *a quo*, de que se trata, no caso, da não apresentação injustificada dos documentos comprobatórios da tese de defesa – que constituiriam fato impeditivo do direito da autora -, não há como confrontar os argumentos do Recorrente com a decisão do Regional para se aferir as alegadas violações dos dispositivos indicados nas razões recursais. Nesse sentido são os precedentes citados na decisão agravada.

Em relação aos **danos morais - redução do quantum indenizatório** mantém-se a decisão agravada, porquanto o Regional foi categórico em concluir, após minucioso exame das provas produzidas nos autos, pela existência de dano moral indenizável, uma vez que se comprovou a exposição da autora a situação vexatória (“*que o réu passou a divulgar em seu portal na intranet um ‘ranking’ dos melhores e piores funcionários, causando constrangimento aos empregados*”) ou a cobrança excessiva de metas. A reavaliação das provas que conduziram à procedência do pedido não é possível em via extraordinária.

Quanto **ao valor fixado a título de indenização por danos morais**, cotejando a análise do caso concreto com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o que se verifica é que o valor arbitrado – R\$50.000,00 (cinqüenta mil reais), observa as diretrizes previstas nos arts. 944 do CC/2002 e 5.º, V, da CF/88, não havendo falar-se em montante irrisório nem extremamente desproporcional, de modo a viabilizar a modificação do julgado.



PROCESSO Nº TST-Ag-ED-RR-871-71.2013.5.03.0129

Por fim, em relação à **integração da verba "srv" na base de cálculo da gratificação de função**, mantém-se a decisão agravada que deu provimento o Recurso de Revista da reclamante. Isso porque a SBDI-1 do TST, no julgamento do E-ARR-1134-73.2014.5.03.0160, firmou a tese de que a parcela "Remuneração Variável - SRV" caracteriza-se como comissão "cuja natureza salarial referida no art. 457, § 1.º, da CLT impõe sua integração na base de cálculo da gratificação de função, denominada, nos presentes autos, como 'comissão de cargo.'" Há precedentes.

Ante o exposto, nego provimento ao Agravo Interno.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, conhecer do Agravo Interno e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 6 de outubro de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA
Ministro Relator