



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0001194-83.2018.5.10.0007 RECURSO ORDINÁRIO
TRABALHISTA (1009)**

RELATORA: DESEMBARGADORA CILENE FERREIRA AMARO SANTOS

**RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS
BANCÁRIOS DE BRASÍLIA**

RECORRENTE: BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A

RECORRIDAS: AS MESMAS PARTES

CFAS/2

EMENTA

1. RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO

1.1 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDIÇÕES DA AÇÃO. INTERESSE DE AGIR. A ação civil pública não se confunde com ação civil coletiva de rito ordinário. As condições da ação são analisadas de forma abstrata, de acordo com a narrativa da inicial (teoria da asserção). No caso, a pretensão do Sindicato é o enquadramento dos empregados exercentes da função de Gerente Relacionamento Líder no art. 224, *caput*, da CLT, e pagamento das horas extras acima da sexta diária, o que faz emergir o seu interesse na propositura da ação. A legitimação do sindicato para propositura de ação civil pública é prevista na Lei nº 7.347/85 e não exige rol de substituídos.

1.2 INÉPCIA DA INICIAL EM RAZÃO DA NÃO LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS. Tratando-se de ação civil pública, não se aplica a exigência de liquidação dos pedidos na forma do art. 840, § 1º da CLT. Logo, não há falar em inépcia.

1.3 INEFICÁCIA DO PROTESTO INTERRUPTIVO DA PRESCRIÇÃO. O protesto é o meio hábil para interromper a prescrição quinquenal e bienal e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília possui legitimidade para ajuizá-lo. Verificada que a pretensão do protesto corresponde à destes autos, não há falar em violação do art. 202 do CC.

1.4 BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA À PESSOA JURÍDICA. Não comprovada, pelo sindicato autor, a incapacidade de prover as despesas do processo, não há falar em deferimento dos benefícios da justiça gratuita (Súmula 463, OO, do TST). Contudo, por se tratar de ação civil pública, que possui regência própria e não demonstrada litigância de má-fé do sindicato autor, não há falar em condenação em despesas processuais, razão pela

qual deve ser mantida a decisão que dispensou o pagamento das custas processuais e dos honorários advocatícios.

2. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO RECLAMANTE

2.1 HORAS EXTRAS. BANCÁRIO, JORNADA. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. FIDÚCIA ESPECIAL. ENQUADRAMENTO NO ART. 224, §2º, DA CLT. HORAS EXTRAS ALÉM DA 6ª DIÁRIA. O exercício de função de confiança é caracterizado pelo pagamento de gratificação não inferior a um terço do salário efetivo e a presença de fidúcia especial (art. 224, §2º da CLT). Dessa forma, uma vez evidenciada a fidúcia especial dos ocupantes do cargo de gerente relacionamento líder, correto o enquadramento no § 2º do art. 224 da CLT, não havendo falar em horas extras além da 6ª hora diária.

Recurso adesivo do reclamado conhecido e parcialmente provido.

Recurso ordinário do reclamante conhecido e não provido. Prejudicada a análise das demais matérias remanescentes do recurso adesivo e do recurso ordinário do sindicato autor.

RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinário e adesivo interpostos contra decisão proferida pela Excelentíssima Juíza Érica de Oliveira Angoti, da 7ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, que julgou improcedentes os pedidos iniciais.

Recorre o sindicato autor quanto à condenação das sétima e oitava horas extras, do cargo de Gerente Relacionamento Líder e reflexos, honorários advocatícios e juros de mora.

Recorre adesivamente o reclamado quanto à ausência de interesse de agir do sindicato autor, além da inadequação da via eleita para a tutela de direitos individuais heterogêneos dos empregados. Pede, ainda que, em caso de reforma da sentença sejam observadas as alegações da defesa de aplicação das normas vigentes, liquidação dos pedidos, protesto interruptivo da prescrição, compensação de valores pagos e exclusão da gratuidade de justiça.

As partes apresentaram contrarrazões às fls. 752/768 e 788/804.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do parecer de fls. 810/816 da lavra do Excelentíssimo Procurador Sebastião Vieira Caixeta, opinou

pelo conhecimento dos recursos, provimento do recurso do autor e não provimento do recurso do reclamado.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO RECLAMANTE

O recurso ordinário é tempestivo, o valor da causa supera o dobro do salário mínimo legal e há sucumbência.

As partes estão devidamente representadas (fls. 9, 603 e 610).

Não há custas a cargo do sindicato autor, fls. 728/729.

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso ordinário do autor, dele conheço.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO

O recurso ordinário é tempestivo, o valor da causa supera o dobro do salário mínimo legal e há sucumbência.

As partes estão devidamente representadas (fls. 9, 603 e 610).

Não há custas a cargo do reclamado, fl. 730.

O recurso principal foi conhecido.

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso adesivo, dele conheço.

MÉRITO

1. RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO

1.1 CONDIÇÕES DA AÇÃO. INTERESSE COLETIVO DE AGIR

O reclamado recorre da sentença renovando as preliminares de ausência de interesse e inadequação da via eleita.

Na inicial, o Sindicato autor pretendeu que o réu fosse

compelido a enquadrar os empregados exercentes da função de Gerente Relacionamento Líder na norma exceptiva do art. 224, *caput*, da CLT, com pagamento das horas extras acima da sexta diária. O argumento é o de que referidos empregados não detêm fidúcia especial que autorize o seu enquadramento do art. 224, §2º, da CLT.

As preliminares arguidas pelo reclamado foram rejeitadas pelos seguintes fundamentos:

"O reclamado arguiu a preliminar de ilegitimidade ativa, ao argumento da falta de homogeneidade dos interesses ora tutelados pela entidade sindical.

No caso em tela, não assiste razão ao reclamado, tendo em vista que inexistente a necessidade de análise individual de cada substituído, pois a controvérsia reside apenas quanto ao correto enquadramento do cargo de Gerente de Relacionamento Líder.

Verifica-se a tutela de direitos individuais homogêneos e, conseqüentemente, resta autorizada a atuação da entidade sindical como substituta processual.

Além do mais, sendo o autor um sindicato, possui legitimidade processual ampla, conferida pela própria Carta Magna (artigo 8º, III).

