

Processo n° 0001929-83.2013.5.10.0010 p. 2

Processo n°: 0001929-83.2013.5.10.0010

Reclamante: MAURO HENRIQUE LIMA MEIRELLES

Advogada: Raquel Freire Alves OAB/DF 18963

Reclamado: UNIBANCO UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A

Advogado: Cristiana Rodrigues Gontijo OAB/DF 6930

SENTENCA

RELATÓRIO

MAURO HENRIQUE LIMA MEIRELLES TOTTI ajuíza reclamação trabalhista em face de UNIBANCO UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A, ambos qualificados, alegando, em síntese: a) embora tenha exercido funções sem qualquer fidúcia e de natureza técnica, laborava em sobrejornada, sem a devida contraprestação; b) usufruía intervalo intrajornada de apenas 40min. Postula o pagamento de horas extras além da sexta diária e intervalo não usufruído, tudo com reflexos e multa do art. 477 da CLT. Atribui à causa o valor de R\$ 200.000,00, juntando documentos.

O feito tramitou segundo o rito ordinário.

Defendendo-se, o reclamado suscita a prescrição quinquenal e, no mérito, alega, em síntese: a) o autor exercia o cargo de gerente de relacionamento personalité, que é cargo de confiança, enquadrado no art. 224, § 2º da CLT; b) o autor sempre registrou corretamente o ponto e usufruía 1h de intervalo intrajornada. Impugna os pedidos, requer deduções e colaciona documentos.

Manifestação sobre defesa e documentos às fls.259/265.

Na audiência em prosseguimento, foram colhidos os depoimentos do autor e de quatro testemunhas.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais.

Infrutíferas as propostas conciliatórias.

É o que de essencial contém a lide.

FUNDAMENTAÇÃO

JORNADA DE TRABALHO

Relata o autor que no decorrer de todo o contrato trabalhava em média das 8h30 às 19h30, com 40min de intervalo, de 2^a a 6^a feira, sendo que nos dez últimos dias do mês estendia sua jornada até as 20h. Alega, ainda, que executava tarefas rotineiras e sem qualquer fidúcia. Postula o pagamento das horas excedentes à sexta diária e intervalo não usufruído, com reflexos.

O reclamado aduz que o reclamante, como gerente de relacionamento personalité, sempre cumpriu jornada de oito horas diárias, com 1h de intervalo, recebendo gratificação superior a 1/3 do salário, caracterizando-se a existência de cargo de confiança na forma do § 2º do art. 224 da CLT.

Estipula a legislação consolidada que a jornada dos empregados bancários é de seis horas diárias, possuindo, portanto, caráter de excepcionalidade jornadas estipuladas em limites superiores, para aqueles ocupantes de cargos de confiança - funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, que percebam gratificação superior a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, CLT).

Não sendo o caso de ocupante de cargo de confiança, toda jornada que ultrapasse seis horas diárias deve ser remunerada como extraordinária, com acréscimo de

pelo menos 50%, na forma prevista na Constituição Federal e convenções coletivas de trabalho.

No caso do bancário ocupante de cargo de confiança, não se exige plenos e amplos poderes de gestão descritos no art. 62, II da CLT, mas apenas o exercício diferenciado de atribuições de maior confiança do empregador. Sendo assim, quando o bancário, nomeado para cargo de confiança, recebe a gratificação exigida em lei, não há falar em pagamento da sétima e oitava horas de trabalho, que já se encontram remuneradas pelo acréscimo salarial concedido.

Aplicam-se à hipótese dos autos os preceitos contidos na S. 102/TST.

Há se investigar se o autor exerceu cargo com atividades de coordenação, supervisão ou fiscalização, implicando em grande fidúcia do empregador, mesmo sem amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, na forma do inciso I da S. 102/TST.

