



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
7ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ACPCiv 0001194-83.2018.5.10.0007
AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB BANCARIOS DE BRASÍLIA
RÉU: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA propôs a presente Reclamação Trabalhista em desfavor do BANCO SANTANDER S/A, alegando, em síntese, que: os substituídos designados como Gerente de Relacionamento 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; devem ser enquadrados nas disposições do artigo 224, *caput*, da CLT e receberem as 7ª e 8ª horas diárias, bem como os reflexos. Formulou os pedidos elencados na peça de ingresso. Atribuiu à causa o valor de R\$ 50.000,00. Instruiu a exordial com documentos.

Por ocasião da audiência inaugural, após ter sido rejeitada a primeira proposta conciliatória, o reclamado apresentou defesa escrita, acompanhada de documentos, refutando as pretensões do reclamante e requerendo a improcedência dos pedidos veiculados na presente Reclamação.

Em réplica, o reclamante rechaçou os argumentos da defesa e reiterou os pedidos contidos na peça de ingresso.

Na audiência de instrução, foi colhida a prova oral.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Proposta final de conciliação rejeitada.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. ILEGITIMIDADE ATIVA

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.

2. AUSÊNCIA DE LIQUIDAÇÃO OU DE INDICAÇÃO DE VALOR AOS PEDIDOS

Suscita o reclamante ausência de liquidação ou indicação de valor aos pedidos.

Não há previsão legal de liquidação dos pedidos, sendo certo que a atual exegese do artigo 840, § 1º, da CLT, implica apenas a exigência de mera indicação de valor aos pedidos.

E no caso em tela houve ajuizamento de ação civil pública, cujo escopo não é a individualização de quantia devida a cada substituído, mas o reconhecimento do direito postulado.

Ante a indeterminação do número de substituídos, até mesmo por conta da abrangência de representação da entidade sindical, não se mostra razoável exigir indicação de valores ou liquidação de pedidos na peça inicial.

E quanto ao valor atribuído à causa, inexistente impugnação específica neste particular.

Com esses fundamentos, **rejeito** a preliminar.

3. LIMITAÇÃO TERRITORIAL

Considerando que a abrangência territorial de representatividade do autor está restrita ao Distrito Federal, **rejeito** a preliminar.

4. PRESCRIÇÃO

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 elucida:

'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.

5. DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO - HORAS EXTRAS E SEUS REFLEXOS

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 fidúcia 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.

6. 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 DESTES REGIONAL. 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.

7. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Ante o disposto no artigo 18 da Lei nº 7.347/85, deixo de condenar o acionante

em honorários advocatícios.

III – DISPOSITIVO

Ex positis, rejeito as preliminares arguidas, 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.

No mais, julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA** em face do **BANCO SANTANDER S/A**, nos termos da fundamentação, cujo teor é parte integrante deste dispositivo.

Não são devidos honorários advocatícios, conforme exposto na fundamentação.

Custas devidas pelo acionante no valor de R\$ 1.00,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor atribuído à causa, de cujo pagamento fica dispensado ante o disposto no artigo 18 da Lei nº 7.347/85.

Publique-se.

BRASILIA/DF, 25 de maio de 2022.

ERICA DE OLIVEIRA ANGOTI
Juíza do Trabalho Substituta