Portanto, não há falar em especificação de empregados ou autorização da categoria para ajuizamento de ação pelo ente sindical.

*Desse modo, **rejeito** a preliminar (fl. 721).*

Recorre o reclamado alegando a inadequação da via eleita, ilegitimidade ativa e ausência de interesse.

As condições da ação são analisadas de forma abstrata, de acordo com a narrativa da inicial (teoria da asserção).

No caso, a pretensão do Sindicato é o enquadramento dos empregados exercentes da função de Gerente Relacionamento Líder no art. 224, *caput*, da CLT, e pagamento das horas extras acima da sexta diária.

O réu resiste à pretensão formulada, alegando existência de função de fidúcia especial, o que faz emergir o interesse de agir do autor, na referida ação coletiva.

O interesse de agir diz respeito à relação jurídica processual e foi analisado de acordo com a teoria da asserção. Se o pleito é procedente ou não, essa é matéria de mérito (relação jurídica de direito material) e

com ele será analisada.

Demonstrado o interesse de agir da parte autora, nada há para ser reformado.

O sindicato detém legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública objetivando a defesa de direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos, na forma da Lei nº 7.347/85 e jurisprudência consolidada do TST, não se confundindo com ação em substituição processual. Por esse motivo, não há falar em ilegitimidade ou exigência de rol de substituídos. Ressalto que, nem a ação ajuizada em substituição processual exige rol de substituídos.

Diante disso, todas as alegações sobre ação coletiva e ação em substituição processual não se relaciona com a situação dos autos em que se trata de ação civil pública.

A ação civil pública é instrumento próprio para a defesa de direitos individuais homogêneos, logo, não há falar em inadequação da via eleita.

Não há falar, portanto, em extinção do feito sem resolução do mérito. Incólume o art. 485, VI, do CPC.

O art. 224, § 2º da CLT e a Súmula 102, I, do TST não se relacionam com condições da ação, legitimidade para ação civil pública ou ação civil pública, logo, não há falar em sua violação.

As decisões transcritas pelo reclamado não autorizam o acolhimento de sua tese porque superadas pela jurisprudência atual do Tribunal Superior do Trabalho.

Nego provimento.

1.2 INÉPCIA DA INICIAL POR AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

O reclamado postula a extinção do feito sem resolução do mérito por ausência de liquidação dos pedidos, em descumprimento à exigência estabelecida no art. 840 da CLT.

A ação civil pública é regida por legislação específica, não se aplicando a regra do art. 840, § 1º da CLT. Por esse motivo não é necessária a liquidação dos pedidos na petição inicial.

Dessa forma, não há falar em inépcia da inicial ou violação dos arts. 840, § 1º, da CLT 330, §§ 1º e 3º, do CPC ou à IN 41 do TST.

Diante do exposto, **nego provimento** ao recurso.

1.3 INEFICÁCIA DO PROTESTO INTERRUPTIVO DA PRESCRIÇÃO

A reclamada pede a reforma da sentença quanto à eficácia do protesto preclusivo interruptivo, nos autos do processo nº 0001570-94.2017.5.10.0010. Argumenta, em síntese, que a ação de protesto juntada à inicial sequer trata de violação aos direitos dos Gerentes de Relacionamento Líder, o que a torna ineficaz, no caso.

Eis os fundamentos da decisão recorrida:

Suscita o reclamado prescrição quinquenal com base na data de ajuizamento da ação. Alega a ineficácia do protesto interruptivo apresentado pelo acionante.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região se manifestou quanto à questão como se segue:

"O Verbete n.º 42 editado pelo Tribunal Pleno deste Egr. Regional também preconiza este entendimento. Vejamos:

'42. BANCO DO BRASIL. PRESCRIÇÃO. PROTESTO INTERRUPTIVO. O protesto judicial interrompe o prazo prescricional, seja ele bienal ou quinquenal, sendo que o tempo transcorrido entre a devolução do protesto e a data do ajuizamento da reclamação não deve ser descontado do período declarado imprescrito.'

Em relação a forma de contagem do prazo prescricional, julgado recente deste Egrégio Tribunal Regional elucidada:

'PRESCRIÇÃO. PROTESTO. INTERRUPTIVO. 1. O protesto judicial interrompe a prescrição, ressaindo do ato duas consequências distintas, na esfera temporal. A primeira reside na interrupção do instituto, que coincide com o ajuizamento da medida cautelar, enquanto a segunda no reinício dos prazos prescricionais, o qual é fixado pelo último ato praticado no processo a ele correspondente. 2. Para a produção dos seus efeitos integrais, o objeto do protesto judicial há de coincidir com aquele formulado na ação trabalhista, sob pena da admissão de efeito sem a correspondente causa. (Omissis...)' (TRT10, 2ª Turma, RO-01091-2009-010-10-00-0, Des. Relator João Amílcar de Souza Pavan, julgado em 9/11/2010, pub. no DEJT em 26/11/2010). Nego provimento.' (Processo nº 00249-2011-006-10-00-0, Relator Desembargador PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN, DJ de 18/11/2011)-destacado

Considerando o entendimento retrotranscrito, **indefiro** o requerimento de inaplicabilidade do protesto judicial anexado nos ids. 60e8375 e a0d285b.

Como o protesto judicial foi proposto em 10/11/2017 (id. 60e8375), quanto aos substituídos cujos contratos foram rescindidos antes de 10/11/2015, acolho a prejudicial para reconhecer a prescrição bienal e **julgar extinto o processo com apreciação do mérito**, nos moldes preceituados pelo artigo 487, II do CPC, no tocante à integralidade das pretensões formuladas e, no que toca aos demais substituídos, declaro prescritas as pretensões relativas ao período anterior a 10/11/2012, e, em relação a tais pretensões, **julgo extinto o processo com apreciação do mérito**, nos moldes preceituados pelo artigo 487, II do CPC (fls. 722/723).

O art. 7º, XXIX, da CR prevê a prescrição quinquenal no curso do contrato de trabalho, limitado a dois anos contados da rescisão contratual.

Ao contrário do sustentado pelo reclamado, o protesto judicial postulou a interrupção da prescrição das horas extras excedentes da 6ª diária, e trigésima sexta semanal, incluídas as 7ª e 8ª horas decorrentes da descaracterização do exercício da função de confiança, como pode ser conferido à fl. 26.