Leciona Francisco Antonio de Oliveira que *não será de confiança aquele empregado que recebe salário superior para trabalhar mais horas, ainda que venha rotulado com nomen juris de chefe encarregado ou mesmo gerente, quando não detenha nenhum poder de gestão e disciplinar.* (...) O que distingue o comissionado do empregado comum é o grau de fidelidade e de subordinação junto à empresa. Assim, enquanto o empregado comum tem maior subordinação e menor fidelidade, o empregado comissionado, dito de confiança, ao contrário, tem intensificada a fidelidade e diminuída a subordinação, substituindo o empregador total ou parcialmente nas funções de mando. Por isso é que se diz que o empregado comissionado ou dito de confiança poderá colocar em risco o empreendimento (in Comentários aos enunciados do TST - 5. ed. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001).

Não obstante a descrição de tarefas e a denominação do cargo, o enquadramento do bancário na jornada de oito horas diárias é **regra de exceção**, que deve observar os dois requisitos definidos na CLT (características da função e valor da gratificação). Não basta, simplesmente, ocupar cargos com determinada nomenclatura, para ser enquadrado na regra do art. 224, § 2º da CLT.

Vejamos a prova produzida sobre os temas em debate.

Sobre a natureza das atribuições do reclamante, como gerente, assim esclareceram as testemunhas ouvidas:

AROLDO COSTA MONTE (fl. 280): [...] Os clientes que compõem a carteira não são escolhidos pelo próprio gerente, a distribuição é aleatória, ou mesmo quando assume uma carteira ela já está pronta não admitindo opção. Qualquer gerente poderia atender ao cliente do reclamante em sua ausência, sendo que necessidades de menor importância poderiam ser realizadas por outro empregado que não exercesse necessariamente a função de gerente. O reclamante realizava prospecção de clientes, venda de cartão de crédito, venda de seguro, atendimento ao público, etc. Nem todos os clientes prospectados pelo reclamante necessariamente se tornavam correntistas do banco. O reclamante não possuía procuração para responder em nome do reclamado, nem assinatura autorizada, nem subordinados, nem negociar tarifas ou taxas fora dos percentuais fixados pelo banco. O reclamante não realizava orientação a clientes sobre aplicações financeiras. Na prática o reclamante somente repassava informações do consultor (...). Não poderia pagar cheque sem provisão de fundo (...). O reclamante não tinha acesso a informações sigilosas.

LARISSA INÁCIO CARDOSO (fl. 280): [...] O reclamante não possuía procuração para responder pelo banco, nem assinatura autorizada, nem poderes para negociar tarifas fixadas pelo banco, nem subordinados, nem orientava clientes quanto aplicações financeiras, nem acesso a informações sigilosas. O reclamante não autorizava a concessão de crédito. A venda de produtos é direcionada ao perfil de cada cliente. Havia lista de propensão para determinados produtos.

KELLY DAS NEVES PAITA (fl. 281): [...] O reclamante realizava as seguintes atividades: atendimento ao cliente, assessoria financeira, visita a cliente, abertura de conta, cadastramento de proposta de crédito, oferta e venda de produto, como seguros de vida, de auto, etc. O reclamante trabalhava no seguimento personalité, portanto diferenciado, com renda acima de R\$ 5000,00, que passou para R\$ 7000,00 e atualmente R\$ 10.000,00, e investimentos de R\$ 100.000,00. O reclamante gerenciava uma carteira de clientes, que assumiu e que foi

administrando no decorrer do contrato de trabalho. O reclamante visitava, cadastrava, preenchia e assinava propostas de clientes. O reclamante participava de consultorias e realizava orientações a clientes sobre investimentos e realizava pareceres de defesa de clientes a partir de meados de 2012, sem a participação da depoente. O parecer é "um olhar a mais" de aproximação do cliente, sendo que o parecer emite informações complementares para auxiliar na aprovação do crédito. O parecer influencia na liberação do crédito. O sistema PAGUE/DEVOLVE é a gestão dos créditos do cliente ou débitos ou seguros, tendo autonomia para decidir se paga ou não o débito do cliente. Se o cliente tiver um perfil "excelente", muitas vezes o sistema acata autorização do gerente de relacionamento para pagar uma dívida de cartão de crédito mesmo não havendo crédito suficiente na conta naquele instante. Isso também ocorre com os cheques. O reclamante já substituiu a reclamante em viagens de curto período (um a dois dias) e em férias de 10 a 15 dias. [...] O reclamante não tinha poderes para negociar taxas previamente estabelecidas pelo banco, podendo apenas pleitear aos superiores negociação quando o perfil do cliente assim permitisse. Quanto a tarifa o reclamante apenas poderia cadastrar o pleito de negociação do cliente, cuja alçada era da depoente ou de comitê superior. As assinaturas do reclamante nas propostas de abertura de crédito dependiam da assinatura da depoente junto, exceto nas situações em que o reclamante substituiu a depoente. A substituição da depoente pelo reclamante não envolvia todas as atribuições desta. [...]