O pedido neste feito é de descaracterização da função de confiança de Gerente de Relacionamento Líder, enquadramento no art. 224, *caput*, da CLT e o pagamento das horas extras excedentes a sexta diária, exatamente a mesma matéria tratada no protesto. Dessa forma, não há falar em pedido genérico, mas pedido específico que está abrangido pelo protesto. Incólume o art. 202, i, II e V do CC.

Nego provimento.

1.4 JUSTIÇA GRATUITA

Em primeira instância foram deferidos os benefícios da justiça gratuita nos seguintes termos:

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, o artigo 790, § 3º, da CLT passou a estabelecer que o benefício da justiça gratuita será concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No entanto, é este o entendimento dimanado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

"JUSTIÇA GRATUITA CONCEDIDA À RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS. ART. 791-A, §4º, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL PRONUNCIADA PELO PLENO DESTA REGIÃO. 1. Declarada a insuficiência econômica para demandar em juízo, devida a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

2. Diante da inconstitucionalidade parcial do texto da norma prevista no art. 791-A, § 4º, da CLT pronunciada pelo Pleno deste Regional (ArgInc 0000163-15.2019.5.10.0000), a condenação relativa aos honorários de sucumbência devidos pelo obreiro deverá ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, durante os dois anos subsequentes ao trânsito em julgado, incumbindo ao credor demonstrar ter deixado de existir a situação de insuficiência econômica declarada nos autos, independentemente de existirem créditos trabalhistas obtidos neste período." (Processo nº 0000117-14.2019.5.10.0004, Relator Desembargador RICARDO ALENCAR MACHADO, julgado em 21/08/2019).

Desse modo, considerando que o autor atua em substituição processual, **defiro** o pedido (fls. 728/729).

O reclamado pretende a reforma da decisão, sustentando que não restaram comprovados os requisitos do art. 790 § 4º da CLT, além de que a Súmula 463 não faz qualquer ressalva à Lei nº 7.437/85.

Não demonstrada a impossibilidade do sindicato de arcar com as despesas processuais, não há falar em deferimento dos benefícios da justiça gratuita.

Contudo, a Lei nº 7.347/1985, que trata da ação civil pública, estabelece no art. 18 que nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais.

Por se tratar de ação civil pública, que possui regência própria e não demonstrada litigância de má-fé do autor, não há falar em condenação em despesas processuais, razão pela qual deve ser mantida a decisão que deferiu a justiça gratuita na forma do art. 18 da Lei nº 7.347/85. Dessa forma, incólumes os arts. 5º, LXXIV, da CF, 18 da Lei nº 7.347/85, 98 do CPC e 14 da Lei nº 5.584/70. Não há contrariedade da Súmula 463/TSDT.

Diante do exposto, **dou provimento parcial ao recurso** para afastar a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao sindicato autor, contudo, mantenho a dispensa do pagamento de custas processuais e honorários advocatícios por aplicação do art. 18 da Lei nº 7.347/85.

2. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO RECLAMANTE

2.1 ENQUADRAMENTO DOS GERENTES DE RELACIONAMENTO LÍDER NO ARTIGO 224 CLT, CAPUT DA CLT E DEFERIMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

O Sindicato autor pede a reforma da sentença quanto ao enquadramento dos empregados exercentes da função de Gerente Relacionamento Líder.

Na inicial o autor narrou que no exercício das funções de Gerente Relacionamento Líder, os empregados não detêm nenhum grau de autonomia, gestão ou poder decisório, não havendo justificativa para o enquadramento na norma especial de que trata o art. 224, § 2º, da CLT.

Em defesa, o reclamado negou a ausência de fidúcia especial, afirmando que referidos empregados eram efetivamente diferenciados, cujas atribuições de confiança são compatíveis com o art. 224, §2º, da CLT. Requeru a improcedência dos pedidos.

O pedido foi julgado improcedente pelos seguintes fundamentos:

"Na peça inicial, o sindicato autor aduziu que os substituídos designados como Gerente Líder estão enquadrados nas disposições do artigo 224, § 2º, da CLT, mas não possuem nenhum grau de autonomia, gestão ou poder decisório no exercício de suas atribuições. Diante de tais fatos, requereu o pagamento aos substituídos das 7ª e 8ª horas diárias, haja vista que o enquadramento correto é aquele previsto no artigo 224, caput, da CLT.

Por ocasião da defesa, o reclamado alega que os substituídos estão enquadrados nos ditames do artigo 224, § 2º da CLT e não fazem jus ao pagamento das 7ª e 8ª horas diárias.

Analiso.

É claro o posicionamento desta magistrada acerca de ser excepcional o enquadramento no disposto no § 2º do artigo 224 da CLT para os empregados que executam as atividades tipicamente bancárias. Ou seja: a duração normal do trabalho dos trabalhadores que exercem atividades tipicamente bancárias é de 6 (seis) horas diárias e de 30 (trinta) semanais (artigo 224 da CLT).

À vista de tal fato, tem-se que a jornada de 8 horas, possibilitada pelo § 2º do artigo 224 do Diploma Celetista constitui-se em excepcionalidade, e assim deve ser considerada.

O poder de direção do empregador não se situa acima dos comandos legais tuitivos, construídos ao longo dos séculos, como forma de proteger o trabalhador da sanha capitalista que se disseminou a partir dos primórdios da existência do trabalho assalariado. A margem de discricionariedade conferida ao empregador para direção de seus negócios encontra óbice nos princípios e normas juslaborais, dentre os quais destaca-se o Princípio da Proteção. A limitação da jornada de trabalho é um exemplo típico, eis que está intimamente relacionada à saúde e segurança do

trabalhador, devendo receber regramento heterônomo, pois, se a sua duração fosse deixada ao bel-prazer da empresa, certamente seria a maior possível.

É esta a redação do artigo 224 da CLT e de seu § 2º, in verbis:

"Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal **será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis**, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

(...)

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem **funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes**, ou que desempenhem **outros cargos de confiança**, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo."-destacado

A interpretação doutrinária e jurisprudencial do § 2º do artigo 224 da CLT indica a presença de uma condição comum a todos os cargos, estejam ou não elencados no dispositivo legal (direção, gerência, fiscalização, chefia, equivalentes ou outros cargos de confiança). Esse elemento comum indispensável traduz-se no desempenho de atividades que exijam especial fidedignidade em razão do exercício de poderes administrativos.

Não importa a nomenclatura do cargo para seu enquadramento no artigo 224, § 2º da CLT, como bem já decidiu a eminente Desembargadora CILENE FERREIRA AMARO SANTOS, nos seguintes termos:

"O recorrente sustenta a inclusão da recorrida nas disposições do art. 224, § 2.º, da CLT e postula a reforma da decisão que deferiu a sétima e oitava horas como extras. No período de 4/3/1999 a 21/4/2003 a recorrida exerceu as funções de Assessor, Analista Pleno e Analista Sênior, na Contadoria Geral e pretende o enquadramento no art. 224, caput, da CLT, enquanto o recorrente pretende o enquadramento no art. 224, § 2.º, da CLT. Não obstante as longas considerações da contestação e do recurso, no Direito do Trabalho prevalece o que ocorre na realidade, **logo, o que definirá o enquadramento legal da recorrida não é documentação interna do recorrente, não é a descrição pomposa de suas atribuições, mas as efetivas funções exercidas**. Em seu depoimento pessoal a recorrida declarou o exercício de funções técnicas, haja vista sua atuação na parte metodológica do orçamento e planejamento. O preposto, por sua vez, foi textual em dizer que "a reclamante não tinha subordinados; que os cargos de analista pleno e sênior e o e assessor tinham natureza técnica e não de direção". A confissão real do preposto quanto ao alcance das atividades da recorrida é suficiente para o seu enquadramento no art. 224, caput, da CLT. Não há como se acolher função de chefia, fiscalização ou gerência, quando o preposto confessou que a recorrida não tinha subordinados (ausência de chefia e fiscalização) e exercia funções técnicas e não de direção (ausência de atividade gerencial)"(Processo nº 00216-2004-020-10-00-7) - destacado.

Vale ainda trazer à baila o entendimento respeitável da Juíza do Trabalho, Dra. NOEMIA APARECIDA GARCIA PORTO:

"Não é o empregador que pode designar as funções de 8 horas diárias no âmbito bancário, mas, ao contrário, deve demonstrar ocorrente ambos os pressupostos para a incidência da exceção.

O fato de o reclamado descrever, em normas internas, as comissões como funções de confiança não tem o condão de transformá-las, no plano dos fatos, em autênticos cargos de chefia, como está a exigir o dispositivo legal que traça exceção à regra da jornada de seis horas à categoria dos bancários.

Embora não se exija, para o caso do bancário, a dimensão de fidúcia lançada no art. 62 da CLT, para a exceção do aludido § 2º do art. 224 do mesmo diploma legal, a função deve atrair patamar de fidúcia compatível com a idéia de chefia, direção ou fiscalização." (Processo nº 1047-2003-001-10-00-3) - destacado.

O que realmente importa para o deslinde da questão, além do pagamento da gratificação mencionada no dispositivo legal, é o efetivo desempenho de atribuições e poderes que permitam ao empregado a coordenação de atividades e assunção de responsabilidades que sejam estratégicas para a empresa. Essa vem a ser a especial fidúcia, capaz de subtrair o trabalhador bancário da jornada especial de seis horas diárias.

Em que pesem entendimentos em sentido contrário, não basta a simples análise de tabelas, relações e descrições de cargos, funções e atribuições a eles inerentes. Como registrou o Ministro Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, Ed. LTr, 3ª edição, "a presença de tais atribuições e poderes é matéria de fato, a ser aferida nos autos processuais"(pág. 355).

Era do réu o ônus de demonstrar que o cargo ocupado pelos substituídos era revestido de especial fidúcia de modo a enquadrá-los na exceção prevista no § 2º do artigo 224 da CLT. E o reclamado se livrou de tal ônus, já que a testemunha relatou o exercício de atividades de modo a qualificar o cargo ocupado pelos substituídos como revestido de especial fidúcia.

A testemunha JOSÉ LUIZ DE ALMEIDA afirmou "que o depoente trabalha para o reclamado desde 6 de abril de 1992; que o depoente, atualmente, ocupa o cargo de gerente de transformação operacional; que, atualmente, não existe mais o cargo de gerente de relacionamento líder; que as pessoas que ocupavam o cargo de gerente de relacionamento líder passaram a ocupar o cargo de gerente geral dos pólos; que é considerado promoção na carreira se uma pessoa passa do cargo de caixa para o cargo de gerente de relacionamento líder; que o cargo de caixa não tem autonomia para proceder ao aumento do limite de cartão, conceder crédito e autorizar operações financeiras; que o gerente de relacionamento líder pode proceder ao aumento do limite de cartão, conceder crédito e autorizar operações financeiras; que a senha para acessar as plataformas do banco do gerente de relacionamento líder é diferente das senhas dos demais funcionários; que o diferencial desta senha é que ela permite ao gerente de relacionamento líder subir propostas de crédito ou indeferir