CHRISTIANO MARCOS DA CRUZ (fl. 282): [...] O seguimento personalité é um seguimento de alta renda (atualmente R\$ 10.000,00). O reclamante possuía uma carteira de clientes, que gerenciava. O gerente pode ou não assinar a ficha de cadastro de crédito, tal ato pode ser praticado por outro gerente. O assistente não pode assinar. O reclamante realizava parecer de defesa de crédito para análise de um comitê, subsidiando a decisão da mesa, que acata ou não tal parecer, é apenas uma ajuda na tomada de decisão. Após a aprovação do crédito o gerente de relacionamento cumpre outras formalidades para liberação. O reclamante trabalhava no sistema de PAGUE/DEVOLVE, basicamente analisando compensação de cheques. Há flexibilidade para pagamento de cheque a determinados clientes, cujo perfil indique tal caminho, mesmo não havendo naquele momento crédito suficiente na conta. Não sabe se o reclamante poderia fazer isso. Tudo

dependia da alcada. Não se recorda quantas vezes, mas o reclamante já substituiu Kelly em algumas ausências (férias e viagens), não sabendo informar se todos os poderes, pois alguns dos poderes do gerente geral são restritos/exclusivos. [...] A abertura de uma conta necessita de aprovação de 3 gerentes.

Como se extrai dos depoimentos colhidos, não há dúvida de que não há exercício de funções com fidúcia além do que se espera de um empregado comum, inexistindo relação de subordinação e sim de mera assessoria comercial ao gerente geral da agência, este sim, com poderes distintos dos demais empregados. Não estava nem um pouco mitigada a subordinação.

Extrai-se da prova produzida que o autor não tinha alcada além do previsto nos regulamentos do banco, estendidos aos demais gerentes, não possuía subordinados, não tinha procuração do banco, não tinha qualquer poder de decisão nem autonomia no trabalho realizado, não assumia todas as atribuições da gerente quando a substituía, não tomava decisões individuais, não tinha autonomia sequer para orientar clientes sobre aplicações financeiras fora das diretrizes do banco.

Assim, considero que diante da prova das reais atribuições do cargo, o autor não está enquadrado na jornada de oito horas a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT.

Faz jus, assim, ao pagamento, como extras, das horas cumpridas após a sexta diária.

Descaracterizado o exercício de cargo de confiança, a gratificação percebida apenas remunerou a maior complexidade e responsabilidade da função e, portanto, não atrai a regra do art. 224 § 2º da CLT, pois não representa fidúcia especial, liderança, representatividade, mas apenas maior complexidade e responsabilidade técnicas.

Quanto à jornada cumprida, a prova colhida demonstrou, com alguma segurança, que nem sempre era possível registrar os horários de saída como efetivamente ocorriam, já que os empregados podiam realizar tarefas fora do sistema do banco, e efetivamente o faziam.

Fixo, com base nos depoimentos testemunhais, e pela média, a jornada cumprida pelo autor como sendo

das 8h30 às 19h, com 40min de intervalo, não restando demonstrada a sobrejornada além desse horário nos últimos dez dias do mês.

Isto posto, defiro o pagamento de horas trabalhadas além da sexta diária e 01 hora diária, entre 2^a e 6^a feira, a título de intervalo não usufruído.