esta proposta de crédito; que, com a utilização desta senha, o gerente de relacionamento líder faz tais operações sozinho; que é da alçada do gerente de relacionamento líder indeferir uma proposta de crédito que lhe seja submetida à análise; que a alçada serve para a segurança do banco e do cliente, observando o depoente que faz uma segregação das funções; que o gerente de relacionamento líder participa de comitê de crédito; que é no comitê de crédito que o gerente de relacionamento líder pode indeferir a proposta de crédito, se for o caso; que também é no comitê de crédito que o gerente de relacionamento líder sobe a proposta de crédito; que os pólos ficam dentro das agências, mas é uma repartição separada das agências, observando o depoente que o gerente de relacionamento líder também faz visitas às agências; que o gerente de relacionamento líder faz visitas a clientes; que o gerente de relacionamento líder tem autonomia para organizar a sua própria agenda de trabalho; que o gerente-geral não precisa autorizar a saída do gerente de relacionamento líder da agência, observando o depoente que ele apenas comunica; que o caixa não fica fora da agência fazendo esse mesmo tipo de trabalho; que o caixa trabalha apenas dentro da agência; que o gerente de relacionamento líder faz a substituição do gerente geral de agência; que um caixa não pode substituir o gerente-geral da agência; que o gerente de relacionamento líder, quando substitui o gerente-geral da agência, porta as chaves da agência e chaves e senhas do cofre; que não existe hipótese de o caixa poder portar as chaves e senhas da agência e do cofre; que o gerente de relacionamento líder organiza e faz a gestão de todo o trabalho das pessoas que compõem a equipe no seu segmento; que, atualmente, o faturamento das empresas de que cuida o gerente de relacionamento líder é de 3 milhões de reais a 30 milhões de reais; que o gerente de relacionamento líder participa do processo seletivo para contratar um gerente de relacionamento empresas; que o gerente de relacionamento líder participa da avaliação dos gerentes de relacionamento empresa juntamente com o gerente geral; que os gerentes de relacionamento empresas alinham suas férias com o gerente de relacionamento líder; que o gerente de relacionamento líder poderia solicitar que fosse aplicada advertência a um gerente de relacionamento empresa, observando o depoente que esta solicitação é feita por meio do sistema ao setor de recursos humanos do reclamado; que, nesse caso, o gerente de relacionamento líder narra todo o acontecido para o setor de recursos humanos do reclamado e é este setor quem decide se vai ser aplicada a punição ou não; que é o gerente de relacionamento líder quem dá o direcionamento do trabalho, inclusive quanto às metas, diariamente, semanalmente e mensalmente para os gerentes de relacionamento empresas; que o gerente de relacionamento líder possui procuração para assinar em nome do banco; que o caixa não possui procuração para assinar em nome do banco; que o gerente de relacionamento líder pode assinar cheques administrativos e contratos de crédito imobiliário; que o caixa não pode assinar cheques administrativos e contratos de crédito imobiliário; que o gerente de relacionamento líder pode representar o banco em repartições públicas e em audiência; que nenhum gestor do reclamado possui alçada ilimitada para admitir, dispensar empregados, conceder aumento ou promoções, observando o depoente que essas decisões são todas colegiadas, tomadas em comitês; que o depoente não se recorda a data em que ocorreu a mudança do cargo de gerente de relacionamento líder para gerente geral dos pólos; que o

depoente acredita, sem poder precisar, que isso tenha ocorrido há, aproximadamente, 2 anos; que, após a mudança, as atribuições do gerente de relacionamento continuaram as mesmas; que os pólos são autônomos em relação às agências; que atualmente os pólos são constituídos pelo gerente geral do pólo, os gerentes empresas II e um assistente; que, antes da mudança do nome do cargo de gerente de relacionamento líder, a composição do pólo era a mesma, observando o depoente que o gerente de relacionamento líder era denominado gerente team líder; que, antes da mudança, o gerente de relacionamento líder era subordinado ao gerente geral da agência e, atualmente, o gerente de relacionamento líder se equiparou a gerente-geral da agência; que, no caso de aumento de limite de cartão e concessão de crédito, existe o crédito pré-aprovado pelo sistema e existe também a proposta manual, observando o depoente que é esta que o gerente de relacionamento líder sobe para aprovação ou para ser indeferida; que, antes da mudança, os gerentes empresas II e o assistente tinham como chefe imediato o gerente de relacionamento líder e também eram subordinados ao gerente geral; que, antes da mudança, não era necessário que o gerente-geral da agência assinasse as férias do gerente empresas II juntamente com o gerente de relacionamento líder, já que o gerente-geral faz a delegação de subordinação para o gerente de relacionamento líder assinar sozinho; que, mesmo antes da mudança, quem define as metas a serem cobradas dos subordinados são algumas áreas do reclamado; que não existe a possibilidade de haver ajuste nessas metas pela agência; que, além do gerente de relacionamento líder, poderiam substituir o gerente-geral da agência os cargos de gerente de atendimento e de gerente de relacionamento."

Resta claro que o cargo de Gerente Líder é um cargo diferenciado, revestido de especial fidúcia, com autonomia e poderes não destinados aos outros cargos como gerente de relacionamento ou de contas, por exemplo.

*Pelo exposto, reconheço como correto o enquadramento dos colaboradores que exercem ou exerceram o cargo de Gerente Relacionamento Líder nos ditames do artigo 224, § 2º, da CLT e, como corolário, julgo **improcedentes** os pedidos formulados pelo sindicato autor." (fls. 724/728)*

O Sindicato reclamante recorre dessa decisão, renovando a tese da inicial, sustentando que quando do desempenho das funções de gerente relacionamento líder, os empregados são desprovidos de fidúcia diferenciada. Argumenta que os empregados não têm subordinados, se reportam ao gerente geral, não tomam nenhuma decisão independente das instâncias superiores, não havendo razão para o enquadramento na norma especial do art. 224, §2º, da CLT.

A jornada exceptiva do art. 224, § 2.º, da CLT, é aplicável aos que exercem função de "direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança" desde que o valor da gratificação de função não seja inferior ao terço do salário do cargo efetivo.

Como se vê, o art. 224, § 2.º, da CLT, apresenta dois requisitos cumulativos: (a) o exercício de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia, equivalentes ou outros cargos de confiança; e (b) o recebimento de gratificação não inferior a um terço.

A expressão "*outros cargos de confiança*" deixa emergir claramente que a enumeração do art. 224, § 2.º, da CLT não é taxativa e que existem outras funções que também podem ser enquadradas na exceção, de acordo com as circunstâncias fáticas, sempre respeitando os requisitos cumulativos estabelecidos. A inexistência de subordinados, por si só, não é elemento apto para afastar o enquadramento no art. 224, § 2º da CLT.

O valor da gratificação é critério objetivo e se afere por simples regra aritmética, não apresentando maiores problemas e a inclusão nos núcleos estabelecidos no art. 224, § 2.º, da CLT, se faz pelas "efetivas atribuições desempenhadas", nos exatos termos da Súmula 102, do TST.

A inclusão do empregado na exceção do art. 224, § 2.º, da CLT, independe da nomeação da função e de sua descrição em normativos internos, mas exige a verificação das efetivas atribuições do empregado, as quais devem revelar função de fidúcia especial cumulada com o acréscimo pecuniário não inferior a um terço. Não exige, contudo, não exige a presença de poderes de mando, gestão ou representação; aliás, nem o art. 62, II, da CLT exige poderes de mando e representação, portanto, não é esse o ângulo de análise do referido enquadramento.

As regras acima estabelecidas não se modificam pela existência de Plano de Cargos Comissionados. Isso porque, o empregador possui autonomia para decidir sobre a estrutura empresarial, porém, deve pautar sua atuação na legislação trabalhista, a qual está submetido por força do art. 173, § 1.º, II, da CF e art. 2.º, da CLT, incumbindo ao Judiciário a análise da adequação legal, nos termos expressamente determinados no art. 5.º, XXXV, da CR.

O poder de direção do empregador deve ser exercido dentro dos limites legais, por isso que a organização em Plano de Cargos Comissionados do empregador e seu poder diretivo só prevalecem enquanto de acordo com a lei; quando contrariar a lei, as normas coletivas da categoria cedem em face destas, na forma do art. 444, da CLT e 5.º, II, da CR. Por essas razões, não há como prevalecer o regulamento empresarial na forma pretendida pelo reclamado.

O enquadramento nos artigos 224, § 2.º e 62, II, da CLT é de natureza excepcional, por isso, o ônus de comprová-lo é do empregador e não do empregado. Assim sendo, fica desde já assentado o ônus probatório do empregador de comprovar a situação excepcional do art. 224, § 2.º, da CLT.

No caso, discute-se o enquadramento dos empregados exercentes da função de gerente de relacionamento líder.

Os contracheques de fls. 304/419 demonstram o cumprimento do requisito objetivo alusivo ao pagamento de gratificação de função superior a um terço prevista no § 2º do art. 224, § 2º da CLT. Como os requisitos são cumulativos, devemos analisar as efetivas tarefas desempenhadas pelo empregado para aferir o cumprimento do requisito subjetivo, na forma da Súmula 102, I, do TST.

O pagamento de gratificação de função evidencia a distinção salarial, contudo, como já definido, não basta o pagamento da gratificação, mas é necessário que as efetivas atribuições do empregado sejam capazes de enquadrá-lo na exceção do art. 224, § 2º, da CLT. E para tanto, necessário se faz a análise da prova dos autos.

O depoimento da representante do sindicato autor possui o seguinte conteúdo:

"Depoimento pessoal da representante sindical: "que a depoente não sabe mencionar em que plataforma atuava o gerente de relacionamento líder; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder estava voltado para o atendimento de empresas com alto nível de faturamento anual; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder tinha procuração para representar o reclamado; que as pessoas que têm procuração do reclamado, geralmente, ocupam cargos mais elevados; que a depoente não sabe dizer quais eram os cargos subordinados ao gerente de relacionamento líder; que apenas alguns cargos de gestão no reclamado possuem uma equipe de subordinados; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder era um dos substitutos do gerente geral; que, no geral, o cargo do caixa não pode substituir o gerente geral no reclamada; que a depoente nunca ouviu falar de nenhuma situação em que o caixa tenha substituído o gerente geral; que a depoente não sabe dizer se o gerente do segmento empresa alinhava férias, abono de faltas e abono de atrasos com o gerente de relacionamento líder; que a depoente não sabe informar se o gerente pessoa jurídica tinha sua avaliação feita pelo gerente de relacionamento líder; que a depoente não sabe informar se o gerente

pessoa jurídica era contratado pelo gerente de relacionamento líder; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder poderia aplicar punições ao gerente de relacionamento pessoa jurídica; que a depoente não sabe dizer se o gerente de relacionamento líder dava o direcionamento diário, semanal e mensal do trabalho do gerente de relacionamento pessoa jurídica; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder tinha senha diferenciada para acesso às plataformas do reclamado; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder podia subir diretamente uma proposta de crédito para o analista; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder poderia indeferir uma proposta de crédito a ele submetida; que a depoente **não sabe informar se o gerente de relacionamento líder participava do comitê de crédito da agência**; que a depoente **não sabe dizer se o gerente de relacionamento líder poderia assinar documentos em nome do banco**, tais como cheque administrativo e contrato de crédito; que a depoente **não sabe informar se o gerente de relacionamento líder poderia representar o banco perante repartições públicas**, em audiências, por exemplo; que a depoente não sabe informar se o gerente de relacionamento líder tinha autonomia para organizar a sua própria agenda de trabalho, visitas a clientes." Nada mais" (fls. 699/700 - Destaquei).

Como se vê, a representante do autor presente em audiência nada sabe a respeito da discussão ocorrente nos autos.

O **depoimento do preposto** do reclamado tem o seguinte conteúdo:

"que existem, em média, 6 gerentes de relacionamento líder em Brasília; que esta média é mantida, inclusive, no período imprescrito; que o pólo de atuação do gerente de relacionamento líder é no segmento empresas; que os gerentes de relacionamento líder trabalham em um núcleo do reclamado, não ficando nas agências; que os gerentes de relacionamento líder de Brasília não ficam no mesmo núcleo, observando o depoente que trabalham em núcleos diferentes; que existem 4 núcleos em Brasília; que, além do gerente de relacionamento líder, trabalham nos núcleos o gerente de relacionamento empresas II e o gerente geral do núcleo; que o gerente de relacionamento líder possui as seguintes atribuições: cuida de empresas com faturamento de 3 milhões de reais a 30 milhões de reais, é o gestor dos gerentes de relacionamento empresas II, monta a estratégia para o atendimento de metas e o plano de atuação para as carteiras e para os gerentes que lhe são subordinados, realiza visitas a clientes, faz a gestão dos subordinados no tocante a férias, afastamentos, além de fazer a admissão e a dispensa dos subordinados, faz a gestão da carteira como um todo, sendo responsável por estabelecer diretrizes para os demais gerentes; que, para realizar essas atribuições, o gerente de relacionamento líder decide juntamente com o gerente geral do núcleo, observando o depoente que, no reclamado, até mais o presidente toma decisões em