As horas extras e intervalo não usufruído serão pagos utilizando-se os seguintes parâmetros:

a) a base de cálculo da hora normal de trabalho consistirá no somatório das parcelas salariais correspondentes ao salário base e comissão de cargo, observada a variação salarial constante dos recibos de pagamento juntados aos autos;

b) o divisor a ser utilizado é 150 (S. 124/TST);

c) as horas extras e intervalo não usufruído serão remunerados com acréscimo de 50%;

d. devido à habitualidade com que eram prestadas, as horas extras integram o salário do reclamante, repercutindo nas verbas de RSR (S. 172/TST), inclusive sábados e feriados na forma das normas coletivas, 13º salários (S. 45/TST), férias com 1/3, FGTS com 40% (S. 63/TST), aviso prévio;

e) o intervalo intrajornada integra o salário, gerando reflexos em RSR, inclusive sábados e feriados, 13º salários, férias com 1/3, FGTS com 40%, aviso prévio;

f) serão excluídos para fins de cômputo de horas extras/intervalo não usufruído os dias de férias, licenças médicas e outros afastamentos, conforme registros nos controles de frequência;

g) serão compensadas todas as horas extras e seus reflexos constantes das fichas financeiras.

Registro, por fim, que não há dupla condenação referente a horas extras e intervalo não

usufruído, que consistem em parcelas salariais de naturezas distintas.

MULTA DO ART. 477 DA CLT

Não houve atraso no pagamento das rescisórias. Indefiro.

JUSTIÇA GRATUITA

Preenchidos os requisitos do art. 1º da Lei nº 7.115/83 c/c §§ 1º e 2º do art. 4º da Lei nº 1.060/50 (declaração de situação econômica nos autos), defiro ao reclamante o benefício da gratuidade de justiça.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, na reclamatória trabalhista que MAURO HENRIQUE LIMA MEIRELLES move em desfavor de UNIBANCO UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados, condenando o reclamado a pagar ao autor, no prazo legal, o que se apurar em liquidação de sentença por simples cálculos, com base na variação salarial dos contracheques, a título de:

a) horas excedentes à sexta diária, observado o labor de 2ª a 6ª feira, com acréscimo de 50% e divisor 150, com reflexos em RSR, inclusive sábados e feriados, 13º salários, férias com 1/3, FGTS com 40%, aviso prévio;

b) intervalo não usufruído, 01 (uma) hora diária, observado o labor de 2ª a 6ª feira, com acréscimo de 50% e divisor 150, com reflexos em RSR, inclusive sábados e feriados, 13º salários, férias com 1/3, FGTS com 40%, aviso prévio.

Fica autorizada a compensação das horas extras/reflexos constantes das fichas financeiras.

Tudo nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte integrante do presente dispositivo.

Incidem juros simples e correção monetária, na forma da Lei nº 8.177/91 e Súmulas 200 e 381 do c. TST.

No tocante aos recolhimentos fiscais, deverá o Reclamado efetuar os descontos pertinentes, na forma do Provimento CGJT nº 03/2005, apurados mês a mês, autorizada a dedução relativa ao empregado, sob pena de remessa de ofícios aos órgãos competentes. O cálculo do IRPF não incidirá sobre os juros de mora, a teor do art. 46 da Lei nº 8.541/92.

Sobre horas extras com 50%, intervalo com 50%, reflexos em RSR, 13º salários, 1/3 sobre férias usufruídas, incidirão contribuições previdenciárias (art. 214, I, §§ 6º e 9º do Dec. 3.048/99), promovendo-se execução de ofício pelo juízo, na forma dos arts. 114, § 3º da CF/88 e 876, § único da CLT, observado o limite máximo do salário-de-contribuição no mês de competência, cada parte respondendo por sua cota-parte, quando for o caso.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 1.600,00, calculadas sobre R\$ 80.000,00, valor arbitrado à condenação e para este fim fixado.

Intimem-se as partes via DJTE.

Brasília, 13 de agosto de 2015, às 10h20.

ASSINADO DIGITALMENTE

MÔNICA RAMOS EMERY

Juíza do Trabalho Substituta