conjunto; que existe a possibilidade de o gerente de relacionamento líder aprovar uma proposta de crédito sem passar pela pelo aval do analista; que isto ocorre até o limite do crédito pré-aprovado do cliente, observando o depoente que, acima do valor pré-aprovado, o gerente de relacionamento líder faz a defesa do cliente para que obtenha o crédito; que é o sistema do reclamado que faz a pré-aprovação do crédito do cliente, de acordo com o perfil desse cliente; que o comitê de crédito é composto pelo gerente de relacionamento líder e pelo analista; que, nesse caso, a aprovação é dos dois, observando o depoente que o gerente de relacionamento líder é quem faz a defesa e, se leva a defesa até à mesa, é porque tem firmeza na sua posição; que o gerente de relacionamento líder tanto assina documento em nome do banco sozinho, como assina documento em nome do banco juntamente com o gerente geral; que isto depende do tipo de documento; que o depoente exemplifica como documentos que o gerente de relacionamento líder assina sozinho aqueles relacionados ao crédito imobiliário e a empréstimos; que o depoente exemplifica como documentos que o gerente de relacionamento líder assina junto com o gerente geral, aqueles relativos à admissão e à dispensa, além de documentos que se relacionam à gestão da equipe; que os documentos relativos às férias não são assinados em conjunto com o gerente geral." Nada mais" (fls. 699/700).

Não há no depoimento do preposto nenhuma confissão que possa beneficiar a tese do reclamante.

O reclamante não produziu prova oral em juízo.

O depoimento da testemunha arrolada pelo Banco, **Sr. José Luiz de Almeida**, tem o seguinte conteúdo:

"Advertida e compromissada. Depoimento: "que o depoente trabalha para o reclamado desde 6 de abril de 1992; que o depoente, atualmente, ocupa o cargo de gerente de transformação operacional; que, **atualmente, não existe mais o cargo de gerente de relacionamento líder**, que as pessoas que ocupavam o cargo de gerente de relacionamento líder passaram a ocupar o cargo de gerente geral dos pólos; que é considerado promoção na carreira se uma pessoa passa do cargo de caixa para o cargo de gerente de relacionamento líder; que o cargo de caixa não tem autonomia para proceder ao aumento do limite de cartão, conceder crédito e autorizar operações financeiras; que o gerente de relacionamento líder pode proceder ao aumento do limite de cartão, conceder crédito e autorizar operações financeiras; que **a senha para acessar as plataformas do banco do gerente de relacionamento líder é diferente das senhas dos demais funcionários; que o diferencial desta senha é que ela permite ao gerente de relacionamento líder subir propostas de crédito ou indeferir esta proposta de crédito; que, com a utilização desta senha, o gerente de relacionamento líder faz tais operações sozinho**; que é da alçada do gerente de relacionamento líder indeferir uma proposta de crédito que lhe seja submetida à análise; que a alçada serve para a segurança do banco e do cliente, observando o depoente que faz uma segregação das funções; que **o gerente de relacionamento líder participa de comitê de**

crédito; que é no comitê de crédito que o gerente de relacionamento líder pode indeferir a proposta de crédito, se for o caso; que também é no comitê de crédito que o gerente de relacionamento líder sobe a proposta de crédito; que os polos ficam dentro das agências, mas é uma repartição separada das agências, observando o depoente que o gerente de relacionamento líder também faz visitas às agências; que o gerente de relacionamento líder faz visitas a clientes; que **o gerente de relacionamento líder tem autonomia para organizar a sua própria agenda de trabalho; que o gerente-geral não precisa autorizar a saída do gerente de relacionamento líder da agência, observando o depoente que ele apenas comunica;** que o caixa não fica fora da agência fazendo esse mesmo tipo de trabalho; que o caixa trabalha apenas dentro da agência; que **o gerente de relacionamento líder faz a substituição do gerente geral de agência;** que um caixa não pode substituir o gerente-geral da agência; que **o gerente de relacionamento líder, quando substitui o gerente-geral da agência, porta as chaves da agência e chaves e senhas do cofre;** que não existe hipótese de o caixa poder portar as chaves e senhas da agência e do cofre; que o gerente de relacionamento líder organiza e faz a gestão de todo o trabalho das pessoas que compõem a equipe no seu segmento; que, atualmente, **o faturamento das empresas de que cuida o gerente de relacionamento líder é de 3 milhões de reais a 30 milhões de reais;** que **o gerente de relacionamento líder participa do processo seletivo para contratar um gerente de relacionamento empresas;** que o gerente de relacionamento líder participa da avaliação dos gerentes de relacionamento empresa juntamente com o gerente geral; que os gerentes de relacionamento empresas alinham suas férias com o gerente de relacionamento líder; que **o gerente de relacionamento líder poderia solicitar que fosse aplicada advertência a um gerente de relacionamento empresa,** observando o depoente que esta solicitação é feita por meio do sistema ao setor de recursos humanos do reclamado; que, nesse caso, o gerente de relacionamento líder narra todo o acontecido para o setor de recursos humanos do reclamado e é este setor quem decide se vai ser aplicada a punição ou não; que é o gerente de relacionamento líder quem dá o direcionamento do trabalho, inclusive quanto às metas, diariamente, semanalmente e mensalmente para os gerentes de relacionamento empresas; **que o gerente de relacionamento líder possui procuração para assinar em nome do banco;** que o caixa não possui procuração para assinar em nome do banco; que **o gerente de relacionamento líder pode assinar cheques administrativos e contratos de crédito imobiliário;** que o caixa não pode assinar cheques administrativos e contratos de crédito imobiliário; que **o gerente de relacionamento líder pode representar o banco em repartições públicas e em audiência;** que nenhum gestor do reclamado possui alçada ilimitada para admitir, dispensar empregados, conceder aumento ou promoções, observando o depoente que essas decisões são todas colegiadas, tomadas em comitês; que **o depoente não se recorda a data em que ocorreu a mudança do cargo de gerente de relacionamento líder para gerente geral dos polos;** que **o depoente acredita, sem poder precisar, que isso tenha ocorrido há, aproximadamente, 2 anos;** que, após a mudança, as atribuições do gerente de relacionamento continuaram as mesmas; que os polos são autônomos em relação às agências; que atualmente os

pólos são constituídos pelo gerente geral do pólo, os gerentes empresas II e um assistente; que, antes da mudança do nome do cargo de gerente de relacionamento líder, a composição do pólo era a mesma, observando o depoente que o gerente de relacionamento líder era denominado gerente team líder; que, antes da mudança, o gerente de relacionamento líder era subordinado ao gerente geral da agência e, atualmente, o gerente de relacionamento líder se equiparou a gerente-geral da agência; que, no caso de aumento de limite de cartão e concessão de crédito, existe o crédito pré-aprovado pelo sistema e existe também a proposta manual, observando o depoente que é esta que o gerente de relacionamento líder sobe para aprovação ou para ser indeferida; que, antes da mudança, os gerentes empresas II e o assistente tinham como chefe imediato o gerente de relacionamento líder e também eram subordinados ao gerente geral; que, antes da mudança, não era necessário que o gerente-geral da agência assinasse as férias do gerente empresas II juntamente com o gerente de relacionamento líder, já que **o gerente geral faz a delegação de subordinação para o gerente de relacionamento líder assinar sozinho**; que, mesmo antes da mudança, quem define as metas a serem cobradas dos subordinados são algumas áreas do reclamado; que não existe a possibilidade de haver ajuste nessas metas pela agência; que, além do gerente de relacionamento líder, poderiam substituir o gerente-geral da agência os cargos de gerente de atendimento e de gerente de relacionamento." Nada mais" (fls. 701/703 - Destaquei).

Da análise do depoimento da testemunha arrolada pelo Banco é possível aferir que o exercício de atribuições que em muito ultrapassam aquelas executadas pelos escriturários. Observa-se que a atividade de ter senha para "acessar as plataformas do banco" e o fato de essa senha ser "diferente das senhas dos demais funcionários" e que "o diferencial desta senha é que ela permite ao gerente de relacionamento líder subir propostas de crédito ou indeferir esta proposta de crédito" em nada se compara às atividades desenvolvidas pelos escriturários do reclamado.

Por outro lado, a testemunha afirmou que "o gerente de relacionamento líder tem autonomia para organizar a sua própria agenda de trabalho; que o gerente-geral não precisa autorizar a saída do gerente de relacionamento líder da agência, observando o depoente que ele apenas comunica", situação em não se verifica quanto aos escriturários.

A testemunha do reclamado afirmou ainda que "o gerente de relacionamento líder possui procuração para assinar em nome do banco", situação não ocorrente com os caixas e demais escriturários. Disse ainda que "o gerente de relacionamento líder pode assinar cheques administrativos e contratos de crédito imobiliário", salientando que essa tarefa não poderia ser realizada por um

caixa, por exemplo, além de que *"o gerente de relacionamento líder pode representar o banco em repartições públicas e em audiência"*.

Afirmou ainda, a testemunha que *"o gerente de relacionamento líder poderia solicitar que fosse aplicada advertência a um gerente de relacionamento empresa"*, atividade desenvolvida que em muito difere daquelas realizadas por outros empregados do reclamado.

Dessa forma, o acervo da prova demonstra que, no exercício da função de gerente relacionamento líder, o empregado além de realizar tarefas técnicas operacionais, também atuava em funções comerciais e gerenciais, com fidúcia especial e diferenciada, atendendo clientes com faturamento elevado.

Diferentemente do quanto registrado pelo reclamante do cotejo do depoimento do preposto do banco e a testemunha por ele arrolado, não é possível afirmar que as atribuições do gerente líder eram eminentemente técnicas. Os gerentes de relacionamento líder são empregados, via de consequência são subordinados. Dessa forma, o fato de estarem jungidos aos parâmetros definidos pelo empregador apenas evidencia a condição de empregado, mas não autoriza o afastamento da fidúcia especial de suas atividades.

É certo que as tarefas desempenhadas pelos gerentes de relacionamento líder, assim como quase a totalidade daquelas pertinentes à atividade técnica bancária, possuem importância considerável, contudo, restou demonstrado que a função do gerente relacionamento líder era de chefia e gerenciamento, com fidúcia especial, que são desenvolvidas por empregados enquadrados nas exceções do §2º do art. 224.

Registro que para o deslinde da matéria devolvida ao Tribunal possui natureza eminentemente fática, sendo analisada de acordo com a prova apresentada neste processo. As decisões proferidas em outros processos, referente aos exercentes da função de gerente de relacionamento, não servem de parâmetro para a análise das tarefas desenvolvidas pelos gerentes de relacionamento líderes. Dessa forma, não inespecíficas e não autorizam a reforma da decisão.

O reclamado cumpriu o seu ônus de comprovar a fidúcia especial dos gerentes de relacionamento líderes. Incólumes os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário do Sindicato reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento. Conheço do recurso adesivo do reclamado e dou-lhe provimento parcial para afastar a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao sindicato autor, contudo, manter a isenção do pagamento de custas processuais e honorários advocatícios na forma do art. 18 da Lei nº 7.347/85. Mantida a improcedência dos pedidos, fica prejudicada a análise dos temas remanescentes do recurso adesivo do reclamado.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário do Sindicato reclamante e, no mérito, negar-lhe provimento. Conhecer do recurso adesivo do reclamado e, no mérito, dar-lhe provimento parcial. Declarar prejudicada a análise dos temas remanescentes do recurso adesivo do reclamado. Decisão nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Ricardo Alencar Machado (Presidente), Pedro Luís Vicentin Foltran, Brasilino Santos Ramos, José Leone Cordeiro Leite e Cilene Ferreira Amaro Santos.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Regional do Trabalho Alessandro Santos de Miranda.

Fizeram-se presentes em plenário, fazendo uso da tribuna em sustentação oral, os advogados Juliana Silva Dias e Leonardo Vasconcelos Lins Fonseca representando as partes Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília e Banco Santander (Brasil) S/A; respectivamente.

Secretário da Turma, o Sr. Luiz Rodrigues Pereira da Veiga

Damasceno.

Secretaria da 3ª Turma;

Brasília/DF, 26 de outubro de 2022 (data do julgamento).

Documento assinado eletronicamente
CILENE FERREIRA AMARO SANTOS
Desembargadora Relatora



Assinado eletronicamente por: [CILENE
FERREIRA AMARO SANTOS] - d3ed1d5
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo