

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PATRICIA RODRIGUES CAFFARATE

ESTUDO DE CASO: RECLAMATÓRIA TRABALHISTA – CAIXA  
ECONÔMICA FEDERAL X SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE  
CURITIBA: Função de confiança e a 7ª e 8ª horas trabalhadas.

CURITIBA  
2014

PATRICIA RODRIGUES CAFFARATE

**ESTUDO DE CASO: RECLAMATÓRIA TRABALHISTA – CAIXA  
ECONÔMICA FEDERAL X SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE  
CURITIBA: Função de confiança e a 7ª e 8ª horas trabalhadas.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná para obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientador Professor Dr. Wilson Ramos Filho.

CURITIBA  
2014

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a meus pais Ana Lúcia e Luiz Alberto, por todos os momentos de apoio e incentivo, nos momentos em que me revelava descrente.

Ao Marco Aurélio, meu namorado, por sempre acreditar no meu sucesso, e, principalmente pela compreensão.

À minha irmã gêmea, Luciana, que, mais do que ninguém, me acompanhou em todas as dificuldades encontradas, sempre buscando positividade nos meus pensamentos.

Aos meus Mestres, especialmente aos que me apresentaram o Direito do Trabalho, principais responsáveis pelo interesse que nasceu durante as aulas e estudos, sempre solícitos às consultas. Em especial, ao meu Orientador Prof. Dr. Wilson Ramos Filho, agradeço pelo incentivo, paciência e confiança demonstradas durante a elaboração deste trabalho, e também pelas maravilhosas aulas ministradas, incitando sempre o olhar crítico e a busca pela justiça.

Por fim, a todos os meus familiares e amigos que, sempre solidários e próximos, de alguma forma, contribuíram para que essa conquista se tornasse realidade.

“Uma ideia torna-se uma força material  
quando ganha as massas organizadas.”

*Karl Marx*

## RESUMO

Os conflitos presentes no direito dos trabalhadores, gerados pela oposição de interesses entre empregador e empregado, dão origem a casos de descumprimento das normas estabelecidas pelas leis trabalhistas. Dentre as categorias que apresentam maior número de peculiaridades de caráter trabalhista, está a categoria dos bancários. Um problema que é cada vez mais frequente entre os empregados que laboram no ambiente bancário é o reconhecimento da efetiva atividade exercida pelo empregado em relação à denominação do cargo exercido dentro da instituição bancária e as respectivas jornadas de trabalho referentes a cada caso. O que acontece é uma dissintonia entre o nome do cargo e a realidade dos fatos. Esta monografia enfoca o estudo aprofundado de uma ação ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB) em face da Caixa Econômica Federal que visou o reconhecimento do caráter extraordinário da 7ª e 8ª horas trabalhadas durante o período em que exerceram o cargo/função de analista, e a respectiva reparação pecuniária devida, referente aos direitos trabalhistas individuais violados. No presente estudo de caso, pretende-se analisar o desenrolar desse processo judicial que foi importante no sentido de reconhecer esse direito de forma coletiva à classe bancária do município de Curitiba.

Palavras-chave: Bancários, Jornada de trabalho, Cargo de confiança, Estudo do caso concreto.

## ABSTRACT

The Conflicts concerning the right of workers, generated by the opposition of interests between employer and employee, give rise to cases of noncompliance with the standards established by labor laws. Among the categories that have the largest number of peculiarities of labor character, is the category of bank workers. A problem that is increasingly common among employees who work in the banking environment is the recognition of the actual activity performed by the employee in relation to the designation of the position held within the bank institution, and their respective working hours for each case. What happens is that the function name and the reality of facts are out of tune. This monograph focuses on the in-depth study of a lawsuit filed by the Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba (SEEB) against Caixa Econômica Federal, which aim the recognition of the extraordinary character of the 7<sup>th</sup> and 8<sup>th</sup> hours worked during the period in which they exercised their analyst position /function, and their due monetary compensation, related to individual labor rights violated. In this study case, it is intended to analyze the course of this lawsuit, because of its significance in order to recognize that right in a collectively way to the banking class of workers of Curitiba.

Keywords: Bank workers, Working hours, Position of trust, Case study.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>2. O TRABALHADOR BANCÁRIO</b> .....	10
2.1. HISTÓRICO DA JORNADA DO TRABALHO BANCÁRIO NO BRASIL.....	10
2.2. CONCEITO DE TRABALHADOR BANCÁRIO.....	20
2.3. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO.....	23
2.3.1. Requisitos para Configuração.....	26
2.3.2. Entendimento dos Tribunais.....	32
<b>3. JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS</b> .....	37
3.1. JORNADA DE TRABALHO NORMAL DOS BANCÁRIOS.....	41
3.2. JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO EXERCENTE DE CARGO DE CONFIANÇA.....	45
3.3. O DIREITO À REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS REFERENTE À SÉTIMA E OITAVA HORAS.....	46
<b>4. ESTUDO DE CASO</b> .....	50
4.1. MÉTODO DE ESTUDO UTILIZADO.....	50
4.2. A AÇÃO DO SEEB/CURITIBA.....	51
4.2.1. Os argumentos iniciais.....	52
4.2.2. A defesa apresentada pela Caixa Econômica Federal.....	55
4.2.3. A sentença proferida.....	59
4.2.4. O acórdão do TRT.....	62
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	67
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	70
<b>ANEXOS</b> .....	75

## 1. INTRODUÇÃO

Desde a origem do capitalismo há um grande conflito a permear o direito dos trabalhadores. Verifica-se um antagonismo de interesses entre empregador e empregado, aquele primeiro objetivando o maior acúmulo de capital por meio da exploração da mão de obra assalariada, e este segundo buscando condições dignas de trabalho e qualidade de vida. O direito do trabalho, então, resulta de mobilizações e lutas, e da correlação de forças entre os sujeitos da relação de trabalho, que culminaram em concessões à classe trabalhadora.

O direito está em constante evolução em todas as suas áreas. Em relação ao direito do trabalho, cada categoria profissional possui suas peculiaridades, pois estas possuem regras que vão além das previstas nos contratos de trabalho, como as convenções coletivas de trabalho e os entendimentos dos tribunais.

Dentre as categorias que apresentam maior número de peculiaridades de caráter trabalhista, está a categoria dos bancários. Os direitos trabalhistas que os bancários detêm hoje não vieram gratuitamente, mas, pelo contrário, resultam de muita batalha e mobilização ao longo dos anos. Daí a importância da luta do trabalhador bancário e dos sindicatos que representam seus interesses, para que sejam reconhecidos seus direitos e, por conseguinte, não sejam lesados no decorrer de sua carreira.

Esta monografia almeja o estudo aprofundado de um problema que é cada vez mais frequente entre os empregados que laboram no ambiente bancário. Deste modo, a pesquisa enfoca no reconhecimento da efetiva atividade exercida pelo empregado em relação à denominação do cargo exercido dentro da instituição bancária e as respectivas jornadas de trabalho referentes a cada caso.

No direito do trabalho, segundo a CLT, define-se como trabalhador bancário aquele que trabalha em bancos ou em empresas de crédito, financiamento e investimento. Para o Tribunal Superior do Trabalho, de acordo com a súmula 239, até mesmo os empregados de empresas de processamento de dados que prestam serviço de modo exclusivo para o banco podem ser considerados bancários para o direito do trabalho.

Existem vários cargos dentro dessas instituições. Se o trabalhador é considerado bancário, segundo a CLT, sua jornada de trabalho estará reduzida a 06 horas diárias. Ultrapassando esse limite deverá haver a devida remuneração das

horas extras (7ª e 8ª horas). Porém, a lei trabalhista prevê uma exceção ao limite de 06 horas diárias trabalhadas, no caso dos chamados cargos de confiança ou de chefia. Portanto, se o trabalhador se enquadrar em tal situação trabalhará 08 horas diárias e receberá gratificação de função conforme previsto na legislação.

Mas o que acontece é uma dissintonia entre o nome do cargo e a realidade dos fatos. O trabalhador tem o cargo chamado de gerente ou chefe, porém, não corresponde com a função efetivamente executada. No direito do trabalho, deve ser observado o princípio da primazia da realidade, no sentido de considerar, para todos efeitos da lei jus laboral, a função efetivamente exercida pelo empregado, se preenche todos os requisitos de sua configuração que pressupõe, bem como se faz jus a todos os benefícios decorrentes dessa. Hoje em dia há muitas ações em que se alega não ter havido real cargo de gestão e, por consequência, pleiteiam o pagamento de horas extras, pelo tempo laborado excedido ao limite de 06 horas. Somente as provas e o convencimento do juízo serão capazes de possibilitar a análise de cada caso concreto, se corresponde ou não a essa dissintonia referente à função realmente exercida e o nome dado à função do bancário.

Essa prática tende a diminuir na medida em que os trabalhadores tomam conhecimento, pesquisam e procuram fazer valer aquilo que lhes garante a legislação. Desta maneira, é inegável a importância e a atualidade do tema.

No presente estudo, pretende-se analisar o desenrolar de um processo judicial que foi importante no sentido de reconhecer esse direito de forma coletiva à classe bancária do município de Curitiba.

Neste trabalho, o tema foi dividido em duas partes: a primeira busca uma contextualização do tema abordado, elucidando conceitos e previsões legais, bem assim, sua evolução ao longo da história. Já a segunda parte do trabalho buscará analisar os aspectos principais do caso concreto relativo ao tema abordado na primeira parte do trabalho, qual seja a 7ª e 8ª horas na jornada de trabalho dos bancários e o enquadramento da atividade em função de confiança. As divisões foram realizadas para se obter um maior didatismo ao estudo.

## 2. O TRABALHADOR BANCÁRIO

O presente trabalho tem a pretensão de analisar o caso jurídico concreto referente à ação trabalhista promovida pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região, representando os trabalhadores analistas bancários, empregados da Caixa Econômica Federal, em face do banco empregador, a fim de que fosse reconhecido o direito de remuneração, como horas extras, das 7ª e 8ª horas laboradas. Diante desse propósito, antes de partir para a análise em si, serão explorados o histórico e os conceitos necessários ao perfeito entendimento do tema tratado.

Abre-se o trabalho com a abordagem breve a respeito do histórico da jornada do trabalho no Brasil, com o foco voltado aos trabalhadores bancários, explorando de maneira didática e contextualizada o modo pelo qual transcorreu sua evolução no passar dos anos, bem como as diversas facetas de seus reflexos na sociedade.

Outrossim, o objetivo desta seção será explicitar com brevidade o conceito de trabalhador bancário, o que é o cargo de confiança bancário e como o mesmo é enquadrado na categoria, explicitando seus requisitos essenciais para a doutrina, bem como no entendimento dos Tribunais.

### 2.1. HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

As primeiras normas legais de limitação da jornada de trabalho, de que se tem notícia no Brasil, remontam ao Decreto nº 313, de 17.01.1891, conforme elucida Aloísio Corrêa da Veiga<sup>1</sup>. Ainda assim, referiam-se apenas à limitação da jornada de trabalho do menor, para menores do sexo masculino à duração máxima de 09 horas por dia e para os menores do sexo feminino de 07 horas por dia.

A luta dos trabalhadores operários começou, no Brasil, no início do século XX, com o começo da industrialização no país, pela necessidade de se quebrar com a herança deixada pelo escravismo, de abordagem pejorativa e preconceituosa,

---

<sup>1</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009, pg.18. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 de out. 2014.

conduta essa que também se favorecia pela falta de qualquer regulamentação trabalhista da época<sup>2</sup>.

Arnaldo Süssekind<sup>3</sup> esclarece que a primeira lei brasileira sobre a sindicalização, datada de 1903, foi concernente à sindicalização rural. Nela, facultava-se aos profissionais da agricultura e industriais rurais de qualquer gênero organizar-se em sindicatos, para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses. Apenas alguns anos depois, no mandato de Afonso Pena, em 1907, através do Decreto n.º 1.637, que se assegurou a todos os trabalhadores o direito de sindicalização, em texto que poderia ser considerado hoje como compatível com as principais normas sobre liberdade sindical da Convenção da OIT (Convenção n.º 87, de 1948).

O sindicalismo inicialmente era visto como subversivo pelo governo, uma vez que ia contra os ditames da livre iniciativa e contra os contratos de trabalho da época, regidos pela lei civil, incitando assim a desordem e a subversão.<sup>4</sup> Entretanto, apesar do liberalismo estatal, os trabalhadores conseguiram, através da organização para pressionar o sistema vigente, obter conquistas, analisadas a seguir.

A reivindicação dos trabalhadores pela limitação da jornada diária de trabalho iniciou-se em 1906, quando o Primeiro Congresso Operário colocou em pauta a demanda pelas oito horas de trabalho, sendo, a partir de então, tema de constante reivindicação, por trabalhadores das mais diversas áreas do mercado<sup>5</sup>.

Essa época foi promissora para a instalação de instituições bancárias no Brasil, com o advento da implantação de novos meios produtivos que não os da produção agropecuária, as instituições bancárias começaram a se expandir por todo o território nacional. Por outro lado, também foi favorável para a exploração exacerbada da mão de obra, diante da ausência de normas trabalhistas de caráter protetivo ao trabalhador, chegando a existir jornadas de trabalho de 12 horas diárias mínimas, usualmente ultrapassadas.

A luta dos bancários pela redução da jornada para 08 horas não era dissociada da realidade, uma vez que estes eram submetidos a rotinas diárias que

---

<sup>2</sup> FONSECA, Maíra S. Marques da. Redução da Jornada de Trabalho: Fundamentos Interdisciplinares. São Paulo: LTR, 2012, pg. 89.

<sup>3</sup> SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, pg. 33.

<sup>4</sup> GORSKI, Éden. Histórico da legislação civil e trabalhista brasileira sob o viés do pensamento jurídico. Monografia apresentada para obtenção do grau de bacharel em Direito. Curitiba: UFPR, 2012, pgs. 32/33/34.

<sup>5</sup> FONSECA, Maíra S. Op. cit., pg. 89.

causavam um extremo desgaste, e recorrentemente eram acometidos por doenças das mais variadas, dentre elas, em índices alarmantes, a tuberculose<sup>6</sup>.

Sobre as jornadas de trabalho daquela época, Nasser Ahmad Allan explicita que “os operários eram submetidos a extenuantes jornadas, normalmente prorrogadas e sem que houvesse pagamento pelo trabalho suplementar”<sup>7</sup>.

Foi nesse contexto que se iniciaram as fomentações acerca da criação de diversas associações representativas da classe trabalhadora bancária no Brasil<sup>8</sup>. Com o crescimento do setor financeiro, os trabalhadores dos bancos tomaram força e, em meio ao desenvolvimento da época, formaram e implementaram representação sindical e política.

A situação de descontentamento era generalizada, quanto às condições de trabalho vigentes na época. Getúlio Vargas, através de sua campanha política para as eleições presidenciais de 1930, pedia o apoio dos trabalhadores em troca de promover o cumprimento de adequada legislação trabalhista<sup>9</sup>. Após a Revolução de 1930, quando Vargas assume o governo é que se deu azo ao surgimento e reconhecimento de diversos sindicatos espalhados pelo país. Assim foram fundados os primeiros sindicatos oficialmente reconhecidos pelo governo.

Em 1931 foi decretada a Lei 19.770, que deu início a chamada “era sindicalista”, ao reconhecer as organizações sindicais - bem como transformá-las - em instituições de direito público<sup>10</sup>. Embora fora um grande passo para a representação e defesa dos interesses dos trabalhadores frente à máquina capitalista, os sindicatos eram vinculados ao governo, e não obtinham sua liberdade plena de expressão e manifestação, tolhendo seu objetivo primordial de luta e defesa dos direitos dos seus representados. Mas, mesmo com esse vínculo ao governo, os sindicatos lutavam por sua liberdade sindical, realizando greves setoriais e manifestações que resultaram em diversas vitórias aos trabalhadores, como por

---

<sup>6</sup> OLIVEIRA, Felipe de Santa Cruz. Tempo de Trabalho & Trabalho Bancário: os impasses de uma relação outrora sincrônica. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais. Niterói: UFF, 2003, pg. 78.

<sup>7</sup> ALLAN, Nasser Ahmad. Direito do Trabalho e Corporativismo: Análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010, pg. 57.

<sup>8</sup> STÉDILE, Patrícia; KIELLER, Márcio. 80 anos: A história do sindicato dos bancários de Curitiba e região, suas lutas e conquistas. Curitiba, 2012, pg. 17.

<sup>9</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, pg. 35.

<sup>10</sup> STÉDILE, Patrícia; KIELLER, Márcio. Op. cit., pg. 17.

exemplo: a jornada de oito horas, o descanso semanal remunerado, a Lei de Férias, dentre outras<sup>11</sup>.

No Brasil do início do século XX já existiam alguns sindicatos, com forte influência anarquista - o chamado anarcossindicalismo – trazido pelos primeiros imigrantes europeus. O anarcossindicalismo foi a primeira principal base de reivindicações trabalhistas na época, e enfatizava o papel do sindicato não só como órgão de luta, mas também como núcleo básico da sociedade anarquista. Por esse fato que o governo de Vargas concedeu o reconhecimento a essas entidades, porém, limitando seus poderes de luta frente ao sistema capitalista.<sup>12</sup>

Em seguida, a jornada de trabalho passou a ser objeto de diversos Decretos, dentre eles o Decreto n.º 23.322, de 03 de novembro de 1933, que dispunha sobre a jornada diária atual dos bancários, quando, após deflagrada a primeira greve da categoria dos bancários, foi reconhecida a jornada de 06 horas diárias e 36 horas semanais, depois de muita pressão e mobilização por parte dos trabalhadores<sup>13</sup>.

Segundo os registros históricos do Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo:

reivindicações como a jornada de seis horas, a regulamentação do trabalho noturno, a criação e uma caixa única de aposentadorias e pensões e o contrato coletivo de trabalho passaram a integrar a pauta da categoria desde então. Em 1933, ano em que a Associação dos Bancários passou a se chamar Sindicato dos Bancários de São Paulo, foi conquistada uma jornada de 36 horas semanais (ainda se trabalhava aos sábados). A luta por direitos e o crescimento da mobilização levaram os bancários a uma inédita greve nacional durante três dias de julho de 1934<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> STÉDILE, Patrícia; KIELLER, Márcio. 80 anos: A história do sindicato dos bancários de Curitiba e região, suas lutas e conquistas. Curitiba, 2012, pg. 19.

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de. O Sindicalismo Brasileiro e as Práticas Antissindicalistas. Sequência, Florianópolis, v. 26 nº 50, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15183/13809>> Acesso em 20 de out. 2014.

<sup>13</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 de out. 2014.

<sup>14</sup> CUT - SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. A história dos bancários: lutas e conquistas, 1923-1993. São Paulo, 1994. Disponível em: <[http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/425\\_425\\_Livro\\_90%20anos%20Cap%201.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/425_425_Livro_90%20anos%20Cap%201.pdf)>. Acesso em: 20 de out 2014.

As Constituições Brasileiras de 1934 e 1937 trouxeram em seus textos, dentre outros direitos importantes aos trabalhadores, a previsão da jornada geral de oito horas de trabalho a todos os trabalhadores, além de prever algumas jornadas de trabalho especiais, dentre elas a do bancário, fixada em seis horas diárias.

A Organização Internacional do Trabalho, na mesma época, também publicou as Convenções nºs 1, 30, 31, 47 e 67, até 1939, todas versando sobre a delimitação do tempo de trabalho de diversas categorias profissionais em, no máximo, oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais<sup>15</sup>.

Com o Decreto-Lei nº 2.308, de 13 de junho de 1940, foi unificado em um único diploma legal todos os regimes excepcionais de jornada de trabalho. Em seguida, ainda no governo de Getúlio Vargas, todas as disposições sobre Direito do Trabalho criadas durante os seus 13 anos de governo, gerais e especiais, foram reunidas na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada na data de 1º de maio de 1943.

A CLT de 1943 estabeleceu para os empregados de bancos e casas bancárias a jornada de seis horas contínuas e trinta e seis horas semanais, excetuando os investidos em cargos de confiança, com vencimentos superiores aos dos postos efetivos e com admissão da prorrogação da jornada em até oito horas diárias<sup>16</sup>.

Embora muitas leis foram sendo aprovadas nesta época, John D. French chama a atenção para a distância entre o ideal e o real, e expressa que:

seria um erro, entretanto, supor que o sistema CLT era bem acolhido entre os empregadores, mesmo sendo completa e rotineiramente viciado na prática em razão de seu não cumprimento. Na verdade, as atitudes dos empresários paulistas não eram as que se poderia esperar. Longe de gratos, os industriais eram abertamente desdenhosos da CLT, vista como um símbolo da visão irreal e ridícula do governo em relação ao trabalho e à indústria<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> FONSECA, Máira S. Marques da. Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: Fundamentos interdisciplinares. Monografia apresentada para obtenção do grau de bacharel em Direito. Curitiba: UFPR, 2011, pg. 102.

<sup>16</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 de out. 2014.

<sup>17</sup> FRENCH, John D. Afogados em Leis: A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001, pg. 16.

A Constituição Federal de 1946 consagrou a mesma jornada, porém admitiu exceções previstas em lei, não apresentando nenhuma mudança no modo de regulação do trabalho bem como em sua estrutura de resolução de conflitos.

Após a intervenção militar, vários sindicalistas tiveram seus direitos políticos cassados, as negociações com a classe se dariam apenas uma vez ao ano para impedir a livre negociação entre empregado e patrão e nasce o Banco Central do Brasil. Ainda, após o AI-5 (1968), os líderes sindicais são presos e assinados, fazendo com que o Sindicato dos Bancários opere simplesmente como uma máquina burocrática.

A Lei nº 1.540 de 1952 alterou a jornada para seis horas diárias, com exceção dos sábados, cuja duração era de três horas, perfazendo um total de trinta e três horas de trabalho por semana, além de um intervalo de quinze minutos diários.

Segundo os registros do Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, o milagre brasileiro ocorrido na década de 70, caracterizado por um excepcional crescimento econômico ocorrido durante o regime militar no Brasil, marca uma nova história do sindicalismo bancário, pois houve um aumento considerável na sindicalização e a luta pelos direitos cassados durante a ditadura gera a sexta greve nacional dos bancários, fazendo com que as ruas se tornassem um campo de guerra, mas termina com um aumento salarial de 15%<sup>18</sup>.

O repouso aos sábados foi estabelecido em 1969, pelo Decreto-Lei nº 915, de 07 outubro de 1969, que fixava a duração do trabalho bancário em 30 horas semanais, reduzindo 03 horas semanais<sup>19</sup>.

Com o surgimento da Central Única dos Trabalhadores, em 1985, os trabalhadores bancários buscam a autonomia, independência e democracia. Diante do novo plano econômico, o Plano Cruzado, 70 mil bancários são demitidos e 500 agências fecham as portas e, frente a esse cenário, os bancários voltam às ruas em 11 de setembro de 1986, porém são violentamente reprimidos e saem derrotados.

Assim, conforme narra Wilson Ramos Filho, do mesmo modo como ofereceu resistência às primeiras reivindicações em torno de 1930:

---

<sup>18</sup> CUT - SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. A história dos bancários: lutas e conquistas, 1923-1993. São Paulo, 1994. Disponível em: <[http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/425\\_425\\_Livro\\_90%20anos%20Cap%201.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/425_425_Livro_90%20anos%20Cap%201.pdf)>. Acesso em: 28 de out 2014.

<sup>19</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 de out. 2014.

o empresariado logo se organizou para resistir às mudanças advindas do novo projeto de Constituição, que previa propostas intervencionistas comprometidas com o bem estar social, em oposição às ideias neoliberais que surgiam<sup>20</sup>.

Articulado com doutrinadores, parlamentares e até mesmo através de pressão direta sobre o Poder Judiciário, o empresariado intensificou suas ações contra o conteúdo dos dispositivos do novo projeto de Constituição Federal, que estabeleciam direitos sociais aos trabalhadores. Dentre os argumentos utilizados, pregavam a retirada do Estado das relações econômicas, oferecendo um discurso de ideologia neoliberal, no intuito de tornar esses dispositivos ineficazes.

Finalmente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, após diversos anos de repressão e tolhimento das liberdades de reivindicação e expressão dos trabalhadores pela Ditadura Militar, estende-se a preocupação com a saúde e segurança do trabalhador. Assim, procurou-se estabelecer jornadas máximas de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades, através da ampla interpretação que pode ser dada ao artigo 7º, referente aos direitos dos trabalhadores em sua universalidade, conforme destaca-se a seguir, *in verbis*:

art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII – redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança;<sup>21</sup>.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, então, avançou no tópico da jornada de trabalho, estabelecendo como regra geral a todos os trabalhadores, conforme artigo 7º, inciso XIII, a duração máxima da jornada de

---

<sup>20</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012, pg. 268.

<sup>21</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas de laboro semanais, diminuindo a jornada de trabalho em 4 horas semanais.

Porém, conforme preconiza o jurista Sadi Dal Rosso<sup>22</sup>, embora tenha sido reconhecida a redução da jornada semanal de trabalho, houve uma intensificação do trabalho através do intenso crescimento das horas extraordinárias, prejudicando a criação de novos postos de trabalho. Nesse sentido também entende Christian Marcello Mañas:

as empresas lançam mão dessa estratégia quando se veem confrontadas com reduções das horas de trabalho as quais não podem ser evitadas. O aumento da intensidade de trabalho é uma forma de compensar a empresa pela redução das horas trabalhadas. E, quanto maior a intensidade do trabalho, menor a necessidade de mão de obra. Ou seja, além de não necessitarem de novas admissões, as empresas podem até mesmo realizar dispensas de pessoal, pois a intensidade de trabalho e emprego relacionam-se inversamente<sup>23</sup>.

Ainda no artigo 7º, inciso XIV, previu-se, para as atividades que são, por natureza, ininterruptas, (aquelas laboradas essencialmente ora no turno matutino, ora no vespertino e ora no noturno) a duração da jornada de seis horas diárias, podendo então o trabalhador laborar durante esse período, todavia sem intervalo para repouso e alimentação.

Quanto ao trabalho suplementar, estabeleceu-se no mesmo artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, que a remuneração referente à hora suplementar laborada deverá ser acrescida em no mínimo cinquenta por cento da hora de trabalho normal.

Wilson Ramos Filho, quando trata do processo de luta social pela dignidade no direito capitalista do trabalho, aponta que:

este direito, em seu desenvolvimento histórico no Brasil, experimentou diversas fases, sempre em decorrência das referidas correlações de força estabelecidas na sociedade. Nos períodos em que as classes trabalhadoras conseguiram mais intensa mobilização, gradativamente constata-se alterações na regulação estatal incidente sobre as relações de trabalho, com reconhecimento de direitos. Desta mesma forma, nos períodos em que esta regulação estava à mercê da reação dos setores conservadores, a correlação de forças entre as classes sociais fundamentais passou a ser mais favorável aos interesses dos empregadores, e a tutela estatal incidente

---

<sup>22</sup> DAL ROSSO, Sadi. O debate sobre a redução da jornada de trabalho, São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998, pgs. 83/84.

<sup>23</sup> MAÑAS, Christian Marcello. Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 35, nº 33, pgs. 165-171, 2001.

sobre o trabalho prestado em condições de subordinação restou subdimensionada<sup>24</sup>.

Na mesma linha, Ricardo Marcelo Fonseca<sup>25</sup> enfatiza que a regulamentação histórica das relações de trabalho veio a limitar o controle patronal sobre os trabalhadores. Para o autor, essa conquista não pode ser ignorada, sob pena de ignorar todo o processo de sofrimentos e lutas históricas das classes trabalhadoras no intuito de melhorar suas condições de trabalho.

Diante do exposto, é patente que as jornadas, mais ou menos extensas no transcorrer da história, dependem da prevalência de interesses ora obreiros e ora patronais, o que decorre, por sua vez, da pressão exercida por um dos lados, através das forças empenhadas nas mobilizações das classes interessadas. A proteção estatal com relação ao tempo de trabalho só se torna possível, enfim, graças à mobilização dos trabalhadores<sup>26</sup>.

E é por esse motivo que as mobilizações dos trabalhadores e seus representantes sindicais na busca por melhores condições laborais não param por aí. Um exemplo disso é a Proposta de Emenda Constitucional n.º 231, que desde o ano de 1995 tramita no Congresso Nacional, contendo como proposta a redução da carga horária da jornada normal de trabalho, de 44 para 40 horas semanais, além de propor aumento do percentual de remuneração das horas suplementares de 50 para 75% superior ao da hora laborada dentro da jornada normal<sup>27</sup>. Tal proposta configura maior despesa para o empregador e, portanto, desestimula as horas trabalhadas além da jornada rotineira, conforme observa Maíra S. Marques da Fonseca<sup>28</sup>.

Mauricio Godinho Delgado<sup>29</sup>, chamado para participar da audiência pública sobre o tema, promovida pela Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho,

---

<sup>24</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia: volume 1. Belo Horizonte: Fórum, 2012, pg. 328.

<sup>25</sup> FONSECA, Ricardo Marcelo. Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002, pg. 132.

<sup>26</sup> FONSECA, Maíra S. Marques da. Redução da Jornada de Trabalho: Fundamentos Interdisciplinares. São Paulo: LTR, 2012, pg. 91.

<sup>27</sup> BRASIL, Proposta de Emenda Constitucional n.º 231. Diário da Câmara dos Deputados, Ano LI, nº 129, 1996. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>> Acesso em: 23 de set. 2014.

<sup>28</sup> FONSECA, Maíra S. Marques da. op. cit., pg. 157.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. Artigo Publicado em meio digital. Disponível em:

afirmou que a diminuição da jornada de trabalho implicaria em novas contratações de força de trabalho em todas as áreas do mercado, para manter o nível de produção, o que desencadearia um ciclo virtuoso, com aumento da demanda interna e reativação da economia. Ainda, ressaltou que tal medida pode aparentar certo prejuízo para cada empregador individualmente, porém, trará desenvolvimento para a economia brasileira como um todo.

Ressalte-se que, quanto à reivindicação de menores jornadas, em 2011, segundo dados oriundos do Sindicato dos Bancários de Curitiba<sup>30</sup>, os trabalhadores bancários ainda lutavam para se fazer cumprir a jornada diária de 06 horas estipulada em 1932, e não é falso dizer que isso ocorre até os dias atuais, conforme observaremos na última sessão do presente trabalho, direcionado à análise do caso concreto, referente à ação judicial intentada para o pagamento das 7ª e 8ª horas suplementares laboradas pelos analistas, promovida pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região em face da Caixa Econômica Federal.

Logo, diante do exposto, e conforme se depreende da Nota Técnica n.º 87 de 2010 e ainda atual, emitida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a situação presente da jornada de trabalho no Brasil é muito negativa para os trabalhadores, uma vez que a intensidade do trabalho tem sido acrescida cada vez mais bem como tem-se aproveitado em escala muito maior do recurso das horas extras, embora a jornada normal tenha restado idêntica, para suprir a demanda pelo acúmulo de capital pelo empregador. Nesse sentido:

de forma resumida, pode-se dizer que a situação atual no Brasil em relação ao tempo de trabalho é muito negativa para os trabalhadores: duração longa da jornada de trabalho – já que às 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extra –, ritmo intenso de trabalho e flexibilização da jornada em favor dos empregadores, sem esquecer que as últimas grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores<sup>31</sup>.

---

<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/2.+Dura%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho++o+de+bate+sobre+a+redu%C3%A7%C3%A3o+para+40+horas+semanais>>. Acesso em: 23 de set 2014.

<sup>30</sup> STÉDILE, Patrícia; KIELLER, Márcio. 80 anos: A história do sindicato dos bancários de Curitiba e região, suas lutas e conquistas. Curitiba, 2012, pg. 267.

<sup>31</sup> DIEESE, Nota técnica n.º 87 de Abril de 2010, Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>>. Acesso em: 23 de set 2014.

Outrossim, apresentado o histórico e a situação atual da jornada de trabalho, na sessão seguinte serão apresentados conceitos e definições de suma importância para a continuação adequada do presente estudo.

## 2.2. CONCEITO DE TRABALHADOR BANCÁRIO

Mister se faz esclarecer brevemente o conceito de trabalhador bancário, para que o entendimento do presente estudo possa se concretizar de maneira mais completa, pois a amplitude da definição de empregado bancário há tempos gera discussão, possibilitando diversas interpretações.

Esta categoria possui características e tutelas próprias, pois levando em consideração as lutas, união, força sindical e outros motivos, pode-se dizer que foi uma das primeiras categorias a conseguir direitos diferenciados das demais profissões.

A respeito de tal tratamento diferenciado conferido aos bancários, Adelmo de Almeida Cabral pondera que a jornada reduzida dessa categoria de trabalhadores justifica-se por sua natureza, visto que o seu trabalho exige extrema atenção e causa, diante disso, extrema fadiga:

no caso dos bancários, o fator determinante do tratamento diferenciado que recebe na Consolidação é de natureza biológica. É inegável que ele está sujeito ao que se chama de fadiga psíquica. Seu trabalho exige, permanentemente, atenção, e o traz sob extenuante tensão. Justo e compreensível, portanto, o que se dispõe em seu favor nos artigos 224 e 226 da CLT<sup>32</sup>.

Bancário é um termo usado para definir aquele trabalhador que presta serviço às instituições bancárias, dentro de suas agências bancárias. Tal conceito, no entanto, não é restrito, devendo ser expandido também àqueles trabalhadores que prestam serviços ao banco de forma indireta, ou que desempenham a mesma função de um bancário que labora dentro da agência, porém estes laborando em locais externos à agência.

Embora na legislação trabalhista a disciplina do trabalho do bancário se restrinja a poucos artigos, em face das grandes repercussões sociais, políticas e

---

<sup>32</sup> CABRAL, Adelmo de Almeida. Jornada de Trabalho na CLT e na Legislação Complementar. 1ª ed. São Paulo: LTr, 1995, pg. 33.

econômicas decorrentes do trabalho bancário, as peculiaridades da categoria vêm sendo, repetidas vezes, questionadas perante a Justiça do Trabalho e, diante disso, a conseqüente criação de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

A Súmula nº 55 do TST cristalizou o entendimento da abrangência do enquadramento de bancário também aos empregados das empresas de crédito, financiamento ou investimento, *in verbis*:

Súmula nº 55 do TST - FINANCEIRAS - As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT<sup>33</sup>.

Aos empregados de administradoras de cartão de crédito e das corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários não se reconhece a mesma condição, segundo a Súmula nº 119<sup>34</sup>. Ainda, segundo o contido na Súmula nº 239, são bancários os trabalhadores das empresas de processamento de dados que prestem serviços exclusivamente a banco do mesmo grupo econômico, *in verbis*:

Súmula nº 239 do TST - BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros<sup>35</sup>.

O art. 226 da CLT, no mesmo sentido, esclarece serem bancários os empregados de bancos e casas bancárias que executam atividades de portaria e limpeza<sup>36</sup>.

O vigilante não é bancário para a justiça do trabalho, conforme o Enunciado nº 257<sup>37</sup>, bem como a situação dos demais empregados pertencentes à categoria

---

<sup>33</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 55. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-55](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55)>. Acesso em: 27 de set. 2014.

<sup>34</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 119. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-119](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-119)>. Acesso em: 27 de set. 2014.

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 239. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-239](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239)>. Acesso em: 27 de set. 2014.

<sup>36</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 de set. 2014.

profissional diferenciada, segundo o disposto no Enunciado nº 117<sup>38</sup>. Categoria profissional diferenciada, conforme aponta o art. 511, § 3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, é a que se forma por força de estatuto profissional especial ou de condições de vida singulares<sup>39</sup>. São exemplos as secretárias, os motoristas, os vigilantes, os engenheiros, os advogados, dentre outros.

O debate inicia-se a partir daí, uma vez enquadrados quais são os trabalhadores bancários, depara-se agora com uma nova subdivisão, referente à caracterização da função do bancário em cargo de confiança ou não, a fim de que seja definida sua jornada de trabalho.

Não obstante a jornada regular do trabalhador bancário corresponda a seis horas diárias, conforme o art. 224 da CLT, no parágrafo segundo o referido dispositivo consta uma diferenciação: os trabalhadores enquadrados em funções de direção, fiscalização e chefia ou que desempenhassem cargo de confiança teriam jornada de 08 horas:

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

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida nesse artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, fiscalização, Chefia e equivalentes, ou que desempenham outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo<sup>40</sup>.

No capítulo seguinte, far-se-á a análise dos cargos de confiança dentro dos bancos, e os requisitos utilizados para o enquadramento ou não na função de

---

<sup>37</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 257. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-257](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257)> Acesso em: 27 de set. 2014.

<sup>38</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 117. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-117](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-117)> Acesso em: 27 de set. 2014.

<sup>39</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 de set. 2014.

<sup>40</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 27 de set. 2014.

confiança, para fins de definição de quais trabalhadores realmente possuem a prerrogativa da jornada reduzida referente ao caput do artigo nº 224 da CLT.

### 2.3. CARGO DE CONFIANÇA NAS INSTUIÇÕES BANCÁRIAS

O grande número de ações trabalhistas nas quais se postula o direito de que se reconheça como legítimo o exercício da jornada de 06 horas diárias e 30 semanais, discute-se o enquadramento ou não do empregado na exceção contida no § 2º do art. nº 224 da CLT, de modo que seja desconstruída legitimação do exercício da jornada de trabalho em 08 horas diárias e 40 semanais.

Esse fato tem trazido grande insegurança na aplicação do dispositivo excepcional. Portanto, é necessário fixar o que se deve entender como cargo de confiança, no âmbito do Direito do Trabalho.

O empregador é o organizador da atividade econômica, e também quem define as atribuições das funções exercidas pelos seus empregados dentro da sua empresa. Mas, normalmente, o empregador precisa de auxílio para conseguir comandar dentro da empresa, especialmente quando se trata de empresas de grande porte, tendo este a necessidade de contar com colaboradores que o auxiliem nas ocupações diretivas e fiscalizadoras. Dessa estrutura hierarquizada da empresa e da subdivisão do trabalho que surgem os denominados cargos de confiança ou de direção, que se colocam em posição proeminente em relação aos demais empregados.

Seriam bancários, portanto, aqueles com uma alta dose de subordinação e baixa independência, e os altos empregados, com baixa dose de subordinação ao empregador e maior independência nas suas decisões, de acordo com o disposto no art. 224, parágrafo segundo, da CLT, os exercentes de cargo de confiança ou chefia.

Porém, a jornada particular de trabalho do empregado bancário tem provocado grande debate entre as categorias profissional e econômica. Isso se dá, para Aloysio Corrêa da Veiga<sup>41</sup>, pois, há um conflito de interesses econômicos a abarcar as partes envolvidas. Os banqueiros, em sua defesa, procuram relativizar a jornada legal de 06 horas, mediante o enquadramento do trabalho desenvolvido, de

---

<sup>41</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 out. 2014.

um maior número de empregados, na exceção de que trata o § 2º do art. 224 da CLT, pelo fato de ser menos oneroso o pagamento do acréscimo de 1/3 do salário do cargo efetivo, em relação ao pagamento das horas extraordinárias laboradas. De outro lado a categoria profissional insiste na defesa do regime especial de trabalho, alegando ser legítima a conquista histórica da reduzida jornada de trabalho, devendo esta ser mantida e respeitada, a fim de que o trabalhador bancário, que labore em sobrejornada, receba a remuneração referente às horas extraordinárias devidas.

Os preceitos contemplados no *caput* e no parágrafo segundo do artigo 224, da CLT, para Euclides A. Rocha<sup>42</sup>, propiciaram, por parte dos bancos, um exagero de comissionamento, para que, através de um extensivo enquadramento de funções comissionadas, pudessem, pelo simples fracionamento do salário contratual, submeter todos à jornada de oito horas diárias e, conseqüentemente, o não pagamento de duas horas de trabalho diário (sétima e oitava). Esse fato era e ainda é, conforme o autor, facilmente constatável, bastando observar que, na maior parte das agências, trabalham chefes e comissionados, sobrando como subalternos ou não-comissionados, muitas vezes, apenas o *office boy*, o vigia e o encarregado da limpeza<sup>43</sup>.

Devido à lacuna conceitual deixada pelo legislador, referente à definição do contido no § 2º do art. 224 da CLT, a diferenciação entre o empregado bancário que trabalha exercendo função de confiança daquele empregado bancário que estaria enquadrado na regra geral do *caput* do art. 224 da CLT não é uma tarefa simples, pois a barreira limar que separa as duas funções é muito tênue, dependendo de cada caso concreto a ser analisado.

A jurisprudência, sobre o tema, assim se manifesta:

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. A confiança bancária, cuja fidúcia diverge daquela prevista no artigo 62, inciso II, da CLT, não exige que o empregado seja o alter ego do empregador, não se fazendo necessária a existência de amplos poderes de mando ou gestão. No entanto, para que seja enquadrado na regra do artigo 224, § 2º, da CLT, é imprescindível, nos termos da Súmula 102, do c. TST, além do recebimento de gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, a comprovação de confiança superior àquela própria do contrato de trabalho, com base nas reais atribuições do empregado. Não atende a esse requisito o exercício de atividades de mero suporte gerencial e atendimento, além de outras

---

<sup>42</sup> ROCHA, Euclides A. O cargo de confiança na jurisprudência do TST. Academia Paranaense de Estudos Jurídicos - APEJ. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_ear\\_01.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_ear_01.asp)>. Acesso em: 29 de set. 2014.

<sup>43</sup> ROCHA, Euclides A. op. cit.

próprias da rotina do empreendimento bancário, não compreendendo quaisquer atribuições de direção, fiscalização, supervisão, chefia ou equivalente. Apelo patronal desprovido.

(TRT-3 - RO: 00946201103603000 0000946-69.2011.5.03.0036, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 14/06/2012 13/06/2012. DEJT. Página 205. Boletim: Não.)<sup>44</sup>

A fidúcia comentada na jurisprudência, disciplinada no art. 62, inciso II, da CLT, trata dos empregados detentores de grandes poderes de mando e responsabilidades, sejam bancários ou não:

art. 62. Não se compreendem no regime deste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)<sup>45</sup>.

Mauricio Godinho Delgado observa que a alínea “b” do referido artigo foi alterada pela Lei 8.966, de 27.12.1994, e que, em face dessa alteração, teve sua interpretação alterada da seguinte forma:

deve ser considerado para este estudo duas fases referentes ao art. 62 CLT, sua interpretação, antes da Lei 8966/94 e sua importante alteração após a promulgação da referida Lei, cabendo ressaltar que antes da Lei, o teor do artigo 62, b, CLT era: os gerentes, assim considerados os que, investidos de mandato, em forma legal, exerçam encargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciem dos demais empregados, ficando-lhes, entretanto, assegurado o descanso semanal<sup>46</sup>.

Logo, anteriormente esses cargos poderiam ser mais facilmente diferenciados, pois tinham um maior prestígio materializado aos seus vencimentos em comparação aos demais empregados. Hoje em dia o referido artigo foi

---

<sup>44</sup> MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (TRT-3). Bancário. Cargo de Confiança. RO: 00946201103603000 0000946-69.2011.5.03.0036, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, publicado no dia 14 de junho de 2012, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), página 205. Boletim: Não.

<sup>45</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010, pg. 340.

modificado, tornando-se mais complicada a diferenciação entre os cargos gerais diversos e os cargos de gerência.

Abordar-se-á na seção seguinte, portanto, quais os requisitos necessários, segundo a doutrina e a jurisprudência, para o enquadramento do empregado das entidades bancárias em cargo de confiança,

### 2.3.1. Requisitos para Configuração

É comum, ao buscar a caracterização da jornada excepcional do bancário, tentar conectar tal função à quantidade de subordinados ao empregado chefe ou gerente, na existência ou não de assinatura autorizada que atribui maior autonomia ao empregado, ou ainda na possibilidade do empregado ter o poder de escolha na admissão ou demissão de empregados.

Entretanto, embora sejam os padrões mais utilizados, o fato de o empregado deter diversos subordinados ou assinatura autorizada não significa, necessariamente, que exerce função de chefia ou confiança na organização do banco. Em contrapartida, outros trabalhadores que não têm nenhum subordinado e trabalham diante de um computador e de um aparelho de telefone, no entanto, podem possuir muito mais autonomia e liberdade, bem como alargada responsabilidade de funções para com a instituição bancária, sendo-lhe confiadas atribuições de maior risco.

Com relação aos requisitos, a jurisprudência se manifesta:

BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA - ÔNUS DA PROVA. Independente da nomenclatura do cargo, para que o empregado seja enquadrável no art. 224, § 2º da CLT deve exercer atributos de forma a garantir-lhe a plena autonomia de gestão, diferenciado hierarquicamente dos demais funcionários que compõem o setor ou departamento. Deve o empregado exercer atividade de maior responsabilidade na hierarquia funcional da reclamada; ter padrão desassemelhado dos vencimentos (gratificação de função não inferior a 1/3 dos seu salário); ter fidúcia especial (participar do comitê que deliberava sobre operações bancárias, liberar créditos a clientes, possuir assinatura autorizada, firmar documentos em conjunto). Não há necessidade de subordinados. Caberia ao reclamado comprovar que o autor detinha poderes de mando e gestão, capaz de diferenciá-lo dos demais empregados (§ 2º, do art. 224, da CLT), ônus do qual não se desincumbiu (art. 818, da CLT, c/c art. 333, II, do CPC). Sentença que se mantém.

(TRT-9 – RO: 20906-2012-009-09-00-0-ACO-06021-2014 - Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 6A. TURMA, Publicado no DEJT em 28-02-2014)<sup>47</sup>

Logo, o que determinará o exercício da função de chefia ou confiança bancária é, sem dúvida, as atribuições, oriundas da relação jurídica de trabalho desenvolvida dentro da entidade bancária, e que precisam estar delimitadas de acordo com a realidade diária do trabalhador bancário. Assim, se por um lado tem caráter mais técnico, ou se por outro lado escapa das atividades técnicas, com atributos que garantem maior autonomia de gestão, diferenciado hierarquicamente dos demais funcionários que compõem o setor ou departamento.

Segundo Aloysio Correa da Veiga<sup>48</sup>, em princípio todos os empregados têm uma confiança especial, sobretudo aqueles que exercem suas funções em contato permanente com importante volume de recursos financeiros em espécie. Para o autor, o que vai distinguir a função de confiança da função técnica é a possibilidade de responder e ter a autoridade de comprometer o patrimônio do empregador com o exercício de suas funções. A competência pela qual o empregado bancário poderá autorizar pagamentos a clientes, dentre outros.

A jurisprudência percebe que essa função descrita por Aloysio seria a função do empregado enquadrado no art. 62, inciso II, da CLT:

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. Para restar configurado o exercício de cargo de confiança, tal como previsto no inciso II do art. 62 da CLT, necessário se faz que seu ocupante atue, verdadeiramente, como longa manus do empregador, detendo verdadeiros poderes de administração e gestão, com grau de autonomia e fidedignidade suficiente para assumir decisões que envolvam o patrimônio da instituição, o que não se verificou no caso em exame, merecendo ser mantidas as horas extras reconhecidas na sentença.

(TRT-1 - RO: 00015912120125010067 RJ , Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 24/03/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/04/2014)<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Bancário. Cargo de Confiança. Ônus da Prova. RO: 20906-2012-009-09-00-0-ACO-06021-2014. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 6A Turma, publicado no dia 28 de janeiro de 2014, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

<sup>48</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 de out. 2014.

<sup>49</sup> RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região (TRT-1). HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. RO: 00015912120125010067 RJ , Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 24/03/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/04/2014.

Ademais, é importante salientar que a confiança concedida a um empregado dentro da empresa é dividida pela doutrina em uma escala de 4 graus, conforme ensina Mozart Victor Russomano, destacado a seguir:

há quatro graus de confiança no sistema da lei trabalhista brasileira:

a – confiança geral em que repousa qualquer contrato de trabalho;

b – confiança especial do parágrafo 2º do artigo 224, que resulta da natureza da atividade bancária e do comissionamento do trabalhador;

c – confiança estrita do artigo 499;

d – confiança excepcional, do artigo 62 (gerentes)<sup>50</sup>.

Diante do exposto acima, os graus de confiança dividem-se em confiança geral, inerente a qualquer pacto laboral, seja cargo de confiança ou não, confiança especial, intrínseco dos cargos previstos na exceção do art. 224 da CLT, referente ao cargo de chefia ou confiança bancário, confiança estrita, observada em casos mais específicos, referentes a cargos de diretoria, gerência ou outros, que configurem confiança imediata do empregador, e por fim confiança excepcional, disposta no art. 62 da CLT, despendida aos exercentes de cargo de gestão de gestão (diretores e chefes de departamento ou filial).

O simples pagamento da gratificação de função não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo não é bastante para definir o empregado exercente de cargo de confiança. O pagamento da gratificação remuneraria apenas as 7ª e 8ª horas como jornada normal de trabalho, pois 1/3 de seis horas, realizando a simples equação matemática, verifica-se que equivale, no fim, a duas horas de trabalho, sem o acréscimo previsto para a hora extraordinária trabalhada.

Valentin Carrion<sup>51</sup>, por sua vez, explica que o legislador, ao amplificar a possível interpretação do artigo 224, parágrafo segundo, da CLT, diferentemente do exposto no artigo 62, possibilitou a interpretação de que basta ter nome de cargo de supervisão ou chefia para estar enquadrado na categoria. Logo, o cargo de confiança não precisa, para poder ser caracterizado, ser aquele cujo empregado enquadrado tem prerrogativa suficiente para representar e responder em nome de seu empregador, e que, assim como tem poderes suficientemente livres de

---

<sup>50</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. pg. 234.

<sup>51</sup> CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997, pg. 187.

subordinação, também pode ser demitido a quesito e vontade do empregador, conforme denota-se do trecho a seguir exposto:

a expressão *cargo de confiança* não tem aqui o alcance próprio que se lhe dá habitualmente no direito do trabalho, aquele cujo ocupante substitui o empregador perante terceiros, o representam e é demissível *ad nutum*, tal como previsto para o gerente (art.62). Isso é evidente não só porque o texto legal menciona funções que não são de confiança no sentido restrito, mas porque ainda o legislador acrescentou “e outros”. Tem-se de concluir que qualquer cargo de supervisão preenche a exigência; ter ou não ter subordinados costuma ser a pedra de toque para sinalizar a chefia<sup>52</sup>.

Semelhante é a lição de Sérgio Pinto Martins a respeito do tema:

o cargo de confiança disciplinado pelo § 2.º do artigo 224 da CLT é um cargo de confiança especial, de confiança técnica, não se assemelhando exatamente ao descrito no inciso II do artigo 62 da CLT, não sendo necessariamente a pessoa que substitui o empregador em seus impedimentos, representa-o, como o gerente. Para caracterizar o cargo de confiança não se exigem amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador. Entretanto, o empregado bancário deve exercer alguma função de chefia ou semelhante ou desempenhar efetivamente algum cargo de confiança. Para ser chefe, é preciso ter chefiados, poder advertir seus subordinados, ter assinatura autorizada. Essas hipóteses indicam o exercente de cargo de confiança. Fiscalização exerce, por exemplo, o supervisor, o inspetor, o auditor, que têm a característica de inspeção. Equivalentes são outras pessoas que exerçam funções análogas à de chefia, fiscalização, gerência, diretoria etc. A simples nomenclatura dada ao cargo não irá caracterizá-lo como de confiança, além do que a prova do cargo de confiança pertence à empresa, por se tratar de fato impeditivo do direito à 7.ª e 8.ª horas como extras. Não há que se confundir cargo técnico ou função técnica, que pressupõe conhecimentos específicos, com cargo de confiança, que envolve fidúcia e certos poderes administrativos, como ter procuração da empresa, poder admitir e demitir, ou advertir ou suspender os funcionários, fazer compras e vendas em nome da empresa, possuir subordinados.<sup>53</sup>

No entendimento do jurista Délio Maranhão<sup>54</sup>, por outro lado, o exercente de um cargo de confiança deve ser interpretado como um empregado como outro qualquer, mas que, dada a natureza da função desempenhada, em que o elemento fiduciário assume especial relevo, não se beneficia da proteção legal da jornada especial com a mesma amplitude atribuída aos demais empregados.

Amauri Mascaro Nascimento comenta, ao tratar do tema, que:

---

<sup>52</sup> CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997, pg. 187.

<sup>53</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 7.ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, pgs. 226/227.

<sup>54</sup> MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1996, pg. 307.

o empregado exercente de cargo de confiança só pode ser considerado um tipo especial de empregado num ponto: a restrição de direitos trabalhistas que sofre. No mais, em nada difere do empregado comum, a não ser pelas vantagens econômicas maiores do cargo. (...) Como tese é possível sustentar que o cargo de confiança é aquele no qual o empregado ocupa uma posição hierárquica elevada, na qual tenha poderes de agir pelo empregador nos seus atos de representação externa. Excluem-se, também, os cargos técnicos. A tendência é no sentido da restrição do conceito, diante das limitações, dos direitos trabalhistas dos exercentes de cargos de confiança. Assim, cargo de confiança é aquele existente na alta hierarquia administrativa da empresa, conferindo ao ocupante amplo poder de decisão.

55

Diante de tamanha divergência doutrinária, o TST, através da Súmula nº 287, uniformizou a jurisprudência quanto a essa polêmica. Expressou, portanto, que, na função prevista no art. 224, §2º, da CLT, presume-se o exercício de encargo de gestão, estando o gerente geral na excludente de que trata o art. 62 da mesma lei.

A presunção, que daí decorre, é *iuris tantum*, de modo que não basta denominar de gerente geral, sendo necessário deter poderes de gestão e grau de autonomia que configurem a existência de tal encargo de gestão.

A jurisprudência se manifesta a respeito da presente questão do seguinte modo:

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. ARTIGO 224, § 2º, CLT. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. É complexo definir se o bancário que exerce função comissionada faz jus a horas extras apenas quando excedentes da oitava diária ou se, a exemplo dos demais, tem direito a jornada reduzida de seis horas. Sustenta-se, por um lado, que, por receber gratificação superior a 1/3 do salário, o bancário se enquadra, automaticamente, na exceção do art. 224, § 2º da CLT, independente das tarefas desempenhadas, porque a gratificação quitaria a sétima e oitava horas diárias. Por outro lado, defende-se que é necessária a investigação de aspectos da situação de fato, em especial as tarefas colocadas a cargo do empregado, o nível de responsabilidade que o banco lhe atribui e a existência de subordinados, o que torna imprescindível a análise do conjunto probatório para averiguar a conjugação dos requisitos objetivo - recebimento de gratificação de função nos termos legais - e subjetivo - fidúcia especial. Por esta segunda perspectiva, comprovado nos autos que as atividades exercidas por ocupantes do cargo de analista são preponderantemente de natureza técnica, sem poderes mais amplos do que os normalmente conferidos a outros empregados bancários comuns, não há fundamentos para enquadramento na exceção do § 2º do art. 224, da CLT. Recurso ordinário do réu a que se nega provimento para manter a condenação em horas extras.

---

<sup>55</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do Trabalho. 33ª ed. São Paulo: LTr, 2007, pg. 183.

(TRT-9 – RO: 05579-2012-028-09-00-5-ACO-25662-2014 - Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, 2A. TURMA, Publicado no DEJT em 15-08-2014)<sup>56</sup>

Portanto, embora complexo de se definir se o bancário exerce de fato função comissionada, necessário se faz a comprovação nos autos da conjugação dos requisitos objetivos e subjetivos, conforme mencionado na jurisprudência ilustrada acima, no âmbito da realidade fática.

Com relação ao princípio da primazia da realidade, Américo Plá Rodriguez argumenta que “na oposição entre o mundo real dos fatos efetivos e o mundo formal dos documentos, não resta dúvida de que se deve preferir o mundo da realidade”<sup>57</sup>. Ou seja, segundo as palavras do autor, significa que:

em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle<sup>58</sup>.

Do mesmo modo compreende sobre a questão a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, lembrando a fundamental importância da aplicação do princípio da primazia da realidade na identificação das reais atividades exercidas pelo empregado bancário, e o seu possível enquadramento na exceção que trata o §2º do art. 224:

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA NÃO CARACTERIZADO. PROVA DAS REAIS ATRIBUIÇÕES. O simples fato de o banco reclamado denominar determinados cargos como sendo "cargo em comissão" não é suficiente para que o caracterize como um cargo de confiança, tampouco a descrição das funções. Apenas quando se demonstra que as reais atividades estavam enquadradas naquelas descritas pelo § 2º do artigo 224 da CLT é que pode ser reconhecido o cargo de confiança, dando aplicabilidade ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, que norteia o Direito do Trabalho. A percepção de gratificação de função superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, por si só, não é suficiente para enquadrar o empregado na exceção do § 2º do art. 224 da CLT. É necessário, também, que detenha fidúcia especial, o que não restou comprovado no caso em tela. Portanto, merece acolhimento o pleito recursal obreiro para que seja a reclamada condenada ao pagamento, como extras, das 7ª e 8ª horas de labor diário prestado pela reclamante durante o

---

<sup>56</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Horas Extras. Bancário. Cargo de Confiança. Artigo 224, § 2º, CLT. Gratificação de Função. RO: 05579-2012-028-09-00-5-ACO-25662-2014. Relator: Marlene Teresinha Fuverki Sugumatsu, 2A Turma, publicado no dia 15 de agosto de 2014, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

<sup>57</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1978, pg. 232.

<sup>58</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. cit., pg. 227.

período imprescrito. Recurso da reclamante conhecido e provido no particular.

(TRT-9 – RO: 05089-2013-029-09-00-6-ACO-22090-2014 - Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 6A. TURMA, Publicado no DEJT em 03-07-2014)<sup>59</sup>

Assim, diante do exposto, conclui-se que o simples pagamento da gratificação de função não é bastante para definir o empregado exercente de cargo de confiança. Tampouco basta o fato de o empregado ter cargo ou descrição de suas funções pelo empregador como sendo cargo em comissão ou função de confiança, faz-se necessário, também, que o mesmo detenha fidúcia especial em efetivo exercício.

Permite-se conceituar o exercente do cargo de confiança como sendo aquele a quem o empregador confere uma especial confiança observada na prática, ou uma maior carga de responsabilidade e de representação, importando para o empregado atributos que garantem maior autonomia de gestão, diferenciado hierarquicamente dos demais funcionários que compõem o setor ou departamento, ou cujo exercício poderá influir decisivamente na vida e no desenvolvimento da empresa.

Face ao acima apontado, passar-se-á à análise das súmulas do Tribunal Superior do Trabalho sobre o referido tema.

### 2.3.2. Entendimento dos Tribunais

O Tribunal Superior do Trabalho é a quem legalmente incumbe uniformizar a jurisprudência trabalhista e dar a palavra final na interpretação do direito do trabalho. Devido aos inúmeros pleitos envolvendo bancos e bancários, o TST acabou excedendo-se no número de súmulas produzidas que tratam do tema aqui abordado.

Pelos motivos expostos acima, vejamos o rol dos enunciados aplicáveis à categoria bancária, conforme a jurisprudência uniforme do TST, a respeito do tema de enquadramento ou não da função em cargos de confiança.

---

<sup>59</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Bancário. Cargo de Confiança Não Caracterizado. Prova das Reais Atribuições. RO: 05089-2013-029-09-00-6-ACO-22090-2014. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 6A Turma, publicado no dia 03 de julho de 2014, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

A Súmula mais importante a tratar deste assunto seria a Súmula nº 102 do TST, adiante transcrita, *in verbis*:

Súmula nº 102 do TST - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003);

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982);

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003);

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985);

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001);

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980);

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994);<sup>60</sup>

Observa-se de tal entendimento que, dentre os bancários, a categoria mais beneficiada foi a dos caixas bancários, no inciso VI da súmula acima transcrita. O Tribunal Superior do Trabalho uniformizou a jurisprudência em favor desse segmento de trabalhadores, no sentido de reconhecer o referido cargo como contido no *caput* do art. 224 da CLT, ou seja, próprio da jornada especial de 06 horas diárias e 30 horas semanais.

Em segundo lugar, pode-se entender que conforme o contido no inciso I, a súmula vem a reafirmar o que a Justiça do Trabalho abraça como Princípio da Primazia da Realidade, que expõe que a função ou cargo de confiança deve ser

---

<sup>60</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 102. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-102](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102)>. Acesso em: 10 de out. 2014.

evidenciado, mediante comprovação das reais atribuições exercidas pelo empregado, bem como, igualmente o faz a segunda parte do mesmo inciso, que ressalta o enunciado na Súmula 126 do TST<sup>61</sup>, a qual denota que é incabível o recurso de revista ou de embargos para reexame de fatos e provas.

O inciso V da Súmula 102, por sua vez, vem definir que a função do advogado empregado de banco não exerce função de confiança, não se enquadrando na hipótese do parágrafo segundo do art. 224 da CLT.

E os outros incisos, observa-se que não trazem nenhuma inovação daquilo que está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como, não auxilia a elucidar o enquadramento ou não no cargo ou função de confiança bancário.

Para Euclides A. Rocha<sup>62</sup>, o parágrafo segundo do artigo 224 tem redação e caráter meramente exemplificativo. Nele se incluem os bancários exercentes de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança. Portanto, para o jurista, é supérflua e desnecessária a indicação sumular de algumas funções bancárias. Para ele, o que de fato interessa para a definição e enquadramento do bancário comissionado é o preenchimento das condições ditadas pela CLT: exercício de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes.

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm julgado, no mesmo sentido:

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. Para que o empregado bancário seja enquadrado na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, além do pagamento de gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo, é imprescindível o efetivo exercício de função que o eleve a uma posição de destaque. Não preenchidos os requisitos, é devido o pagamento das horas excedentes da sexta diária.

(TRT-4 - RO: 00007842420135040021 RS 0000784-24.2013.5.04.0021, Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMÃO, Data de Julgamento: 09/09/2014, 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 126. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-126](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126)>. Acesso em: 10 de out. 2014.

<sup>62</sup> ROCHA, Euclides A. O Cargo de Confiança na Jurisprudência do TST. Academia Paranaense de Estudos Jurídicos - APEJ. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_ear\\_01.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_ear_01.asp)>. Acesso em: 29 de set. 2014

<sup>63</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (TRT-4). Horas Extras. Bancário. Cargo de Confiança. RO: 00007842420135040021 RS 0000784-24.2013.5.04.0021. Relator: Marcos Fagundes Salomão, julgado no dia 09 de setembro de 2014, na 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. O desempenho de atividades técnicas, sem a outorga de poderes que impliquem maior fideducía, não autoriza o enquadramento do empregado na exceção do § 2º do artigo 224 da CLT.

(TRT-4 - RO: 00003461920135040014 RS 0000346-19.2013.5.04.0014, Relator: REJANE SOUZA PEDRA, Data de Julgamento: 10/07/2014, 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)<sup>64</sup>

Adiante, transcreve-se as Súmulas nº 109 e 240, pertinentes ao tema, que expõe o seguinte, *in verbis*:

Súmula nº 109 do TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO:

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.<sup>65</sup>

Súmula nº 240 do TST - BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT<sup>66</sup>.

As súmulas acima destacadas abrangem o tema com maior preocupação à materialidade do direito do empregado, se este tem ou não direito a compensação do valor devido das horas extraordinárias pela gratificação de função que recebia em função de um enquadramento indevido de seu posto em cargo de confiança, bem como se o adicional por tempo de serviço integra ou não o cálculo da gratificação prevista no artigo 224, parágrafo segundo, da CLT. Não tratam, portanto, da temática, do enquadramento ou não no cargo de confiança, abordada aqui neste setor do estudo.

Por fim, a Súmula nº 287 prevê o enquadramento do gerente geral da agência no disposto no artigo 62 da CLT, enquanto os demais gerentes deverão ser enquadrados no cargo disposto no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT.

---

<sup>64</sup> RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (TRT-4). Horas Extras. Bancário. Cargo de Confiança. 00003461920135040014 RS 0000346-19.2013.5.04.0014. Relator: Rejane Souza Pedra, julgado no dia 10 de julho de 2014, na 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

<sup>65</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 109. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-109](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109)>. Acesso em: 10 de out. 2014.

<sup>66</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 240. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-240](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-240)>. Acesso em: 10 de out. 2014.

Súmula nº 287 do TST - JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO:

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT<sup>67</sup>.

Portanto, cargo de confiança é verificado quando presentes os requisitos, apresentados acima conforme análise do disposto na doutrina e jurisprudência, bem como no entendimento dos tribunais, dentre eles destaca-se as atribuições, delimitadas de acordo com a realidade diária do trabalhador bancário, bem como a caracterização de uma confiança especial conferida ao empregado pelo empregador.

Ressalta-se que não se pode olvidar de mencionar que, dentre os fatos mais importantes a serem abordados no presente trabalho, referente à polêmica abordagem do cargo de confiança dentro das entidades bancárias está o elastecimento da jornada de trabalho por estes exercida, sendo de suma importância sua análise.

---

<sup>67</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 287. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-287](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-287)>. Acesso em: 10 de out. 2014.

### 3. JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS

A questão do tempo de trabalho ocupa posição de evidência na conflituosa relação entre patrão e empregado do modo de produção capitalista. Ao empregador interessa pagar o mínimo possível pela mão de obra que, por sua vez, deve produzir o máximo possível em um determinado lapso temporal. O que interessa ao trabalhador, por sua vez, é a valorização de sua força de trabalho, com uma maior valorização do salário pelo menor tempo possível. Esta contraposição essencial de interesses, para Sadi Dal Rosso<sup>68</sup>, só se resolve pelo embate de forças entre grupos sociais.

Da mesma forma expõe Josué Pereira da Silva<sup>69</sup>, quando afirma que para o capitalista, o que importa é tirar o maior proveito possível da força de trabalho e alargar ao máximo a duração da jornada, porém para o operário, o objetivo é reduzir a duração da mesma. Estabelece-se assim um conflito entre interesses contrários, que no fim só pode ser resolvido pela força.

A jornada de trabalho instiga as lutas trabalhistas, afinal, “jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia”, como leciona Maurício Godinho Delgado<sup>70</sup>.

A verificação de jornadas mais ou menos extensas no transcorrer da história representa, portanto, a prevalência de interesses ora dos empregados e ora dos empregadores, o que deriva do grau de mobilização da classe interessada.

Em face do desvendado acima, tem-se que a questão do tempo não pode ser encarada como neutra ou meramente econômica, contando com incisivo viés sociopolítico.

Conforme nota Rodrigo Coimbra<sup>71</sup>, a energia despendida e alienada pelo trabalhador subordinado é limitada, e precisa ser renovada por meio de repousos regulares, como forma de restabelecer e manter sua energia física e mental e ainda manter um relacionamento saudável com a família e a comunidade.

---

<sup>68</sup> DAL ROSSO, Sadi. A Jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996, pg. 158.

<sup>69</sup> SILVA, Josué Pereira da. André Gorz: trabalho e política. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2002, pg. 36.

<sup>70</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Jornada de trabalho e descansos trabalhistas. Belo Horizonte: Editora RTM, 1996, pg. 17.

<sup>71</sup> COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução histórica dos limites da duração de trabalho. Revista de Direito do Trabalho | vol. 158/2014 | pg. 117 | Jul / 2014.

O debate atinente à redução da jornada de trabalho envolve muitos aspectos importantes às mais diversas áreas afetadas. Vale-se ressaltar aqui que a luta pela redução da jornada de trabalho é uma decisão de cunho de bem estar social, uma vez que afeta a todos, escapando dos próprios contornos da atribuição jurídica.

Para o doutrinador Mauricio Godinho Delgado, a jornada engloba muito mais do que a relação de trabalho, implicando diretamente na vida e saúde do trabalhador:

a extensão do tempo de disponibilidade humana em decorrência do contrato laboral implica repercussões no plano da saúde do(a) trabalhador(a), no plano de sua educação e também no contexto de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos. Implica ainda repercussões no tocante à cadente equação social do emprego/desemprego, além de ter importante impacto no mercado econômico interno<sup>72</sup>.

O autor ainda salienta que:

é importante enfatizar que o maior ou o menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução de riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços<sup>73</sup>.

Tratando-se dos fundamentos da necessidade de limitação da duração do trabalho, pode-se inferir variados motivos para sua concretização, dos quais destaca-se os motivos humanos, sociais, econômicos e culturais em face dos limites fisiológicos do ser humano de forma a permitir a participação da vida em sociedade.

Mauricio Godinho Delgado<sup>74</sup> comenta que a redução da jornada implica diretamente na saúde do trabalhador, uma vez que uma jornada mais ou menos extensa pode determinar a exposição daquele trabalhador a um maior ou menor desgaste tanto de sua saúde física quanto psíquica. Por essa razão que o autor ressaltava que normas jurídicas reguladoras da jornada de trabalho não têm caráter de cunho econômico apenas, sendo também regras de caráter de saúde pública.

---

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. Artigo Publicado em meio digital. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/2.+Dura%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho++o+de+bate+sobre+a+redu%C3%A7%C3%A3o+para+40+horas+semanais>> Acesso em: 18 de out. 2014.

<sup>73</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010, pg. 834.

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., pg. 833.

Em outras palavras, a modulação da duração do trabalho deve ser parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia fortemente a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho. Do mesmo modo que a ampliação da jornada, com a prestação de horas extras, acentua de maneira drástica a possibilidade de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, e a sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho”<sup>75</sup>.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior expõe que:

não se pode desprezar o alto índice de acidentes do trabalho e práticas de assédio moral, motivadas pela insegurança do trabalho, tanto jurídica quanto fática, que insistem em manter o ambiente de trabalho como uma realidade hostil ao ser humano trabalhador.

[...]

a limitação da jornada, por exemplo, é fundamental, para que o trabalhador se perceba fora do trabalho, para que desenvolva outros valores alheios ao trabalho, permitindo-lhe desenvolver uma racionalidade com sentido crítico do mundo do trabalho e a respeito da utilidade de denominado tempo livre<sup>76</sup>.

Rodrigo Coimbra<sup>77</sup> organiza os diversos motivos, dentre a doutrina pátria, que apontam a necessidade de limitação da duração do trabalho. (a) os motivos físicos ou biológicos, que seriam as doenças físicas e fadigas crônicas advindas do trabalho exercido em jornadas de elevada duração; (b) motivos psíquicos e psicológicos, que seria o esgotamento do trabalhador empregado, afetando a saúde mental e a capacidade de concentração do mesmo, bem como causando psicopatias laborais mais graves como o estresse e a síndrome do esgotamento profissional; (c) motivos culturais e sociais, nos quais se prevê a necessidade de existirem outras atividades a permearem a rotina do empregado, junto à comunidade e à família, de cunho recreativo, cultural e de cuidados físicos e de saúde; (d) por fim, motivos econômicos, uma vez que os repousos constituem medidas muito importantes no contexto da segurança, pois a fadiga aumenta o risco de acidentes de trabalho, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco, aumentando os

---

<sup>75</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Artigo Publicado em meio digital. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/2.+Dura%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho+-+o+debate+sobre+a+redu%C3%A7%C3%A3o+para+40+horas+semanais>>. Acesso em: 27 de set. 2014

<sup>76</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. In: Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, pg. 108.

<sup>77</sup> COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução histórica dos limites da duração de trabalho. Revista de Direito do Trabalho | vol. 158/2014 | pg. 117 | Jul / 2014.

custos com a reparação dos danos decorrentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais que afligem os trabalhadores.

A Constituição pátria vigente prestigiou o assunto no seu artigo 7º, XXII, que dispõe sobre a prevenção e a diminuição de riscos reconhecidamente inerentes ao trabalho, e concomitantemente prevê reparação, tanto de cunho previdenciário como também indenizatório, quando comprovada culpa do empregador ou atividade de risco.

Segundo a Nota Técnica nº 87, emitida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)<sup>78</sup>, pode-se observar que a extensão do tempo de trabalho engloba não só a duração da jornada normal, como também a extraordinária. Entretanto, há ainda duas outras dimensões que afetam diretamente os trabalhadores, quais sejam a distribuição do trabalho, no sentido do acúmulo de funções em um mesmo empregado, e sua intensidade de trabalho. Ao analisar a situação atual do Brasil, ressalta que a jornada legal de trabalho é a mesma desde a Constituição de 1988, observando-se avanços apenas no âmbito da negociação coletiva de trabalho, ficando os trabalhadores com menor força de representação sindical à mercê de jornadas extenuantes impostas pelo empregador.

Quanto à jornada extraordinária, a Nota Técnica expõe que há uma falta de regulamentação quanto ao limite de horas extras por semana, mês ou ano, apenas possuindo o limite diário de no máximo 2 horas, e, além disso, no Brasil, não há qualquer penalização para o empregador que ultrapassar esse limite.

Ainda, em relação à distribuição do tempo de trabalho, em 1998, com o advento da Lei nº 9.601/98, ocorreu a criação do banco de horas, aumentando a flexibilização da jornada da prestação do trabalho, pois é um sistema de compensação de horas laboradas que permite que o trabalho realizado além da jornada em um determinado dia, seja compensado, diminuindo o número de horas laboradas em outro dia. Desse modo, o empregado não receberá o adicional de horas extras referente às horas laboradas além da jornada normal de trabalho. Sendo utilizado de maneira correta e sem excessos em sua extensão temporal, ele até pode ser considerado um acordo benéfico que alarga o tempo de disponibilidade pessoal do obreiro e é vantajoso para o empregador. Porém havendo abusos ele perde o caráter de vantagem

---

<sup>78</sup> DIEESE, Nota técnica n.º 87 de Abril de 2010, Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>> Acesso em: 25 de set. 2014.

trabalhista recíproca de ambas as partes contratuais, em detrimento da saúde e segurança laboral do trabalhador<sup>79</sup>.

No que se refere à intensidade do trabalho, podemos extrair ainda da Nota Técnica referida, que a capacidade produtiva das empresas ampliou-se significativamente, com o aumento do ritmo de trabalho, mérito de um amplo processo de inovação técnico organizacional em todos os setores da economia.

No caso da jornada dos bancários, não se difere da situação aqui explicitada, posto que o objetivo principal de um estabelecimento bancário é a obtenção do lucro, para isso não poupando esforços ou recursos de mão de obra, deixando de lado a análise das consequências humanas, sociais, econômicas e culturais do aumento da duração, intensificação e distribuição da jornada de trabalho, passando a qualificá-la apenas como uma medida matemática. Para Jorge Luiz Souto Maior, isso ocorre por conta da simplificação das análises do Direito do Trabalho, que visam estabelecer unicamente se o empregado tem direito ou não a receber as horas extras, sem adentrar na análise crítica do tema, conforme destaca-se a seguir:

a banalização das análises em termos de Direito do Trabalho, que abstraem o papel do Direito do Trabalho na sociedade capitalista, fez com que a limitação da jornada de trabalho fosse vista unicamente como uma quantificação matemática das horas trabalhadas. Assim, se o empregado, durante o curso da relação de emprego, trabalhou vários dias em jornada superior a oito horas, nesta análise reduzida chega-se ao único resultado de dizer que este empregado tem direito a receber horas extras, tendo sido criada, ainda, na figura agressiva à racionalidade do Direito do Trabalho, as “horas extras habituais”, para se chegar ao efeito econômico do reflexo das horas extras em outras parcelas de natureza salarial<sup>80</sup>.

Visto os fundamentos para a redução da jornada segundo a doutrina pátria, passaremos a analisar a jornada do bancário segundo a legislação e enunciados dos tribunais, bem como daquele empregado enquadrado no cargo de confiança.

### 3.1. JORNADA DE TRABALHO NORMAL DO BANCÁRIO

---

<sup>79</sup> SILVA, André Filipe Loureiro e. A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista. Revista Eletrônica Âmbito Jurídico. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=%0B11623&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25)>. Acesso em: 26 de out. 2014.

<sup>80</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. In: Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, pg. 108.

O artigo nº 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não poderá exceder a 08 horas diárias, com a ressalva de que poderá ser fixada expressamente outro limite de jornada, logicamente inferior do que a prevista, em benefício do trabalhador.

Trata-se do regime da jornada mais longa, aplicada aos trabalhadores como regra geral. É a jornada de trabalho prevista também constitucionalmente, no artigo. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, e compreende a duração normal do trabalho, entendida pelo sistema trabalhista como um direito fundamental.

Nestor de Buen, com relação ao exposto, dispõe que:

a Constituição brasileira de 1988 estabeleceu a duração semanal do trabalho em quarenta e quatro horas, mas não disse como fazer a divisão diária, embora permita “a compensação de horários da jornada mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho (art.7º, XIII)<sup>81</sup>.

E ainda, tratando-se da limitação da jornada, o jurista complementa que:

há atividades que, por sua própria natureza, exigem do trabalhador um esforço físico e mental mais intenso, e, por essa razão, o legislador estabeleceu limites inferiores às oito horas para algumas profissões. Outras atividades exigem tratamento especial da lei<sup>82</sup>.

As atividades da categoria dos bancários são um exemplo do acima exposto, visto que trazem algumas peculiaridades que geraram reflexos imediatos na fixação da jornada de trabalho, conforme já observado anteriormente, através da análise do histórico da jornada de trabalho dos bancários no Brasil, disposto na seção 2 do presente estudo.

O jurista Adelmo de Almeida Cabral, sobre o tema, elucida:

no caso dos bancários, o fator determinante do tratamento diferenciado que recebe na Consolidação é de natureza biológica. É inegável que ele está sujeito ao que se chama de fadiga psíquica. Seu trabalho exige, permanentemente, atenção, e o traz sob extenuante tensão. Justo e compreensível, portanto, o que se dispõe em seu favor nos artigos 224 e 226 da CLT<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> BUEN, Nestor de. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana. São Paulo: LTr, 1996, pg. 59.

<sup>82</sup> BUEN, Nestor de. Op. cit., pg. 67.

<sup>83</sup> CABRAL, Adelmo de Almeida. Jornada de Trabalho na CLT e na Legislação Complementar. 1ª ed. São Paulo: LTr, 1995, pg. 33.

Ainda, no mesmo entendimento elucidado acima, Francisco Antônio de Oliveira dispõe o seguinte:

embora sem a exigência de um trabalho intelectual, o uso demasiado da visão em trabalhos rotineiros (fichamentos em ordem alfabética, datilografia, conferências) intoxica e concentra no intelecto, de forma acentuada, a apatia. Por isso é aconselhável o rodízio constante dos funcionários bancários nos vários setores do banco<sup>84</sup>.

Logo, diante disso, o mesmo autor conclui que o trabalho bancário mereceu seu tratamento diferenciado, tendo em vista a natureza da função do trabalhador bancário:

o trabalho bancário mereceu do legislador tratamento diferenciado, levando-se em conta sua natureza penosa, estafante, intoxicante, monótona, posto que rotineira. E essa feição singular do trabalho bancário, embora tenha sido amenizada pela chegada e desenvolvimento da informática, ainda conserva muito de sua natureza penosa. A diminuição da jornada diária tem objetivo medicinal, qual seja o de proporcionar ao trabalhador bancário tempo suficiente para eliminar do organismo as toxinas diariamente acumuladas. Embora sem a exigência de um trabalho intelectual, o uso demasiado da visão em trabalhos rotineiros intoxica e concentra no intelecto de forma acentuada a apatia<sup>85</sup>.

Assim, o art. 224 da CLT determina que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal, deverá respeitar o limite máximo de 06 horas diárias contínuas, excetuando os sábados, perfazendo uma somatória total de 30 horas de trabalho semanais.

Podem os bancários ser submetidos à prorrogação excepcional da sua jornada de trabalho até no máximo oito horas, ou quarenta horas semanais, conforme o art. 225 da CLT.

Ocorrendo a situação excepcional, a carga horária semanal totalizará 40 horas, já que o sábado é dia útil não trabalhado. Para os demais trabalhadores, não bancários, existe regra similar permitindo a prorrogação da jornada de 08 horas em até 2 horas, podendo perfazer uma carga diária de 10 horas, conforme disposto no art. 59 da CLT.

---

<sup>84</sup> OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Direito do Trabalho: em Sintonia com a Nova Constituição*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1993, pg. 175.

<sup>85</sup> OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1996, pg. 238.

Porém, embora exista essa previsão de permissão, em situação excepcional, de prorrogação da jornada em até 2 horas diárias, não pode o trabalhador optar, individualmente, através de pacto com o empregador, o aumento de sua jornada de trabalho, visto que, a opção pela maior jornada de trabalho não afasta a incidência das normas legais previstas para a categoria. A primazia da realidade sobre a forma torna nula essa alteração das condições de trabalho, visto que viola os preceitos acima indicados. É o que se infere do entendimento infratranscrito:

BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. CARGO DE CONFIANÇA. TERMO DE OPÇÃO. A opção pela jornada de trabalho de 8 horas diárias não afasta a incidência dos preceitos legais combinados e extraídos tanto do caput do art. 224 da CLT, quanto de seu § 2º. A primazia da realidade sobre a forma contamina essa alteração das condições de trabalho e implica mutação nula, visto que viola os preceitos acima indicados. À luz dos dois preceitos regentes da jornada de trabalho do empregado bancário, a jornada de trabalho normal de 08h00 somente é aceitável quando, apesar do pagamento da competente gratificação, o empregado tem poderes distintos que o colocam em situação hierárquica elevada. Comprovado nos autos que as atividades do autor possuem natureza eminentemente técnica e operacional, sem qualquer sugestão mínima de que seja de fidúcia diferenciada, correta a decisão primeira ao condenar a ré ao pagamento de horas extras ao autor, assim consideradas as excedentes da 6ª diária e 30ª semanal, não cumulativas. Recurso da ré a que se nega provimento.

(TRT-9 – RO:05631-2008-663-09-00-3-ACO-12688-2010, Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO, 3A. TURMA, Publicado no DJPR em 30-04-2010)<sup>86</sup>

Arnaldo SUSSEKIND, Délio MARANHÃO e Segadas VIANNA acentuam o caráter excepcional das horas extras previstas no art. 225 da CLT, conforme destaca-se abaixo:

as peculiaridades do exercício das atividades bancárias, propriamente ditas, colocam-nas sem a menor dúvida, entre as profissões penosas extenuantes. A complexidade das operações, as responsabilidades no manuseio de grandes somas e até mesmo a posição de trabalho curvado sobre a mesa, provocam, ao fim de curto tempo, o extenuamento do empregado bancário. Daí o legislador haver reduzido a duração normal do trabalho para seis horas diárias ou 30 por semana, admitindo prorrogação somente em caráter excepcional até 8 horas diárias não excedendo 40 horas semanais<sup>87</sup>.

---

<sup>86</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Bancário. Jornada de Trabalho. Cargo de Confiança. Termo de Opção. RO: 05631-2008-663-09-00-3-ACO-12688-2010. Relator: Cássio Colombo Filho, 3A Turma, publicado no dia 30 de abril de 2010, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

<sup>87</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: F. Bastos, 1996, pg. 1.015.

Com relação ao trabalho extraordinário e as suas implicações, Nestor de BUEN esclarece que:

a autorização de trabalho extraordinário deu origem a práticas abusivas muito criticadas pela doutrina. O que ocorre é que a jurisprudência, ao aceitar o trabalho excedente da jornada de trabalho normal, tem determinado que sua remuneração seja incorporada ao salário para fins de cálculo das indenizações, do descanso semanal remunerado, das férias, etc., transformando o que era uma exceção em forma normal e regular salário. Como o trabalhador recebe salário normal insuficiente para cobrir suas necessidades, conta com a retribuição de horas extras para complementar sua remuneração, a ponto de exigir do empregador a manutenção da jornada extraordinária. E o pior é que os tribunais impõem essa manutenção<sup>88</sup>.

Logo, observa-se que a jornada dos bancários de 06 horas diárias deve ser respeitada, devendo as horas extras ser empregadas somente nos casos mais urgentes e excepcionais, sob pena desse caráter excepcional transformar-se em um feito normal e regular de prestação de serviço, para os bancários tutelado, em detrimento de sua saúde física e psíquica.

Os que não entram na regra aqui delineada são, como já mencionado, os que desempenham a função de confiança bancária, que serão contemplados a seguir.

### 3.2. JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO EXERCENTE DE CARGO DE CONFIANÇA

Quanto aos trabalhadores configurados como exercentes de cargo de confiança, não há previsão expressa na legislação trabalhista de jornada diferenciada a esta categoria.

O § 2.º do art. 224, da CLT, preceitua que as regras atinentes à duração normal do trabalho dos empregados em bancos, de 06 horas diárias, não são aplicáveis aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, com a condição de que devem estes receber gratificação referente à função, cujo valor não poderá ser inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Logo, analisando o exposto, uma vez caracterizada a relação de trabalho de confiança do empregador, exercida pelo empregado bancário, estes não

---

<sup>88</sup> BUEN, Nestor de. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana. São Paulo: LTr, 1996, pg. 72.

necessariamente estarão sujeitos à regra geral de jornada (08 horas diárias). Os empregados enquadrados em tais funções podem exercer tanto a jornada de 06 horas diárias típica dos bancários, quanto a jornada normal de 08 horas diárias, atinente a todos os trabalhadores que não tem previsão expressa de jornada diversa. Mas, o que se pode de certeza inferir do dispositivo legal, expresso no art. 224, caput e parágrafo segundo, da CLT, é que somente aqueles que se submetem a jornada de 08 horas diárias é que fazem jus ao recebimento da gratificação referente a função invocada pelos mesmos.

Assim, para aqueles que exercem cargo de confiança, porém não percebem gratificação por estarem submetidos a uma jornada de 06 horas diárias, qualquer hora laborada além da jornada normal deverá ser remunerada como hora extraordinária. Do mesmo modo aplica-se ao empregado bancário sujeito à jornada de 08 horas diárias, sendo devidas como extraordinárias todas as horas laboradas além da oitava.

Porém, seria uma utopia falar de empregado dotado de fidúcia que exerça jornada de 06 horas diárias, pois vai contra o objetivo capitalista do empregador, como já evidenciado anteriormente, uma vez que interessa, ao empregador, pagar o mínimo possível pelo maior tempo possível de prestação de serviço.

Para o capitalista, o que importa é tirar o maior proveito possível da força de trabalho e alargar ao máximo a duração da jornada, não havendo o que se falar em neutralidade da questão do tempo de disponibilidade ao trabalho.

Logo, uma vez configurado o cargo de chefia ou confiança, este trabalhador terá a jornada de trabalho de 08 horas diárias, e receberá em contrapartida uma gratificação de função não inferior a 1/3 do seu salário, conforme o art. 224, §2º, da CLT, restando a demonstração da fidúcia especial do empregado nos autos ao empregador em cada caso individualmente.

### 3.3. O DIREITO À REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS REFERENTE À SÉTIMA E OITAVA HORAS

Finalmente pretende-se abordar nesse capítulo a polêmica abrangida pelo tema em questão, qual seja a sétima e oitava horas trabalhadas sem a devida remuneração das horas suplementares, em contraprestação ao laboro desempenhado de fato, que ocorre quando o empregador busca esquivar-se da

onerosidade através da categorização de um trabalhador bancário em um empregado exercente de cargo de confiança, sem preencher seus requisitos essenciais.

Os pleitos suscitados pela maioria dos bancários se relacionam com o questionamento de o empregado bancário possui ou não a pretensão do direito de receber horas extras, em razão do enquadramento do mesmo em cargo de confiança, o que será analisado em juízo individualmente, caso a caso.

Como já mencionado no item anterior, se o trabalhador é enquadrado como bancário, segundo a CLT, a jornada diária estará reduzida a 06 horas. Quando esse limite é extrapolado, deverá haver o pagamento das horas extras a partir da 6<sup>o</sup> hora, no limite máximo estipulado na Constituição Federal de 02 horas extras por dia.

Ainda, tais horas extras acima explicadas, por não terem caráter eventual, devem refletir no pagamento das férias, 13<sup>o</sup> salário, FGTS e outras verbas do pacto laboral, alcançando valores significativos ao bancário. Assim, os economiários acumulam grande prejuízo enquanto perdurar o contrato de trabalho, pelo fato dos banqueiros empregadores não remunerarem devidamente carga horária efetivamente laborada.

Esta realidade explicita que, no caso do Brasil, a hora extra perdeu a característica de ser uma hora a ser realizada em momentos excepcionais, passando a ter um caráter de hora ordinária, conforme ensina Jorge Luiz Souto Maior:

presentemente, até como resultado concreto da incidência do princípio da melhoria da condição humana (dos trabalhadores e dos juristas), a jurisprudência trabalhista começou a perceber que o trabalho em sobrejornada é muito mais que um problema matemático, tratando, isto sim, de uma forma grave de diminuir as potencialidades humanas do trabalhador, que não se compensa pelo pagamento de remuneração adicional (mesmo com a incidência dos “reflexos”), até porque essa remuneração adicional muitas vezes serve para escamotear um baixo salário. Ao se compensar o baixo salário com hora extra o limite da jornada de trabalho, como direito fundamental, não passa de uma farsa.  
[...]

além disso, a hora extra, utilizada de forma padronizada, impede a inserção no mercado de trabalho de várias outras pessoas e o desemprego destas constitui o fundamento para que os que estão empregados, ameaçados de serem dispensados, admitam o baixo salário, compensando com as horas extras. Horas extras estas que, não raro, sequer são pagas. Repare-se que

a maioria esmagadora das relações trabalhistas versa sobre horas extras não pagas<sup>89</sup>.

Quando o trabalhador vende ao empregador sua força de trabalho, este usufrui o direito de utilizá-la da forma que lhe convier, de acordo com limites impostos pelas regras da legislação e dos contratos coletivos e individuais de trabalho, firmados com os trabalhadores. Nesta relação, o capital, para atingir o maior lucro, busca, entre outras condicionantes, pagar a menor remuneração por hora de trabalho, ou fazer com que o trabalhador produza cada vez mais, num mesmo período de tempo, aumentando sua intensidade. Segundo Karl Marx<sup>90</sup>, o aumento da intensidade de trabalho é como se o capitalista prolongasse a jornada normal de trabalho, pois consegue, por meio da racionalização e intensificação do processo de trabalho, transformar “um dia de trabalho em dois”.

Logo, tendo em vista esse impasse, o TST sumulou que, aqueles bancários que recebam gratificação de função, porém que não se enquadrem na hipótese do parágrafo segundo do art. 224 da CLT, não poderão ter a remuneração relativa às horas extraordinárias compensado com o valor da referida gratificação:

Súmula nº 109 do TST - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo à horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem<sup>91</sup>.

Portanto, vê-se a preocupação dos julgadores, em certos enunciados, de não permitir que a prática contínua do desrespeito às normas jurídicas sejam incentivadas. Pelo contrário, no caso da súmula descrita acima, busca-se o desincentivo a tais práticas como a observada no presente estudo, de configurar uma situação irreal com a intenção de se eximir do pagamento da devida remuneração dos trabalhadores.

Vencida a tarefa complexa da análise do enquadramento ou não da função exercida pelo empregado em cargo de confiança, restou demonstrado o direito do empregado bancário de receber a remuneração referente às horas laboradas além

---

<sup>89</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. In: Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013, pg. 108.

<sup>90</sup> MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Vol. 1. Livro Primeiro: O processo de produção do capital. Tombo I. Trad.: Reginaldo Sant'Anna- Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, pg. 273.

<sup>91</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº109. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-109](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109)>. Acesso em: 15 de out. 2014.

da 6ª, em caráter extraordinário, com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora da jornada normal exercida.

## 4. ESTUDO DE CASO

### 4.1. MÉTODO DE ESTUDO UTILIZADO

O estudo de caso é apenas uma das muitas maneiras de se fazer pesquisa, e justifica sua importância neste estudo, pois, o caso a ser analisado é um processo paradigmático para todos os trabalhadores na situação tutelada pelo mesmo.

De acordo com Robert K. Yin:

o estudo de caso permite ainda conhecer os fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos, preservando a visão completa e as características significativas de eventos da realidade. É um método bastante útil quando as questões “como” e “por que” são colocadas sobre um evento contemporâneo e fora do controle do pesquisador, permitindo contextualizar e aprofundar o entendimento do problema<sup>92</sup>.

O estudo de caso é uma metodologia de pesquisa usada em diversas áreas do conhecimento e que pode focalizar tanto uma só unidade, um só evento, quanto também vários casos, caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou mais objetos, de maneira que comporte o seu amplo e detalhado conhecimento.

Um estudo de caso exige do investigador o emprego de alguns procedimentos metodológicos, entretanto, isso não é suficiente para caracterizar um Estudo de Caso. O estudo de caso deve ser significativo. Um trabalho exemplar é aquele em que o(s) caso(s) escolhido(s) seja(m) significativo(s) e de interesse público geral.

Yin descreve três situações nas quais o estudo de caso é indicado. A primeira ocorre quando o caso em pauta é crítico para testar uma hipótese ou teoria previamente explicitada. A segunda razão que justifica a opção por um estudo de caso é o fato de ele ser extremo ou único. A terceira situação é o caso revelador, que ocorre quando o pesquisador tem acesso a uma situação ou fenômeno até então inacessível à investigação científica<sup>93</sup>.

Segundo ensina o autor, “podem existir estudos de caso exploratórios, descritivos ou explanatórios”, e estabelece três condições para diferenciação entre estes tipos, que consistem em:

---

<sup>92</sup> YIN, Roberto K. Estudo de Caso: planejamento e métodos. 4.ed. Tradução Ana Thorell. São Paulo: Bookman, 2010, pg. 31.

<sup>93</sup> YIN, Robert K. Op. cit., pg. 27.

- “a) O tipo de questão de pesquisa proposto;
- b) A extensão do controle que um investigador tem sobre os eventos comportamentais reais;
- c) O grau de enfoque sobre eventos contemporâneos em oposição aos eventos históricos.”<sup>94</sup>

O presente estudo enquadra-se na hipótese de estudo de caso explanatório, que visa analisar, interpretar e identificar fatos e suas causas. Essa prática visa estruturar, definir e relacionar modelos teóricos em uma visão mais unitária do universo prático e gerar hipóteses ou ideias por força de dedução lógica.

A pesquisa explicativa exige maior investimento em síntese, teorização e reflexão a partir do objeto de estudo. Visa identificar os fatores que contribuem para a ocorrência dos fenômenos ou variáveis que afetam o processo.

O objetivo evidencia o caráter explanatório da pesquisa, uma vez que o estudo proposto busca descrever o caso judicial do reconhecimento do direito de remuneração das horas laboradas pelos analistas bancários, empregados da Caixa Econômica Federal, em jornada suplementar, ou seja, além da jornada prevista em lei para essa categoria.

O caráter explanatório dessa pesquisa é adequado à natureza da proposta de trabalho, já que está diretamente ligado aos objetivos estabelecidos, ou seja, explicar os procedimentos processuais, argumentos apresentados e estratégias utilizadas pelas partes visando o desfecho judicial para a lide proposta pelo sindicato em substituição processual dos trabalhadores os quais representa.

É importante notar que o presente estudo de caso não foi realizado para enumerar frequências estatísticas, mas sim para examinar o caso único de grande relevância para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, logo para o aumento da qualidade de vida da população.

#### 4.2. A AÇÃO DO SEEB/CURITIBA

O processo foi ajuizado pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba em face da Caixa Econômica Federal na Vara do trabalho da comarca de Curitiba na data de 03 de dezembro de 2004.

---

<sup>94</sup> YIN, Roberto K. Estudo de Caso: planejamento e métodos. 4.ed. Tradução Ana Thorell. São Paulo: Bookman, 2010, pg. 31.

Adiante o processo foi fragmentado em partes a serem analisadas de acordo com sua relevância, para o seu melhor entendimento, explicitando as suas diversas variáveis que afetam a importante decisão proferida a favor dos trabalhadores bancários.

#### 4.2.1. Os Argumentos Iniciais

A reclamatória trabalhista ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba em face da Caixa Econômica Federal visou o reconhecimento do caráter extraordinário da 7ª e 8ª horas trabalhadas durante o período em que exerceram o cargo/função de analista, e a respectiva reparação pecuniária devida, referente aos direitos trabalhistas individuais violados.

O sindicato ajuizou a ação em substituição aos empregados da reclamada lotados no grupo ocupacional técnico de nível superior que exercem a função de analista bancário dentro dos estabelecimentos bancários da Caixa Econômica Federal, os quais exerciam jornadas diárias de 08 horas.

Os fatos narrados pelo autor da ação descrevem que, apesar dos trabalhadores se enquadrarem na jornada de trabalho especial aprontada no *caput* do artigo 224 da CLT, estes exercem a jornada ordinária de 08 horas por dia e quarenta horas semanais.

Isso ocorre, pois o cargo exercido pelos reclamantes foi enquadrado no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT, que dispõe sobre a jornada de trabalho do cargo de confiança bancário e, portanto com jornada de 08 horas, quando deveriam ter sido enquadrados no *caput* do artigo 224 da CLT, que seria a jornada especial dos bancários que exercem meras atribuições técnicas, de 06 horas diárias, conforme explanado anteriormente.

Para sustentar esse posicionamento, o reclamante destaca um trecho da norma interna da reclamada, denominada Diretrizes de Provimento e Especificação de Cargo Efetivo e Cargo em Comissão, mais especificamente o item 6.10.8, onde consta a descrição das principais atribuições do analista bancário daquele estabelecimento bancário, argumentando o conhecimento da própria reclamada do caráter eminentemente técnico do cargo/função de analista, conforme ilustra-se a seguir:

“ATRIBUIÇÕES PRINCIPAIS:

- Desenvolver, implementar e avaliar projetos referentes à área de atuação
- Realizar pesquisa no mercado, analisando tendências e resultados, de forma a auxiliar na definição de estratégias em sua Área de atuação.
- Elaborar manuais, orientações técnicas e normativos relativos à área de atuação.
- Analisar e emitir parecer técnico sobre assuntos pertinentes.”

Diante do exposto, o reclamante alega ser devida aos trabalhadores a remuneração da sétima e oitava horas trabalhadas além da jornada especial, com o acréscimo constitucional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, referente à hora extraordinária, conforme previsto no artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, solicitando a aplicação do divisor de 150 para o cálculo do salário hora, pois os sábados, assim como os domingos e feriados, são considerados dias de repouso semanal remunerado por força do pactuado nos instrumentos normativos da categoria e do inciso I da Súmula nº 124 do TST, conforme ilustra-se a seguir, *in verbis*:

Súmula nº 124 do TST

BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR.

I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

- a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;
- b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.<sup>95</sup>

Postulou-se, sucessivamente, a aplicação do divisor de 180, conforme o inciso II da súmula acima transcrita, *in verbis*:

II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

- a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;
- b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.<sup>96</sup>

<sup>95</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 124. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-124](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-124)> Acesso em: 27 de set. 2014

<sup>96</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 124. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-124](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-124)> Acesso em: 27 de set. 2014.

O divisor do salário mensal mencionado na inicial corresponde ao número de horas remuneradas por mês resultado do número de horas remuneradas por dia multiplicado por trinta dias (adoção da média anual de dias por mês como base para o cálculo das frações do salário mensal), ou seja:

$$\text{Divisor} = \text{Horas remuneradas por dia} \times 30 \text{ dias}$$

A utilização da média anual de dias por mês constitui uma abstração necessária para compensar as variações das durações reais dos meses e ajustar os tempos ao valor invariável do salário mensal. Deste modo, o salário mensal remunera um número médio de dias por mês, justificando o fato de se pagar o mesmo salário para meses que têm números de dias diferentes, conforme ensina Frederico Denis da Rocha Cota<sup>97</sup>.

Outrossim, instou a aplicação da integralidade da remuneração dos trabalhadores para a base de cálculo das horas extras, nos termos do enunciado 264, do TST, conforme destaca-se a seguir, *in verbis*:

Súmula nº 264 do TST

HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO.

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.<sup>98</sup>

Ainda, requereu-se a integração das horas extras na remuneração dos trabalhadores para o cálculo do repouso semanal remunerado, e, somado a este, reflexos em férias adicionados do terço constitucional referente ao previsto no artigo 7º, inciso XVII, 13º salário, licenças prêmio e FGTS, a serem pagas em parcelas vencidas e vincendas, enquanto perdurasse o contrato de trabalho de cada trabalhador substituído na ação, solicitou, também, a incidência destes reflexos caso futura rescisão contratual nas verbas resilitórias do pacto laboral.

Finalmente enumerou os pedidos e requereu fosse determinado pelo juiz, à reclamada, a juntada aos autos da ficha funcional de cada empregado da base

---

<sup>97</sup> COTA, Frederico Denis da Rocha. Os divisores do salário mensal, pg. 2 – 3. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/divisores\\_salario\\_mensal.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/divisores_salario_mensal.pdf)> Acesso em: 10 de out. 2014.

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 264. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-264](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-264)> Acesso em: 27 de set 2014.

territorial do sindicato do autor, exercente ou que tenha exercido cargo/ função de analista bancário, naquela instituição bancária.

#### 4.2.2. A Defesa Apresentada pela Caixa Econômica Federal

A defesa, em contrapartida, arguiu, em sede de preliminares, causas de extinção do processo sem o julgamento do mérito, sob o argumento de falta de uma das condições da ação.

O alegado pela Caixa Econômica Federal foi que o Sindicato dos Bancários não seria parte legítima a pleitear o direito de seus representados, filiados ou não, frente ao judiciário. Para fundamentar tal arguição, o réu utilizou-se do entendimento de que a entidade sindical não estaria autorizada a atuar como substituta processual, pois, tanto o dispositivo 513 da CLT, quanto o inciso III do art. 8º da CF, segundo o exposto pelo réu, carecem de regulação normativa por não contemplarem a hipótese de substituição processual, portanto, não poderiam ser invocados para aplicação imediata. Os dispositivos, para o empregador, não podem ser invocados já que silenciam acerca da forma como será exercida tal defesa dos interesses da classe trabalhadora, individual ou coletivamente, se por representação ou substituição processual.

Segundo os dispositivos mencionados, é prerrogativa do sindicato a representação dos interesses individuais ou coletivos da categoria ou profissão liberal a qual representa, conforme observa-se a seguir, *in verbis*:

art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Do mesmo modo encontra-se a matéria disposta no art. 3º da Lei 8.073/90, que dispõe que a entidade sindical poderá substituir judicialmente aqueles

integrantes da categoria enquadrada no sindicato, e não dispõe sobre o modo como se dará tal atuação<sup>99</sup>.

Alegou-se então que, visto que o tema carece de normatização e autorização expressa, dever-se-ia adotar, portanto, a previsão contida no artigo 6º do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho nos casos de lacuna normativa, conforme autoriza o art. 769 da CLT, que estabelece que, *in verbis*, “ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei”.

Segundo o que estabelece a lei processual, para propor ou contestar ação é necessário ter interesse e legitimidade (art. 3º). Ilustra-se tal posicionamento com o ensinamento de Humberto Theodoro Junior, o qual aduz que:

legitimados ao processo são os sujeitos da lide, isto é, os titulares dos interesses em conflito. A legitimação ativa caberá ao titular do interesse afirmado na pretensão, e a passiva ao titular do interesse que se opõe ou resiste à pretensão<sup>100</sup>.

Ainda, o reclamado alegou que, caso fosse considerada possível a representação dos trabalhadores por uma associação representativa, esta deveria ser a Confederação dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC), uma vez que esta representa os economiários em nível federal, e o pleito deveria ser submetido perante o Tribunal Superior do Trabalho, a fim de abranger todos os empregados da Caixa Econômica Federal, e não apenas localmente.

Postulou, então, a extinção do processo sem o exame de mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC.

A parte ré arguiu, ainda, a prescrição total, conforme o enunciado 294 do TST, alegando ter sido, a jornada do analista bancário, abarcada pela alteração do pacto laboral aprovada pelo Plano de Cargos Comissionados em 15.09.1998, no qual restou estabelecido que a jornada do analista poderia ser de 06 ou 08 horas diárias, tendo da data da alteração do pacto laboral (15/09/1998) até a data do ajuizamento da ação em análise, decorrida prescrição quinquenal estabelecida pelo artigo 7º, inciso XXIX da CF, ou parcial, conforme o disposto no art. 7º, inciso XXIX,

---

<sup>99</sup> BRASIL. Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990. Estabelece a Política Nacional de Salários e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.tesouro.fazenda.gov.br/legislacao/download/contabilidade/lei\\_comp\\_101\\_00.pdf](http://www.tesouro.fazenda.gov.br/legislacao/download/contabilidade/lei_comp_101_00.pdf)>. Acesso em: 28 de out. 2014.

<sup>100</sup> THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil, v. 1, 47ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, pg. 68.

da Constituição Federal, caso a prescrição total não fosse acolhida pelo juízo ao qual a lide foi submetida.

No mérito, a parte ré frisou que não estava sendo questionado, na inicial, o pagamento da gratificação aos empregados enquadrados nos cargos comissionados sujeitos ao disposto no parágrafo segundo do art. 224 da CLT, tampouco o fato de todos esses empregados terem optado por opção própria, pela jornada de 08 horas com a contrapartida da elevação salarial dessa opção. O que a reclamada observou estar em discussão seria o caráter das atribuições do cargo exercidos por esses empregados, e é o que a reclamada tentou contra argumentar.

Para a Caixa Econômica Federal, então, não seria preciso comprovar o poder de mando e gestão para o empregado ser considerado como detentor de cargo de confiança, por falta de exigência expressa em lei. O que a lei exige, e que era cumprido pela empresa, era a prestação financeira, por parte da empresa, de gratificação de função adicional de no mínimo 1/3 sobre o salário padrão a estes empregados enquadrados.

Ainda alegou que a empresa possuía Plano de Cargos e Salários devidamente homologado pela Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal, que prevê todos os cargos existentes em sua estrutura, bem como as funções de confiança e cargos comissionados, estes últimos regidos pelo Plano de Cargos Comissionados e especificamente regulamentados na norma interna patronal, denominada Diretrizes de Provimento e Especificação de Cargo Efetivo e Cargo em Comissão – RH060.

Logo, conforme o contido na contestação em análise, a parte ré sustentou-se nas seguintes alegações:

a) Em primeiro lugar, no entendimento de que a legislação não exige a outorga de poderes de mando e de gestão ao empregado, tampouco a existência de subordinados a este, conforme depreende-se da redação do art. 224, parágrafo segundo da CLT.

b) Alegou que os seus empregados exercem função com fidúcia especial, burocráticas e delicadas, em relação aos demais empregados da empresa pública reclamada.

c) Aduziu que, para que o Plano de Cargos Comissionados da empresa seja invalidado, deve-se comprovar o objetivo de desvirtuação, impedimento ou fraude dos direitos dos empregados assegurados no diploma legal, o que, no presente

caso, não se verifica, uma vez que não há prejuízo visível, sendo a norma mais benéfica aplicável aos empregados, justamente, a do Plano de Cargos Comissionados da empresa ré.

d) Afirmou que todos os empregados enquadrados nos Cargos Comissionados ou Funções de Confiança manifestaram, por vontade própria, concordância e preferência pela jornada de 08 horas diárias mediante o pagamento de gratificação suficiente a preencher um dos requisitos dispostos no art. 224 parágrafo 2º da CLT, e que em momento algum foi imposto aos seus empregados a se sujeitar à referida função.

e) Ainda citou, para fins de conhecimento e comparação, o disposto na norma patronal Diretrizes de Provimento e Especificação de Cargo Efetivo e Cargo em Comissão, mencionando as atribuições constantes de algumas das funções elencadas, como Escriturário, Técnico Bancário e Analista, com o intuito de comprovar a exigência de maior conhecimento específico e aprofundado do analista bancário, demonstrando, supostamente, o elevado grau de fidúcia exigido quando ocupado o cargo em comissão.

Após tentar afastar o direito alegado na inicial, a reclamada ainda demonstrou que, caso não fossem acolhidas as arguições descritas acima pelo juízo, e caso eventualmente a lide venha a ser julgada procedente em favor do reclamante, outras questões deveriam ser analisadas pelo juízo, como por exemplo a nulidade do Plano de Cargos Comissionados, com a consequente consideração do cargo desempenhado pelos analistas bancários como meramente técnicos, o que exigiria, para o seu preenchimento, a realização de concurso público nos termos do artigo 37 da Constituição Federal.

Por sua vez, tendo em vista que os substituídos não foram contratados para a função que exercem, e a reclassificação se deu após a Constituição Federal de 1988, deve esta ser considerada nula, retornando ao status quo anterior, ou seja, o trabalhador deveria retornar ao cargo de escriturário, devendo ser aplicada, por analogia, o disposto na súmula 363 do TST, o que implica dizer que só seria devida a contraprestação pactuada e os valores referentes aos depósitos do FGTS.

Assim, a parte ré alega que, levando em consideração o montante já remunerado conforme o pactuado e o FGTS já recolhido sobre o montante pago, aduziu a reclamada que a lide seria improcedente.

Outrossim, tendo em vista a diferença salarial entre um empregado que não exerça função comissionada e outro que exerça, a Caixa Econômica requereu que fossem compensados os valores já prestados aos empregados com aqueles que eventualmente seja condenado a pagar.

Requereu a aplicação do divisor 180 ou 220 para o cálculo do salário hora, vez que, sendo o salário pago mensalmente, multiplica-se o número das horas diárias por 30 dias no mês, chegando-se no resultado de 180, para uma jornada de 06 horas diárias, e 220, para uma jornada de 08 horas diárias.

Ainda, requereu a exclusão dos reflexos em licença prêmio e a exclusão dos dias não trabalhados no cálculo das horas extraordinárias.

Alegou por fim não serem devidos os honorários advocatícios ou assistenciais, bem como indevido o deferimento da justiça gratuita, tendo em vista que os empregados representados percebiam salário superior ao dobro do salário mínimo vigente. Também requereu, caso fosse condenada ao pagamento das horas extras, a base de cálculo correspondente aos recolhimentos de INSS e IR, bem como a compensação de eventuais créditos dos substituídos saldados e respectivo repasse aos órgãos competentes, conforme determinação legal, bem assim a dedução dos créditos quitados a título de compensação e variação salarial devidamente consignados nos recibos de pagamento.

#### 4.2.3. A Sentença Proferida

A sentença, proferida pelo juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, em relação à alegação da parte ré quanto à ilegitimidade ativa do sindicato reclamante, o juiz expôs que esse tema já foi alvo de muita discussão doutrinária, porém que, a despeito do alegado na contestação, atualmente acha-se superada, com o advento da edição da Lei 7347/85, que, em seu art. 5º, legitimou a entidade sindical para ingresso em Ação Civil Pública, estando a mesma autorizada a propor demanda que tenha por objeto condenação de obrigação de fazer ou não fazer. Salientou que após a edição da Lei 8078/90, ampliou-se o campo de atuação do sindicato previsto na Lei 8073/90, autorizando a legitimação extraordinária da entidade sindical para demandar em favor da categoria, estando, portanto, na visão do juízo, o sindicato legitimado a demandar a presente lide, na defesa.

Quanto ao argumento de ilegitimidade ativa referente ao caráter nacional da Caixa Econômica Federal, que, por ser empresa pública federal, o pleito deveria ter sido formulado pela Confederação perante o Tribunal Superior do Trabalho, entende o juiz que o argumento não procedia, uma vez que a competência da Confederação Profissional, de celebrar acordo coletivo a nível nacional, não limitava a atuação da entidade sindical de base, na defesa dos direitos dos trabalhadores de sua área territorial de representação. Também ponderou que não se trata de atuação de mais de uma entidade sindical acerca de um mesmo objeto, pois, a pretensão nos presentes autos é totalmente distinta em relação àquela da Confederação, novamente confirmando a legitimidade do sindicato autor.

Quanto às alegações referentes a prescrição total, também de arguição da parte ré, o juiz julgou-as improcedentes, visto que, não estaria em discussão nos autos a alteração pactual, mas sim a análise do descumprimento da norma legal vigente contida no caput do art. 224 da CLT. Quanto a prescrição parcial, o juiz, com fundamento no disposto no artigo 459, parágrafo único, da CLT, e no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, e observando a data do ajuizamento da ação, declara prescritas eventuais parcelas exigíveis antes de 03/12/1999.

Referente ao tema das horas extras, tema principal da lide, o juiz analisou que, as disposições contidas no parágrafo segundo do artigo 224, da CLT, não expressam as características da função de confiança que as definem, bem como não estipula qual a jornada para os exercentes de função caracterizada como de confiança ou chefia.

O juiz esclareceu que as atividades enquadradas como de confiança não exigem, necessariamente, o pagamento de gratificação de função, mas apenas é exigível nos casos em que é fixada a jornada excepcional ditada pelo parágrafo segundo, do artigo 224, da CLT, porém, que, ainda assim, não é caracterizadora da função de confiança em análise.

Da análise dos presentes autos, observou que a confiança depositada no empregado da parte ré, ora reclamante, não estaria vinculada à jornada, uma vez que, há empregados enquadrados na exceção do art. 224 da CLT tanto em jornada de 06 horas quanto de 08 horas. Para o juiz, não foi caracterizada a função de confiança pela parte ré, visto que, a reclamada quitava a gratificação com o fim de definir a função de confiança, diversamente ao preconizado na lei, a qual normatiza que, quando investido em função de confiança, devidamente quitada a gratificação,

é que seria exigível do empregado a jornada excepcional de 08 horas diárias. Só o fato de dar opção de escolha aos empregados de perceber gratificação de função não significa que este de fato esteja investido na fidúcia especial do disposto no parágrafo segundo do art. 224 da CLT.

O fato de o empregado, cometer eventuais equívocos na regular execução de suas tarefas, causando algum prejuízo, não seria fato suficiente que caracterizaria exclusividade dos cargos de confiança bancários. No entendimento do julgador, tal função estaria no regular e legítimo exercício de suas atribuições, quando dessas resulta poderes na execução do objeto empresarial, o diferencial, ou seja, quando o empregado assumiria funções, com certa autonomia, de ditar condições, avaliar riscos, negociar e assumir posições, atuando com o objetivo de implementar o projeto empresarial do empregador, diferenciando-se do mero assessoramento ou execução, observa-se a fidúcia buscada. O juiz considerou que, para o enquadramento do empregado no exercício do aludido cargo, impor-se-ia exame particularizado das atividades desenvolvidas pelo mesmo, em especial da fidúcia diferenciada dispensada pelo empregador, conforme dita a Súmula 102 do TST.

Portanto, tendo em vista o demonstrado nos autos e através de testemunha, observou-se que tais funções deliberativas restringir-se-iam aos gerentes, cabendo aos analistas tão somente a conferência e análise segundo os passos contidos no procedimento padrão específico para cada tarefa, sempre com a liberação do gerente bancário, não se enquadrando o cargo de analista, na excepcionalidade do dispositivo em debate.

Diante do exposto, o juiz julgou procedente o pedido do autor e condenou a parte ré ao pagamento do serviço em caráter extraordinário, referente às 7ª e 8ª horas diárias laboradas, a partir do enquadramento do empregado no cargo em questão, com adicional de 50% sobre o valor da hora normal, aplicando-se o divisor 180 conforme súmula 124 do TST, concedendo procedência ainda aos pedidos do autor, ante a habitualidade das horas extras, referentes aos reflexos em gratificação natalina, férias e adicional de 1/3, licença prêmio convertida em espécie, e repouso semanal remunerado, com repercussão deste último nas anteriores, e ainda incidência das horas extras no depósito do FGTS.

Frente ao exposto, o juiz julgou procedente em parte o pedido do autor, nos termos acima ilustrados.

Após a publicação da decisão exarada, acima descrita, ambos, autor e réu, opuseram embargos de declaração, alegando omissão do juízo quanto às matérias adiante descritas.

Segundo alegações do réu, a sentença omitiu-se quanto à questão da necessidade ou não de expressa autorização para representação dos substituídos em juízo. Também alegou restar dúvidas quanto aos tópicos: A não aplicação do Plano de Cargos e Salários vigente e aprovado pelas autoridades competentes; O salário a ser utilizado como base de cálculo da condenação, tendo em vista a previsão de diferentes remunerações aos exercentes de jornada diária de 06 ou 08 horas; A dedução dos valores recebidos como 7ª e 8ª horas já remuneradas; A remuneração a ser paga doravante, se aquela prevista para os exercentes da jornada diária de 06 horas ou daquele da jornada diária de 08 horas; O reflexo das horas extras condenadas no FGTS, tendo em vista a condenação de hipótese não prevista na lei trabalhista, devendo a multa de 40% ser incidida apenas nos casos de rescisão contratual.

Nas alegações da parte reclamante, o único ponto questionado em sede de embargos de declaração foi a incidência dos reflexos das horas extras em repouso semanal remunerado referente aos sábados, conforme disposto nas normas coletivas.

Em resposta aos embargos, o juiz emitiu a sentença resolutiva de embargos de declaração, a qual, em análise dos pontos apresentados pelas partes, rejeitou os pontos apresentados pelo réu, tendo acolhido apenas o suscitado no tópico dos reflexos das horas extras em FGTS, ressalvando que o percentual previsto com a multa de 40% somente será aplicado aos casos em que o substituídos se enquadrassem na hipótese em que é devida a multa rescisória. Em relação ao ponto suscitado pelo autor, o juiz acolheu os embargos, sanando a omissão quanto ao reflexo das horas extras em repouso semanal remunerado, considerados como tais, os sábados, domingos e feriados, conforme dispõe o art. 7º da Lei 605/49 e a súmula 172 do TST.

#### 4.2.4. O Acórdão do TRT

Da sentença proferida, apenas a parte ré apresentou recurso à segunda instância. O banco alegou que a sentença deveria ser reformulada, por estar em desacordo com o conjunto probatório, apresentado durante o percurso processual.

Dentre os pedidos de reforma da sentença, a entidade bancária novamente mencionou a prescrição total do direito dos trabalhadores, tendo em vista que tratou-se de alteração contratual efetuada por ato único do empregador ocorrida em 1998, e desta feita, requereu a reforma do julgado no sentido de que fosse declarada a prescrição total do direito de ação da parte autora.

Requereu, no mérito, reforma da sentença de primeiro grau, referente ao pleito de horas extras a partir da 6ª hora diária trabalhada, absolvendo a Caixa Econômica Federal da condenação, haja vista a concordância livremente expressa dos empregados, substituídos pelo sindicato autor, em aderir à opção ofertada pelo banco empregador, de perceber vantagens econômicas em contrapartida ao aumento de jornada para 08 horas diárias. Alegou ofensa ao princípio da boa fé objetiva em consequência a pretensão da anulação do previamente contratado entre as partes.

No que tange à configuração do cargo dos analistas bancários representados pelo sindicato autor, o réu requereu a exclusão da condenação lhe imposta, pois se atentava a uma situação de empresa com Plano de Cargos em Comissão vigente e válido para as autoridades competentes. Diante desse fato, explicitou que, de acordo com o contido no referido plano, estavam previstas todas as atribuições e especificações de cada função e cargo assumido dentro da empresa bancária demandada, inclusive com previsão de funções de confiança, com reservadas fidúcias especiais.

Requereu ainda novo cálculo de gratificação de função, com base na tabela de 06 horas, caso viesse a sentença a ser mantida em relação ao deferimento das duas horas (7ª e 8ª) como extras, bem como, requereu a compensação das diferenças dos valores anteriormente quitados.

A parte recorrida apresentou contrarrazões ao recurso ordinário interposto, refutando os pontos alegados no recurso.

O processo foi encaminhado para apreciação no Tribunal Regional do Trabalho, o qual decidiu o pleito, no sentido de manter a sentença atacada quanto à prescrição total do direito de ação postulatória em análise. Nesse sentido, entendeu que não se aplica à espécie a Súmula 294/TST, uma vez que a demanda envolve o

direito à jornada reduzida de 06 horas, que é assegurado por lei (art. 224, caput, da CLT), de modo que a prescrição alcança apenas as parcelas anteriores ao quinquênio (prescrição parcial).

Quanto ao pedido de reforma da sentença no quesito da condenação ao pagamento das horas extras, considerou o pleito sem razão, tendo em vista que da análise do disposto nas “Diretrizes de Provimento e Especialização de Cargo Efetivo e Cargo em Comissão”, aliada à produção de prova testemunhal, leva à conclusão de que as atividades do analista bancário consistiam em atividades técnicas típicas da rotina bancária, sem a fidúcia especial do art. 224, parágrafo segundo, da CLT.

Entendeu-se adicionalmente que o recebimento de gratificação de função é insuficiente para provar que os substituídos detinham cargo de confiança, sendo necessária a demonstração, pela parte ré, de efetivo exercício de função onerada de fidúcia especial, o que não restou comprovado nos autos. Logo, para o entendimento do relator, não seria o Plano de Cargos Comissionados da ré que seria competente para qualificar ou não um cargo como função de confiança, por se tratar de matéria regulamentada em lei, e também porque a realidade prevalece sobre a forma (Princípio da Primazia da Realidade).

Diante do exposto, considerou-se, por unanimidade de votos, que o cargo de analista bancário em destaque enquadra-se na redação disposta no caput do art. 224 da CLT, e, portanto, devendo ser respeitada a jornada de trabalho de seis horas, não havendo o que se falar em ofensa ao art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Aplicou-se o disposto no art. 9º da CLT, que prevê que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”<sup>101</sup>.

Após a publicação do acórdão, o réu, opôs embargos de declaração, alegando omissão quanto à matéria da prescrição total, pois o acórdão limitou-se em descartar a aplicação da Súmula 294 do TST, com base na alegação da existência de lei que assegura a jornada de 06 horas diárias (*caput* do art. 224 da CLT), não pautando, porém, na abordagem da inexistência de lei específica com previsão expressa da jornada aplicável ao analista bancário, ou na inexistência de norma que impusesse nulidade da opção feita pelos economiários em aderir à maior jornada, de 08 horas diárias. E logo, não estando previstos em lei, alegou que, conforme o art. 5º

---

<sup>101</sup>BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>

da Constituição Federal, inciso II, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”<sup>102</sup>.

Quanto à matéria de impossibilidade de condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares, o apelante referiu omissão no quesito de que a sentença baseou sua fundamentação da condenação de uma causa coletiva com base exclusivamente nos depoimentos de três testemunhas.

Além disso, alegou-se omissão quanto à desigualdade gerada pela decisão de primeiro grau, vez que, privilegia muito os empregados com jornada de 08 horas em detrimento daqueles com jornada de 06 horas, pois os empregados representados na lide, além de já terem sido remunerados com salário maior, em contrapartida de sua jornada, ainda têm o direito de receberem horas extraordinárias calculadas com base no salário superior.

O réu alegou ainda omissão quanto à alegação de livre manifestação de vontade dos empregados, gerando ato jurídico perfeito, não restando comprovado qualquer vício de consentimento por parte do empregado. E por fim, alegou-se omissão no tocante ao pedido de compensação dos valores pagos a título de gratificação de função já quitados, com aqueles decorrentes de condenação em horas extras.

Em que pese às alegações feitas, a turma do Tribunal Regional do Trabalho manifestou-se no sentido de rejeitar a argumentação de omissão quanto à matéria da prescrição total, tendo em vista que a questão restou devidamente examinada no acórdão. Quanto às questões sustentadas pelo réu de impossibilidade de condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares, e da situação de desigualdade gerada pela decisão judicial, ambas foram rejeitadas, vez que, foram consideradas inovatórias. A turma entendeu que não há que se falar em violação ao princípio da isonomia, e, tampouco em ofensa ao art. 5º, caput, da Constituição Federal, pois, se há uma situação gerada pela condenação judicial, então deve a condenada adequar-se às disposições legais e estender a jornada reduzida a todos aqueles que não detêm as prerrogativas inerentes ao cargo de confiança.

Quanto ao argumento da livre aceitação da opção pela jornada de 08 horas, entendeu-se que o pedido restou rechaçado, na medida em que, diante do

---

<sup>102</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>.

entendimento que as funções exercidas pelos empregados eram meramente técnicas, enquadrando-se no *caput* do art. 224 da CLT, desnecessária seria a investigação se houve ou não concordância dos substituídos, eis que estes estão sujeitos à jornada especial dos bancários de 06 horas diárias.

Os embargos foram acolhidos a fim de prestar esclarecimentos apenas na questão da compensação do adicional pago aos empregados em razão de exercício de função de confiança, eis que não apreciado anteriormente. Entendeu-se que a pretendida compensação seria inviável, eis que os adicionais de função não se destinam ao pagamento das horas extras laboradas, mas apenas remuneram a maior responsabilidade atribuída aos empregados, fundamentando com a Súmula nº 109 do TST. Desta feita, manteve-se o julgado do juízo de origem.

O reclamado, ora recorrente, inconformado com o acórdão proferido, interpôs recurso de revista ao Tribunal Superior do Trabalho, porém, que, quando do exame de admissibilidade, foi denegado seguimento ao recurso. O Tribunal Regional do Trabalho entendeu que, para verificar a configuração ou não do exercício da função de confiança seria necessária prova das reais atribuições do empregado, o que é impossível, visto que a súmula 126 do TST veda o reexame de provas mediante o recurso de revista.

Com a intenção de destrancar o recurso de revista, o recorrente agravou a decisão que denegou seguimento ao referido recurso, porém, mais uma vez, não obteve sucesso. O TST negou seguimento ao agravo de instrumento, sob o fundamento de que, quando da interposição do agravo, a recorrente não providenciou corretamente a formação do instrumento, ou seja, deixou de anexar a cópia integral do teor do acórdão recorrido.

Posteriormente, usando de todos os recursos cabíveis na esfera superior, não logrou êxito na pretensão de modificar o acórdão, objeto de recurso de revista.

Portanto, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região obteve êxito na sua empreitada, no sentido de serem reconhecidas como extraordinárias as horas laboradas além da 6ª diária, condenando a reclamada ao pagamento das mesmas com acréscimo de 50%, nos termos da exordial. Logo, o pleito analisado foi de grande significância a favor do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores bancários, visto que constitui uma vitória coletiva de direitos da classe obreira através de representação por sindicato, em face de uma importante entidade bancária de porte nacional.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve o propósito de fazer uma análise das características e das variáveis que permeiam as relações de trabalho entre bancos e seus empregados, mais especificamente, quanto à famosa polêmica do enquadramento dos bancários em cargo de confiança pelo empregador no intuito de se eximir do pagamento das horas extras laboradas por estes empregados.

A situação relatada no presente estudo é um fenômeno comum nas relações de trabalho existentes nos bancos, e própria do modo de produção capitalista, visto que, esse modo de produção vigente objetiva, conforme visto anteriormente, o maior acúmulo de capital por meio da exploração da mão de obra assalariada, resultando em um antagonismo de interesses entre os sujeitos dessa relação jurídica. É um processo através do qual os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história são deixados de lado, reduzidos ou relativizados.

A convicção da parte beneficiada, em pugnar pela inexistência de previsão legal que vede esse tipo de prática de submissão dos empregados à jornada estendida de trabalho, é reflexo dessa ideologia capitalista, que propõe a exigência da crescente intensificação e exploração do trabalho pelo maior tempo possível, maximizando o tempo de disponibilidade do trabalhador ao empregador.

A duração do trabalho é continuamente um dos temas mais importantes do direito do trabalho por seu caráter dinâmico, tendo em vista as diversas formas de trabalho existentes, e por influir nas diversas esferas da vida do trabalhador, como por exemplo na saúde, na educação, na disponibilidade do mesmo à família, dentre outros. Portanto, buscou-se o estudo aprofundado do problema que assola os empregados que laboram no ambiente bancário, qual seja, o reconhecimento e o cumprimento da jornada de trabalho especial de 06 horas aos exercentes do cargo de bancário, por parte do empregador.

Para isso, fez-se necessário abordar, inicialmente, o contexto histórico da luta e das conquistas dos trabalhadores bancários, no intuito de buscar a fundamentação da redução da jornada de trabalho dessa categoria profissional, bem como sua evolução no decorrer do tempo.

Abordou-se também os conceitos a envolver essa questão, quais sejam: o conceito de empregado bancário, que seriam aqueles que prestam serviço às instituições bancárias, empresas de crédito, financiamento e investimento, dentro ou

fora de suas agências, ou que prestam serviços ao banco de forma indireta, considera-se bancários também os trabalhadores de empresas de processamento de dados que prestem serviços exclusivamente a banco do mesmo grupo econômico, e ainda aqueles empregados de bancos e casas bancárias que executam atividades de portaria e limpeza. E o conceito de cargo de confiança, de maneira não estanque, definido como sendo aquele que escapa das atividades técnicas, confiado de maior autonomia e especial relevo, observados na prática, ou uma maior carga de responsabilidade e de representação, importando para o empregado no exercício de atividade própria daquele, por delegação ou mandato, e cujo exercício poderá influir decisivamente na vida e no desenvolvimento da empresa.

Após esclarecidos os papéis dos envolvidos na questão abordada no presente estudo, passou-se a analisar a jornada de trabalho correspondente a cada um dos cargos dos profissionais bancários. O art. 224 da CLT determina que a duração normal do trabalho dos empregados bancários deve respeitar o limite máximo de 06 horas diárias contínuas, excetuando os sábados, perfazendo uma somatória total de 30 horas de trabalho semanais. Porém, podem os bancários ser submetidos a um prorrogação da sua jornada de trabalho, excepcionalmente, até no máximo oito horas, ou quarenta horas semanais, conforme art. 225 da CLT.

Já o § 2.º do art. 224, da CLT, preceitua que as regras atinentes à duração normal do trabalho dos empregados em bancos, de 06 horas diárias, não são aplicáveis aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, com a condição de que devem estes receber gratificação referente à função, cujo valor não poderá ser inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Logo, uma vez caracterizada a relação de trabalho de confiança do empregador, exercida pelo empregado bancário, estes estarão sujeitos à jornada de 08 horas diárias, e, diante desse fato, fazem jus ao recebimento da gratificação referente à função invocada pelos mesmos. Assim, para aqueles que exercem cargo de confiança, qualquer hora laborada além da jornada normal de 08 horas deverá ser remunerada como hora extraordinária.

A respeito das horas extras, a pesquisa tentou esclarecer também que, embora na legislação esteja expresso o caráter excepcional das horas extras, atualmente a hora extra perdeu a característica de ser uma hora a ser realizada em

momentos excepcionais, passando a ter um caráter de hora ordinária, sendo utilizada largamente pelos empregadores. A legislação não estabeleceu um limite, um valor máximo de horas laboradas extras laboradas por mês ou ano, tampouco cominou multa ao empregador que descumprisse a excepcionalidade do disposto no referido artigo, ocasionando, na quase totalidade das vezes, a normalidade do uso das horas extras, utilizadas, em muitos dos casos, para suplementar os baixos salários percebidos pelos empregados.

A pesquisa findou por analisar o processo judicial que teve grande valia pela vitória do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores bancários. Analisou-se os argumentos apresentados por ambas as partes, empregador e empregado, e qual foi o entendimento final, deferido pelo juiz e pelo tribunal regional do trabalho, diante do exposto na lide judicial, para a categoria profissional em voga.

Merece atenção o fato de que, nessa decisão, o direito à remuneração das 7ª e 8ª horas laboradas foi reconhecido, uma vez que conseguiu-se demonstrar que o trabalho realizado pelos analistas bancários era meramente técnico e não enquadrava-se na função ou cargo de confiança, condenando a parte ré ao pagamento de todas as horas laboradas além da sexta, em caráter extraordinário, ou seja, com acréscimo de 50% sobre a hora normal de trabalho. Além disso, o pleito analisado também foi importante, pois, considerou legítima a atuação do sindicato em representação aos trabalhadores bancários em sede local, diferentemente do alegado na peça de defesa, pela parte ré, que tentou deslegitimar o competente órgão de atuação de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Portanto, diante do explicitado no presente trabalho, observa-se que o tema possui imensa relevância na esfera trabalhista, visto que constitui uma vitória coletiva de direitos da classe obreira, através da representação por sindicato, por meio da atuação combativa do mesmo, necessária face à inobservância dos direitos trabalhistas consagrados na legislação pátria pelo banco empregador.

## REFERÊNCIAS

ALLAN, Nasser Ahmad. Direito do Trabalho e Corporativismo: Análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945. Curitiba: Juruá, 2010.

BRASIL. Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990. Estabelece a Política Nacional de Salários e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.tesouro.fazenda.gov.br/legislacao/download/contabilidade/lei\\_comp\\_101\\_00.pdf](http://www.tesouro.fazenda.gov.br/legislacao/download/contabilidade/lei_comp_101_00.pdf)>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

BRASIL, Proposta de Emenda Constitucional n.º 231. Diário da Câmara dos Deputados, Ano LI - nº 129, 1996. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD17JUL1996.pdf#page=13>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 55. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-55](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 102. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-102](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 109. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-109](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 117. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-117](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-117)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 119. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-119](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-119)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 124. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-124](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-124)>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 239. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-239](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 240. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-240](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-240)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 257. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-257](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257)>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 264. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-264](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-264)>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 287. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-287](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-287)>.

BUEN, Nestor de. Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados: Perspectiva Ibero-Americana. São Paulo: LTr, 1996.

CABRAL, Adelmo de Almeida. Jornadas de Trabalho na CLT e na Legislação Complementar, 1ª ed. São Paulo: LTr, 1995.

CARRION, VALETIN. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e Evolução Histórica dos Limites da Duração de Trabalho. Revista de Direito do Trabalho | vol. 158/2014 | p. 117 | Jul / 2014.

COTA, Frederico Denis da Rocha. Os divisores do salário mensal, pg. 2 – 3. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/divisores\\_salario\\_mensal.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/divisores_salario_mensal.pdf)>

CUT - Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região. A história dos bancários: lutas e conquistas, 1923-1993. São Paulo, 1994. Disponível em: <[http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/425\\_425\\_Livro\\_90%20anos%20Cap%201.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/425_425_Livro_90%20anos%20Cap%201.pdf)>. Acesso em: 20 de out 2014.

DAL ROSSO, Sadi. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998

DAL ROSSO, Sadi. A Jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. Artigo Publicado em meio digital. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/2.+Dura%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho++o+debate+sobre+a+redu%C3%A7%C3%A3o+para+40+horas+semanais>>

DELGADO, Maurício Godinho. Jornada de trabalho e descansos trabalhistas. Belo Horizonte: Editora RTM, 1996.

DIEESE, Nota técnica nº 87 de Abril de 2010, Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf>>

FONSECA, Maíra S. Marques da. Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: Fundamentos interdisciplinares. Monografia apresentada para obtenção do grau de bacharel em Direito. Curitiba: UFPR, 2011.

FONSECA, Maíra S. Marques da. Redução da Jornada de Trabalho: Fundamentos Interdisciplinares. São Paulo: LTR, 2012.

FONSECA, Ricardo Marcelo. Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica. São Paulo: LTr, 2002.

FRENCH, John D. Afogados em Leis: A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Ábramo, 2001.

GORSKI, Éden. Histórico da legislação civil e trabalhista brasileira sob o viés do pensamento jurídico. Monografia apresentada para obtenção do grau de bacharel em Direito. Curitiba: UFPR, 2012.

MAÑAS, Christian Marcello. Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 35, nº 33, p. 165-171, 2001.

MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 7.ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Vol. 1. Livro Primeiro: O processo de produção do capital. Tombo I. Trad.: Reginaldo Sant'Anna- Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (TRT-3). Bancário. Cargo de Confiança. RO: 00946201103603000 0000946-69.2011.5.03.0036, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, publicado no dia 14 de junho de 2012, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), página 205. Boletim: Não.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do Trabalho. 33ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

OLIVEIRA, Felipe de Santa Cruz. Tempo de Trabalho & Trabalho Bancário: os impasses de uma relação outrora sincrônica. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais. Niterói: UFF, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Direito do Trabalho: em Sintonia com a Nova Constituição. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1993.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1996, p. 238.

OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de. O Sindicalismo Brasileiro e as Práticas Antissindicais. Sequência, Florianópolis, v. 26, nº 50, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15183/13809>>

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Bancário. Cargo de Confiança Não Caracterizado. Prova das Reais Atribuições. RO: 05089-2013-029-09-00-6-ACO-22090-2014. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 6A Turma, publicado no dia 03 de julho de 2014, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Bancário. Cargo de Confiança. Ônus da Prova. RO: 20906-2012-009-09-00-0-ACO-06021-2014. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, 6A Turma, publicado no dia 28 de janeiro de 2014, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Bancário. Jornada de Trabalho. Cargo de Confiança. Termo de Opção. RO: 05631-2008-663-09-00-3-ACO-12688-2010. Relator: Cássio Colombo Filho, 3A Turma, publicado no dia 30 de abril de 2010, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região (TRT-9). Horas Extras. Bancário. Cargo de Confiança. Artigo 224, § 2º, CLT. Gratificação de Função. RO: 05579-2012-028-09-00-5-ACO-25662-2014. Relator: Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, 2A Turma, publicado no dia 15 de agosto de 2014, no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia: volume 1. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região (TRT-1). HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. RO: 00015912120125010067 RJ, Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 24/03/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/04/2014.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (TRT-4). Horas Extras. Bancário. Cargo de Confiança. RO: 00007842420135040021 RS 0000784-24.2013.5.04.0021. Relator: Marcos Fagundes Salomão, julgado no dia 09 de setembro de 2014, na 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (TRT-4). Horas Extras. Bancário. Cargo de Confiança. 00003461920135040014 RS 0000346-19.2013.5.04.0014. Relator: Rejane Souza Pedra, julgado no dia 10 de julho de 2014, na 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

ROCHA, Euclides A. O Cargo de Confiança na Jurisprudência do TST. Academia Paranaense de Estudos Jurídicos - APEJ. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_ear\\_01.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_ear_01.asp)>.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1978.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

SILVA, André Filipe Loureiro e. A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista. Revista Eletrônica Âmbito Jurídico. Disponível em:

<[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=%0B11623&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25)>. Acesso em: 26 de out. 2014.

SILVA, Josué Pereira da. André Gorz: trabalho e política. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. In: Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

STÉDILE, Patrícia; KIELLER, Márcio. 80 anos: A história do sindicato dos bancários de Curitiba e região, suas lutas e conquistas. Curitiba, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: F. Bastos, 1996.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil, v. 1, 47ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2012.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312880/1.+Jornada+especial+dos+banc%C3%A1rios>> Acesso em: 20 out. 2014.

YIN, Roberto K. Estudo de Caso: planejamento e métodos. 4.ed. Tradução Ana Thorell. São Paulo: Bookman, 2010

**ANEXOS**

## Anexo 01

Cópia do Processo Judicial Trabalhista n.º 20581/2004
8ª Vara do Trabalho de Curitiba
Reclamatória Trabalhista
Autor: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba
Réu: Caixa Econômica Federal

Wilson Ramos Filho  
Mirian A. Gonçalves  
Mauro José Avache  
Nasser Ahmad Allan  
Jane Salvador  
Advogados

EXMO SR JUIZ DO TRABALHO DA MM. \_\_\_\_\_ VARA DO TRABALHO DE  
CURITIBA – PARANÁ

COD 11

2355624 SINDICATO DOS EMPREGADOS EM  
ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA, pessoa jurídica de direito  
privado, inscrita no CNPJ nº 76.587.955/0001-59, situado na Av. Vicente  
Machado, nº 18, 8º andar, Centro, nesta Capital, CEP. 80.420.010, vem; por  
seu procurador constituído, nos termos da procuração inclusa, com endereço  
profissional à Rua Mal. Floriano Peixoto, nº 50, 16º andar, Curitiba, PR, onde  
recebem intimações, respeitosamente perante V.Exa., propor

### RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Em face de CAIXA ECONÔMICA FEDERAL,  
empresa pública, com endereço na Rua José Loureiro, 195, 13º andar, Centro,  
Curitiba, Paraná, CEP 80.010-000, pelos motivos de fato e de direito a seguir  
expostos:

#### I. DA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

O sindicato age em nome de todos os empregados da reclamada que estão ou estiveram lotados no grupo ocupacional técnico de nível superior e na função/cargo de analista, sujeitos a jornada de 8 horas, buscando a reparação de direitos individuais homogêneos violados.

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Azeche

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Advogados

## II. DOS FATOS

Todos os empregados substituídos prestam jornada de trabalho ordinária de oito horas por dia e quarenta semanais, a despeito do disposto no *caput* do art. 224 da CLT.

As atribuições do cargo/função são meramente técnicas, não ensejando a aplicação do parágrafo segundo do art. 224 da CLT.

A própria reclamada reconhece o caráter eminentemente técnico do cargo/função de analista.

Na norma interna, com vigência a partir de 05 de agosto de 2004, denominada "diretrizes de provimento e especificação de cargo efetivo e cargo em comissão", item 6.10.8, consta a descrição das atribuições principais do analista:

### "ATRIBUIÇÕES PRINCIPAIS

- Desenvolver, implementar e avaliar projetos referentes à área de atuação.
- realizar pesquisa no mercado, analisando tendências e resultados, de forma a auxiliar na definição de estratégias em sua Área de atuação.
- elaborar manuais, orientações técnicas e normativos relativos à área de atuação.
- analisar e emitir parecer técnico sobre assuntos pertinentes."

Mesmo assim, jamais receberam o pagamento da sétima e oitava horas trabalhadas.

## III. DO DIREITO

### 3.1. Horas Extras

Tendo em vista o exposto na narrativa dos fatos, os trabalhadores substituídos têm direito ao recebimento, como extraordinárias, da sétima e oitava horas diárias trabalhadas durante todo o período em que exerceram a função/cargo de analista.

Tais horas devem ser pagas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal, aplicando-se o **divisor de 150**<sup>1</sup> para o cálculo do

<sup>1</sup> Os sábados, assim como os domingos e feriados, são considerados dias de repouso semanal

salário-hora ou, sucessivamente, o **divisor de 180**.

A base de cálculo das horas extras deve ser o total da remuneração dos trabalhadores, nos termos do Enunciado 264 do TST.

As horas extras ora pleiteadas deverão integrar a remuneração dos trabalhadores para o cálculo do repouso semanal remunerado (incluindo sábados, domingos e feriados) e com este (horas extras + r.s.r) deverão gerar reflexos em férias + 1/3, 13º salário, licença prêmio e FGTS.

Para os trabalhadores sujeitos à prestação de labor noturno deverá ser incluído na base de cálculo o adicional noturno convencional de 50% sobre o valor da hora diurna, devendo ser observada, inclusive, a redução da hora noturna.

As horas extras e seus reflexos ora pleiteados deverão ser pagos em parcelas vencidas e vincendas, estas enquanto perdurar o contrato de trabalho de cada substituído.

Havendo rescisão de contrato, as horas extras deverão incidir também sobre aviso prévio indenizado e sofrer o pagamento de FGTS à razão 11,2%.

### 3.2. Assistência judiciária e honorários advocatícios

É devido o pagamento de honorários assistenciais (Lei 5.584/70) ou advocatícios (artigo 20 do CPC c/c artigo 133 da CF/88), tendo em vista o sindicato atuar na presente ação como substituto processual e, como tal, exercer o **dever** constitucional de preservação dos direitos e interesses, individuais e coletivos, da categoria profissional que representa.

Agindo de boa-fé, na defesa dos interesses e direitos da categoria profissional, é de se requerer, ainda, na remota hipótese da ação não ser julgada procedente, que seja deferido o benefício da assistência judiciária gratuita, dispensando-a do pagamento das custas processuais (artigo 789/CLT c/c lei 5.584/70).

### 3.3. Da liquidação da sentença

A sentença será liquidada mediante a apresentação de cálculos na fase de liquidação e execução da sentença.

---

remunerado por força do pactuado nos instrumentos normativos da categoria.

#### IV. DO PEDIDO

Diante do exposto, requer:

- a) seja a reclamada condenada a pagar aos trabalhadores substituídos, como extraordinárias, a sétima e oitava horas diárias por eles laboradas durante todo o período em que exerceram a função/cargo de analista, nos termos da fundamentação da causa de pedir;
- b) que as horas extras ora pleiteadas sejam pagas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal, aplicando-se o **divisor de 150** para o cálculo do salário-hora ou, sucessivamente, o **divisor de 180**, nos termos da fundamentação da causa de pedir;
- c) que as horas extras ora pleiteadas sejam calculadas como base no total da remuneração dos trabalhadores, nos termos do Enunciado 264 do TST, conforme fundamentação da causa de pedir;
- d) que as horas extras ora pleiteadas integrem a remuneração dos trabalhadores para o cálculo do repouso semanal remunerado (incluindo sábados, domingos e feriados) e com este (horas extras + r.s.r) gerem reflexos em férias + 1/3, 13º salário, licença prêmio e FGTS, nos termos da fundamentação da causa de pedir;
- e) que para os trabalhadores sujeitos à prestação de labor noturno seja incluído na base de cálculo das horas extras a verba adicional noturno convencional de 50% sobre o valor da hora diurna, devendo ser observada, inclusive, a redução da hora noturna, nos termos da fundamentação da causa de pedir;
- f) que as horas extras e seus reflexos sejam pagos em parcelas vencidas e vincendas, estas enquanto perdurar o contrato de trabalho de cada substituído, nos termos da fundamentação da causa de pedir;
- g) que, em havendo rescisão de contrato, as horas extras incidam também sobre aviso prévio indenizado e sofram o pagamento de FGTS à razão 11,2%, nos termos da fundamentação da causa de pedir;
- h) seja o réu condenado a pagar honorários assistenciais (15%) ou advocatícios (20%) sobre o total da condenação, nos termos da fundamentação;
- i) que seja deferido o benefício da assistência judiciária gratuita, dispensando-a do pagamento das custas processuais, nos termos da fundamentação;

Wilson Ramos Filho  
Mirian A. Gonçalves  
Mauro José Avacche  
Nasser Ahmad Allan  
Jane Salvador  
Advogados

Os cálculos serão apurados na fase de liquidação e execução da sentença.

#### V. REQUERIMENTO - JUNTADA DE DOCUMENTOS

Requer seja determinado por esse Juízo, sob as cominações do artigo 359 do CPC, que a ré junte aos autos a ficha funcional de cada empregado da base territorial do sindicato autor, exercente – ou que tenha exercido - do cargo/função de analista.

#### VI. REQUERIMENTO FINAL

Isto posto requer seja a reclamada notificada para comparecer em Juízo e contestar, desejando, a presente reclamatória sob pena de confessa, caso revel.

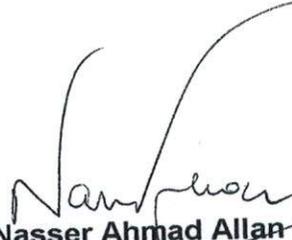
Protesta provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, notadamente pelo depoimento pessoal do representante legal do reclamado, oitiva de testemunhas, perícias e o que mais se fizer necessário.

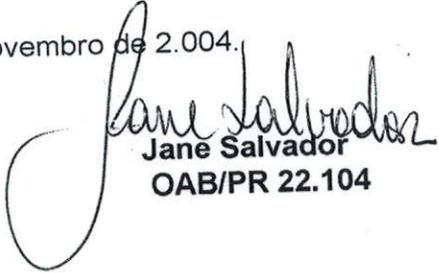
Requer-se a procedência de todos os pedidos formulados na presente ação.

Dá-se a causa, para fins de alçada, o valor de R\$12.000,00 (doze mil reais).

Termos em que,  
Pede deferimento

Curitiba, 24 de novembro de 2.004.

  
Nasser Ahmad Allan  
OAB/PR 28.820

  
Jane Salvador  
OAB/PR 22.104

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DO TRABALHO DA  
8ª VARA DO TRABALHO DE  
CURITIBA - PARANÁ**

**RECLAMATÓRIA TRABALHISTA n.º 20581/2004**

Reclamante: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba

Reclamada: **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA**

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA**, instituição financeira sob a forma de empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada pelo Decreto-lei nº 759, de 12.08.69, e constituída nos termos do Decreto Federal nº 5056/04, inscrita no CNPJ/MF sob nº 00.360.305/0001-04, com Sede em Brasília/DF, e Jurídico Regional em Curitiba/PR, localizado na Rua Conselheiro Laurindo, 280, 8º andar, por seu advogado infra assinado, conforme instrumento de procuração e substabelecimento vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência para, nos autos do processo acima indicado, apresentar sua

**DEFESA ESCRITA**

pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

**1 - Das alegações e pedidos**

O reclamante, invocando a tutela jurisdicional, alegou, em síntese, na exordial:

- que age na condição de substituto processual de todos os empregados da reclamada que estão ou estiveram lotados no grupo ocupacional técnico de nível médio e na função/cargo de **analista**.

- que todos os empregados substituídos prestam jornada de trabalho de 8 horas diárias, a despeito do contido "caput" do artigo 224 da CLT;

- que as atribuições do cargo são meramente técnicas, não ensejando a aplicação do parágrafo segundo do artigo 224, da CLT;

- pede a condenação da reclamada ao pagamento aos substituídos, como extraordinárias, da sétima e oitava horas diárias por eles trabalhadas durante todo o período em que exerceram a função/cargo de **analista** e demais verbas relacionadas na exordial.

## 2 - Preliminarmente

### 2.1 - Da ilegitimidade ativa "ad causam"

Ao ajuizar a presente reclamatória, a entidade sindical reclamante assim procedeu na condição de substituta processual e ao amparo do art. 8º, III, da Constituição Federal.

Todavia, o dispositivo apontado apenas elevou ao nível de disposição constitucional o preceito sobre as prerrogativas dos sindicatos, já existente no art. 513 da CLT.

Veja-se que o permissivo contido no art. 3º da Lei nº 8.073/90, não autoriza a sua extensão às condições fixadas por outros diplomas legais.

A aplicação deste último dispositivo não pode ser ampliada, ainda, pelo fato de que, consubstanciada pelo inciso III, do art. 8º da Constituição Federal, evidentemente, carece de regulamentação específica, pois que, caso contrário, chegar-se-á ao absurdo de permitir que um sindicato ingresse com reclamatória individual de empregado de sua categoria profissional, mesmo que tal empregado não seja associado e, até mesmo, não queira ingressar com a ação, seja por falta de interesse ou oportunidade ou, ainda, por conflito com o sindicato, mesmo tendo direito à escolha de seu advogado.

**Aliás, é o presente caso, onde inúmeros economiários optaram, "sponte própria", pela jornada de 8 horas diárias, com substancial elevação em seus salários, e agora o Sindicato autor busca a nulidade de seus atos.**

Insta ilustrar que a matéria referente ao tema da substituição processual não é nova e já mereceu manifestação do Egrégio TRT – 9ª Região, verbis:

"EMENTA: SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL SINDICATO

A

A substituição processual é uma forma anômala de legislação. Sua exata dimensão encontra-se no art. 6º do CPC. É indispensável que o texto legal preveja, de forma expressa, o cabimento da substituição. O inciso III do art. 8º da Constituição não traz embutida a legitimação do Sindicato para atuar como substituto processual, pois refere-se à função das entidades sindicais dentro da estrutura do Estado, sendo mera reprodução do artigo 513 da CLT. A própria Constituição traz no seu art. 5º, inciso XXI, a legitimidade para representar judicialmente os filiados de entidades associativas quando houver expressa autorização.

Recurso Ordinário a que se nega provimento." ( TRT – PR – RO 3252/89 – Acórdão nº 5.138/90, publicado no DJ-PR de 28/09/90).

Veja-se, ainda a seguinte decisão:

“SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – SINDICATO – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA COMUM – ILEGITIMIDADE.

Substituição processual. Legitimidade. A substituição processual somente é legítima se prevista expressamente por lei (art. 6º do CPC). Não a autoriza o texto do item III, do art. 8º, da CF, que apenas repete a letra ‘a’, do art. 513, da CLT, de há muito vigente, sem que, por isso, se tenha entendido autorizado a intervir judicialmente o Sindicato como Substituto Processual na reclamação trabalhista comum” (TRT 10ª R. – RO 1745/89 – 2ª T. – Rel. Juiz Sebastião Machado Filho – Rcte.: Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica Para Construção de Anápolis e Rcd.: Cemina S/A-Cerâmica e Mineração Nacional Indústria e Comércio – in DJU de 14.09.89, Seção II, p. 10184 – original sem grifo/destaque).

Anote-se ainda que não só a jurisprudência, mas também a doutrina tem se manifestado no sentido de que o inciso III do art. 8º da Constituição Federal não contempla hipótese de substituição processual, cabendo destacar, nesse sentido, artigo da lavra do professor e jurista Octávio Bueno Magano, intitulado **“Inconstitucionalidade da Lei 7.788/89 no que respeita à substituição processual”**, publicado no repertório IOB de jurisprudência n.º 18/89, onde aquele renomado professor conclui que:

**“E a real verdade é que o artigo 8º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil não abriga hipótese de substituição processual”** (original sem destaque).

À luz de uma interpretação sistemática, o ilustre mestre assim proclamou:

“Pode-se, proclamar, sem embargos, que o artigo 8º, III, da Constituição, voltado sobre o artigo 513 (a), da CLT, consagra apenas o instituto da representação sindical, cuja significação, colhida nas lições da doutrina e da jurisprudência, é a de que, no caso de dissídios coletivos, por ser o sindicato a própria categoria organizada, pode atuar sem obter autorização de cada um dos membros respectivos, mas na hipótese de dissídio individual, só pode fazê-lo mediante autorização expressa de cada interessado” (original sem grifo/destaque).

Sobre a matéria em estudo, ARNALDO SUSSEKIND, Ministro aposentado do Eg. TST e um dos mais brilhantes juslaboralistas pátrios, leciona:

“O inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988, que confere ao sindicato ‘a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas’, vem suscitando grande controvérsia no campo do Direito Processual do trabalho e, também, obviamente, no do Direito Sindical.

Muitos juristas continuam a entender que a nova Carta Magna não alterou o ordenamento jurídico pertinente ao tema, razão porque só haverá substituição processual nas hipóteses em que a Lei atribui especificamente a legitimação extraordinária ao sindicato. Outros, porém, sustentam que a norma constitucional ampliou essa legitimação anômala, bastando que haja deliberação da assembléia do sindicato autorizando a ação administrativa ou judicial.

A única diferença entre o disposto no inciso constitucional em foco e o estatuído no art. 513, alínea ‘a’, da CLT é que esta atribuía ao sindicato, a representação dos ‘interesses individuais dos associados... relativos à atividade ou profissão exercida’, enquanto que aquele menciona ‘interesses... individuais da categoria’. No mais, a alusão a ‘interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal’, da CLT, corresponde aos “interesses coletivos... da categoria”, da nova disposição constitucional. Como se infere, a representação não se restringe mais a ‘associados’, podendo alcançar os membros da respectiva categoria; mas os direitos suscetíveis de serem defendidos pelo sindicato perante os órgãos administrativos e judiciários há de ser, ainda que individuais, de interesse da categoria.” (“apud” Jornal do III Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho, São Paulo – de 29 a 31 de julho de 1991, Centro de Convenções Rebouças – Editora LTr, p. 56).

Em conclusão: a posição de ARNALDO SUSSEKIND, pois, é no sentido da impossibilidade de substituição processual dos autores com base mesmo no art. 3º, da Lei nº 8.073/90.

Assim, a norma constitucional invocada não possui aplicação imediata, na medida que silencia acerca da forma de como será exercida **“a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria”**, se por representação ou substituição processual, não definindo, de outro modo, o que sejam **“interesses coletivos ou individuais da categoria”**. Observe-se, a propósito, do referenciado doutrinador Octávio Magano, quando estabelece que

“Nos termos do item III, do art. 8º, da Constituição ‘ao Sindicato cabe a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas’. O preceito já foi interpretado como consagrador do instituto da substituição processual de forma indiscriminada, em todas as questões de natureza trabalhista. Não há como se dar guarida a tal entendimento. Com efeito, à leitura atenta do preceito mostra que nele se cuida exclusivamente de interesses coletivos ou individuais da categoria e não de interesses dos membros ou associados do sindicato, linguagem utilizada no item LXX, do art. 8º, da Constituição, que, trata do mandado de segurança coletivo. Este último preceito alberga, pois, hipótese genuína de substituição processual, de caráter necessariamente excepcional, por que traduz legitimação extraordinária. Já o primeiro dispositivo, citado, aludindo a interesses coletivos ou individuais da categoria, revela que o titular do direito é sempre o sindicato, ‘altereço’ da categoria, o que exclui a possibilidade da configuração da substituição processual” (LTr 53-1/43 – original sem destaque).

Verifica-se, no particular, que a discussão cinge-se à legitimidade do reclamante figurar como substituto processual de parte da categoria como postulado com fulcro no artigo 8º, III, da vigente Carta Constitucional.

Tal dispositivo, *data venia*, não é fonte de substituição processual. E vários são os fundamentos de tal entendimento, a se iniciar pela interpretação que poderia emprestar sob o ponto de vista histórico. Com efeito, na fase dos trabalhos legislativos a redação primitiva do aludido dispositivo constitucional inseria a expressão grifada aqui, quando rezava que **“ao sindicato cabe como substituto processual, a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”**.

Logo, se a comissão de sistematização houve por bem suprimir, na redação final, a expressão **“como substituto processual”**, fê-lo certamente por que no artigo 5.º, XXI, do mesmo Texto Maior, já havia sido esgotada a matéria, como

norma específica, a aludir que **“as entidades associativas, quando expressamente autorizadas têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente”**.

Ora, quisesse o constituinte generalizar (artigo 8.º, III, da Constituição Federal) não teria especificado (artigo 5.º, XXI, da CF).

Também sob o ponto de vista sistemático não se pode imprimir ao artigo 8.º, III, da Carta Maior, a amplitude que pretende o reclamante, posto que nunca houve dúvidas quanto ao art. 513, da CLT, não atribuir legitimidade extraordinária ao sindicato para figurar em Juízo independentemente de outorga de poderes de seus associados.

E o art. 8.º, III, da Constituição Federal, é mera reprodução do artigo 513 consolidado, ambos referindo-se à função das entidades sindicais dentro da estrutura do Estado.

Corroborando a tese, ainda, o fato de que o legislador não conferia, no art. 513, da Carta Trabalhista, legitimidade anômala aos sindicatos para postular direito alheio, sem outorga de poderes.

Pondere-se que o § único do art. 872 consolidado, confere tal legitimidade, de modo expresso, porém, desde que observados os requisitos ali exigidos, quais sejam, haver decisão judicial no sentido de pagamento dos dias parados, certidão hábil da sentença normativa mencionada e rol dos associados.

Insta observar, ademais, que o art. 8.º, III, da Carta Magna, em vigor não alude a “associados”, mas à “categoria”.

No mesmo sentido, se desejasse efetivamente o Constituinte, generalizar no mandamento constitucional acima aludido (já exaustivamente citado até pelo reclamante), não teria novamente especificado hipótese de substituição processual, a ela referindo-se expressamente quando traz à baila o mandado de segurança coletivo, conferindo, então, cristalinamente, às entidades sindicais a legitimidade extraordinária, independentes de outorga de poderes, em tais casos (art.5.º, LXX, b, da CF).

“É a substituição um caso de legitimatio extraordinária. Extraordinária porque as partes litigantes não são as mesmas que têm o título de sujeitos da relação de direito material. Na hipótese, o direito de agir é exercido por quem não é o titular do direito postulado em Juízo. Portanto, configura-se a substituição processual quando alguém, em nome próprio, comparece ao Juízo para defender direito alheio.

*Esse fenômeno processual não deriva de um ato de vontade do titular do direito. Há de resultar de preceito de lei. É o que se*

A

conclui do texto do art. 6º do Código de Processo Civil, aplicável ao processo do trabalho:

*'Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei'.*

*É o que, também, se lê no art. 81 do Código de Processo Civil italiano:*

*'Fora dos casos expressamente previstos em lei, ninguém pode fazer valer em nome próprio, um direito alheio (fori dei casi espressamente previsti dalla legge, nessuno può far valere nel processo in nostro proprio um diritto altrui)'.*

*Realiza-se, assim, a substituição processual, quando a lei, de forma expressa, a autoriza. É ponto pacífico que o substituto não se sub-roga em todos os direitos e deveres do substituído.*

*Quando por este praticados, é que têm valor em face da lei, fatos como a confissão, a renúncia, reconhecimento de direito e desistência da ação. Estas breves considerações em torno dos institutos da substituição e da representação processuais foram feitas porque, no foro trabalhista, com certa frequência, se confunde um com o outro instituto".*

Assim dispõe o art.5.º, XXI, da Constituição Federal em vigor, para a defesa do interesse dos filiados:

"Art.5º - .....

...

XXI – as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial e extrajudicialmente" (original sem destaque).

A defesa dos interesses dos filiados, assim, ao contrário do que parece crer o reclamante, somente pode se dar por representação.

É entendimento na jurisprudência, *verbis*:

"SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS. Em se tratando de legitimação extraordinária, a substituição processual só pode ser admitido nos casos expressamente previstos em lei, cujos termos devem ser restritamente interpretados. Não se legitima a substituição processual fundada no artigo 3.º da Lei 6.708/79, em relação aos empregados associados do sindicato" (TST – E. RR –

4149/81 –Ac. TP 1267/86 – 2ª Região – Rel. Min. Vieira de Mello – DJU de 29.08.86, pág. 15253 – original sem destaque).

“SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – ABRANGÊNCIA. A lei é clara, quando trata da ação de cumprimento, referindo-se expressamente, no parágrafo único, do artigo 872, da CLT aos ‘associados’, os únicos em relação aos quais concede poderes ao sindicato substituto. Também se refere aos ‘associados’ do Sindicato substituto quando, no art.3.º, § 2.º da Lei 6.708/79, faculta ao mesmo ajuizar ação para cobrar diferenças salariais decorrentes de reajuste automático ou mesmo do aumento com base na produtividade. Embargos rejeitados nesta parte, para assegurar os honorários de advogado apenas em relação aos empregados que são associados do Sindicato” (TST – E – RR 876/82 – Ac. TP – 597/87 – 2.ª Região- Rel. Designado Ministro José Ajuricaba – DJ de 19.06.87, pág. 12545 – original sem destaque).

“SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL – O teor do disposto no artigo 6.º do Código de Processo Civil a substituição processual consubstancia exceção, devendo estar prevista em lei. Caso de inexistência de previsão legal atrai a vedação de se pleitear, em nome próprio, direito alheio” (TST AG – E – RR- 6994/84- Ac. TP 980/86 – 12 .ª Região – Rel. Min. Marco Aurélio – DJU de 13.06.86, pág.10470 – original sem destaque).

“SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - As hipóteses de substituição processual encerram exceção. A regra é no sentido de o próprio titular do direito substancial vir a juízo objetivando executar sentença normativa, individualize seus associados substituídos que estariam interessados no deslinde da controvérsia. Deve, portanto, a prima peça conter o rol destes empregados. Não viola literalmente os artigos 513, ‘alínea a’, e 872, parágrafo único, ambos da CLT, a decisão que julga inepta a inicial do sindicato que irrompe na Justiça do Trabalho para propor ação de cumprimento de sentença normativa em nome próprio, a favor de seus associados, sem a respectiva nomeação destes. Revista não conhecida” (TST – AC. Unân. da 2.ª Turma, publicada em 10.02.89 –RR 3515/88 – 1 Rel. Min. Barata Silva – Sindicato dos Professores de São Paulo versus Organização Paulista de Educação e Cultura – COAD –ADV – Boletim n.º 10 de 19.03.89 – original sem destaque).

Aliás, para por fim a polêmica – **SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL** – que se deparava no âmbito do Judiciário, mormente na Justiça Trabalhista, no mais das vezes com decisões desencontradas, o C. TST editou a Súmula n.º 310, publicado no DJU de 06/05/93, com força vinculante, via do qual define a matéria e enumera as hipóteses da sua aplicabilidade, dispondo que:

I) – O artigo 8º, inciso III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II) – A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis n.ºs 6.708 de 30.10.1979 e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizados até 03 de julho de 1989, data em que entrou em vigor a Lei n.º 7.788.

III) – A Lei 7.788/89, em seu artigo 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV) – A substituição processual autorizada pela Lei n.º 8.073, de 30 de julho de 1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos, resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V) – Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados, pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI) – É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII) – Na liquidação da sentença exeqüenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação, serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII) – Quando o Sindicato for o Autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios” (original sem grifo/destaque).

Destarte, por não ter a defesa dos interesses dos filiados do reclamante, cingido-se à forma processual específica, afigura-se, na espécie vertente, incabível a substituição pretendida, que é inviável sem texto legal autorizador expresso.

Adota-se "in casu", a previsão contida no artigo 6º, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho (CLT, art. 769), ao estabelecer que:

"Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei."

Em recente decisão, em demanda formulada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, a MM. Juíza Dra. Ana Flávia de Moraes Garcia Cuesta entendeu por considerar o reclamante parte ilegítima, julgando-o carecedor de ação e extinguindo o processo, na forma do artigo 267, inciso VI do CPC.

E não foi diferente nos autos de Reclamatória Trabalhista nº 19519/2001, tendo como litigantes a FETEC – Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Estado do Paraná e a CAIXA, onde pela r. sentença proferida pelo Exmo. Dr. Juiz **JOSÉ MÁRIO KOHLER**, acolheu-se a ilegitimidade ativa "ad causam" da Federação, ante a ausência de previsão legal para a substituição processual (**doc. 01**).

Face ao exposto, evidenciada a ilegitimidade ativa *ad causam* da entidade sindical reclamante, vez que o caso não comporta a substituição processual, pugna a CAIXA pela extinção do processo sem exame de mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC, condenando-a nos ônus sucumbenciais.

Ressalta e requer "ad cautelam", que tanto a análise da questão aqui discutida como qualquer decisão proferida na presente demanda deverá cingir-se aos empregados lotados na base territorial do Sindicato autor.

### **2.1.1 – Ainda, da ilegitimidade ativa do Sindicato – o caráter Nacional da Caixa**

É do conhecimento geral e notório, independentemente de prova, portanto, que a ré é uma empresa pública federal, de âmbito nacional e tem os seus litígios de interesse geral apreciados pelo C. TST.

Os Acordos Coletivos de Trabalho são firmados com a **CONTEC (Confederação dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito)**, que representa os economiários em associação.

A CAIXA, por sua vez, possui Plano de Cargos e Salários – PCC organizado por carreira, jornada, etc ..., a nível nacional, o que também é notório.

O pleito, portanto, deveira ser formulado pela Confederação perante o C. TST e abrangendo todos os empregados da CAIXA ocupantes da função de confiança de **analista**, no território nacional e não apenas para alguns, como fez o Sindicato.

Por ocasião do primeiro Dissídio Coletivo suscitado contra a Caixa perante o Eg. TRT, assim se manifestou aquela Augusta Corte, acolhendo as razões então apresentadas por esta empresa pública.

**“EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – COMPETÊNCIA.**

Dissídio Coletivo instaurado contra a Caixa Econômica Federal, instauração essa, aliás, em face do que dispõe a Lei 7.449/85, juridicamente possível, somente à Justiça Trabalhista compete apreciar, mesmo porque exclusivamente a esta concedido o poder de estabelecer normas e condições de trabalho (artigo 142 e seu parágrafo 1º, da Constituição Federal). Todavia, na medida em que referida empresa pública se reveste de caráter nacional, assim como o Banco do Brasil S/A, por exemplo, pois possuidora de quadro organizado em carreira, no âmbito de todo o país, inviável a regionalização do dissídio, sob pena de quebra da isonomia buscada com a implantação do quadro e, conseqüentemente, em prejuízo de toda a categoria profissional. Assim, se compete a Justiça do Trabalho, não o são os Tribunais Regionais do Trabalho, restando, unicamente ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a análise de tal ação (artigo 702, item I, alínea b, da CLT).

Exceção de incompetência hierárquica do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, para análise do presente dissídio coletivo, acolhida, determinando-se, em conseqüência, a remessa dos autos ao C. Tribunal Superior do Trabalho.” (Acórdão publicado no DJ-PR de 01.07.87).

E a questão também já foi analisada pelo C. TST, que pelo v. acórdão proferido nos autos TST-AIRR-750.966/01.5 (**doc. 02**), deixou ementado que:

**“AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACORDO COLETIVO. LEGITIMIDADE DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NOS ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO. EMPRESA DE ÂMBITO NACIONAL.**

Ao corresponder à asseguaração do princípio da isonomia e à eficácia do disposto no art. 2º, inciso I, alínea “a” da Lei nº 7.701/88, a adoção do critério da amplitude territorial do interesse envolvido para definir a legitimidade de parte da entidade sindical e da correspondente empresa de âmbito nacional, não se infere violação do art. 611, § 2º e 857 da CLT, decisão que haja entendido não ser viável o estabelecimento de conflito coletivo com a participação de sindicatos locais e federações buscando a solução relativa a

interesses de âmbito nacional. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.”

Nessas condições, requer, mais uma vez, a extinção do processo, a teor do art. 267, VI, do CPC, sob argumento aqui esposado, com a condenação do autor nos ônus da sucumbência.

### 3 – No mérito

A reclamada, atenta ao princípio da eventualidade, passa a contestar o mérito da demanda, caso sejam ultrapassadas as preliminares apresentadas.

#### 3.1 – Da prescrição total – ato único do empregador

Na vigente Constituição Federal de 1988, encontra-se encartado no art. 7º, inciso XXIX, o seguinte dispositivo:

**“Art. 7.º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

**XXIX: ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.**

Conforme CI GEARU 055/98, o Plano de Cargos Comissionados foi aprovado pela Diretoria Colegiada desta Empresa Pública em 15.09.98, no qual restou estabelecido que a jornada de **analista** poderia ser de 6 ou 8 horas diárias. Assim, se a jornada de 8hs para o cargo comissionado de **analista** foi instituída por norma criada em setembro/1998, consistindo em ato único de caráter positivo, este é o verdadeiro marco prescricional a ser observado no presente caso, o que implica dizer que o direito de ação para postular por eventual direito ou obrigação decorrente desse ato, está foi abarcado pela prescrição. Ademais a prescrição é total, nos termos do que preleciona o entendimento do E. TST pacificado no **Enunciado 294 in verbis:**

“tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição

é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei”.

Desta forma, temos que depois de transcorridos cinco anos do ato, prescreveu o direito de questioná-lo, situação que espera e requer seja declarado.

### 3.1.1 – Da prescrição parcial

Caso esse douto Juízo entenda que não se aplica ao presente caso a prescrição total, requer-se seja declarado **prescritos os créditos trabalhistas porventura deferidos nos últimos cinco anos que precedem a data do ajuizamento da presente reclamação, conforme disposto na Constituição Federal, art. 7º, inciso XXIX.**

### 3.2 – Do mérito propriamente dito

A parte autora pretende questionar, ainda que a míngua de qualquer fundamentação, a jornada de trabalho dos empregados da CAIXA que ocupam cargos comissionados e que estão sujeitos à norma consignada no § 2º do artigo 224 do texto consolidado.

**É indispensável frisar que a parte autora não discute o recebimento da gratificação bem superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, a pretensão formulada finca estacas apenas na natureza das atribuições do cargo comissionado de avaliador executivo. Dessa forma, não é objeto de discussão nestes autos um dos requisitos legais elencados no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT para o reconhecimento da função de confiança. O debate restringe-se em descobrir se as atribuições podem ou não ser enquadradas na exceção do já mencionado dispositivo legal.**

**Também não discute o sindicato-autor, o fato de todos os empregados da reclamada que exercem o cargo comissionado de analista em jornada normal de 8 horas diárias, fizeram-no por opção própria, conforme se verá adiante, com substancial elevação salarial em contrapartida dessa opção.**

Pois bem, como será demonstrado a seguir, **o cargo relacionado na peça vestibular está enquadrado na exceção contida no parágrafo segundo do art. 224 da CLT, que prevê a possibilidade de jornada de 8 horas para os empregados que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, OU QUE DESEMPENHEM OUTROS CARGOS DE CONFIANÇA DO EMPREGADOR.**

Tenha-se em mente que não é preciso, em absoluto, que empregado tenha **poder de mando e gestão** para considerado como detentor de cargo de confiança, **a lei não exige tais poderes.**

O que a lei exige e esta empresa obedece fielmente é o pagamento da gratificação de 1/3 sobre o salário padrão, somado à fidúcia especial que esta reclamada deposita nos ocupantes desses cargos.

A reclamada, em apoio ao seu argumento, ressalta os seguintes acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

**Acórdão : 20010390213 Turma: 01 Data Julg.: 02/07/2001  
Data Pub.: 31/07/2001 Processo : 20000217853 Relator:  
EDUARDO DE AZEVEDO SILVA**

“ Horas extras. Cargo de confiança. Configuração. **A caracterização do cargo de confiança não exige que o empregado faça as vezes do dono.** Essa tal concentração de poderes já não existe - e há muito tempo - nas empresas de hoje. Nem mesmo os diretores decidem sozinho os rumos da empresa. O conceito já se flexibilizou para se ajustar a essa nova realidade, bastando, como diz a lei, que o empregado exerça efetivamente cargo de chefia, que tenha sob sua orientação e coordenação "departamento ou filial". – grifos nossos

BANCÁRIO. Cargo de confiança. O enquadramento na hipótese de que trata o art. 224, par. 2º, da CLT, **não exige amplos poderes de gestão ou representação do empregado, tampouco a existência de subordinados,** para caracterizar a fidúcia bancária, dada a escala administrativa peculiar da entidade e a respectiva área de atuação. TRT/SP - 00807200101002008 - RO - Ac. 10ªT 20040183577 - Rel. LILIAN GONÇALVES - DOE 04/05/2004 - destaques nossos

E sob esse aspecto, nenhuma crítica pode ser endereçada à reclamada, isso porque esta empresa pública possui PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - devidamente **homologado pela Delegacia Regional do Trabalho do DISTRITO FEDERAL,** que demonstra com clareza os cargos existentes em sua estrutura, **bem como prevê funções de confiança e cargos comissionados, estes últimos regidos pelo PLANO DE CARGOS COMISSIONADOS da CAIXA,** e especificamente regulamentados na norma interna patronal denominada DIRETRIZES DE PROVIMENTO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGO EFETIVO E CARGO EM COMISSÃO – RH 060.

h

Vejamos - a esse propósito, o que diz o item 1.2 da CI GEARU 055/98, que regulamente a aplicação do Plano de Cargos Comissionados da CAIXA, *verbis*:

**"O PCC trata dos cargos em comissão, que diferem dos cargos efetivos quanto à natureza e ao nível de complexidade e responsabilidade, para ocupação em caráter transitório, criados em substituição às atuais funções de confiança."** - destaques nossos

Também no Regulamento de Pessoal da CAIXA – MN RH 053 00 - existe a previsão de cargos comissionados:

#### “DO QUADRO DE PESSOAL

2.1 Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos efetivos, funções de confiança e cargos em comissão necessários à realização das finalidades da CAIXA, estruturado segundo o Plano de Cargos e Salários.

2.2 Cargo é o agrupamento de atividades correlatas, que envolvem o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, escalonado em níveis salariais, para ocupação em caráter permanente.

2.3 **Função de Confiança e Cargo em Comissão compreendem o conjunto de atividades específicas**, que se diferem das atribuições inerentes aos cargos efetivos, quanto à natureza e ao nível de responsabilidade e complexidade, **para ocupação em caráter transitório**, na forma em que se dispuser em regulamentação própria." (g.n).

Portanto, a questão de fundo a ser discutida consiste em saber se os cargos em comissão de avaliador executivo pode ser **enquadrado na exceção contida no parágrafo segundo do art. 224 do Estatuto Consolidado.**

A presente lide não versa sobre uma situação fática específica em que pudesse estar havendo desvio de função ou o exercício de atribuições diferentes daquelas previstas no PCC.

Como já foi dito, a parte autora deseja que seja declarada ilegal a jornada de 8 horas para os ocupantes do cargo comissionado de analista, para, em conseqüência, receber pagamento das horas laboradas além da sexta diária como extraordinárias.

Ressalte-se, por imprescindível – que os ocupantes de cargos comissionados previstos no quadro de carreira da CAIXA, **possuem atribuições que os distinguem dos demais empregados da CAIXA**, e percebem gratificação de função igual ou superior a 1/3 de seus respectivos salários efetivos.

O fato de serem as **atribuições do empregado burocráticas ou técnicas não impede a subsunção do mesmo à exceção prevista no § 2º do artigo 224, da CLT**, pois a esta faz-se necessário somente o pagamento da gratificação ali prevista e o exercício de função e destaque frente aos demais colegas (ocupantes daqueles cargos efetivos).

Neste sentido já decidiu o E. TST:

PROCESSO: RR NÚMERO: 772980 ANO: 2001

PUBLICAÇÃO: DJ - 30/05/2003

BANCÁRIA **SECRETÁRIA** DA GERÊNCIA FUNÇÕES BUROCRÁTICAS TÍPICAS DE FUNÇÃO COMISSIONADA FIDÚCIA PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO ART. 224, §2º, DA CLT. **A Reclamante, secretária da gerência, abria e fechava contas-correntes e poupanças, resgatava e renovava aplicações financeiras dos clientes do Banco, ativando-se em verdadeiras funções burocráticas de confiança.** O fato de essas operações administrativas serem executadas a mando da gerência não desfigura o exercício da função de confiança. Isso porque a gerência, órgão de cúpula da instituição bancária, age representando e substituindo o Empregador, e não há impedimento legal para substabelecer a fidúcia que recebeu do seu Empregador. A única exigência legal para o substabelecimento é que seja efetuado o pagamento da gratificação de função. Na hipótese, também é incontroverso que a Reclamante recebia gratificação de função. **Assim, a partir do momento em que foi substabelecida fidúcia à Reclamante, com pagamento de gratificação de função, não há como afastar a Reclamante do exercício da função comissionada.** (destaque nosso).

Também impõe-se esclarecer a distinção entre os empregados sujeitos ao regime previsto no artigo 62, daqueles sujeitos ao regime descrito no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT. Neste último caso, **o TST vem entendendo que não se faz necessária a outorga de poderes de mando e gestão**, bem como a existência de subordinados.

Isto porque o artigo 224, §2º da CLT, mais abrangente que o artigo 62, excepciona da jornada de seis horas todos aqueles empregados que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização, e **equivalentes**, com gratificação não inferior a um terço do salário efetivo.

Em defesa de sua tese defensiva a reclamada pede licença para ressaltar alguns acórdãos da mais alta Corte Trabalhista que demonstra a toda evidência que não há necessidade de outorga de poderes de mando ou gestão, e até mesmo a existência de subordinados, para a subsunção do empregado ao regime previsto no artigo 224, §2º da CLT, sendo bastante a percepção de gratificação de função não inferior a um terço do salário efetivo e o exercício de cargo de relevo (destaque) dentro da estrutura administrativa interna do banco (v.g. TST – RR 772.980-2001, 4A T., DJ 30.05.2003; TST – RR 531155-1999, 1A T., DJ 26.09.2003; TST – ERR 266753-1996, SDI I, DJ 19.09.2003; TST – RR 795.903-2001, 4a T., DJ 14.03.2003; TST - RR 601108-1999, 4a T., DJ 12.12.2003; TST – ERR 697847-2000, SDI I, DJ 05.12.2003; TST - RR 567937-1999, 3a T., DJ 24.10.2003; TST – AIRR 813171-2001, 1a T., DJ 24.10.2003; TST – RR 23401-2002-900-01-00, 4A T., DJ 30.05.2003).

TRIBUNAL: TST DECISÃO: 18 02 2002 -PROC: ERR NUM: 374070 ANO: 1997 REGIÃO: 04 - EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - TURMA: D1 - ÓRGÃO JULGADOR - SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - FONTE DJ DATA: 01-03-2002 – PARTES - EMBARGANTE: UNIBANCO - UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A. - EMBARGADO: OSVALDO OLIVEIRA VARGAS. - RELATOR MINISTRO JOSÉ LUCIANO DE CASTILHO PEREIRA

#### EMENTA

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO. As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no art. 224, § 2º, da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea "b", consolidado. Enunciado nº 204 do TST." – grifos nossos

Ora, o cargo comissionado apontado na peça vestibular detém, exige de seu ocupante, **maior fidúcia do empregador e destaque frente aos demais colegas**, na medida em que coloca o empregado desta empresa pública em contato direto com atividades extremamente delicadas, que põem em risco o estabelecimento ao qual está lotado.

### 3.2.1 – Do Plano de Cargos e Salários

O Plano de Cargos Comissionados da CAIXA - PCC constitui-se como regulamento interno de pessoal desta Empresa Pública.

Para afastar a subsunção de determinado cargo comissionado da CAIXA à exceção prevista no artigo 224, §2º da CLT, impõe-se a invalidação de disposições do PCC.

A CLT prevê, em seu artigo 9º, as hipóteses de nulidade dos atos praticados no curso da relação de emprego, mas as limita aos casos em que se verificar o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos assegurados no citado diploma legal. É a positivação do Princípio da Proteção ao Hipossuficiente.

Da norma positivada, extrai-se a necessidade de prejuízo ao trabalhador para se ter a incidência sobre o ato jurídico dos efeitos previstos no artigo 9º da CLT.

Da doutrina, extraímos as diretrizes básicas do mencionado princípio, quais sejam:

- i) *in dubio pro operario;*
- ii) aplicação da norma mais favorável;
- iii) aplicação da condição mais benéfica.

No presente caso, não se verifica qualquer das hipóteses acima apontadas.

Não há falar-se em dúvida, na medida em que todos os cargos são exaustivamente descritos nos normativos da reclamada (atribuições, jornada, acesso a informações confidenciais e cruciais à empresa, etc).

Também não se verifica campo para a aplicação de norma mais favorável na medida em que esta é o próprio Plano de Cargos Comissionados da CAIXA, que prevê uma remuneração bastante superior para aqueles empregados sujeitos ao regime ali previsto.

Sendo impossível decotar as partes mais benéficas de regimes jurídicos diversos (a jornada dos empregados lotados em seus cargos efetivos e a gratificação percebida pelos ocupantes de cargos comissionados), não sobra espaço para a aplicação da condição mais benéfica.

Por fim, a verificação da ocorrência de prejuízo ao trabalhador encontra óbice intransponível no seguinte fato: **os empregados enquadrados na função de confiança descrita na inicial optaram livremente não só por ocupar o cargo comissionado, como para fazê-lo mediante a jornada diária de trabalho de oito horas, com vistas a perceber da CAIXA uma remuneração consideravelmente superior.**

Não tem sido outro o entendimento jurisprudencial, senão vejamos:

vt

Processo: 00354-2004-001-03-00-6 RO

TRT 3ª Região

RECORRENTE: MÔNICA FARIA DA FONSECA OLIVEIRA

RECORRIDA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

EMENTA: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - EXERCÍCIO DE CARGO COMISSIONADO - JORNADA DE 8 HORAS - A prova documental demonstrou que a reclamante foi designada para ocupar cargo comissionado com base em PCC/98. Com isso, recebia a gratificação de função, enquadrando-se na jornada de 8 horas, prevista no art. 224, §2o. da CLT. O que pretende a autora é uma reclassificação do seu cargo no PCC/98, mas isso não é possível apenas através do pedido de horas extras. Não bastasse isso, os ACT's anexos prevêm a jornada de 8 horas para os empregados da ré enquadrados como comissionados de acordo com o PCC (**doc. 11**).

No campo do direito positivo, desta forma, não há espaço para a descaracterização dos cargos comissionados descritos na inicial.

Trespessando a discussão para o campo da ética, melhor destino não mereceria o pleito formulado na peça incoativa.

Em primeiro lugar, **há a manifestação livre de qualquer vício de consentimento, feita pelos ocupantes das funções descritas na exordial.** Se de um lado não abriram mão, em favor da CAIXA, de duas horas a mais de trabalho por dia, de outro a CAIXA lhe gratifica com remuneração bastante superior àquela referente ao cargo efetivo.

Em segundo lugar, ao aceitar ocupar o cargo comissionado de **analista na CAIXA, o empregado opta pela jornada de seis ou de oito horas.**

Não se pode admitir que um empregado aceite ocupar um cargo comissionado, opte por fazê-lo numa jornada de oito horas, com vistas a perceber a gratificação superior àquela que lhe seria paga pela jornada de seis horas, e venha questionar em juízo justamente as duas horas de trabalho decorrentes da sua livre manifestação de vontade.

Vale ressaltar, neste particular, que a CAIXA é uma Empresa Pública, com grande participação de seus empregados na escolha de seus rumos.

E o fato de serem sujeitas dos mesmos direitos e obrigações atribuídas às empresas integrantes da iniciativa privada não lhes retira o traço nuclear, qual seja, o fato de integrarem a estrutura do Estado.

Este aspecto, muitas vezes tratado com descuido, é claramente evidenciado nas lições do eminente jurista Celso Antônio Bandeira de Mello (*in* Curso de Direito Administrativo, 14ª Edição, Ed. Malheiros Editores), *in verbis*:

“O traço nuclear das empresas estatais, isto é, das empresas públicas e sociedades de economia mista, reside no fato de serem coadjuvantes de misteres estatais. Nada pode dissolver este signo insculpido em suas naturezas. Dita realidade jurídica representa o mais certo norte para a inteligência destas pessoas. Conseqüentemente, aí está o critério retor para a interpretação dos princípios jurídicos que lhes são obrigatoriamente aplicáveis, pena de converter-se o *acidental* – suas personalidades de Direito Privado – em *essencial*, e o *essencial* – seu caráter de sujeitos auxiliares do Estado – em *acidental*.”

As principais medidas adotadas pela CAIXA, no trato com seus funcionários, decorre de sugestões formuladas por Grupos de Trabalho, compostos integralmente por seus empregados.

Entender, como quer a parte autora, que os empregados ocupantes de cargos comissionados façam jus a jornada máxima de seis horas, coloca a CAIXA e, por conseguinte, o Erário, em uma posição inadmissível, qual seja, a de vítima frente àqueles que planejam sua atuação.

### 3.2.2 – Da livre manifestação de vontade – do ato jurídico perfeito

A parte autora, ao postular, sustentou que a CAIXA vem ilegalmente sujeitando os empregados ocupantes da função comissionada descrita na inicial, à jornada diária de oito horas.

Esqueceu-se, novamente de mencionar que **optaram, sponte própria, em ocupar o respectivo cargo comissionado** e, ainda PREFERIRAM laborar oito horas mediante o pagamento da gratificação suficiente a preencher um dos requisitos exigidos pelo §2º do artigo 224 da CLT, já que também poderiam ter optado em trabalhar seis horas nos termos do item 3 da CI GEARU 055/98.

Para conhecer a real diferença de valores entre os ocupantes da função de **analista** laborando na jornada de 6 ou 8 horas diárias, vejam-se as tabelas de gratificação da função (**docs. 09/10**), onde está assentado que atualmente para 6 horas diárias o valor da gratificação do cargo de **analista pleno** é de R\$ 1.024,00 e o valor do piso é de R\$ 2.850,00 enquanto para 8 horas diárias o valor da gratificação é de R\$ 1.365,00 e o valor do piso é de R\$ 3.800,00.

Com relação ao **analista pleno**, a situação é semelhante. Enquanto a gratificação do cargo é de R\$ 830,00 e o valor do piso é de R\$ 3.212,00 enquanto

para 8 horas diárias o valor da gratificação é de R\$ 1.107,00 e o valor do piso é de R\$ 3.212,00.

Por fim, com relação ao **analista junior**, a situação não é diferente. Enquanto a gratificação do cargo é de R\$ 577,00 e o valor do piso é de R\$ 1.847,00 enquanto para 8 horas diárias o valor da gratificação é de R\$ 769,00 e o valor do piso é de R\$ 2.463,00.

Assim, é importante frisar que a CAIXA, em momento algum, obrigou qualquer empregado seu a ocupar cargo comissionado e sujeitar-se a uma jornada diária de oito horas, tendo eles optado de livre e espontânea vontade a tanto, recebendo gratificação superior em 1/3.

Há que se observar que ocupar cargo comissionado é ato totalmente voluntário, não havendo qualquer previsão nos normativos da CAIXA que desabone aquele que prefere permanecer em seu cargo de origem.

O que não se pode é tratar o empregado da CAIXA, sempre pessoa de ótimo nível cultural e econômico, conhecedor de seus direitos, como aquele que assinou um documento e não tem consciência de suas implicações.

Assim, **a assinatura da designação para ocupar cargo comissionado é ato exclusivo e espontâneo do empregado.**

Permitir que o Sindicato que sequer representa os economiários, através de seu presidente – **sem deliberação assemblear** - provoque o Judiciário e alegue invalidade das cláusulas anteriormente aceitas pelos empregados, e que não lhe trouxeram qualquer prejuízo (pois passaram a ocupar uma função destacada no seio da empresa, percebendo remuneração superior à dos demais colegas), é incentivar a traição e o desrespeito ao pactuado.

Com efeito, os vícios de vontade, exatamente pelo efeito devastador que são capazes de provocar nos atos jurídicos, a ponto de invalidá-los, devem ser encarados como situação excepcional a exigir demonstração e comprovação inequívoca, sob pena de se incorrer em perigosas generalizações, transformando em panacéia jurídica esse remédio extremo.

Tal medida traz, em última análise, uma total insegurança nas relações jurídicas, pois a empresa, compensando o obreiro que, por ocupar função com maior destaque e fidúcia, recebe a gratificação prevista em lei, não pode ver-se condenada posteriormente pelas mesmas verbas que já pagou.

**O que se vê, de fato, é um absoluto descaso ao ato jurídico perfeito, consagrado no inciso XXXVI do artigo 5º, da CF/88.**

Nesse sentido:

Ab

Ementa: **VÍCIO DE VONTADE. COAÇÃO.** A nulidade de ato jurídico decorrente de coação requer comprovação robusta, não havendo como deduzi-la por presunção, sobremaneira quando inexistente previsão legal desta nesse sentido. Acórdão 8053/2001 - Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo - Publicado no DJ/SC em 20-08-2001 - *Processo RO-V 002724/2001*

Assim, no presente caso, não se verificando qualquer vício que altere a natureza do cargo comissionado discutido na presente ação, há manifesta e inequívoca incidência da norma constitucional consignada no **inciso XXXVI do artigo 5º (proteção ao ato jurídico perfeito)**.

### 3.2.3 – Das atribuições do cargo comissionado de analista

Finalmente - para demonstrar a este douto juízo que o cargo comissionado de avaliador executivo **possui atribuições e finalidades distintas das dos bancários comuns**, a reclamada pede licença para transcrever a missão, bem como todas as tarefas e atribuições seus ocupantes, atitude que espantará qualquer dúvida a respeito da natureza jurídica.

Importante destacar os conceitos básicos tratados na norma patronal RH 060 - DIRETRIZES DE PROVIMENTO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGO EFETIVO E CARGO EM COMISSÃO – RH 060:

“1. Objetivo. 1.1 Disciplinar as condições para o provimento de cargos efetivos e cargos em comissão, em especial à missão, atribuições principais, formas de ingresso e requisitos, no âmbito da CAIXA.”

3.1.1 O Quadro de Pessoal da CAIXA é um conjunto de cargos efetivos, organizados em carreiras, e cargos em comissão, organizados em grupos ocupacionais.

3.2.3 CARGO EFETIVO. 3.2.3.1 Considera-se Cargo Efetivo o conjunto de atividades correlatas, que envolvem o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, com ocupação em caráter definitivo.

3.3.3.1 Considera-se **Cargo em Comissão** o conjunto de Atividades específicas, que se **diferenciam das atribuições inerentes aos cargos efetivos quanto ao grupo ocupacional e ao nível de responsabilidade e complexidade**, com ocupação em caráter transitório.” – destaques nossos

Confira-se agora as atribuições do cargo efetivo (docs. 07/08) e cargo em comissão (doc. 06) objeto da presente reclamatória, **esclarecendo que são duas as possibilidades de ingresso na CAIXA, no cargo efetivo de escriturário ou técnico bancário, motivo da transcrição de ambas:**

## I – CARGOS EFETIVOS

### 6.10.58 ESCRITURÁRIO

CARGO EFETIVO DA PARTE EM EXTINÇÃO – CARREIRA ADMINISTRATIVA

#### **1 MISSÃO**

**Contribuir para a organização geral da área, garantindo o acesso rápido e seguro a documentos e informações, instruindo processos com documentação exigida, possibilitando o alcance de metas, o bom desempenho da Unidade e a satisfação do cliente interno e externo da CEF.**

#### **2 SUMÁRIO**

**Atividade destinada a prestar informações a clientes, a efetuar operações diversas e a executar tarefas administrativas e bancárias, necessárias ao desenvolvimento das atividades de cada área e às finalidades da CEF.**

#### **3 ATRIBUIÇÕES PRINCIPAIS**

- Efetuar serviços de arquivo, protocolo, datilografia, digitação em microcomputador, conferência de documentos e quaisquer outros ligados às atividades administrativas.
- Preencher mapas, gráficos, tabelas, boletins e demais demonstrativos.
- Redigir ofícios, informações, memorandos e demais expedientes em geral.
- Efetuar cálculos relativos às operações, programas e serviços da CEF.
- Efetuar pesquisas cadastrais.
- Atender clientes e público em geral, prestando as informações desejadas.
- Preparar movimentos e comandar atualização de operações, programas e serviços implantados eletronicamente.
- Participar da execução de trabalhos gerais da Unidade, propondo solução de caráter administrativo.

- Examinar correspondências reunindo informações necessárias para redigir e enviar respostas.
- Realizar contatos externos com clientes, visando à divulgação de produtos e serviços.
- Relatar e acompanhar processos administrativos e operacionais.
- Realizar estudos e executar tarefas preliminares ou complementares na sua área de atuação.
- Instruir processos de concessão de empréstimos e financiamentos com base em exame de dados cadastrais e atos normativos específicos.
- Coletar dados diversos para subsidiar informações.
- Coordenar, eventualmente, trabalhos cuja eficaz execução envolva conhecimentos adquiridos mediante experiência na área de atuação, vivência na Empresa, bem como comprometimento efetivo com os resultados a serem alcançados.
- Executar outras atribuições correlatas.

### **6.10.108 TÉCNICO BANCÁRIO**

#### **CARGO EFETIVO DA CARREIRA ADMINISTRATIVA**

##### **1 MISSÃO:**

**Atividade administrativa destinada a prestar atendimento aos clientes e ao público em geral, efetuando operações diversas, executando atividades bancárias e administrativas, de forma a contribuir para a realização de negócios, possibilitando o alcance das metas, o bom desempenho da Unidade e a satisfação dos clientes internos e externos.**

##### **2 ATRIBUIÇÕES PRINCIPAIS**

- Prestar atendimento e fornecer as informações solicitadas pelos clientes e público;
- Efetuar todas as atividades administrativas necessárias ao bom andamento do trabalho na Unidade;
- Operar microcomputador, terminais e outros equipamentos existentes na Unidade;
- Instruir, relatar e acompanhar processos administrativos e operacionais de sua Unidade;
- Efetuar cálculos diversos referentes às operações, programas e serviços da CAIXA;
- Elaborar e redigir correspondências internas e/ou destinadas aos clientes e ao público;
- Preparar o movimento diário;
- Manter atualizados operações, programas e serviços implantados eletronicamente;
- Dar andamento em processos e documentos tramitados na Unidade;

- Realizar trabalho relativo à edição de textos e planilhas eletrônicas, arquivo, pesquisa cadastral, controle de protocolo e demais atividades operacionais;
- Elaborar e preparar mapas, gráficos, relatórios e outros documentos, quando solicitado;
- Realizar outras atribuições correlatas.
- Divulgar e promover a venda dos produtos da CAIXA.

## II – CARGO EM COMISSÃO

### 6.10.8 ANALISTA

#### **CARGO EM COMISSÃO TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR**

##### **1 MISSÃO**

Responsável pela análise de processos, elaboração e acompanhamento de programas/projetos, pesquisas e desenvolvimento de novas tecnologias/metodologias, contribuindo para a melhoria dos processos e alcance dos objetivos definidos.

##### **2 ATRIBUIÇÕES PRINCIPAIS**

- \_ Desenvolver, implementar e avaliar projetos referentes à área de atuação.
- \_ Realizar pesquisa no mercado, analisando tendências e resultados, de forma a auxiliar na definição de estratégias em sua Área de atuação.
- \_ Elaborar manuais, orientações técnicas e normativos relativos à área de atuação.
- \_ Analisar e emitir parecer técnico sobre assuntos pertinentes.

Da análise das atribuições do cargo efetivo de escriturário ou técnico bancário (conforme ingresso na CAIXA) em comparação às atribuições do cargo em comissão de **ANALISTA**, constata-se enorme distância.

Com efeito, enquanto o escriturário ou técnico bancário possui atribuições meramente administrativas, o cargo em comissão de **ANALISTA** exige conhecimentos específicos e aprofundados na área de atuação e atuação em desenvolvimento, implemento e avaliação de projetos, definição de estratégias, além de elaboração de manuais e normativos.

Basta passar os olhos pela missão do cargo comissionado para constatar a existência de maior fidúcia, posto que da atuação do analista decorre, em grande parte o sucesso de uma estratégia de atuação de um segmento da empresa, bem como a melhoria ou otimização da atuação de outros empregados que se utilizarão dos manuais e orientações elaborados pelos **analistas**.

Além disso, enquanto o ingresso para o cargo efetivo se dá por meio de aprovação em concurso público, a ocupação do cargo em comissão se dá por indicação do gestor, ou PSI – Processo Seletivo Interno – no qual também está incluída a análise de perfil por parte do superior hierárquico. Em suma: decorre fundamentalmente da confiança atribuída ao empregado.

Demonstrado o elevado grau de fidúcia existente quando da ocupação do cargo em comissão em destaque, aliada ao fato de terem os ocupantes dos referidos cargos optado “sponte própria” de alterar a jornada para 8 horas diárias, obtendo em contrapartida substancial elevação salarial, não há como dar guarida às pretensões vazadas na inicial.

### 3.2.4 – Das questões prejudiciais

Caso os argumentos apresentados acima não se mostrem suficientes para demonstrar a impropriedade e má-fé da ação aforada, já que demonstrado que a opção para mudança da jornada partiu do próprio empregado que em razão disto receberia a paga correspondente pela 7ª e 8ª hora nos termos do §2º do artigo 224 da CLT, têm-se ainda a aduzir que a procedência do pedido desafia a abordagens de algumas outras questões que obrigatoriamente devem ser conhecidas e decididas por este MM. Juízo face a seu caráter prejudicial, a saber:

A pretensão do Autor em ver remuneradas a 7ª e 8ª horas implica na declaração de nulidade do PCC, que foi homologado pela DRT. Ou seja, o provimento da ação requer a declaração prévia da nulidade do Plano de Cargos Comissionados instituído pela Caixa e parte integrante do contrato de trabalho.

Ao assim proceder, o cargo desempenhado pelo autor não mais poderá ser considerado como comissionado, e por conseguinte, deverá ser considerado como meramente técnico, o que para seu preenchimento exigiria a realização de concurso público externo nos termos do artigo 37 da Constituição Federal.

Por sua vez, tendo em vista que os substituídos não foram contratados para esta função, e a reclassificação se deu após a Constituição de 1988, a reclassificação deve ser considerada nula, retornando as partes ao *status quo ante*, ou seja, o obreiro deveria retornar ao cargo de escriturário compulsoriamente.

E por ser nula a reclassificação, aplica-se por analogia o Enunciado 363 do Colendo TST, o que implica dizer que só seria devida a contraprestação pactuada e os valores referentes aos depósitos do FGTS.

Assim, tendo em vista que as horas trabalhadas já foram remuneradas conforme o pactuado e o FGTS foi devidamente recolhido sobre o montante pago, também seria improcedente a reclamação aforada.

Outrossim, caso esse MM. Juízo entenda que os obreiros devem possuir jornada de 6 horas, com base no princípio da eventualidade, necessário seja observada a remuneração do referido cargo no PCC com a jornada de seis horas (**docs. 09/10**), o qual se impugnado deverá ser objeto de comprovação em liquidação de sentença, **compensando os valores recebidos a maior com as horas extras em que a CAIXA for condenada.**

Isso em face da teoria do conglobamento adotado pelo Egrégio Tribunal, onde não se pode fracionar a norma para benefício de quaisquer das partes, o que implica dizer que é defeso a pretensão dos obreiros em possuir jornada de 6hs e perceber remuneração de 8hs.

Atitude esta que implicaria em enriquecimento ilícito do autor e violação do princípio da isonomia, uma vez que além de receber a remuneração por oito horas, perceberá as horas extras em detrimento do empregado que exercia o cargo comissionado de seis horas e que se tivesse realizado a jornada de oito horas, apenas receberia o valor das horas extras.

Assim, requer-se a este MM. Juízo que superados os argumentos meritórios apresentados que abordem as prejudiciais suscitadas, dando ao final pela improcedência do pleito formulado.

Ou que ao menos declare:

a) que os substituídos durante o período pleiteado faziam jus ao salário referente ao cargo em comissão de 6hs, o qual deverá ser utilizado como base de cálculo para supostas horas extras;

b) que em virtude da nulidade do PCC desta empresa pública, evitando o enriquecimento sem causa, deverá o obreiro **devolver os valores recebidos a maior** (uma vez que já será remunerado pelas horas extras) ou que ao menos determine a **compensação mês a mês** dos valores pagos a título de gratificação de função para então apurar possível saldo credor ou devedor do reclamante.

### 3.2.5 – Do divisor 150

O sindicato-autor pretende seja aplicado o divisor 150, ao invés do 180 ou 220.

É certo que, enquanto não desempenhando qualquer função de confiança, o economiário/bancário está sujeito à jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais (CLT, art. 224, "caput") e, portanto, quando da realização de horas extraordinárias, para o cálculo do salário-hora, utiliza-se o divisor 180, vez que sendo o salário pago mensalmente, multiplica-se o número de horas diárias de labor (6) por 30, conforme determina o art. 64, da CLT, chegando-se ao resultado de 180.

Da mesma forma que enquanto ocupante de função de confiança de **técnico de fomento**, como no caso dos autos, sua jornada passa a ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais (CLT, art. 224, § 2º), utilizando-se, após a CF de 1988, o divisor 220, já que multiplicando-se o número de horas laboradas diariamente (8) pelo número de dias trabalhados (30), chega-se ao resultado 240, alterado pelo enunciado da Súmula nº 343 do C. TST.

Assim, "ad cautelam", requer a aplicação do divisor 180 ou 220, conforme decisão a ser proferida (aqui apenas argumentando, já que confia na total improcedência dos pleitos).

### 3.2.6 – Dos reflexos em licença-prêmio

Também "ad cautelam", na hipótese de algum reclamo ser deferido, requer sejam excluídos reflexos em licença-prêmio, conforme pleito da inicial, haja vista se tratar de benefício a ser gozado pelos economiários e apenas excepcionalmente convertido em espécie, com natureza nitidamente indenizatória, não havendo como fazer incidir reflexos.

### 3.2.7 – Dos dias não trabalhados

Acaso deferidas horas extraordinárias, protesta e requer a **exclusão dos períodos em que os substituídos não prestaram serviço**, ou seja, durante o gozo de férias, licenças remuneradas ou não, inclusive, afastamentos, auxílio-doença, entre outras.

### 3.3 - Dos honorários advocatícios / assistenciais e da assistência judiciária gratuita

Improcede a pretensão quanto aos honorários advocatícios, ressaltando-se que a verba honorária é indevida na Justiça do Trabalho, inaplicando-se-lhe os preceitos do Código de Processo Civil; o "jus postulandi" do empregado permanece íntegro na legislação processual trabalhista; os preceitos da Lei 8.906/94, em sentido contrário, como se sabe, foram suspensos pelo E. STF, em ação direta de inconstitucionalidade; nada há a deferir, pois; lembre-se no particular o En. da Súmula 329/TST.

Veja-se, ainda, que indevidos honorários, pois a ação foi aforada pelo Sindicato na qualidade de substituto processual, valendo, para a hipótese, o item VIII da Súmula nº 310, do C. TST, abaixo transcrita:

VIII) – Quando o Sindicato for o Autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios”.

Incabíveis, também, honorários assistenciais, pois como óbvio, a ação é aforada pelo próprio Sindicato, na condição de substituto.

Impugna-se, ainda, o pedido de benefício da Justiça gratuita, vez que não atingidos os requisitos contidos na Lei 1060/50 e Lei 5584/70, valendo lembrar que sobre o assunto vige os Enunciados nºs 329 e 219 do C. TST, para os quais na Justiça do Trabalho a condenação em honorários advocatícios e também o benefício da Justiça gratuita somente se dá, quando o autor estiver assistido pelo Sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior a dois mínimos ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento.

Não havendo qualquer prova do preenchimento dos requisitos exigidos pela Lei 5584/70 espera e requer a CAIXA seja indeferido o pleito do autor, considerando a ausência de procuração e declaração dos substituídos.

### **3.4 – Deduções previdenciárias e fiscais**

Acaso deferido qualquer dos pedidos formulados, determine então este M.M Juízo, a base de cálculo correspondente aos recolhimentos de INSS e IR, bem como, a retenção destes nos eventuais créditos dos substituídos e respectivo repasse aos órgãos competentes, conforme determinação legal.

### **3.5 – Compensação e variação salarial**

Acaso deferida alguma ou mais parcelas, protesta e requer pela dedução dos créditos efetuados a igual título, respeitando a composição e variação salarial, devidamente relacionados nos recibos de pagamento e fichas funcionais individuais.

### **3.6 – Dos juros e da época própria de incidência da correção monetária**

Na oportunidade, e ainda admitindo só por argumentar eventual condenação, *ad cautelam* pede a Reclamada que os juros de mora sejam contados a partir da data do ajuizamento da ação (à luz do artigo 883 da CLT) e que a correção monetária seja calculada da forma determinada no artigo 39 da Lei nº 8.177/91, isto é, **a partir do quinto dia útil do mês seguinte ao vencido**, já que é

este o prazo previsto pelo artigo 459 da CLT para o crédito de parcelas salariais, independente da época de pagamento dos salários.

Nesse sentido, inclusive, dispõe o Precedente nº 124 da C. SDI do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho – TST.

#### 4 – Dos pedidos

Posto isto, ficando inteiramente impugnados os reclamos da inicial, ratificando, também, as razões e os pleitos alinhados ao longo desta defesa e ainda por tudo o mais que certamente será suprido e acrescentado pelo brilhantismo de Vossas Excelências, com o devido respeito, a Caixa Econômica Federal - CAIXA requer digne-se esse Juízo:

- a) acolher as preliminares argüidas aos efeitos nelas almejados;
- b) no mérito, acolher a prejudicial de prescrição total ou parcial, na forma posta;
- c) ainda, a rejeição de todos os pedidos formulados na inicial, julgando-se totalmente improcedente a reclamatória, condenando-se o reclamante nos ônus cabíveis; e,
- e) sucessivamente, caso deferida alguma verba postulada, apenas argumentando, que os juros de mora sejam contados a partir do ajuizamento da ação, a correção monetária incida a partir do mês subsequente ao mês trabalhado, sendo promovida a respectiva compensação de valores já pagos ou compensados na totalidade, nos termos legais e aplicação do Énunciado nº 347 do T.S.T e autorizado o desconto das respectivas contribuições fiscais e previdenciárias incidentes sobre as verbas da condenação.

Requer, mais, a produção de todas as provas admitidas em direito, inclusive a juntada de outros documentos, postulando, desde logo, pelo depoimento pessoal do representante do sindicato-autor, sob pena de confesso, bem como oitiva de testemunhas e prova pericial.

Pede deferimento.  
Curitiba, 02 de junho de 2005.



Moacyr Fachinello  
OAB/PR 18.991

**Documentos anexos:**

- doc. 01 - r. sentença proferida nos autos RT 19519/2001
- doc. 02 - v. acórdão proferido nos autos TST-AIRR-750.966/01.5
- doc. 03 - CI GEARU 055/98
- doc. 04 - Termo de Opção pela Jornada de 8 Horas Diárias
- doc. 05 - RH 060 20 – Diretrizes de Provimento e Especificação de Cargo Efetivo e Cargo em Comissão
- doc. 06 - RH 060 20 – 6.10.8 - Analista
- doc. 07 - RH 060 20 – 6.10.58 - Escriturário
- doc. 08 - RH 060 20 – 6.10.108 - Técnico Bancário
- doc. 09 - Tabela de Valores de Gratificação
- doc. 10 - Tabela de Valores de Piso Salarial de Mercado
- doc. 11 - v. acórdão proferido nos autos TRT-MG-00354-2004-001-03-00-6



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 1

436

Vistos, etc...

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELCIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA**, qualificado, ajuizou reclamação trabalhista em relação a **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, igualmente qualificado, postulando, com fundamento nos fatos articulados em sua petição inicial, a condenação do reclamado ao pagamento das verbas ali descritas. Deu à causa o valor de R\$ 12.000,00.

O reclamado apresentou defesa escrita que foi juntada aos autos.

Documentos foram juntados.

Tomado depoimento pessoal da reclamada e o de três testemunhas.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Tentativas conciliatórias sem êxito.

Em síntese, é o relatório. DECIDO.

**FUNDAMENTAÇÃO**

**PRELIMINARMENTE**

**ILEGITIMIDADE ATIVA**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 2

O tema em discussão foi objeto de longos debates doutrinários e jurisprudenciais, especialmente por ocasião da promulgação da atual Constituição Federal, que trouxe à lume a norma do inciso III, do art. 8º.

A questão, entretanto, acabou por ser superada, a partir da edição da Lei 7347/85, que em seu art. 5º, legitimou também a entidade sindical, para ingresso em Ação Civil Pública, estando autorizada, assim, a propor demanda que tenha por objeto condenação em dinheiro ou cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

A respeito, o art. 81, III, 82, IV e 90 da Lei 8078/90, ampliou o campo de atuação previsto na Lei 8073/1990, autorizando a legitimação extraordinária da entidade sindical para demandar em favor da categoria, por "interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum".

Com a amplitude ditada pela norma legal em referência, seria mesmo dispensável a disposição da Lei 8.073/90, que portanto não se presta a limitar atuação da entidade sindical, a demanda acerca de diferenças salariais, como originariamente se apresentava a norma (vetados os artigos 1º e 2º, a norma, como promulgada, sequer contém a limitação em referência).

Do exposto, a parte autora se encontra legitimada a atuar na defesa dos substituídos, no objeto postulado na inicial.

#### **ILEGITIMIDADE ATIVA - CARÁTER NACIONAL DA CAIXA**

Alega a reclamada que, por ser empresa pública federal, de âmbito nacional, o pleito haveria de ser formulado pela Confederação, perante o C. TST, e abrangendo todos os empregados da CAIXA ocupantes da função de confiança de técnico de sistemas, e não apenas alguns como fez o Sindicato.

A argumentação não procede.

A circunstância de ser eventual ou constante o réu celebrar acordo coletivo, a nível nacional, com a Confederação Profissional, não dita qualquer limitação na atuação da entidade sindical de base, na defesa de direitos dos trabalhadores de seu território de representação.

Note-se que não se trata de atuação de mais de uma entidade acerca de um mesmo objeto, porquanto totalmente distinta a pretensão, nos presentes autos, em



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 3

relação àquela da Confederação, que passa ou não ter resultado em acordo nacional. A hipótese, assim, em nada se assemelha à previsão do art. 2º, da Lei 7701/88.

A legitimidade sindical se encontra vinculada a territórios (art. 8º, II, CF), e no caso não há controvérsia de que a parte autora detenha representação no âmbito territorial em que pretende disciplinamento do objeto da inicial.

Logo, a parte autora detém legitimidade ativa, não se exigindo atuação da entidade de grau superior (art. 16 da Lei 7347/85).

### **MÉRITO**

#### **PRESCRIÇÃO TOTAL – ATO ÚNICO DO EMPREGADOR**

A argumentação do réu não procede, porquanto não se discute alteração do pactuado, e sim descumprimento de norma legal vigente, ou seja, “caput” do art. 224 da CLT. Esta, somente comporta exceção (§ 2º) para exercentes da função de confiança e chefia, o que demanda análise de aspectos subjetivos, de desenvolvimento de atividades inerentes ao cargo (como será visto adiante).

Com isso, mostra-se irrelevante qualquer disciplina interna, dada pelo réu, que se afaste do critério legal (o que também será visto mais pormenorizadamente, em tópico adiante).

Em resumo, vigente norma legal que disciplina o tema, não cabe analisar época em que o empregador, por regra interna, disciplina acerca de jornadas excepcionais para seus empregados.

De outra forma, seria admitir revogação da lei, por regulamento empresarial, em prejuízo do trabalhador, o que não se compatibiliza com o direito do trabalho, fundado na prevalência de fontes mais benéficas (art. 9º e 444 da CLT).

Note-se inclusive, que não obstante dispensável, a Súmula de jurisprudência invocada pelo réu expressamente excepciona direito assegurado por lei, o que como visto se mostra absolutamente lógico em face do sistema legal.

#### **PRESCRIÇÃO PARCIAL**

438



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 4

A prescrição se define como modo pelo qual se extingue o direito de ação, de reparação a lesão de um direito, dada a inércia do titular desse. Logo, inicia-se assim que violado o direito e, para sua interrupção, há necessidade de ato do titular do direito, vindicando esse.

Argüida a prescrição e, na conformidade com o disposto no artigo 459, parágrafo único, da CLT e do inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, observada a data do ajuizamento da ação, declaram-se prescritas eventuais parcelas exigíveis antes de 03/12/1999.

### **HORAS EXTRAS**

As disposições, contidos no parágrafo 2º do art. 224 da CLT, não definem condições de trabalho característicos da função de confiança, bem como não estipula jornada superior a seis horas para os exercentes de funções caracterizadas como tal.

À análise do enquadramento no exercício de cargos aludidos na disposição em referência, se impõe exame, particularizado, das atividades desenvolvidas pelo empregado, em especial quanto a fidúcia diferenciada dispensada pelo empregador (Súmula 102 do E. TST)

De outro lado, o eventual exercício de atividades enquadradas como tal não exige do empregador o pagamento de gratificação de função. Esta, nos termos da norma em referência, somente se mostra exigível com vistas à fixação da jornada excepcional ditada pela regra. Assim, com o fim de permitir que o empregador exija do exercente da função jornada superior a seis horas, a regra legal atribui ônus financeiro, a ser cumprido em favor do empregado, qual seja, quitação de uma gratificação, no valor mínimo estipulado na referida norma.

Do exposto até o momento, resta evidenciado que o trabalho ordinário, em jornadas superiores a seis horas (até o limite de 8 diárias – art. 7º XIII, CF), na categoria profissional em discussão, é condição excepcional, exigindo prova de quem a alega (art. 818 da CLT).

Por outro prisma, o trabalho em atividade de confiança diferenciada não exige quitação da gratificação a que alude a norma, sem a qual, entretanto, a jornada ordinária fica restrita a seis horas/dia.

439

7



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 5

Assim, em princípio não há irregularidade no fato do empregador fixar jornada de seis horas, para cargo de confiança.

Não obstante, se o empregador não reputa exercente de cargo de confiança aquele empregado que exerce mesmas funções de outro reputado como tal, fixando para aquele jornada de 6 horas/dia, fundando-se exclusivamente no critério tempo (jornada diária), está a demonstrar que na realidade a função/atividade, não é o fator definitivo, e portanto, não se encontra presente a condição subjetiva exigida pela norma.

Esta, entretanto, não é a hipótese dos autos, onde a confiança depositada pelo réu não se encontra vinculada à jornada, apresentando-se empregados que o réu enquadra na exceção do art. 224 da CLT, tanto em jornada de 6 horas, quanto de 8 horas (fls. 282, por exemplo).

Em síntese, em que pese não seja exigível do empregador a quitação de gratificação de função a que alude o § 2º do art. 224 da CLT, prestando-lhe esta tão só a legitimar a jornada de oito horas (critério compensatório fixado pela lei), *contrario sensu*, a quitação da gratificação por si, não é caracterizador da função em destaque.

No presente caso, demonstrado está que não se tratava de função de confiança, quitando o réu gratificação (superior, no caso de jornada de 8 horas) com fim diverso ao preconizado na lei, ou seja, como definidora da função de confiança. A lei fixa critério inverso, ou seja, a partir de caracterizada essa é que, quitada a gratificação, seria lícito exigir jornada ordinária de oito horas/dia.

O só fato de oferecer "opção" ao empregado de receber gratificação superior, não transmuda a situação de modo a caracterizar a confiança pressuposta na lei. Trata-se de expediente que ofende o disposto no art. 9º da CLT c/c art. 444 da CLT, objetivando, por meio de condição objetiva (gratificação), caracterizar situação funcional de análise sob ângulo subjetivo, em contrariedade ao que oriente a Súmula 102 do C. TST que bem interpreta a disposição do art. 224 da CLT, e parágrafo 2º deste.

Cumprе ressaltar, que a natureza das atividades bancárias, em sua generalidade, envolve possibilidade de que eventuais equívocos dos empregados, em regular execução de suas tarefas, levem a algum prejuízo, de ordem financeira ou moral do empregador. Tal, entretanto, não é fato que se possa atribuir com exclusividade a empregados exercentes de cargo de confiança. Plenamente possível, e nada incomum (máxima de experiência), equívocos dessa ordem em trabalho de exercentes de função

440



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**

Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 6

de caixa. Por igual, em ato de natureza ilícita, as operações bancárias permitem, sem distinção de função (ainda que naquelas de confiança possa se operar com maior facilidade de execução) proceder irregularmente, em benefício próprio ou de outrem, e prejuízo do cliente. Assim, o fator "prejuízo", como hipótese eventual, dependente da culpa ou dolo do empregado na execução das tarefas não se presta a caracterizar a o exercício de cargo de confiança. Com isso, irrelevante se o empregado responde ou não pelo prejuízo final, o que se mostra dependente de permissivos legais (art. 462 da CLT), de apreciação em cada caso.

Está no regular e legítimo exercício das funções, quando dessa resulta poderes influência ou definição, na execução do objeto empresarial, o diferencial. Desse modo, quando o empregado assume funções, e com certa autonomia, dita condições, avalia riscos e assume posição em face desses, negocia, enfim atua com objetivo voltado a implementar (e não meramente executar técnica e burocraticamente) o projeto empresarial do empregador, se diferencia dos demais que, em nível de mero assessoramento ou execução, complementam ou fornecem elementos para aquelas atuações.

Por igual, e conseqüentemente, não se encontra na visualização ou operação com dados sigilosos (política ou estratégias de atuação no mercado, taxas, contas correntes...), qualquer indicativo de exercício de função de confiança.

Analisadas, assim, as atividades na função/cargo questionado nos presentes autos, confirma-se que a despeito da quitação de gratificação de função pelo réu, não se enquadra na definição de "confiança" a que alude a norma do § 2º do art. 224 da CLT.

Trata-se, de funções restritas a atividades burocráticas, de conferência de pendências, e processamento de liberação de hipotecas, ou habilitação de crédito. A atuação deliberativa se restringe ao gerente, cabendo ao analista tão somente a conferência, que por vezes envolve uma segunda conferência, por terceira pessoa. Nessas condições, não se vislumbra atividade inserida na excepcionalidade do parágrafo 2º, do art.224 da CLT.

A respeito, o reclamado afirmou que o "analista procede a análise de processos 'mais aprofundadamente' (como referido pelo depoente)" – item 12, fls. 416.

A testemunha Eron esclareceu: "1. Que a atividade consiste em liberação de hipoteca e habilitação de contratos junto ao Fundo de Compensação de Variações

441

7



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr

Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 7

442

Salariais. 2. Que para liberação de hipoteca é feita análise se não há alguma pendência administrativa junto ao réu e de ordem legal. 3. Que para isso o depoente consulta os normativos do réu. 4. Quanto a habilitação do crédito é feita a análise junto aos normativos do Sistema Financeiro de Habitação, para verificação se preenchem os requisitos desses normativos. 5. Que basicamente essa é a atividade. (...) 7. Que o analista recebe um processo específico seja para a liberação de hipoteca, seja para liberação de contrato. 8. Que a partir da solicitação do mutuário um prestador de serviço terceirizado localiza o processo e entrega ao analista. (...) ...após a análise o processo volta para agência, normalmente encaminhado ao gerente, e o gerente é quem vai assinar a liberação pois é ele que tem procuração. 10. O analista assina a conferência deste processo antes de ir para o gerente. 11. Em relação a habilitação, após a análise o processo fica no "aguardo", pois há um trâmite, passando além de outros pelo agente do tesouro que faz uma nova conferência e se houver algum problema devolve o processo. 12. Que se o processo estiver adequado o agente do tesouro é quem faz a habilitação do crédito." - fls. 417.

Demonstrado, assim, que a atuação dos exercentes da função se encontrava restrita a atividade meramente técnico-burocrática, de análise de documentos, e enquadramento de dados segundo normativos de procedimento detalhados pelo réu. As atividades, assim, eram de natureza técnica, de assessoramento, em procedimentos de rotina, sem atuação diferenciada.

Concluo, assim, que não demonstrado o exercício de cargo de confiança alegado, não sendo lícito ao réu exigir jornada ordinária superior a 6 horas/dia.

Do exposto, condeno o réu à quitar aos substituídos remuneração extraordinária pelo trabalho na 7ª e 8ª hora diária, no período em que se enquadrar no cargo em discussão nos presentes autos, e que prestaram trabalho na situação em destaque, segundo se apurar na liquidação do julgado.

As horas extras serão apuradas com adicional de 50% e divisor 180 (Súmula 124 do E. TST).

Ante habitualidade nas horas extras, também resta deferido diferenças reflexas de gratificação natalina, férias e respectivo adicional, licença prêmio convertida em espécie, e repouso semanal remunerado, com repercussão deste nas anteriores.

7



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**

Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 8

Ainda, sobre as horas extras que se apurar incidirá FGTS (8% para empregados com vínculo de emprego, e 11,2% para empregados que tenham rescindido o contrato após o presente julgamento).

Indevida inclusão de adicional noturno na base de cálculo das horas extras, posto que importaria em incidência de adicional sobre adicional, o que gera repercussões desordenadas e em duplicidade. Observe-se que havendo cumulação, no repercutir horas extras (por hipótese), nessas estaria incluído, também, o adicional noturno, de modo que na repercussão deste último se configuraria a duplicidade. São razões dessa ordem que levam a doutrina a destacar que "a importância atribuída aos adicionais exigiu claro pronunciamento jurisprudencial sobre a maneira de calculá-los, sendo uniforme a orientação no sentido de que os mesmos recaem sobre o salário básico, excluindo-se, assim, os adicionais sobre adicionais..." - Mozart Victor Russomano, Comentários à CLT, Forense, 1990, pg. 433 -, ou ainda o fato de que "se assim não fosse, nunca se saberia quais deveriam ter precedência no processo de integração salarial" -Otávio Bueno Magano, Direito Individual do Trabalho, LTR, Vol. II, p. 207.

As verbas acolhidas são devidas em parcelas vencidas e vincendas, enquanto mantidas as condições que ensejaram os deferimentos acima.

### **ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA**

A lei nº 1.060/50, estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. E o parágrafo único do art. 2º de referida lei define *necessitado*, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Vale dizer, a assistência judiciária, nesse contexto, será prestada exclusivamente à pessoa física e não às empresas.

Assim, por ser a Reclamada pessoa jurídica de direito privado, inaplicável o benefício da assistência judiciária gratuita.

Do mesmo modo, o inciso LXXIV da Constituição Federal assegura assistência judiciária e gratuita aos necessitados que comprovarem insuficiência de recursos. De modo algum este preceito está assegurando tal direito às pessoas jurídicas,

443



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**

Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 9

pois o artigo 5º da Carta Magna dispõe sobre direitos e deveres individuais e coletivos dos cidadãos. Para aquelas, em admitindo-se a tese, cumpriria regular prova a respeito da impossibilidade de arcar com as custas do processo, o que não se encontra demonstrado nos autos.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

A assistência judiciária, de que deriva o direito aos honorários em referência, se dá na hipótese do art.14, da lei 5584/70, ou seja, quando o trabalhador busca tal assistência junto à entidade sindical, portanto, individualizada e em benefício daquele que tem situação econômica que não lhe permite demandar em juízo. Pelo serviço prestado na condição de assistente, e visto que o assistido não tem condições de pagar por honorários advocatícios, inclusive (art.3º, lei 1060/50), é que a lei atribui remuneração ao assistente (art.11, lei 1060/50).

Assim, a assistência judiciária em discussão depende não só do interesse do trabalhador em obtê-la, assim como do preenchimento de condições econômicas individual desse, não se vinculando, portanto, ao fato do pleito se dar em benefício de um ou muitos trabalhadores.

Fora da hipótese da assistência judiciária em questão, não decorre direito aos honorários advocatícios em referência, pelo contrário até, a lei atribui responsabilidade solidária ao sindicato interveniente, relativamente a custas (parcela que também se mostraria isenta na gratuidade de justiça derivada da assistência sindical – art.790, § 3º, e art. 3º da Lei 1060/50).

Atuando o sindicato em nome próprio (ainda que em defesa de interesse de terceiros), não se pode atribuir que o mesmo não tem condições de demandar em juízo, e a partir daí extrair raciocínio de concessão de honorários advocatícios, nos moldes do que ocorre na assistência judiciária prevista no art. 14, da lei 5584/70, fundada em pressupostos fáticos distintos, como visto antes.

444



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 10

REJEITO.

**JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA:**

A época própria para aplicação da correção monetária, quanto às verbas salariais, é a do mês subsequente ao da prestação do trabalho, considerando que o salário se torna exigível somente após o decurso do prazo para o qual foi fixado, a teor do artigo 459, parágrafo único da CLT e orientação jurisprudencial nº 124 da SDI/TST<sup>1</sup>.

É certo que a atualização monetária não constitui pena pela mora do devedor, mas meio de preservar o valor aquisitivo da moeda. Contudo, não se pode aplicá-la com base no mês da prestação do serviço, porquanto isso acarretaria a correção da parcela por antecipação.

Nada obstante, a apuração das verbas referidas deve obedecer a alguns critérios para fazer incidir a correção monetária sobre os débitos trabalhistas de natureza diversa dos salários.

As férias são devidas no prazo definido pelo artigo 145 da CLT; as verbas rescisórias devem ser pagas no prazo estabelecido no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT e a época de pagamento do 13º salário está fixada no artigo 1º da Lei 4.749/65.

No que respeita aos juros, tratando-se de crédito trabalhista, tem aplicação regra específica que rege a matéria (Lei 8177/91, art. 39), não tendo lugar, portanto, norma civil que regule o assunto consoante dispõe o parágrafo único, do art. 8º da CLT.

**IMPOSTO DE RENDA E PREVIDÊNCIA SOCIAL:**

De acordo com o Provimento 2/93 da E. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, o desconto previdenciário deve incidir mês a mês no que tange à cota do empregado e do empregador, observando-se épocas e tabelas próprias, limites de contribuição e incidência sobre as verbas próprias, como definido em lei. Com a alteração trazida pela Emenda Constitucional 20/98, a fixação tem fundamento no artigo 114,

<sup>1</sup> "Correção monetária. Salário. Art. 459, CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data-limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços."

245



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr

Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 11

parágrafo 3º, da Constituição Federal e, ainda, nas Leis 8.212/91 (artigos 43 e 44) e 8.620/93 e nos artigos 195, inciso II e parágrafo único, inciso III, 198, 276 e 277 do Decreto 3.048/99. Nada obstante, o réu deve recolher apenas a contribuição previdenciária por ele devida (artigo 22 da Lei 8.212/91), enquanto o autor, mediante dedução do seu crédito, deve responder pela contribuição previdenciária que a lei lhe impõe (artigo 20 da Lei 8.212/91). Em se tratando de contribuição previdenciária sobre créditos reconhecidos em juízo, não se pode cogitar de aplicação da regra prevista no parágrafo 5º do artigo 33 da Lei 8.212/91, pois o fato gerador da contribuição, nessa hipótese, somente se origina com o pronunciamento jurisdicional.

É entendimento que a Justiça do Trabalho pode autorizar a dedução do imposto de renda incidente sobre o crédito trabalhista (temas 32 e 141 da Orientação Jurisprudencial, SDI do E. TST).

Nesse sentido, a jurisprudência:

Por ofensa ao art. 114, da CF ("Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores (...) e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas."), a Turma deu provimento a recurso extraordinário interposto contra acórdão do TST, o qual mantivera decisão do TRT no sentido de ser da competência da Justiça Comum o julgamento de controvérsia surgida em liquidação de sentença proferida pela justiça trabalhista, consistente na incidência ou não, na espécie, dos descontos previdenciários e do **imposto de renda**. RE conhecido e provido para que a Justiça do Trabalho prossiga no julgamento da causa como entender de direito. (RE 196.517-PR, rel. Min. Marco Aurélio, 14.11.2000.(RE-196517)

Diante disso e observadas as diretrizes do Provimento nº 1/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e os termos do artigo 46 da Lei nº 8.541/92. Autoriza-se a incidência do tributo sobre o total de todos rendimentos, excluídos os isentos e não tributáveis, na forma da Lei 7.713/88.

Para incidência deve-se observar que o cálculo seja feito sobre o total porquanto dispõe o artigo 46 da Lei nº 8.541/92, que:



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 12

447

"O imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos pagos em cumprimento da decisão judicial será retido na fonte pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o recebimento se torne disponível para o beneficiário."

Portanto, independentemente da razão do recebimento acumulado, a disponibilidade dos rendimentos tributáveis, como ditado pela norma ("...sobre os rendimentos...no momento em que, por qualquer forma, o recebimento se torne disponível"), é fato gerador do tributo.

Não se cogite com alegação de observância de capacidade contributiva porquanto a este respeito deve-se observar que a norma invocada não estipula tributação mensal, estando, isto sim, vinculada a capacidade no momento do recebimento do tributo, porquanto o recebimento dos rendimentos é justamente o fato gerador. Assim, nesse momento, é que se deve observar a capacidade contributiva, e, no caso, independentemente da causa de recebimento acumulado, a percepção de maiores rendimentos, em único momento, impõe a tributação com vistas a quantia percebida, no que se aplica o princípio pretendido, justamente pela incidência da alíquota própria. Concluindo, a capacidade contributiva leva em conta critérios isonômicos, de modo a que o contribuinte, em mesma condição sofra mesma tributação, distinguindo-o de outro, em condição mais ou menos favorável financeiramente, o que enseja aplicação de maior ou menor alíquota, o que não importa em atribuição de cotas mensais, como pretendido.

Neste sentido, a doutrina:

"Capacidade contributiva e capacidade econômica não se confundem. Embora sejam ambas dimensões da capacidade do contribuinte de pagar tributos, têm, a meu ver, conotação distinta. Contributiva é a capacidade do contribuinte relacionada com a imposição específica ou global, sendo, portanto, dimensão econômica particular de sua vinculação ao poder tributante, nos termos da lei. Capacidade econômica é a exteriorização da potencialidade econômica de alguém, independente de sua vinculação ao referido poder. Um cidadão que usufrui renda tem capacidade contributiva perante o país em que a recebeu, desde que nos limites adequados e vinculados à sua produção de renda, se a imposição for aquela do imposto sobre a renda." (in "Comentários à Constituição do Brasil", Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins, 6º volume, 1990, pág.57/58)



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

**8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-Pr**  
Autos nº 20581-2004-8-9-0-0

folhas 13

No que respeita à responsabilidade, interpreto que esta não se transfere ao réu, cabendo dedução do crédito do autor, consoante fundamentação já expendida.

**SUBSTITUÍDOS EXCLUÍDOS**

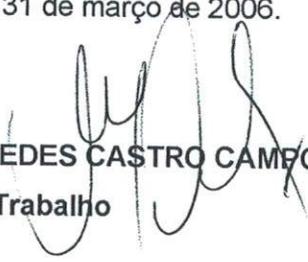
Quanto aos substituídos que requereram exclusão nos autos, resta acolhido ante concordância da parte, consoante constante da ata de audiência.

Por ocasião dos cálculos, relacione-se os substituídos em questão, a fim de dar cumprimento aos seus interesses.

**DISPOSITIVO**

Do exposto, ACOLHO PARCIALMENTE o pedido do autor, para condenar o réu ao cumprimento das obrigações impostas na fundamentação, julgando esta parte integrante do presente dispositivo. Liquidação por cálculos. Juros e correção monetária na forma da Lei. Cumprimento em 8 (oito) dias. Custas pelo réu, no valor de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação. Intimem-se as partes. Nada mais.

Curitiba, 31 de março de 2006.

  
**ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR**  
Juiz do Trabalho

  
**HUGO LOBO RIBEIRO JR.**  
Diretor de Secretaria

Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz do Trabalho da 8ª Vara de Curitiba – Paraná.

CODIGO  
PETICAO  
805PROT NO.: **108946** 24/04/2006 17:16  
DESTINO: 08- VARA DO TRABALHO DE CURITIBA  
HIST. ANTERIOR: 20/04/2006 222 PRAZO**1A. VIA**  
(PROCESSO)**JUNTADA**  
Nesta data, na forma do § 4º, do art. 162  
do CPC, juntada aos presentes autos.NUM. UNICO.: **20581-2004-0008-09-00-00**NUMERO ANTIGO:  
**0008RT 20581/2004**

TRT 9ª. REGIÃO-PR

Em 08 MAI 2006Hugo Lobato Ribeiro Junior  
Diretor de Secretaria

Autos sob nº: **RT 20581/2004**  
Reclamante: **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba**  
Reclamada: **Caixa Econômica Federal – CAIXA**

**Caixa Econômica Federal (CAIXA)**, empresa pública com personalidade jurídica de direito privado, já qualificada nos autos acima identificados, ciente da r. decisão proferida, por seu advogado adiante assinado, vem, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, opor

### EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

com fundamento na combinação dos arts. 769, CLT e 535 e seguintes, do CPC, e Súmulas 278 e 297, do C. TST, aduzindo, a tanto, o seguinte:

#### 1 – Da ilegitimidade ativa “ad causam” (ausência de autorização, rol dos substituídos e restrição apenas aos associados)

Omitiu-se o r. “decisum” em analisar questões argüidas em defesa e que merecem destaque, ainda que para efeito de prequestionamento.

Assim, deixou de tecer comentários acerca da necessidade de **expressa autorização** para a representação dos substituídos, constante de norma constitucional (superior, portanto, ao dispositivo legal trazido na r. sentença), estatuída no **Inciso XXI, do artigo 5º da Carta Magna**. (fls. 5/6 da defesa)

Também, acerca do constante na **Súmula nº 310 do C. TST, especialmente item I**, onde consta que o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, **não assegura a substituição processual pelo sindicato**. (fls. 8 da defesa)

A

De igual forma, nada comentou a respeito da necessidade de constar da inicial o **rol dos substituídos**, a teor da doutrina e jurisprudência trazida à baila. (em especial às fls. 4 da defesa)

De igual forma, deixou de esclarecer se a r. decisão se **restringe aos associados** ao sindicato autor ou é extensiva a toda a categoria.

Requer, assim, sejam sanadas as questões.

## 2 – Das horas extras

De início, há que se esclarecer (ainda que novamente), que o PCS – Plano de Cargos e Salários, devidamente aprovado pelas autoridades competentes, prevê **jornada e remuneração** diferenciadas para os exercentes da função de confiança de **analista**.

Com efeito, além da remuneração devida ao escriturário, o exercente da função de confiança de **analista**, com jornada de 6 horas diárias, recebe um valor a título de cargo comissionado correspondente à jornada de 6 horas diárias. Observa-se, também, um teto mínimo a ser recebido a título de remuneração, conforme tabelas descritas e juntadas com a defesa.

Possui a faculdade de “optar” por uma jornada de 8 horas diárias, recebendo, além da remuneração de escriturário, um valor a título de cargo comissionado, superior ao valor do cargo comissionado da jornada de 6 horas diárias. Também, há que se observar que o teto mínimo da jornada de 8 horas diárias é superior ao teto mínimo da jornada de 6 horas diárias.

Portanto, o PCS prevê jornada e remuneração diferenciadas para os exercentes da mesma função.

Assim,

### 2.1 – Do enquadramento na exceção do artigo 224, § 2º, da CLT – analista

A r. sentença entendeu que a função de confiança de **analista** não está enquadrada na exceção do artigo 224, § 2º, da CLT, declarando que seu ocupante está sujeito à jornada de 6 horas diárias e condenando a reclamada ao pagamento como extraordinárias, as 7ª e 8ª horas diárias, com os reflexos determinados.

Entretanto, algumas dúvidas foram geradas pelo r. “decisum”, a saber:

#### 2.1.1 – Do Plano de Cargos e Salários - PCS

Enquanto ocupantes da função de confiança de **analista**, estão enquadrados no PCS 1998, que admite, para a mesma função, jornada de 6 horas diárias e de 8 horas diárias, **com salários diferenciados**.

Se **optaram** "sponte própria", pela jornada de 8 horas diárias e, em conseqüência, tiveram sua jornada ampliada para 8 horas diárias, com a respectiva contra-prestação salarial, ou seja, trabalhando 6 horas receberiam, além do salário de escriturário, um valor a título de função de confiança e pela opção de 8 horas diárias, recebem um salário equivalente, maior aquele de 6 horas e superior a 1/3 do cargo efetivo. Tudo observando o teto mínimo.

Tal entendimento está contido no PCS 1998, ao qual os detentores de tais funções estão vinculados.

Ora, se o PCS foi aprovado pelas autoridades competentes e diferenciavam a jornada com aumento salarial, como entender que a jornada dos ocupantes da função de confiança em destaque é de 6 horas diárias, em total desacordo ao quanto contido no instrumento normativo aprovado pelas instâncias regulamentares ? **E além disso, entender que estão sujeitos à jornada de 6 horas diárias, porém, com remuneração de 8 horas diárias ?**

Requer, pois, manifestação sobre o tema.

### **2.1.2 – Da base salarial a ser utilizada**

Como o PCS, quando do exercício das funções de confiança de analista, previa remuneração para uma jornada de 6 horas diárias e outra para jornada de 8 horas diárias, houve **omissão** desse duto Juízo em determinar a remuneração a ser utilizada como base para cálculo da condenação, se aquela prevista para 6 horas ou a estipulada para 8 horas diárias.

O assunto foi ventilado em defesa (item 3.2.4 – Das questões prejudiciais)

Entende a reclamada que, por estarem sujeitos à jornada de 6 horas diárias (como determinado pela r. sentença), a remuneração a ser utilizada é a contida no PCS 1998, correspondente à jornada de 6 horas diárias.

**Caso contrário, haveria pagamento em duplicidade e enriquecimento sem causa, pois com jornada de 6 horas diárias, receberão salário correspondente à jornada de 8 horas diárias e ainda a 7ª e 8ª horas como extras.**

Requer, pois, seja aclarada a situação.

### **2.1.3 – Da dedução dos valores recebidos como 7ª e 8ª horas**

Também, há que se apontar que, pelo PCS 1998, os exercentes de tal função de confiança já obtiveram remuneração das 7ª e 8ª horas, eis que seus conjuntos remuneratórios eram superiores aos conjuntos remuneratórios dos ocupantes de idênticas funções de confiança que exerciam a atividade durante 6 horas diárias.

Como a r. sentença determinou que a jornada a ser cumprida é de 6 horas diárias e condenou a reclamada ao pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária, há que se deferir a dedução/compensação da diferença

entre o conjunto remuneratório para as funções de confiança de analista, com jornada de 6 horas diárias e com jornada de 8 horas diárias, **sob pena de haver duplicidade de pagamento, pois já lhe foi remunerada a 7ª e a 8ª horas, conforme tabela constante do PCS 1998 e, estariam recebendo novamente as referidas horas nos termos da condenação impingida à CAIXA, em verdadeiro “bis in idem”.**

Além disso, há evidente ofensa ao **princípio constitucional da isonomia, estatuído no “caput” do artigo 5º, da Carta Magna**, já que os empregados que laboram 6 horas diárias na mesma função possuem conjunto remuneratório bastante inferior.

Requer, manifestação sobre o tema.

#### **2.1.4 – Da remuneração a ser paga doravante**

Como a r. decisão estabeleceu que a jornada no exercício da função de confiança de analista é de 6 horas diárias, surgiram várias obscuridades a serem aclaradas em r. decisão a propósito dos presentes embargos declaratórios.

A principal é no sentido de determinar à CAIXA que, doravante passe a observar como jornada normal, seis horas diárias, não havendo manifestação se com a remuneração de 6 horas diárias ou a remuneração de 8 horas diárias.

Ora, se havia remuneração para 6 horas diárias e a r. decisão fixou-a nas 6 horas diárias, correto é o entendimento de que a remuneração a ser observada doravante, seja aquela correspondente a 6 horas diárias.

Requer, pois, manifestação sobre o tema.

#### **2.1.5 – Dos reflexos das horas extras no FGTS**

Quando da condenação da verba reflexa das horas extras em FGTS, disse o julgado, “sic”:

“Ainda, sobre as horas extras que se apurar incidirá FGTS (8% para empregados com vínculo de emprego, e 11,2% para empregados que tenham rescindido o contrato após o presente julgamento.”

Obscuro o julgado no particular, pois na forma como posta aplica-se a multa de 40% sobre os depósitos na conta vinculada do FGTS inclusive para os empregados que vierem a rescindir o contrato de trabalho a pedido, ou por aposentadoria “v.g.”, hipóteses em que não há a incidência da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Requer a CAIXA a declaração do julgado, também aqui, imprimindo-lhe efeito modificativo, pois a incidência da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS aplica-se somente na hipótese de rescisão do contrato de trabalho feita pelo empregador.

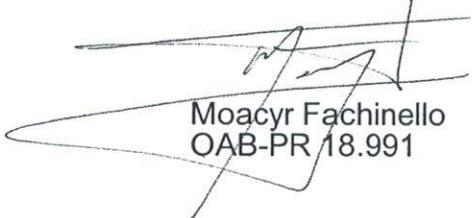
AG

**3 – Dos Pedidos**

Posto isto, respeitosamente, a CAIXA, **requer:**

- a) o conhecimento dos presentes embargos de declaração;
- b) o provimento dos presentes embargos para os efeitos de sanar as mencionadas questões, atribuindo-lhes **efeito modificativo ao r. julgado** (na forma permitida pela Súmula nº 278, do C. TST);
- c) após, a intimação das partes.

Pede deferimento.  
Curitiba, 24 de abril de 2006.



Moacyr Fachinello  
OAB-PR 18.991

RECEBIDO  
24/04/2006

Wilson Ramos Filho  
Mirian A. Gonçalves  
Mauro José Avache  
Nasser Ahmad Allan  
Jane Salvador  
Ricardo Nunes de Mendonça  
Advogados

456

EXMO. SR. DR. JUIZ DA MM. 8ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-PR

CODIGO  
PETICAO  
805

PROT NO.: 109030 24/04/2006 17:27  
DESTINO: 08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA  
HIST. ANTERIOR: 24/04/2006 403 PROTOCOLO Nº 0108946 - INTERPOSICAO DE EMBARGOS DECLARATORIOS POR CAIXA ECONOMICA FEDERAL

1A. VIA  
(PROCESSO)

NUM. UNICO.: 20581-2004-0008-09-00-00



NUMERO ANTIGO:  
0008RT 20581/2004

TRT 9ª. REGIÃO-PR

JUNTADA  
Nesta data, na forma do § 4º, do art. 162 do CPC, juntada aos presentes autos.

Em 08 MAIO 2006

Hugo Lobo Ribeiro Junior  
Diretor de Secretaria

Autos de RT nº 20.581/2004  
Cód. 805

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO**, já qualificado nos autos de Reclamação Trabalhista movida em face de **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, igualmente qualificada, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, por seu advogado adiante assinado, opor

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO**

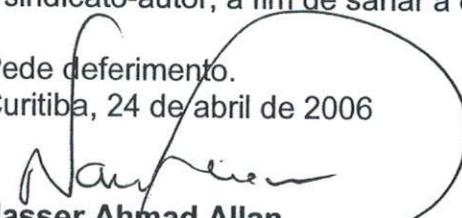
O que faz nos seguintes termos:

Apenas um ponto justifica a oposição destes embargos de declaração. Trata-se de omissão em relação aos reflexos das horas extras em repouso semanais remunerados, mais especificamente, em sábados.

A r. sentença apreciou o pedido, mas foi silente acerca da incidência das horas extras deferidas também nos sábados, conforme dispõem as normas coletivas.

Requer sejam conhecidos e acolhidos os embargos de declaração opostos pelo sindicato-autor, a fim de sanar a omissão indicada.

Pede deferimento.  
Curitiba, 24 de abril de 2006

  
Nasser Ahmad Allan  
Oab/PR 28.820



Exmo. Sr. Dr. Juiz do Trabalho da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, Pr.

CODIGO  
PETICAO  
110

PROT NO.: 120822 04/05/2006 15:07 1A. VIA  
DESTINO: 08- VARA DO TRABALHO DE CURITIBA (PROCESSO)  
HIST. ANTERIOR: 27/04/2006 279 PETICAO PARA ANALISE C PET 24/4

NUM. UNICO.: 20581-2004-0008-09-00-00



NUMERO ANTIGO:  
0008RT 20581/2004

TRT 9A. REGIÃO-PR

Junte-se. Concluído.  
Em 08/MAIO 2006

Archi medes Castro Campos Junior  
Juiz do Trabalho

Aristóteles Mariano, por sua advogada, nos autos de n. 20581/2004, onde o Sindicato dos Bancários de Curitiba contende com a Caixa Econômica Federal, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, informar que não tem interesse em ser representado pelo referido Sindicato nesta ação, tendo em vista já ter ajuizado reclamação trabalhista individual a respeito da mesma matéria, autuada sob n. 21517/2005, em trâmite na 20ª Vara do Trabalho de Curitiba (veja-se extrato em anexo).

Assim, requer a Vossa Excelência digne-se determinar a exclusão do ora requerente do pólo ativo da presente demanda.

Pede juntada e deferimento.

*Carolina F. de Paula*  
Carolina Fernandes de Paula  
OAB-PR 32.770



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9.ª REGIÃO

08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

Autos nº 20581-2004-008-09-00-0 (8 RT 20581/2004)

Doc. nº 2.126.006/2006 - pág. 1.

## CONCLUSÃO

Nesta data, faço os presentes autos conclusos ao MM. Juiz do Trabalho desta Vara, em razão dos pedidos de desistência dos substituídos, bem como da manifestação da Ré a esse respeito (fl. 487).

Em 08/11/2006.

Ariel Szymanek  
Diretor(a) de Secretaria

Trata-se a presente ação de substituição processual pelo sindicato da categoria em defesa de direitos individuais homogêneos, conforme já assentado na r. sentença de fls. 436/438.

No que diz respeito a alegação dos substituídos de que o pedido de desistência teria o objetivo de evitar a litispendência acerca das ações individuais que teriam ajuizado ou pretendiam ajuizar, cumpre assinalar que na tutela coletiva de direitos individuais homogêneos o regramento não é o mesmo do processo individual regulado no CPC (art. 301, §§ 1º, 2º e 3º).

Nesse caso a situação é inversa. O ajuizamento ou o prosseguimento da ação individual, na pendência de ação coletiva, é perfeitamente possível. Nesse caso, contudo, ficará o Autor da ação individual privado da extensão subjetiva da sentença que vier a ser proferida na ação coletiva. Nesse sentido colhe-se a lição de Ada Pellegrini Grinover (Código Brasileiro de Defesa do Consumidor Comentado Pelos Autores do Anteprojeto, 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense Univesitária, 2001, p. 865):

"(...) o código oferece duas opções ao demandante a título individual:

a) pretendendo o autor prosseguir em sua ação individual, ficará excluído da extensão subjetiva do julgado prevista para a sentença que vier a ser proferida na ação coletiva. Mesmo sendo ela favorável e projetando-se seus efeitos erga omnes ou ultrapartes (nos termos dos inc. I a III do art. 103, c/c seus §§ 1º e 2º), o autor que já pôs em juízo sua ação individual e que pretenda vê-la prosseguir em seu curso não será beneficiado pela coisa julgada que poderá eventualmente formar-se na ação coletiva. A ação individual pode continuar seu curso, por inexistir litispendência, mas o autor assume os riscos do resultado desfavorável (excepcionado expressamente o Código ao princípio geral da extensão subjetiva do julgado, in utilibus).

b) se o autor preferir, poderá requerer a suspensão do processo individual, no prazo de 30 dias a contar da ciência, nos autos, do

499



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9.ª REGIÃO

08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

500  
1

Autos nº 20581-2004-008-09-00-0 (8 RT 20581/2004)

Doc. nº 2.126.006/2006 - pág. 2.

ajuizamento da ação coletiva. Nesse caso, será ele beneficiado pela coisa julgada favorável que se formar na ação coletiva. Sendo improcedente ação coletiva, o processo individual retomará seu curso, podendo ainda o autor ver acolhida sua demanda individual".

Anote-se, contudo, que o comentário supra transcrito se refere especificamente aos direitos difusos e coletivos stricto sensu. No que diz respeito aos direitos individuais homogêneos, embora o art. 104 do CDC não faça remissão a estes, a própria autora mencionada (idem, p. 868, in fine) conclui que mesmo em se tratando de direitos individuais homogêneos, se o Autor da demanda individual não tiver requerido a suspensão desta, estará, automaticamente excluído dos efeitos da coisa julgada da ação coletiva.

Conclui-se, portanto, que os pedidos veiculados pelos eventuais substituídos na presente ação, sob o rótulo de "desistência", são, na verdade, mera comunicação que ajuizaram e pretendem prosseguir com suas ações individuais. O ajuizamento e prosseguimento da ação individual (sem que tenha sido requerida a suspensão desta) já é o suficiente para excluí-los dos efeitos da coisa julgada da presente ação coletiva. Anote-se que tais manifestações apenas servem para desonerar a Ré de comprovar esse fato (a existência de ação individual) na fase de liquidação da sentença coletiva.

Irrelevante, por conseguinte, a concordância ou não das partes do processo coletivo (autor e réu) acerca da opção dos eventuais substituídos, pois não se trata de desistência da ação, mas simplesmente da opção pela ação individual. Ao contrário, ter-se-ia admitir que as partes do processo coletivo poderiam impedir o ajuizamento das ações individuais, o que afronta o disposto no art. 5º, XXXV, da Constituição da República.

Não obstante, para se evitar eventual prejuízo aos substituídos, decorrentes de eventual entendimento diverso de outros Juízes, bem como em face do contido à fl. 448 da r. sentença, consigna-se que estão, desde logo, excluídos dos efeitos da coisa julgada que se formar na presente ação, os seguintes integrantes da categoria representada pelo Sindicato-Autor: LENICE FERELLI MAIA (fl. 301); MARCOS ANTONIOP AGUIAR (FL. 306); ROSELAINÉ SALETE TELLI (FL. 315); ROSI CLEIA DAS CHAGAS LIMA (FL. 317); GILMAR CEZAR CHIUMENTO (FL. 319); TERESINHA ZANGISKI ALVES (FL. 331); MARIA MADALENA ALVES LEITÃO (FL. 336); HELOI SACKSER (FL. 339); TÂNIA SCHAIDT (FL. 344); CARMELINA RAIMUNDI GAEDE (FL. 386); MARIA DO ROCIO NUNES DE SOUZA (FL. 391); WALDEREZ BEREZOWSKI (FL. 394); CRISTIANI ROCIO GASPARELLO (FL. 407); ANA CRISTINA BRUNING CANTON (FL. 409); JOELSON RIEKE (FL. 411); LUCIANO BARBOSA (FL. 413); DAISY FERREIRA SCHULTZ CIESIELSKI (FL. 419); CARMEN LÚCIA FARAGO ZANLORENZI (FL. 422); JAIME AUGUSTO DE PAULA (FL. 424); INES DO CARMO



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9.ª REGIÃO

08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

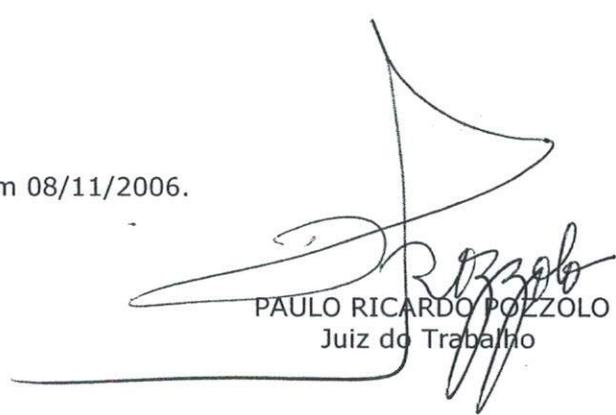
Autos nº 20581-2004-008-09-00-0 (8 RT 20581/2004)

Doc. nº 2.126.006/2006 - pág. 3.

MARQUES ALVES AMÉRICO DUARTE (FL. 427); HENRIQUE GUIMARÃES DOS SANTOS (FL. 429); EDSON LUIZ BUDNE (FL. 432); DEBORA PENTEADO ZAMBONI (FL. 434); ARISTÓTELES MARIANO (FL. 457); ANGELA MARIA TELLI (FL. 461); TEREZINHA MARIA VICENTE (FL. 463); JORGE SZPAKOWSKI (FL. 465); LILIAN CRISTINA DA SILVEIRA LEBARDENCHON (FL. 469); HELCIO MAZER PEREIRA (FL. 477); JPELSON RIEKE (FL. 483); ELIANE KIYOMI YASUMOTO YAMAUDE (FL. 489) e MARCIO CARLOS SUAREZ SAMPAIO (FL. 492).

Ciência às partes (autor e ré).

Em 08/11/2006.

  
PAULO RICARDO POZZOLO  
Juiz do Trabalho



8ª Vara do Trabalho de Curitiba – autos RT nº 20581/2004  
(numeração única 20581-2004-008-09-00-0)

1

## **TERMO DE AUDIÊNCIA**

Aos nove dias do mês de novembro de dois mil e seis, às 9h30min, na sala de audiências desta Vara, sob a presidência do MM. Juiz do Trabalho **PAULO RICARDO POZZOLO**, foram apregoados os litigantes: **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA**, Autor, e **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, Ré.

### **SENTENÇA RESOLUTIVA DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO**

Vistos, etc...

#### **I - RELATÓRIO**

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** e **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA** opuseram Embargos de Declaração contra a r. sentença de fls. 436/448, pelas razões que mencionarem às fls. 451/455 e 456, respectivamente.

Sem outras formalidades, determinou-se que os Embargos de Declaração fossem juntados aos autos e viessem à Mesa para o julgamento.

É, em síntese, o Relatório.

**DECIDE-SE:**



8ª Vara do Trabalho de Curitiba – autos RT nº 20581/2004  
(numeração única 20581-2004-008-09-00-0)

2

## **II - FUNDAMENTAÇÃO**

### **1 - Admissão:**

Admitem-se os Embargos de Declaração, porque corretamente formalizados e tempestivamente opostos.

### **2 - Mérito**

#### **2.1. - EMBARGOS DA RÉ**

##### **2.1.1 - Omissão quanto à necessidade de rol de substituídos, autorização e limitação apenas aos associados do Sindicato-Autor.**

Alega a Embargante que a r. sentença teria se omitido da análise das questões acima epigrafadas.

Primeiramente, cumpre observar que a legitimidade do Sindicato-Autor, na presente demanda, emerge no disposto no art. 8º, III, da Constituição da República e não no art. 5º, XXI, conforme aduz a Embargante. Aspecto esse, aliás, mencionado na r. sentença (fl. 437). Vê-se, neste particular, que o inciso III do art. 8º não exige qualquer formalidade para que o Sindicato atue na defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria.

Por outro lado, o mesmo dispositivo legal é expresso no sentido que os substituídos são os "integrantes da categoria" e não somente os "associados do sindicato".



**8ª Vara do Trabalho de Curitiba – autos RT nº 20581/2004**  
**(numeração única 20581-2004-008-09-00-0)**

**3**

Anote-se que o então Enunciado 310 do c. TST foi cancelado pela Res. TST 119/2003, em 01.10.2003, por contrastar com o entendimento externado pelo Pretório Excelso.

Rejeitam-se, pois, os embargos, no particular.

### **2.1.2 – Horas extras**

Argumenta a Embargante, em forma de indagação, que o PCS aprovado pelas autoridades competentes previa que os empregados poderiam optar por cumprir jornada de 6h ou 8h e, no último caso, teriam remuneração diferenciada. Dessa forma, a decisão teria desconsiderado o PCS, bem como fixado jornada de seis horas para empregados que recebiam remuneração de oito horas diárias.

Não obstante, simples leitura da r. sentença é suficiente para responder as indagações da Embargante:

“No presente caso, demonstrado está que não se tratava de função de confiança, quitando o réu gratificação (superior, no caso de jornada de 8 horas) com fim diverso ao preconizado na lei, ou seja, como definidora da função de confiança. A lei fixa critério inverso, ou seja, a partir de caracterizada essa é que, quitada a gratificação, seria lícito exigir jornada ordinária de oito horas/dia.

O só fato de oferecer “opção” ao empregado de receber gratificação superior, não transmuda a situação de modo a caracterizar a confiança pressuposta na lei. Trata-se de expediente que ofende o disposto no art. 9o da CLT c/c art. 444 da CLT, objetivando, por meio de condição objetiva (gratificação), caracterizar situação funcional de análise sob ângulo subjetivo, em contrariedade ao que orienta a Súmula 102 do c. TST que bem interpreta a disposição do art. 224 da CLT, e parágrafo 2o deste” (fl. 440).



505

8ª Vara do Trabalho de Curitiba – autos RT nº 20581/2004  
(numeração única 20581-2004-008-09-00-0)

4

Rejeitam-se os embargos, no particular.

### **2.1.3 – Base de cálculo da horas extras**

Aduz a Embargante que na base de cálculo das horas extras deferidas deve ser considerado o salário correspondente a 6h diárias. Do contrário, deve ser compensado a diferença entre a remuneração de analista com jornada de 8h e o de 6h. Invoca, ainda, o princípio da isonomia em relação aos empregados que laboram em jornada de 6h.

Não obstante se tratar de notório pleito de reforma do julgado, o qual escapa ao âmbito restrito dos embargos de declaração, cumpre consignar que a r. sentença foi expressa no sentido que o pagamento da gratificação com fim diverso do previsto em lei, conforme acima transcrito, desnatura sua essência. Dessa forma, há que tê-la como salário, integrando, pois, a base de cálculo das horas extras deferidas. Demais disso, reconhecer-se o pagamento de horas extras embutidos no salário equivale a cancelar o denominado "salário complessivo", vedado pelo ordenamento jurídico pátrio.

Anote-se, no que diz respeito a isonomia no tratamento dos empregados sujeitos à jornada de 6h, que, no caso concreto, esse princípio somente pode ser invocado por aqueles que se julgarem prejudicados, não se mostrando lícito a tentativa da Reclamada em nivelar os salários com base no menor patamar, sob esse argumento.

Rejeitam-se os embargos, no particular.

### **2.1.4 – Remuneração a ser paga doravante**

Requer a Embargada pronunciamento acerca de que remuneração deverá considerar doravante: aquela referente à 6h diárias ou a de 8h horas diárias.



508

**8ª Vara do Trabalho de Curitiba – autos RT nº 20581/2004**  
**(numeração única 20581-2004-008-09-00-0)**

5

Anote-se, no particular, que, em face do princípio da irredutibilidade salarial, mesmo não sendo mais exigidos o labor além da 6ª hora diária, a r. sentença não autoriza a redução salarial para patamar inferior ao que vinha sendo pago.

Rejeitam-se os embargos, no particular.

### **2.1.5 – Reflexos das horas extra em FGTS**

A r. sentença dispôs que *"sobre as horas extras que se apurar incidirá FGTS (8% para empregados com vínculo de emprego, e 11,2% para empregados que tenham rescindido o contrato após o presente julgamento)"*.

A Embargante pretende a declaração se a multa fundial se aplicaria também às hipóteses de demissão dos substituídos e outras em que não é devida a multa rescisória.

Anote-se, nesse aspecto, que os reflexos das horas extras em FGTS, no percentual de 11,2%, somente será devido caso o substituído se enquadre nas hipótese em que é devida a multa rescisória. Nos demais casos, v.g, pedido de demissão ou despedida por justa causa, os reflexos em FGTS deverão ser calculados à razão de 8%.

Acolhem-se, os embargos, para prestar esclarecimentos.

### **2.2. – EMBARGOS DO AUTOR**

Alega o Autor que houve omissão quanto ao pedido de que fossem considerados como repouso semanal, também os sábados, para efeitos de apuração dos reflexos das horas extras deferidas.



**PODER JUDICIÁRIO**  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

507

8ª Vara do Trabalho de Curitiba – autos RT nº 20581/2004  
(numeração única 20581-2004-008-09-00-0)

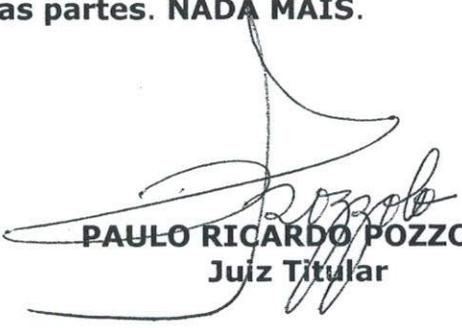
6

A sentença deferiu reflexos das horas extras em “repouso semanal remunerado”, sem especificar quais dias deveriam ser considerados com tal.

Sana-se a omissão apontada, esclarecendo-se que para efeitos de apuração dos reflexos em RSRs, deverão ser considerados como tais, os sábados, domingos e feriados - art. 7º da Lei 605/49 e Súmula 172 do c. TST. O sábado é dia de repouso remunerado, nos termos dos instrumentos coletivos juntados aos autos. A Súmula 113 do c. TST tem sua aplicação limitada às hipótese em que não há previsão normativa diversa.

### III - CONCLUSÃO

**POSTO ISSO**, decide-se, nos termos da Fundamentação, admitir os Embargos de Declaração e, no mérito, **ACOLHÊ-LOS EM PARTE**, os da Ré apenas para prestar esclarecimentos e os do Autor para consignar que os sábados, domingos e feriados deverão ser considerados como dias de repouso semanal remunerado para efeitos de apuração dos reflexos das horas extras. **Intimem-se as partes. NADA MAIS.**

  
**PAULO RICARDO POZZOLO**  
Juiz Titular

5002  
A**EXMO. SR. JUIZ DO TRABALHO DA 8ª VARA DE CURITIBA - PARANÁ**

CODIGO PETICAO 817	PROT NO.: <b>157847</b>	11/06/2007 15:54	<b>1A. VIA</b>
	DESTINO: 08- VARA DO TRABALHO DE CURITIBA		(PROCESSO)
	HIST. ANTERIOR: 05/06/2007 222	PRAZO	TRT 9ª. REGIÃO-PR
	NUM. UNICO.: <b>20581-2004-0008-09-00-00</b>		
		NUMERO ANTIGO:	<b>0008RT 20581/2004</b>

*Cód. Petição: 817*

Processo n.º **TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0**  
Recorrido: **Sindicato dos Empregados em Estab. Bancários de Curitiba**  
Recorrente: **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA**, já qualificada nos autos, por seu procurador firmatário, não se conformando, com a r. decisão proferida por essa MM. Vara, vem perante V.Ex.a., interpor

**RECURSO ORDINÁRIO**

dirigido ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Nessa conformidade, anexando aos autos os comprovantes de recolhimento das custas processuais e depósito recursal, requer que V. Exa., após as formalidades de estilo, se digne de receber o presente apelo e encaminhá-lo à instância "ad quem".

Pede deferimento.  
Curitiba, 11 de junho de 2007.

  
Moacyr Fachinello  
OAB/PR 18.991

**RECURSO ORDINÁRIO DIRIGIDO AO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 9ª REGIÃO – CURITIBA/PR****RAZÕES DA RECORRENTE**

ILUSTRES JULGADORES,

Ao deferir para a reclamante/recorrida o pedido inaugural em desacordo com o conjunto probatório dos autos, laborou em equívoco o Mm. Juízo “a quo”, razão pela qual, a r. decisão deve ser reformada.

**PRESCRIÇÃO TOTAL – ALTERAÇÃO CONTRATUAL - ATO ÚNICO**

Disse a r. sentença recorrida que não incide a prescrição total nos termos da Súmula 294, do TST, em razão de que “*não se discute alteração do pactuado, e sim descumprimento de norma legal vigente*”, razão pela qual aplicou a ressalva da parte final da referida Súmula.

Equivoca-se, *data vênia*, o MM. Juízo *a quo*.

Não existe **norma legal vigente** que diga expressamente que o bancário que exerce a função de **Analista** tem direito á jornada de seis horas.

Também não existe **norma legal vigente** que declare que a função de **Analista** está ou não dentre aquelas excepcionadas pelo § 2º, do art. 224, da CLT.

Finalmente, não existe **norma legal vigente** que diga expressamente ser nula a opção feita por qualquer empregado para desenvolver jornada superior à normal **mediante aumento de remuneração**.

Tratam-se de questões que só podem ser decididas com base na análise de fatos ocorridos no momento da alegada alteração contratual que o Reclamante diz lhe ter sido prejudicial.

A

Na Constituição da República, encontra-se encartado no art. 7º, inciso XXIX, o seguinte dispositivo:

*"Art. 7.º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*XXIX: ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".*

Conforme restou demonstrado na instrução processual, o exercício de jornada normal de 8 horas por ocupantes do cargo de analista, se deu em vista de alternativa criada em 1998.

Como se vê da CI GEARU 055/98 juntada aos autos, o Plano de Cargos Comissionados foi aprovado pela Diretoria Colegiada desta Empresa Pública em 15.09.98, no qual restou estabelecido que a jornada do cargo de ANALISTA poderia ser de 6 ou 8 horas diárias.

Assim, se a instituição da jornada de 8 horas para o cargo comissionado de ANALISTA se deu em setembro/1998, consistindo-se em ATO ÚNICO DE CARÁTER POSITIVO e juridicamente perfeito, este é o marco prescricional a ser observado no presente caso, o que implica dizer que o direito invocado foi fulminado pela prescrição total.

Dúvida não houve de que o prazo para ajuizamento de ação conta-se da data da implementação do PCS, posto que o pedido de declaração de que a jornada seria de 6 horas caracteriza pretensão de reenquadramento ou de invalidação da alteração decorrente do PCS.

Outra possibilidade seria considerar a **situação fática individual de cada um dos substituídos** (embora nem rol de substituídos tenha sido apresentado pelo sindicato autor). Nessa hipótese teria havido **alteração do pactuado com cada um desses empregados**, operando-se a prescrição total em relação a todos os que tenham iniciado jornada de 08 horas por opção feita antes de 03/12/1999, considerando que a propositura da presente ação ocorreu em 03/12/2004.

Não se trata simplesmente, como dito na r. sentença recorrida, de "descumprimento de norma legal vigente ('caput' do art. 224, da CLT).

Esse artigo 224 não garante de forma absoluta a todos os empregados da Caixa Econômica Federal a jornada normal de seis horas.

Há exceções, tanto nos termos § 2º do próprio art. 224, quanto no caso em que a jornada superior não é exigida do empregado, mas é exercida de forma ordinária (não extraordinária), a partir de opção do empregado que, como *in casu*, passou a receber remuneração superior correspondente.

O que se necessita discernir no presente processo, especialmente porque **se discute a tese** e não a **situação fática individual** de qualquer empregado, é a validade da alteração ocorrida em 1998, quando foi alterado o Plano de Cargos Comissionados, prevendo a partir de então a opção para jornada de oito horas aos exercentes do cargo de ANALISTA, entre outros.

Assim, o direito ao pagamento como serviço extraordinário da jornada prestada após a sexta hora diária, não está assegurado por preceito de lei, como declarado na r. sentença e, por isso, não se renova automaticamente a cada mês.

**Depois de transcorrido cinco anos da alteração da cláusula convencional que estabeleceu a validade da jornada de 08, dentro das condições ali estabelecidas**, prescreveu o direito da parte recorrida em questionar tal modificação, haja vista que, **tendo ciência dessa alteração permaneceu o sindicato autor e inerte por mais de 5 anos**, situação esta que espera e requer seja declarada, na esteira do posicionamento adotado pelo Tribunal Regional Mineiro, nos acórdãos abaixo transcritos, **em que se visava a alteração do pactuado com base na implantação do Plano de Cargos e Salários.**

*"PCS - REENQUADRAMENTO- PRESCRIÇÃO - À luz da OJ 144 da SDI-I do TST, o empregado tem o prazo de 5 (cinco) anos para pedir a revisão de reenquadramento. Assim, SE INGRESSA COM RECLAMATÓRIA, BUSCANDO CORRETO ENQUADRAMENTO NO NOVO PCS IMPLANTADO PELA EMPREGADORA, QUANDO JÁ EXPIRADO O QÜINQUÍDIO, TEM-SE QUE CONFIGURADA SE ACHA A PRESCRIÇÃO, improcedendo-se o pedido de pagamento de diferença salarial." (01296-2003-111-03-00-2 RO Data de Publicação : 25/01/2005 Órgão Julgador : Sétima Turma Juiz Relator : Juíza Maria Perpetua C.F.de Melo)*

*"PRESCRIÇÃO. Tanto a prescrição parcial quanto a total tratadas no En. 294/TST submetem-se ao prazo quinquenal, respeitado o limite estabelecido pela Constituição/88" (TRT 3ª Região, 01297-2003-113-03-00-0 RO. Julgado em 26 de outubro de 2004)*

*"Prescrição total. ATO ÚNICO DO EMPREGADOR. AO PROCEDER AO REENQUADRAMENTO DOS RECORRIDOS NO NOVO PCS COMO "CARGOS EM EXTINÇÃO", PRATICOU A RECLAMADA ATO POSITIVO ÚNICO, OU SEJA, ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA, SEGUNDO O AUTOR, NÃO ESTANDO PREVISTA EM LEI, MAS SIM EM REGULAMENTO DA EMPRESA, DE SORTE QUE A PRESCRIÇÃO APLICÁVEL É A TOTAL, ainda que envolva pedido de prestações sucessivas, cujo prazo prescricional tem início na data em que foi praticada a eventual incorreção, nos termos do En. 294/TST e da OJ nº 144 da SDI-1/TST.( TRT 6ª Região - 1387-2003-002-06-00 Relatora: Maria Helena Guedes Soares de Pinho Maciel)*

**Dessa forma, a r. Sentença recorrida afronta de forma literal os entendimentos consolidados pelo Colendo TST nas Súmulas 275 e 294, bem como a jurisprudência consolidada de vários Tribunais Regionais, devendo a mesma ser reformada para se declarar a prescrição total do direito de ação da parte recorrida.**

A recorrente requer a reforma do julgado neste aspecto, com acolhimento da prescrição total, tendo em vista que encontram-se irremediavelmente prescritos eventuais direitos anteriores aos cinco anos da propositura da ação, tudo nos termos do que dispõe o art. 7º, inciso XXIX, da CF/88 e observada as Súmulas 275 e 294 do TST, **especialmente no enfoque que a alteração norma interna que passou a prever possibilidade de alteração de jornada a critério do empregado ocorrera em setembro de 1998, ficando a parte reclamante inerte em tal situação até dezembro de 2004.**

## DO MÉRITO

A parte recorrida representa empregados ocupantes do cargo efetivo de Escrivário ou Técnico Bancário.

Além da remuneração de seu respectivo cargo, cada um dos substituídos, ou representados, sempre que exerce ou exerceu a função de analista, recebe gratificação por essa função, em percentual nunca inferior a um terço da remuneração do cargo efetivo.

Além disso, cada um desses empregados somente passou a cumprir jornada de trabalho de 08 horas diárias, após mediante **livre assinatura de termo de opção pela jornada de 8 horas**, para exercício da função em **analista**, em caráter efetivo.

De tal forma, desde a assinatura de cada um dos formulários de designação efetiva para a referida função, sua jornada ficou estabelecida em 8 horas diárias, com prévio conhecimento e por vontade expressa do empregado.

Assim, quando da assinatura do formulário de designação efetiva para o cargo em comissão, sua jornada ficou estabelecida em 8 horas diárias, por vontade expressa de cada um dos empregados substituídos pelo Sindicato reclamante, os quais aderiram à vontade da CAIXA manifestada quando da oferta da função supracitado.

Ainda, conforme lição de Arnaldo Süssekind, 20ª ed., vol.2, *Instituições e Direito do Trabalho*, que cita ainda Ferreira Prunes, “em se tratando de empregado bancário, os cargos indicados na lei são de confiança especial, de confiança técnica e seus exercentes, desde que lhes esteja sendo paga gratificação não inferior a um terço do salário efetivo, não estão sujeitos ao regime de duração menor da jornada de trabalho. Logo, não faz jus ao pagamento da 7ª e da 8ª horas como extras o bancário que ocupa função de chefia (enunciado 233) ou subchefia (enunciado 237) e o subgerente (enunciado 238)”.

Assim, a CAIXA e os empregados substituídos perpetraram um ato jurídico perfeito (ao tempo e modo de efetivação), não podendo, portanto, ser a reclamada condenada por tal fato. Entender de outra forma significa violar direta e frontalmente a Constituição Federal em seu artigo 5º, XXXVI.

Dessa forma, a Reclamada requer o amparo constitucional do ato jurídico perfeito, por suas atitudes virem ao encontro do assentamento legal.

No que pertine à alegação de impossibilidade de opção pela jornada de 6 horas, respou incontroverso que houve expressa concordância do reclamante. De se observar que o obreiro poderia ter recusado tal ascensão ao cargo comissionado, deixando de aderir à promoção oferecida.

Com efeito, se não concordava a parte autora com a majoração da jornada de trabalho da forma como possibilitada pela reclamada, bastaria não assumir o cargo comissionado disponibilizado. De se estranhar que o Sindicato Reclamante, após seus substituídos terem, LIVREMENTE, manifestado a sua vontade e terem auferido as vantagens da função, venha, MUITO TEMPO DEPOIS, INVOCAR A NULIDADE DA PROMOÇÃO RECEBIDA, DIZENDO TER HAVIDO LESÃO DE DIREITOS.

Havia a possibilidade de recusa da promoção, caso entendesse a parte recorrida não ser justa a carga horária, porém, esta assim não procedeu; recebeu a promoção, e a conseqüente gratificação, para somente agora,

inquinar o ato de ilegal, com pretensão de recebimento de horas extras, sobre a remuneração que já remunera toda a jornada de trabalho de 8 horas.

Nesse sentido, o seguinte julgado do TRT da 12ª Região (Santa Catarina):

**Processo: RO-V 002724/2001**

**Ementa: VÍCIO DE VONTADE. COAÇÃO. A nulidade de ato jurídico decorrente de coação requer comprovação robusta, não havendo como deduzi-la por presunção, sobremaneira quando inexistente previsão legal desta nesse sentido.**

**Acórdão 8053/2001 - Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo - Publicado no DJ/SC em 20-08-2001**

De tal forma, improcede o pedido de pagamento de horas extras como também de que a jornada seja declarada como de 6 horas diárias, visto que houve acordo prévio entre as partes acerca da jornada a ser cumprida no exercício do referido cargo comissionado, qual seja, 8 horas diárias, afastando a alegação de que houve alteração contratual ilícita e prejudicial.

A jornada de trabalho de 8 horas diárias está prevista nos normativos internos de jornada de trabalho, PCC/98 e nos Acordos Coletivos de Trabalho, que determinam o cumprimento de jornada de trabalho de 8 horas diárias, na forma do § 2º, do art. 224 da CLT.

Os empregados substituídos pelo Sindicato recorrida exercem função comissionada, laborando, desde a sua promoção, por oito horas diárias. A gratificação de função por eles percebida em decorrência do exercício da função de Analista 8 horas já remunera a sétima e a oitava horas laboradas e, também, a gratificação de cargo comissionado é superior a 1/3 do valor de seu cargo efetivo, como prevê a lei.

Equivocado o deferimento do pedido de horas extras a partir da 6ª hora, pois **os substituídos já receberam por uma jornada de 8 horas diárias, ou seja, a 7ª e a 8ª horas já lhes foram remuneradas, não sendo mais nada devido, a tal título. É o que apregoa a Súmula 102, II do TST, que se pede seja objeto de enfrentamento nesse Tribunal.**

Ocupam (ou ocupavam) os substituídos cargo de extrema confiança do empregador, por se tratar de função destinada aos empregados em quem a reclamada empenha maior confiança devido à natureza diferenciada das **atribuições do cargo**, previsto no plano de cargos comissionados- PCC/98.

Não observou o juízo as **atribuições do cargo**, conforme documentação juntada, especialmente o contido na **fl. 271**, a rigor da Súmula 102, I, do TST.

**ATRIBUIÇÕES PRINCIPAIS**

- Desenvolver, implementar e avaliar projetos referentes à área de atuação.
- Realizar pesquisa no mercado, analisando tendências e resultados, de forma a auxiliar na definição de estratégias em sua Área de atuação.
- Elaborar manuais, orientações técnicas e normativos relativos à área de atuação.
- analisar e emitir parecer técnico sobre assuntos pertinentes.

Aliás, o exercício dessas atribuições é incontroverso, já que descritos desde a petição inicial, conforme se vê na fl. 03.

Destaque-se que a presente Reclamatória não trata situações concretas individuais que, eventualmente, possam retratar exercício incompleto ou irregular dessas atribuições.

A presente Reclamatória, proposta pelo Sindicato da categoria trata de situação **genérica e em tese**, buscando atender "**todos os empregados da reclamada que estão ou estiveram lotados no grupo ocupacional técnico de nível superior e na função/cargo de analista, sujeitos a jornada de 8 horas**", conforme consta da petição inicial.

Dessa forma, os fatos casuísticos e individuais trazidos aos autos pelos depoimentos testemunhais, não podem fundamentar a condenação genérica estabelecida na r. sentença recorrida. Isto se justifica ainda mais em razão de que a função de **analista**, na Caixa Econômica Federal é exercida em diversas unidades setores distintos, não podendo ser considerado, *a priori*, um padrão o comportamento narrado pelas únicas três testemunhas ouvidas no presente processo.

De qualquer forma, os representados pela parte recorrida percebem pelo exercício da citada funções adicional superior a 1/3 de sua remuneração base, o que também é incontroverso.

Assim, o grupo de empregados representados pelo sindicato-autor enquadra-se perfeitamente na moldura do art. 224, § 2º, pelo que não faz jus a horas extras a partir da 6ª diária.

Neste sentido tem se posicionado os Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com os exemplos das 3ª, 5ª, 6ª, 10ª e 11ª Regiões, conforme cópias dos respectivos acórdãos, em anexo a estas razões.

11

ASSIM, DIANTE DO QUE SE DEMONSTROU ACIMA, REQUER A RECORRENTE A REFORMA DO PLEITO DE HORAS EXTRAS A PARTIR DA 6ª DIÁRIA, ABSOLVENDO A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DA CONDENAÇÃO.

**DO QUADRO DE PESSOAL DA CAIXA – CARGO EFETIVO X CARGO COMISSIONADO**

Relaciona-se a seguir, caso se verifique a necessidade de maiores esclarecimentos sobre a estrutura de pessoal da CAIXA, os conceitos de cargo efetivo e cargo comissionado:

O **Quadro de Pessoal** da CAIXA é um conjunto de cargos efetivos, organizados em carreiras, e cargos em comissão, organizados em grupos ocupacionais.

O **Plano de Cargos e Salários** – PCS, regulamenta as carreiras em que se encontram os cargos efetivos e suas referências salariais, sendo que o PCS vigente foi implementado em 17/03/98.

**Cargo efetivo** é o conjunto de atividades correlatas, que envolvem o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, com ocupação em caráter definitivo, subdivididos em Parte Permanente (cargos criados a partir do PCS 98) e Parte em Extinção (cargos regidos por PCS anteriores).

O Plano de Cargos em Comissão – PCC tem por finalidade identificar, classificar e descrever a responsabilidade e atribuições inerentes aos postos de trabalho existentes na estrutura da CAIXA, denominados Cargos em Comissão, assim como estabelecer patamares de remuneração específica.

O PCC em vigor foi implementado em 15/09/98

O **cargo em comissão** é o “conjunto de atividades específicas, que se diferenciam das atribuições inerentes aos cargos efetivos quanto ao grupo ocupacional e ao nível de complexidade e responsabilidade com ocupação em caráter provisório”.

Os cargos comissionados são equivalentes às funções de confiança, criados através do PCC/98, em substituição às funções de confiança anteriormente existentes.

Assim, tem-se que o PCS trata dos cargos efetivos e suas referências salariais e o PCC trata dos cargos em comissão, sendo os dois planos, em conjunto, que regem as relações de trabalho dos empregados da CAIXA. De se ressaltar a homologação de ambos pelo Ministério do Trabalho, via atos administrativos publicados no Diário Oficial da União.

A elevação da Gratificação diferencia os representados pela parte autora dos empregados detentores de fidúcia ordinária, pois fere o senso comum admitir que a reclamada os distinguisse com tal padrão salarial em troca de nada.

**DA ATIPICIDADE DO CASO. INAPLICABILIDADE DA JURISPRUDÊNCIA  
PADRONIZADA QUANTO AO EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA  
BANCÁRIA**

Em recente julgamento, o TRT da 3ª Região (00177-2005-106-03-00-9-RO, Rel. João Bosco Pinto Lara), adotou entendimento de que o economiário da Caixa Econômica Federal que, livremente, optou por aderir ao Plano de Cargos Commissionados (legitimamente implantado em setembro de 1998, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego) enquanto permanecer regido pelo mesmo, estará sujeito à jornada de oito horas prevista no § 2o. do art. 224 da CLT e nos instrumentos coletivos da categoria. Foram estes os fundamentos adotados:

*"De início, cumpre observar que aqui se depara com mais uma daquelas inúmeras situações em que a nossa praxe e a nossa jurisprudência acabaram por criar verdadeiros protótipos sobre determinadas situações emergentes das relações de trabalho, e que por simples comodismo passamos a aplicá-los, a torto e a direito, sem maiores perquirições sobre cada caso concreto que nos é submetido. É a hipótese do entendimento disseminado na jurisprudência, e com carradas de razão, no sentido de que os bancos, para burlar a lei e sonegar pagamento de horas extras, cria falsos cargos de confiança bancária e os impõe aos seus bancários. Daí os diversos verbetes da súmula da jurisprudência do Colendo TST a ferir a matéria.*

*Na espécie é a petição inicial que dá os contornos da lide, buscando a sua standardização, sustentando inclusive a ocorrência de alteração lesiva do pactuado de forma a atrair a aplicação do artigo 468 da CLT, o que jamais ocorrera de fato.*

*Tem-se que a recorrida, simples escriturária da CEF, houve por bem, sem qualquer imposição do empregador, aderir ao denominado Plano de Cargos Commissionados, implantado em setembro de 1998 e submetido à aprovação do Ministério do Trabalho (fls. 188/203).*

*E ao fazê-lo, recebeu atribuições diferenciadas, muitos mais relevantes do que aquelas de escriturário, passou a trabalhar efetivamente por 08 horas diárias e a receber gratificação de função equivalente a quase 80% do seu vencimento padrão.*

*Não houve, portanto, qualquer alteração ilícita do pactuado, como tenta fazer crer a petição inicial, sendo certo que poderá*

a reclamante, como previsto nas normas do PCC, retornar a qualquer momento ao cargo efetivo de escriturário e à jornada de 06 horas, como se conhece de vários outros processos idênticos.

Tanto pode que, é bom lembrar, ela está até demandando contra o empregador em plena vigência do contrato, fato raríssimo na nossa realidade, um verdadeiro privilégio.

Vem em seguida a outra questão: os cargos, com o conjunto das respectivas funções, podem ser enquadrados no permissivo do § 2º do artigo 224 da CLT? E aqui surge o outro grande equívoco produzido pela jurisprudência estandardizada, que inclusive condiciona os fundamentos da r. sentença recorrida, que é a generalização do entendimento de que o bancário que não detém poder de mando ou de gestão, por menores que sejam, que não seja chefe de ninguém, não exerce cargo de confiança. Redondo equívoco, há muito já apontado pelo insuperável RUSOMANO em seus Comentários à CLT, e também por muitos outros luminares do Direito do Trabalho. Está escrito, com todas as letras, no texto do referido dispositivo de lei, que o cargo de confiança bancária, que é especial e não se confunde com o gênero do artigo 62, não será apenas aquele de chefia, ou de gerência, ou de fiscalização, ou equivalentes, mas também outros cargos de real confiança, ainda que sejam técnicos ou mesmo subalternos, situações estas que só podem ser aferidas no exame de cada caso concreto.

Este é, exatamente, o caso dos autos. Ao optar, espontaneamente, por ocupar cargos com atribuições maiores do que o seu, de escriturário, e ao receber uma gratificação que alcança quase 80% o valor do seu padrão de vencimento do cargo efetivo, a recorrida, indubitavelmente, teve sua situação enquadrada no referido permissivo de lei.

Se não quer trabalhar 08 horas, que retorne ao seu cargo efetivo de escriturário, ao invés de nele permanecer questionando a legalidade da jornada, sendo irrelevante que no setor onde se encontra não poderá fazer opção por jornada de 06 horas. Por certo a recorrente, no uso de seu poder diretivo, destinou o conjunto de atividades do setor apenas para aqueles alçados à condição de ocupantes de cargo de confiança.

Lembre-se ainda, que reconhecer à reclamante o direito de perceber as 7a e 8a horas trabalhadas como extras, além do valor considerável da gratificação que lhe é paga para tal fim, é permitir que se crie situação de injustiça em relação aos seus colegas que se encontram na mesma situação funcional. E mais: sendo a recorrente uma empresa pública, que inclusive ostenta um Plano de Cargos Comissionados para possibilitar e incentivar a carreira de seus empregados, sofrerá evidentes prejuízos com a desestruturação deste

*plano, e poderá ver-se acossada com uma enxurrada de ações em busca de equiparação salarial.*

*Considerando, portanto, a particularidade da situação dos economiários da recorrente em relação ao comum dos bancários, impossível aplicar-se no caso dos autos o modelo jurisprudencial construído para enfrentar as situações de fraude perpetradas comumente no setor dos bancos privados. Por isto a reclamante não faz jus às pretendidas horas extras.*

*Dou provimento ao recurso para absolver a reclamada de todos os pedidos iniciais."*

Por isto os substituídos pela parte recorrida não faz jus às pretendidas horas extras.

No mesmo sentido, o TRT da 18ª Região:

*DJE n.º 14.481 de 29/03/2005 (3ª f.).*

*PROCESSO TRT RO-00751-2004-052-18-00-9*

*RELATOR : JUIZ SAULO EMÍDIO DOS SANTOS*

*REVISOR : JUIZ LUIZ FRANCISCO GUEDES DE AMORIM*

*RECORRENTE(S) : CARLOS ROBERTO RAMOS*

*ADVOGADO(S) : NEI MARQUES DA SILVA MORAIS E OUTROS*

*RECORRIDO(S) : CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA*

*ADVOGADO(S) : ANA CRISTINA DE SOUZA DIAS FELDHAUS E OUTROS*

*EMENTA - ALTERAÇÃO CONTRATUAL. A majoração da jornada, de seis para oito horas, com suficientes melhorias da função e do salário, resultando de ajuste bilateral, é lícita. Recurso improvido.*

...

#### **MÉRITO**

#### **DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS E CONSECTÁRIOS**

*Insiste o recorrente na declaração de nulidade das alterações contratuais havidas porque prejudiciais e, no deferimento das horas extras laboradas, em virtude do aumento de sua jornada legal de 6h para 8h diárias. Fundamenta sua pretensão trazendo à lume julgados convergentes com sua tese recursal.*

*Sustenta o recorrente que a r. decisão adotou a tese de que ele assumira a jornada, de 08 horas por livre e espontânea vontade. Contudo, argumenta que esse posicionamento vem sendo rechaçado pelos nossos tribunais, posto que vêm entendendo que além da concordância expressa faz-se*

*LA*

necessário que as alterações contratuais não resultem em prejuízo direto ou indireto aos interesses do trabalhador.

Sem razão, todavia.

A alteração da jornada de trabalho do reclamante, de 06 horas para 08 horas diárias resultou de mútuo consentimento, contou com sua expressa aquiescência e lhe beneficiou porque, além de proporcionar-lhe acréscimo salarial, ele assumiu efetivamente as atribuições inerentes à função para a qual fora designado.

O próprio autor colaborou sobremaneira para a elucidação da controvérsia, porque em depoimento pessoal confessou verbis:

"que trabalha atualmente na agência de Anápolis, 0014, como **avaliador executivo pleno - 8 horas**; que assinou a opção ao referido cargo em abril de 2001, por livre e espontânea vontade, passando a trabalhar em regime de 8h por dia, e a receber gratificação de função; que foi informado sobre a jornada e o valor da função antes de optar pela mesma; que fez o curso preparatório para o exercício da função de **avaliador 8h**, em duas etapas, a primeira de 02 semanas e a segunda de 04 dias, uma no Rio de Janeiro e a outra em São Paulo, ambas custeadas pela Reclamada; que o depoente poderia recusar o exercício da função, ciente de que continuaria trabalhando em regime de 6h, e sem o acréscimo salarial, e que teria que reembolsar a CEF das despesas referentes ao curso de treinamento" (fl. 172).

O conjunto probatório comprova que a aludida alteração não feriu o princípio constitucional da irredutibilidade salarial insculpido no art. 7º, VI, da CF, nem os ditames do art. 468 da CLT. Os documentos de fls. 338/340, assinados pelo obreiro, revelam que suas designações para as funções de confiança/cargo comissionado de **"Avaliador Executivo JR 8H"** deram-se em 23.04.01 e em 26.12.02; a de **"Avaliador Executivo Pleno 8HR"** ocorreu em 10.07.03, diversamente da data declinada na inicial 17.04.01 (fls. 02/10). As fichas de "Consulta Histórico de Função" e funcionais de fls. 24/33 e 341/348 registram que no período laboral em questão o reclamante ocupou, alternadamente e em designação eventual, não efetiva, efetiva e/ou por prazo, as funções de Gerente Relacionamento/Chefia/Gerência; de Avaliador Executivo PL6H; de Avaliador Executivo JR8; de Quebra de Caixa e de Tesoureiro Retaguarda.

As fichas de pagamento mensal e contracheques de fls. 255/273, 354/399 e 402/442 também demonstram que para cada diferente função exercida pelo obreiro, as suas atribuições e os valores remuneratórios a ela inerentes foram observados. Demonstram que em maio/2001 o laborista passou a perceber

**gratificação pelo cargo comissionado efetivo (R\$769,00, fl. 257), em valor superior a 1/3 de seu salário padrão (R\$1.035,00, fl. 256). Essas constatações que conduzem à ilação de que as disposições do Plano de Cargos Efetivos e de Comissão da CAIXA e do art. 224, § 2º da CLT foram observados.**

**Destarte, inexistente embasamento jurídico para se declarar a nulidade da alteração de jornada de 06 horas para 08 horas diárias, posto que consentida e por não ter causado prejuízo aos interesses do trabalhador nem, tampouco, em remuneração das horas laboradas além da 6ª diária como extras porque já foram remuneradas.**

**Ante tais fundamentos, mantém-se inalterada a r. decisão a quo, que concluiu pela improcedência das parcelas vindicadas.**

Região:

Também no mesmo sentido, recentíssimo julgado do TRT da 3ª

**RECORRENTE: ISABELA KONZEN CASTRO  
RECORRIDA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL  
ACÓRDÃO PUBLICADO NO DJMG: 23/08/2005**

**EMENTA: EMPREGADO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL RELATIVA À JORNADA LEGAL.**

**A alteração da jornada havida por opção do empregado, que assume cargo considerado comissionado, pelo PCC da empresa, que é corroborado por instrumentos normativos que regulamentam a relação, com pagamento de gratificação de função superior a 1/3 do salário base é legal e não se configura lesiva. Vistos, relatados e discutidos, DECIDE-SE.**

#### **RELATÓRIO**

**O MM. Juízo da 29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de f. 482/490, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes em parte os pedidos formulados ISABELA KONZEN CASTRO em face de CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Recurso ordinário pela reclamante às f. 477/493. Pretende receber as horas extras excedentes da 6ª diária, retornar à jornada de seis horas e incorporação da gratificação de função. Contra-razões às f. 496/505.**

**Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria do Trabalho (Art. 82 do Regimento Interno).**

**É o relatório.**

**VOTO****ADMISSIBILIDADE**

*Conheço do recurso porque presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.*

**QUESTÃO DE ORDEM**

*Retifique-se a capa dos autos para constar como recorrente apenas a reclamante.*

**MÉRITO****HORAS EXTRAS**

*Sustenta a reclamante que faz jus ao deferimento das horas excedentes da 6ª diária, ao argumento de que foi designada para o exercício, em caráter efetivo, do cargo e Avaliador Executivo 8 horas, mas que não se trata de cargo de confiança bancária. Alega que não possui subordinados, assina ponto diariamente, sendo que os gerentes não o fazem. Afirma que tem limitações no que diz respeito a valores que pode emprestar e que na agência onde trabalha não existe nenhum avaliador em jornada de seis horas. Disse que a gratificação que recebe remunera apenas a maior responsabilidade do cargo. Argumenta que houve coação presumida para que aceitasse o cargo comissionado, pois se não assinasse a opção, não conseguiria o cargo. Afirma que o art. 468 da CLT não permite qualquer alteração contratual lesiva, sequer com autorização do empregado. Requer o retorno à jornada de seis horas, sem prejuízo do seu salário. Verifica-se no Plano de Cargos Comissionados (PCC/98) que o cargo de Avaliador Executivo é considerado "Cargo em Comissão Técnico de Nível Médio" (f. 277). Em depoimento pessoal, a reclamante afirmou que assinou a designação para trabalhar oito horas. Disse que, ao assumir a referida função sofreu majoração salarial apenas em relação à gratificação recebida, tendo o salário padrão permanecido o mesmo. Afirmou que considera as suas atividades mais complexas e de maior responsabilidade relativamente àquelas prestadas pelos escriturários, tendo em vista lidar com bens de valor (f. 451). O preposto declarou que a reclamante não possui subordinados e registra sua jornada no ponto eletrônico. Afirmou que os empréstimos concedidos por ela junto ao setor de penhor têm seus valores limitados pela reclamada. Informou que ao ser transferida para a nova função, a autora teve majorado apenas o valor da gratificação recebida. Disse que na agência em que trabalha juntamente com a reclamante não existe nenhum empregado exercendo a função de avaliador*

de penhor com jornada de seis horas. Apesar de a autora alegar que não exercia função de confiança, pois que eminentemente técnica, não se pode olvidar que o próprio PCC assim classifica estas funções, e, inclusive, dá direito ao empregado que nela se enquadra, escolha a jornada que irá cumprir, desde que o faça no termo de opção (f. 282). Daí concluir-se que, embora não se revista de caráter de confiança específica, as normas do empregador são nesse sentido, ou seja, consideram estes cargos específicos como de confiança formal. É assim porque a lei das partes o determina. E isto é autorizado pelos instrumentos normativos que regulamentam a relação entre as partes. A cláusula 16ª, do ACT/2000/2001, determina, no § 3º: "Aos ocupantes de cargos profissionais, quando sujeitos à dedicação exclusiva ou jornada diferenciada, aplica-se o previsto nos seus contratos de trabalho" (f. 66), vindo corroborar, portanto, as determinações das normas internas da empresa. Também os instrumentos normativos de 2002/2003 e de 2003/2004 repetem aquela determinação, cláusulas 16ª, § 3º e 19ª, § 2º, respectivamente. Em assim sendo, não vejo como enquadrar a autora na jornada reduzida de 6 horas, afeta ordinariamente aos bancários, eis que as normas da reclamada, e os próprios instrumentos normativos, determinam jornada de 8 horas, para o exercente do cargo a que ela (autora) se vinculava. Ademais, bom que se ressalte, a reclamante recebia gratificação de função superior a 1/3 de seu salário padrão, como se verifica, por exemplo e a título de amostragem, em julho/2004 (f. 213) e em outubro/2004 (f. 216). Enfim, recebia gratificação superior a 1/3 do salário base e exercia cargo que poderia se enquadrar na jornada de 8 horas. Daí se concluir nada mais, nada menos, que a autora optou, sim, para trabalhar em função comissionada, assim considerada pelo PCC, visto que tinha conhecimento das normas da empresa e mais, que ao fazer esta escolha teve que optar, também, sobre a jornada a que estaria obrigada. Em o fazendo para a de 8 horas diárias e alçando ao cargo a que pretendia, recebendo a gratificação afeta à função, não pode vir, agora, queixar-se de que a alteração que se dera o fora lesivamente e requerer o retorno à jornada anterior. Primeiro, porque pretendida e autorizada pela autora. Segundo, porque todas as condições eram previstas em norma interna da reclamada. Se houve algum tipo de coação, isto, definitivamente, não restou demonstrado nos autos. Enfim, por todos estes fundamentos, reconheço válida a jornada de 8 horas cumpridas pela autora, a partir do momento em que houve sua classificação como avaliador Executivo 8h. Nego provimento.

**INTEGRAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO AO SALÁRIO**

*Argumenta a recorrente que a gratificação representa um verdadeiro salário, devendo ser incorporada à remuneração. Argumenta que recebe gratificação há mais de onze anos e que a reclamada não pode revertê-la ao seu cargo efetivo e suprimir-lhe a gratificação unilateralmente.*

*Alega que não há que se falar em falta de interesse de agir, pois pretende a declaração da existência de uma relação jurídica. É evidente a impossibilidade jurídica do pedido em epígrafe, tendo em vista que a reclamante permanece trabalhando e recebendo a gratificação correspondente à função que exerce. Não há como ser deferida a parcela sem que esteja efetivamente ocorrendo o retorno da autora ao seu cargo efetivo, com a supressão da referida gratificação. Desse modo, faço coro com a sentença quanto a este tópico. Desprovejo.*

#### **CONCLUSÃO**

*Em face do exposto, conheço do recurso.*

*No mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO.***

*Belo Horizonte, 10 de agosto de 2005.*

**WILMÉIA DA COSTA BENEVIDES**

*Juíza Relatora*

#### **DA VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA E A PROIBIÇÃO DA "RESERVA MENTAL"**

A boa-fé objetiva acha-se inserida no novo Código Civil enquanto um princípio estampado pela cláusula geral disposta no artigo 422. Por oportuno, registre-se que esta norma refere-se a ambos os contratantes da relação contratual, não podendo o princípio ser preferencialmente aplicado a um deles, mas deve ser aplicado a qualquer deles, indistintamente.

Ao estabelecer o princípio da boa-fé nas relações contratuais, como a presente, está se implantando uma nova concepção do instituto, à qual a doutrina passou a denominar de objetiva, porque a sua finalidade é impor aos contratantes uma conduta de acordo com os ideais de honestidade e lealdade, independentemente do subjetivismo do agente.

As partes contratuais devem agir conforme um modelo de conduta social, sempre respeitando a confiança e o interesse do outro contratante. No caso em tela, a CAIXA agiu de boa-fé, obedecendo, rigorosamente, os deveres conexos dos contratos, quais sejam, os deveres de informação, comunicação, esclarecimento e segurança sobre a promoção que permitiria ao empregado auferir

remuneração superior na feitura de um trabalho que exigia a fidúcia especial, própria do cargo comissionado em questão. Entretanto assim não procedeu o reclamante, eis que agora litiga contra esta empresa pública, intentando uma indevida modificação do pactuado, repudiada pela letra da lei.

Se os contratantes são obrigados a guardar, tanto na conclusão, como na execução do contrato, os princípios da probidade e da boa-fé, o julgador sempre poderá corrigir a postura quando se observar um desvio de conduta ou de finalidade. Ou ainda, se o contratante quiser se prevalecer de qualquer situação onde obtenha mais vantagem que aquela inicialmente esperada. Uma conduta como a do reclamante, que viola o pactuado livremente e a própria letra da lei, diante de um regramento de ordem pública, como o art. 422 do Código Civil, é procedimento não condizente com a boa-fé objetiva, impondo-se a correção por este D. órgão colegiado.

Percebe-se, ainda, como se não bastasse, que os representados/substituídos pelo sindicato reclamante, em sua postura, ferem de morte o artigo 110 do Código Civil. Tal norma material prescreve, *in verbis*:

**Art.110.** *A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento.-grifamos*

Os representados/substituídos pelo sindicato-reclamante, ao aceitarem o cargo comissionado que lhes foi ofertado pela CAIXA, e, anos depois, ajuizarem a presente demanda laboral, procedem de má-fé, além de o terem feito mediante reserva mental de não quererem a sua manifestação de vontade livremente expressa. Entretanto, conforme o artigo supracitado, tal conduta é rechaçada pelo ordenamento Pátrio. A lei protege o que foi livremente pactuado entre as partes.

Há de se convir que o sindicato-reclamante detinha, desde logo, plena consciência da alteração promovida no Plano de Cargos Comissionados da Reclamada, com a inclusão da possibilidade de exercício da função de **analista em jornada de oito horas**, alteração esta à qual deveria ter se oposto de início, se a considerasse ilícita, sob pena de seu silêncio caracterizar (como caracterizou) posterior ato de reserva mental, proibido pelo artigo 110 do CCB.

Logo, ao aceitar a possibilidade de alteração da jornada, com correspondente aumento salarial, prevista e autorizada em lei, a manifestação de vontade do sindicato obreiro encontra óbice na norma civil, a fragilizar a pretensão de pagamento de horas extras. Tal entendimento foi o mesmo esposado pelo E. TRT da 14ª Região, em recentíssimo acórdão de nº RO 00908.2004.001.14.00-5, publicado no DOJT 14 Nº 81 de 06-05-2005.

Assim sendo, por mais este argumento, merece o Recurso da CAIXA ser conhecido e provido, para excluí-la de qualquer condenação.

**DA NECESSIDADE DE COMPENSAÇÃO EM FACE DO PEDIDO DE  
APLICAÇÃO DO CAPUT DO ART. 224 DA CLT**

Importante frisar que, para os exercentes da função de analista em jornada de seis horas, jornada que foi declarada pela r. sentença recorrida, existe Tabela de Gratificação por Exercício do Cargo em Comissão de Analista para jornada de 6 e de 8 horas diárias

Assim, considerando que a parte recorrida recebeu a gratificação de seu cargo em comissão de acordo com a tabela para jornada de 8 horas, caso seja mantido o deferimento das 2 horas como extras na presente reclamação trabalhista, o valor de seu cargo comissionado deverá ser recalculado com base na tabela de 6 horas, sob pena de se criar situação díspar entre a parte reclamante e aqueles empregados que continuam a trabalhar 08H na função de técnico, o que não é justo e provocaria enriquecimento ilícito da parte reclamante em detrimento da reclamada e dos outros empregados da reclamada que exercem a função de técnico sob o regime de 08H.

Deste modo, como a parte recorrida recebeu para uma jornada de 8 horas, no caso de êxito da presente ação trabalhista, 2 horas estarão sendo consideradas e pagas como horas extras, **cabendo, portanto, a compensação das diferenças, considerando o período imprescrito, valores estes que deverão ser devidamente acrescidos de correção monetária e juros, durante todo o período em que lhe forem concedidas as 2 horas como horas extras, reforma que carece a R. Sentença.**

Além do argumento acima, há que se observar, ainda, que, caso se interprete como nula a alteração contratual que culminou com a majoração da jornada de trabalho e da remuneração da reclamante (aplicação do art. 468 da CLT), tal alteração deverá ser total.

Com efeito, tendo em vista que a alteração implicou em aumento da remuneração do reclamante, mediante pagamento de gratificação de função comissionada, caso se entenda pela nulidade da alteração da jornada deverá, também, necessariamente, ser declarada nula a alteração remuneratória.

Corolário de tal declaração, há que haver a determinação de compensação dos valores pagos a título de gratificação de função com aqueles apurados em decorrência da condenação em horas extras, sob pena

de enriquecimento sem causa do reclamante (aplicação do disposto nos arts. 848 e 884 do C. Civil de 2002).

Dessarte, ante o fundamentos acima, na remota hipótese de condenação da CAIXA ao pagamento de horas extras ao reclamante, deverá ser determinada a compensação dos valores pagos a título de gratificação de função.

<b>CONCLUSÃO</b>
------------------

Nesta conformidade, reportando-se aos termos de sua peça de resistência, e invocando os doutos suprimentos de Vossas Excelências, a Recorrente requer seja o presente recurso conhecido e provido, para o fim de reformar a sentença recorrida, nos pontos objeto do presente recurso, julgando IMPROCEDENTE a reclamatória trabalhista, absolvendo a recorrente da condenação que lhe fora imposta, ou, pelo menos, reduzindo-se a condenação, de acordo com o exposto na fundamentação do presente recurso.

Nestes termos, pede deferimento.  
Curitiba, 11 de junho de 2007.

  
Moacyr Fachinello  
OAB/PR 18.991

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleim Muri

Fabiano Negrizoli

ADVOGADOS

SZ

EXMO. SR. DR. JUIZ DA MM. 08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PARANÁ.

CODIGO  
PETICAO  
808

PROT NO.: 192605 11/07/2007 17:12

1A. VIA

DESTINO: 08- VARA DO TRABALHO DE CURITIBA

(PROCESSO)

HIST. ANTERIOR: 03/07/2007 446 AUTOS EM CARGA COM ADVOGADO - NASSER AHM  
AD ALLAN - AUTOR - NI CARGA: 0001422549

NUM. UNICO.: 20581-2004-0008-09-00-00



NUMERO ANTIGO:  
0008RT 20581/2004

TRT 9ª. REGIÃO-PR

Autos de RT n.º 20581-204-008-09-00-0

Cód: 808

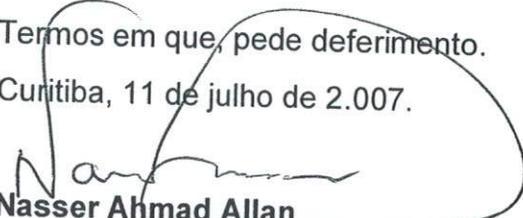
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO**, já qualificado nos autos em epígrafe de reclamação trabalhista que move em face da **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, igualmente qualificado, por seu advogado adiante assinado, vem respeitosamente, perante Vossa Excelência, apresentar:

### CONTRA RAZÕES

ao Recurso Ordinário interposto pelo reclamado, o que faz pelas subseqüentes razões de fato e de direito.

Termos em que, pede deferimento.

Curitiba, 11 de julho de 2.007.

  
Nasser Ahmad Allan

OAB/PR 28.820

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovani B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrisoli

ADVOGADOS

93

**EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO -  
PARANÁ.**

**RECORRENTES: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.**

**RECORRIDO: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO.**

**CONTRA-RAZÕES DE RECURSO ORDINÁRIO**

**COLENDIA TURMA**

**EMÉRITOS JULGADORES**

A r. sentença de 1º grau, como flui da fundamentação que segue, merece ser mantida quanto ao tópico objeto de recurso pela reclamada.

**I. DA PRESCRIÇÃO POR ATO ÚNICO DO  
EMPREGADOR.**

Em relação à prescrição invocada, não se configura, vez que o Enunciado 294 do Tribunal Superior do Trabalho não restringe, e nem poderia, o direito de ação e tampouco diminui o prazo prescricional.

O Enunciado 294 do TST, na verdade, versa sobre situações em que a violação ocorreu no período prescrito, contudo, possibilita que os direitos do período imprescrito sejam reclamados quando se referirem às parcelas de trato sucessivo e decorrente de Lei. Portanto, com violação mensal do direito.

Registre-se que a pretensão patronal não procede, eis que não se discute alteração do pactuado, e sim descumprimento de norma legal ainda vigente, ou seja, o artigo 224 da CLT. Descumprimento este que se configura todos os meses.

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrisoli

ADVOGADOS

SH4  
3

Desta sorte, não há que se falar em ato único do empregador, pois a violação é renovada mensalmente ao longo do contrato de trabalho dos substituídos.

Pelo que, requer seja negado provimento ao recurso do réu.

## II. DA INEXISTÊNCIA DO CARGO DE CONFIANÇA.

O sindicato ingressou com ação, na condição de substituto processual, de todos empregados da reclamada que ocupam ou ocuparam a função de analista, sujeitos a uma jornada ordinária de oito horas diárias.

Inexiste a função de confiança alegada pelo réu por diversos fatores, os quais serão demonstrados a seguir:

### 3.1. Da jornada convencional

Os empregados da reclamada, independente daqueles que exerce função de confiança, têm sua jornada de trabalho estipulada por norma convencional. Os acordos coletivos de trabalho juntados pelo sindicato-autor em suas cláusulas 16 (2000/2001), 13 (2001/2002), 16 (2002/2003), 19 (2003/2004) e 17 (2004/2005) estabelecem:

“A duração do trabalho dos empregados da CAIXA será de 6 (seis) horas diárias contínuas, de segunda a sexta-feira, perfazendo 30 (trinta) horas semanais, conforme o artigo 224 e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

A cláusula é muito clara ao fixar a duração do trabalho em seis horas diárias e trinta semanais. Note-se, que embora exista citação genérica aos parágrafos do art. 224 da CLT, não se faz qualquer menção à alteração da jornada diária fixada no conteúdo da cláusula normativa.

É certo que sindicato e empresa podem negociar parâmetros mais abrangentes aos estipulados em lei, ou seja, mais benéficos aos empregados, a teor do parágrafo primeiro do art. 611 da CLT. Do mesmo modo, é nula a disposição contratual que contrarie norma coletiva, prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, consoante redação clara do art. 619 da CLT.

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrisoli

ADVOGADOS

SFS

É essa a hipótese dos autos! A reclamada acordou com os sindicatos de bancários de todo país que a jornada de trabalho de seus empregados terá a duração de seis horas diárias. Ou seja, estipulou uma jornada ordinária de seis horas para todos os empregados, independente do cargo que ocuparem. É bom lembrar que a cláusula, ou mesmo os acordos coletivos, não fazem alusão a qualquer espécie de exceção ao texto convencional.

Ao dispor que os empregados estão sujeitos a uma jornada de seis horas a reclamada não poderia alterar os contratos individuais, submetendo-os a duração de trabalho superior, sem o pagamento de horas extras. Isso porque a alteração contraria a cristalina disposição dos acordos coletivos de trabalho.

Aliás, admitir a prevalência da norma interna do reclamado, seria admitir revogação da lei em prejuízo ao trabalhador, o que não se compatibiliza com o direito do trabalho, por força dos artigos 9º e 444 da CLT.

### 3.2. Da inexistência de prova inequívoca do cargo de confiança.

O reclamado não conseguiu se desincumbir do ônus probatório acerca do exercício de cargo de confiança. Ressalta-se que para a caracterização do cargo de confiança é necessária prova robusta, uma vez que o parágrafo segundo do artigo 224 do texto consolidado, trata-se de exceção à jornada de seis horas do empregado bancário e, como tal, deve ser amplamente comprovada.

É corrente e já pacífica na jurisprudência, inclusive do nosso TRT, que para a caracterização do exercício de cargo de confiança é necessária a presença concorrente de dois requisitos. O primeiro de ordem objetiva é o recebimento de gratificação de função. Já o segundo é subjetivo: o bancário necessita exercer cargo diferenciado, de elevada fidúcia bancária, onde estejam presentes poderes de mando e gestão capazes de equiparar-lhe a figura do empregador.

É cediço que o exercício de cargo de confiança não é fato constitutivo do direito, mas impeditivo, logo, cabe ao réu prová-lo. Também não cabe ao autor a produção de prova sobre fato negativo.

Ora, ao contrário do afirmado pelo reclamado não se evidencia depósito de fidúcia pela empregadora nos referidos empregados. Suas atividades resumem-se a rotina bancária. Não possuem autonomia, posto que a atividade é meramente técnica, impedindo ou desobrigando a tomada de decisões.

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrisoli

ADVOGADOS

576

Percebe-se, portanto, a ausência de autonomia no trabalho desenvolvido, constituindo-se em atividade eminentemente técnica desempenhada pelos empregados.

Como dito anteriormente, para a caracterização do exercício de cargo de confiança é necessária a presença de dois requisitos: O objetivo e o subjetivo. Entendimento esse que se extrai da Súmula 102 do C. TST:

**Nº 102 - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. (INCORPORADAS AS SÚMULAS NºS 166, 204 E 232 E AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 15, 222 E 288 DA SDI-1)**

**I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.**

(ex-Súmula nº 204 - RA 121/2003, DJ 21.11.2003)

**II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis.**

(ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

**III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.**

(ex-OJ nº 288 - DJ 11.08.2003)

**IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.**

(ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

**V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.**

(ex-OJ nº 222 - Inserida em 20.06.2001)

**VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.**

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrissoli

ADVOGADOS

SF7

(ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

(ex-OJ nº 15 -,Inserida em 14.03.1994) (Destacamos)

Assim, analisando o inciso I da Súmula 102, conclui-se que o réu não logrou êxito em comprovar o exercício de cargo de confiança. **Não restou caracterizado o exercício de função de confiança, até porque como exceção à regra geral, deve ser amplamente comprovada, o que não ocorreu.**

Não há a confiança alegada pelo réu! Ao contrário, restou evidenciado que o técnico social que trabalha 8 horas, segundo a ré detentor de cargo de confiança, desenvolve as mesmas atribuições que o técnico social que trabalha 6 horas, que não detém cargo de confiança. Aliás, a reclamada admite que os empregados podem **optar** pelo cumprimento da jornada de seis horas sem receber gratificação de função.

Aproveita-se para transcrever disposição expressa de documento juntado pela reclamada:

“Jornada de Trabalho: os ocupantes de cargo em comissão de gerência, assessoramento, (exceto secretário de nível 8) e assessoramento estratégico cumprirão jornada de 8 horas diárias. Os ocupantes de cargo em comissão técnicos de nível médio (de nível 10 acima) e de nível superior, discriminados no PCC, cumprirão jornada de 6 horas diárias, podendo optar pela jornada de 8 horas, através de assinatura de Termo de Opção” (fl. 247) (Destaquei).

Note-se também que o normativo interno da reclamada se refere apenas aos cargos técnicos, posto que nos cargos de gerência e assessoramento a jornada é de oito horas, sem existir quem possa cumprir jornada inferior. Assim, o documento juntado pela reclamada demonstra de forma clara quem ela entende ser detentor de cargo de confiança e que não são os técnicos substituídos.

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleim Muri

Fabiano Negrisoli

ADVOGADOS

578

Nesse sentido:

**“187013281 – CARGO DE CONFIANÇA – BANCÁRIO – NÃO-CONFIGURAÇÃO** – Não é suficiente a nomenclatura para caracterizar o exercício de cargo de confiança, **devendo-se perquirir principalmente se o obreiro detém poder de mando, gestão ou representação e se possui subordinados.** (TRT 12ª R. – RO-V-A 01989-2001-038-12-00-5 – (02052/20037960/2002) – Florianópolis – 1ª T. – Rel. Juiz Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira – J. 17.02.2003) (Destaquei)

**93026146 – BANCÁRIO – CARGO DE CONFIANÇA – DESCARACTERIZAÇÃO** – Não é empregado de confiança, para efeitos do art. 224 parágrafo 2º. da CLT, o **bancário que é submetido à rigoroso controle da jornada de trabalho, não possui ascendência hierárquica sobre os demais bancários, não tem subordinados e poderes para advertir, suspender ou demitir.** (TRT 2ª R. – RO 20010299658 – (20020797936) – 8ª T. – Relª Juíza Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva – DOESP 14.01.2003) JCLT.224 JCLT.224.2 (Destaquei)

**130012012 – RECURSO DE REVISTA – PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL** – Rejeita-se a preliminar de negativa de prestação jurisdicional quando o Recorrente, alegando omissão no acórdão regional, pretende a reapreciação da prova colhida nos autos. **HORAS EXTRAS – BANCÁRIO – CARGO DE CONFIANÇA – CARACTERIZAÇÃO** – A C. SBDI-1 já pacificou entendimento no sentido de que, mesmo diante da percepção de gratificação de função, é necessário que haja poder de chefia e, principalmente, chefiados, para que o empregado se enquadre na hipótese do § 2º do artigo 224 da CLT. **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO – INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO** – Não tendo o Recorrente comprovado a existência de norma coletiva que exclui a natureza salarial do auxílio-alimentação, bem como sua inscrição no PAT no período em que foi pago o benefício, correto o acórdão que determina a integração da parcela ao salário. Incidência do Enunciado nº 241 do TST. **PLANO DE SAÚDE – NÃO-INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO** – Adota-se o entendimento que veio a ser consagrado pela Lei nº 10243/2001, que imprimiu nova redação ao artigo 458 da CLT, estipulando, no § 2º, IV, que não se considera salário in natura a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada pelo Empregador diretamente ou mediante seguro-saúde. Recurso de Revista provido para excluir a integração do plano de saúde ao salário do Reclamante. **CORREÇÃO MONETÁRIA** – Homologada, à fl. 253, a renúncia ao pedido de incidência de correção monetária a contar do próprio mês

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrisoni

ADVOGADOS

879  
2

trabalhado, com fundamento no art. 269, V, do CPC, está prejudicado o Recurso de Revista. Recurso de Revista parcialmente conhecido e parcialmente provido. (TST – RR 567019 – 3ª T. – Relª Minª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJU 14.11.2002) JCLT.224 JCLT.224.2 JCLT.458 JCPC.269 (destaquei)

**130001708 – RECURSO DE REVISTA – HORAS EXTRAS – BANCÁRIO – CARGO DE CONFIANÇA** – Esta Corte consagrou que a mera nomeação do cargo e o recebimento da gratificação igual ou superior a 1/3 do salário efetivo, por si só, **não são suficientes para enquadrar a função na hipótese inserta no § 2º do art. 224 da CLT. Imperiosa a demonstração da presença de outros requisitos que caracterizem a confiança, como a presença de chefiados.** DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS – A jurisprudência desta Corte (OJ nº 31 da SDI do TST), consagra serem devidos os descontos legais decorrentes de sentenças trabalhistas. Assim, a responsabilidade quanto aos descontos previdenciários é do empregador, não podendo eximir o empregado do recolhimento da parte que lhe compete. (TST – RR 435439 – 3ª T. – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula – DJU 07.06.2002) JCLT.224 JCLT.224.2 (Destacamos)

Ou seja, não é possível que no exercício das mesmas atividades existam aqueles que detêm cargo de confiança e aqueles que não, sem a distinção de qualquer atribuição.

Destarte, não pode prevalecer o Plano de Cargos e Salários, como quer fazer o réu.

Como dito anteriormente, admitir a prevalência da norma interna do reclamado, seria admitir revogação da lei em prejuízo ao trabalhador, o que não se compatibiliza com o direito do trabalho, por força do artigo 9º e artigo 444, ambos da CLT.

Registre-se, mais uma vez, que restar configurada o exercício da função de confiança, esta deve ser amplamente provada, evidenciando os requisitos dispostos no inciso I, da Súmula 102 do C. TST. **Prova esta que o réu não fez.**

Diante todo o exposto, deve ser negado provimento ao recurso do reclamado.

Wilson Ramos Filho

Mirian A. Gonçalves

Mauro José Auache

Nasser Ahmad Allan

Jane Salvador

Ricardo N. de Mendonça

Marcelo Giovanni B. Maia

Leandro Herleinn Muri

Fabiano Negrisoli

ADVOGADOS

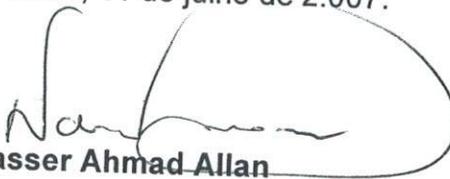
580

## REQUERIMENTO FINAL

Diante de todo o exposto, requer sejam recebidas as presentes contra-razões, negando-se provimento ao Recurso Ordinário Adesivo apresentado pelo reclamado.

Termos em que, pede Deferimento.

Curitiba, 11 de julho de 2.007.



**Nasser Ahmad Allan**

**OAB/PR 28.820**

Gabriel Indio Geller Dornelles

Estagiário.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

0ª REGIÃO

AC.20402/08

2ª TURMA

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)



**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **08ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** e Recorrido **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO**.

## I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 436/448, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 502/507, que acolheu parcialmente os pedidos, recorre a reclamada.

A reclamada Caixa Econômica Federal, através do recurso ordinário de fls. 522/543 postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes itens: a) prescrição total- alteração contratual- ato único; e b) horas extras excedentes da 6ª diária.

Custas recolhidas à fl. 543.

Depósito recursal efetuado à fl. 542.

Contra-razões apresentadas pelo reclamante Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região às fls. 572/580.

## II. FUNDAMENTAÇÃO

### 1. ADMISSIBILIDADE



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto.

## 2. MÉRITO

### 1. PRESCRIÇÃO TOTAL- ALTERAÇÃO CONTRATUAL- ATO ÚNICO

A Caixa Econômica alegou, em defesa, que conforme CI GEARU 055/98, o Plano de Cargos Comissionados foi aprovado pela Diretoria Colegiada desta Empresa Pública em 15.09.98, no qual restou estabelecido que a jornada de analista poderia ser de 6 ou 8 horas diárias e, assim, este é o marco prescricional a ser observado, o que implica dizer que o direito de ação para postular eventual direito ou obrigação decorrente desse ato está abarcado pela prescrição.

A sentença entendeu que a argumentação da ré não procede, porquanto não se discute alteração do pactuado, e sim descumprimento de norma legal vigente, ou seja, "caput" do art. 224 da CLT e, assim, vigente norma legal que disciplina o tema, não cabe analisar época em que o empregador, por regra interna, disciplina acerca de jornadas excepcionais para seus empregados.

A reclamada recorre, insistindo na tese de sustenta que o pleito está fulminado pela prescrição total, já que a alteração da jornada da reclamante ocorreu por meio de norma interna da empresa em setembro/98.

Sem razão.

Ao contrário do alegado pela reclamada, não se aplica à espécie a Súmula 294/TST, uma vez que a demanda envolve o direito à jornada reduzida de 6 horas, que é assegurado por lei (art. 224, caput, da CLT), de modo que a prescrição alcança apenas as parcelas anteriores ao quinquênio (prescrição parcial).



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

694

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)

**Mantenho.**

## 2. HORAS EXTRAS EXCEDENTES DA 6ª DIÁRIA

O magistrado "a quo" concluiu, com base na prova oral produzida, que as atribuições dos substituídos (exercentes da função de técnico de nível superior e analista) são meramente técnicas, não ensejando a aplicação do parágrafo segundo do art. 224 da CLT. Assim, condenou a ré a *"quitar aos substituídos remuneração extraordinária pelo trabalho na 7ª e 8ª hora diária, no período em que se enquadrar no cargo em discussão nos presentes autos, e que prestaram trabalho na situação em destaque, segundo se apurar na liquidação do julgado"*.

A reclamada pretende a reforma da sentença que a condenou ao pagamento das horas excedentes à sexta diária. Alega, em síntese, que: a) os cargos de Técnico de Sistemas e Analista Júnior, exercidos pela reclamante durante o período imprescrito, estão enquadrados na exceção contida no parágrafo 2º do art. 224 da CLT; eis que possuíam atribuições que os distinguem dos demais empregados da CEF; b) muito embora esses cargos sejam de natureza técnica, não há óbice ao seu enquadramento no § 2º do art. 224 da CLT, pois para tanto faz-se necessário o pagamento da gratificação ali prevista e o exercício de função de destaque dentro da estrutura administrativa interna do banco; c) os substituídos decidiram, por livre e espontânea vontade, ocupar os cargos comissionados, bem como optaram pela jornada de 8 horas diárias; d) a pretensão da reclamante, em ver remuneradas as 7ª e 8ª horas requer prévia declaração de nulidade do Plano de Cargos Comissionados instituído pela CEF e devidamente homologado pela DRT; e) caso declarada a nulidade do PCC, pede a reclamada que se determine aos substituídos a devolução dos valores recebidos a maior, evitando seu



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)

enriquecimento sem causa, uma vez que já serão remunerados pelas horas extras ou, ao menos, determine a compensação mês a mês dos valores pagos a título de gratificação de função para então apurar possível saldo credor ou devedor dos obreiros; f) os substituídos detinham plena consciência da alteração promovida no contrato individual de trabalho, à qual deveriam ter se oposto, de início, se a considerassem ilícita, sob pena de seu silêncio caracterizar (como caracterizou) posterior ato de reserva mental, vedado pelo art. 110 do CCB.

Sem razão.

O documento denominado CI GEARU 05/98 editado pela Caixa Econômica em setembro de 1998 estabeleceu que "*os ocupantes dos cargos em comissão técnicos de nível médio (de nível 10 acima) e de nível superior, discriminados no PCC, cumprirão jornada de 6 horas diárias, podendo optar pela jornada de 8 horas, através da assinatura do Termo de Opção*" (fl. 247)

De acordo com as "Diretrizes de Provedimento e Especialização de Cargo Efetivo e Cargo em Comissão", a função de técnico consistia em "*atendimento aos clientes e ao público em geral, efetuando operações diversas, executando atividades bancárias e administrativas*" (fl. 275).

Os analistas eram responsáveis pela "*responsável pela análise de processos, elaboração e acompanhamento de programas/projetos, pesquisas e desenvolvimento de novas tecnologias/metodologias, contribuindo para a melhoria dos processos e alcance de objetivos definidos*" (fl. 271).

A mera leitura das tarefas inerentes aos cargos em questão, aliada à prova oral produzida, leva à inexorável conclusão de que consistiam em atividades técnicas típicas da rotina bancária, sem a fidúcia especial do art. 224, § 2º da CLT.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

605  
9

## TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)

A preposta da ré declarou, à fl. 415, que o técnico de fomento alimenta o sistema de dados do réu inserindo dados relativos a imóveis e pessoas e que *"a confiança depositada nos técnicos é no sentido de que todos os dados, documentos tenham sido analisados e que foram corretamente lançados"* e que o analista procede a análise de processos *"mais aprofundadamente"*.

A 1ª testemunha da ré, Maria Carla, declarou que *"a partir dos vários normativos do réu o técnico compara os dados do cliente com os padrões exigidos pelo normativo"* e lança dos dados no sistema (fl. 416).

A 2ª testemunha da ré, Eron, declarou que a atividade do analista consiste em liberação de hipoteca e habilitação de contratos junto ao Fundo de Compensação de Variações Salariais e *"que em relação a liberação de hipoteca após a análise o processo volta para agência, normalmente encaminhado ao gerente, e o gerente é quem vai assinar a liberação pois é ele que tem procuração"* (fl. 417).

Assim, fácil perceber que as funções inerentes ao cargo de técnico e de analista são eminentemente técnicas, não envolvendo especial fidúcia.

O recebimento de gratificação de função, diga-se, também é insuficiente para provar que os substituídos detinham cargo de confiança. Era necessário que a ré demonstrasse o efetivo exercício de função onerada com fidúcia especial, o que não ocorreu.

Impende destacar, ainda, que não é o Plano de Cargos Comissionados da ré (que, aliás, nem veio aos autos - só foram juntadas a CI/GEARU de fls. 245/249 e a norma RH 060-026 de fls. 251 e ss), que qualifica ou não o cargo como sendo de confiança, porque se trata de matéria regulamentada em



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

**TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)**

lei e porque a realidade prevalece sobre a forma (princípio da primazia da realidade).

Em face do quanto exposto, as tarefas executadas pelos substituídos enquadram-se - sim - no caput do art. 224 da CLT, não poderia o empregador fixar jornada diversa daquela disposta no caput desse dispositivo, ou seja, de seis horas.

Observo também que os acordos coletivos firmados pela ré prevêm o cumprimento da jornada de trabalho de seis horas, conforme o art. 224 da CLT (cl. 13, fl. 169).

Inválida, pois, qualquer estipulação em contrário, sem que se cogite de ofensa ao art. 5º, XXXVI/CF. Aplicação do art. 9º da CLT.

Cito precedentes, no mesmo sentido, envolvendo a mesma ré: TRT-PR-08114-2005-010-09-00-9, acórdão nº 29883-2006, publicado em 20-10-2006, 1ª Turma, Rel. Des. Fernando Eizo Ono; TRT-PR-19528-2005-007-09-00-0, acórdão nº 15749-2007, publicado em 22-06-2007, 2ª Turma, Rel. Des. Márcio D. Gapski.

**Mantenho.**

### III. CONCLUSÃO

Pelo que,

**ACORDAM** os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA** e, no mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

606  
9

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (RO)

Curitiba, 20 de maio de 2008.

  
**MÁRCIO DIONÍSIO GAPSKI**  
RELATOR

\$\$\$

EXMO. SR. JUIZ RELATOR DA 2ª TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL  
REGIONAL DO TRABALHO – DR. MÁRCIO DIONÍSIO GAPSKI.

CODIGO PETICAO 132  
PROT NO.: 41352 19/06/2008 16:57  
DESTINO: SERVIÇO PROCESSUAL  
HIST. ANTERIOR: 13/06/2008 205 PUBLICADO ACERDIO NI 20402 / 2008  
PROC.: 20581-2004-008-09-00-0  
1ª. VIA  
(PROCESSO)



EX. 3. RECLAM-08

Cód. 132

**AUTOS TRT-PR 20581-2004-008-09-00-0**  
**RECLAMANTE: SIND. DOS EMPREG. EM ESTAB. BANCÁRIOS DE**  
**CURITIBA**  
**RECLAMADA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**, já qualificada nos autos em referência, vem, perante Vossa Excelência, por sua procuradora que esta subscreve, opor **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO** ao v. acórdão de fls., com fulcro no art. 897-A da CLT e 535 do CPC e pelos fundamentos a seguir aduzidos.

Da r. sentença que não acolheu a prescrição total do direito de ação, e condenou a Reclamada/Embargante ao pagamento de horas extras a partir da 6ª, a Embargante interpôs Recurso Ordinário alegando que a alteração contratual decorreu de ato único ocorrido em 1998 e que diante da inexistência de norma legal em sentido contrário à alteração, o termo inicial da prescrição ocorreu naquela data.

O recurso teve fundamento também no fato de que as situações casuísticas e particulares trazidas aos autos durante a instrução processual, consistentes nos depoimentos de algumas testemunhas, não poderiam importar em condenação genérica especialmente em razão de que a função de analista em discussão é exercida em diversos setores distintos da empresa Reclamada.

Ocorre, todavia, que esses nobres julgadores deixaram de se manifestar sobre as razões apresentadas pela Reclamada/Embargante, omitindo-se na apreciação de aspectos extremamente relevantes para o deslinde do feito. Senão vejamos:

1) No tocante à prescrição esse E. Tribunal limitou-se a rechaçar a aplicação da Súmula 294 do TST, com base na alegação da existência de lei que assegura a jornada de 6h (“caput” do art. 224 da CLT).

620  
A

1

Todavia a invocação da prescrição teve como fundamento a alegação de que inexistente norma legal que diga expressamente que o bancário no exercício da função de analista tenha direito à jornada de 6h ou que, por outro lado, declare que a função não está enquadrada na exceção do § 2º do art. 224 da CLT. Outro fundamento invocado foi a inexistência de norma que imponha a nulidade da opção feita por qualquer empregado para desenvolver jornada superior à normal mediante aumento de remuneração. Veja-se que a própria Constituição Federal em seu art. 5º, inciso II, dispõe que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Dessa forma, as questões invocadas pela Embargante não foram apreciadas no v. acórdão, restando omissa a decisão a respeito desses pontos primordiais.

2) Outro aspecto de suma importância e que não foi apreciado pelo v. acórdão diz respeito à impossibilidade de condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares.

A ação proposta pelo Sindicato busca discutir situação genérica de todos os empregados que exercem ou exerceram a função de analista com jornada de 6h. Todavia a causa foi decidida com base exclusivamente no depoimento de três testemunhas que apresentam situações “sui generis”, que poderiam encontrar-se em desvio de função.

Os doutos julgadores não apreciaram as atribuições descritas para o cargo, nos termos do Manual Normativo juntado aos autos, atribuições essas incontroversas já que descritas na própria inicial.

Requer, portanto, manifestação desse E. Tribunal sobre as questões constantes no Recurso Ordinário.

3) Outra questão sobre a qual se omitiram os nobres julgadores, diz respeito à desigualdade gerada pelo entendimento manifestado na decisão. Ora, se os empregados com jornada de 8h recebem remuneração maior em decorrência justamente da elevação da jornada, a condenação ao pagamento de horas extras pela 7ª e 8ª horas trabalhadas implica em extrema desigualdade com aqueles empregados que permaneceram com jornada de 6h. Os empregados de 8h além de já terem sido remunerados com salário maior ainda receberão horas extraordinárias e ainda calculadas com base no salário superior.

É óbvio que a alteração contratual que a decisão acarreta privilegia em muito os empregados com jornada de 8h em detrimento daqueles com jornada de 6h.

4) Outra questão sobre a qual também se omitiram os julgadores diz respeito à livre manifestação de vontade dos empregados que optaram pela jornada de 8h, contra a qual o Sindicato não se opôs no momento oportuno. Houve aceitação tácita por parte do Sindicato representante dos empregados que agora se insurge contra a alteração contratual.

Necessário se faz manifestação desse E. Tribunal a respeito, ressaltando que a r. decisão em momento algum declarou inválida a manifestação de vontade em decorrência de qualquer vício do consentimento. 628  
A

5) Esse E. Tribunal, apesar de condenar a Embargante ao pagamento das horas extraordinárias por entender inválida a jornada de 8h, se omitiu no tocante ao pedido de compensação dos valores pagos a título de gratificação de função (que já remunerou o aumento da jornada) com aqueles apurados em decorrência da condenação em horas extras.

A manifestação desse Tribunal sobre a questão em foco é imprescindível sob pena de enriquecimento sem causa dos substituídos, além de gerar tratamento discriminatório em relação aos empregados com jornada de 6h, conforme já tratado no item anterior.

### **DO PEDIDO**

Dessa forma, requer o acolhimento dos presentes embargos a fim de que sejam apreciadas todas as questões postas sob apreciação nas razões de Recurso Ordinário, suprimindo-se, assim, as omissões existentes no v. acórdão, ficando a matéria desde já prequestionada.

Termos em que,  
Pede deferimento.

Curitiba, 19 de junho de 2008.

  
**Marilane Ton Ramos Baggio**  
**OAB/PR nº 23.002**



JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

**CERTIDÃO DE JULGAMENTO**

**Processo TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0(ED-RO-11267/2007)**

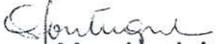
Oriundo da 08ª VT CURITIBA. Relator: Exmo Juiz FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA. Recorrente: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Recorrido: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCARIOS DE CURITIBA E REGIÃO. Advogado: MOACYR FACHINELLO - MARILENE TON RAMOS - NASSER AHMAD ALLAN.

CERTIFICO que, em sessão realizada nesta data, sob a presidência regimental da Exma. Desembargadora Neide Alves dos Santos, presente a Exma. Representante do Ministério Público do Trabalho, Vanessa Kasecker Bozza e computados os votos dos Exmos. Juízes FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA, NEIDE ALVES DOS SANTOS e MARCO A. VIANNA MANSUR, **RESOLVEU** a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA**e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHES PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação, prestar esclarecimentos.

OBS.: Redigirá o acórdão o Relator: Exmo Juiz FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA (Relator). Ausentes, em férias, as Exmas. Desembargadoras Ana Carolina Zaina e Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Convocado o Exmo. Juiz Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira, em virtude das férias do Exmo. Desembargador Márcio Dionísio Gapski (RA-59/2008). Presidiu a Exma. Desembargadora Neide Alves dos Santos e participou do julgamento o Exmo. Desembargador Marco A. Vianna Mansur, em razão de impedimento da Exma. Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão.

Certifico e dou fé.

Curitiba, 15 de julho de 2008.

  
Glória de Fátima Fonseca Marchesini Portugal  
Secretária da 2ª Turma

**REMESSA** dos autos ao Gabinete do Redator(a) do Acórdão em 17/05/08.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

617  
9

AC.26727/08

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (ED-RO)



Acórdão embargado: 20402/2008

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO**, sendo Embargante **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL** e Embargado **V. Acórdão N° 20402/2008**.

## I. RELATÓRIO

Alegando omissões/contradições/obscuridades e necessidade de prequestionamento, embarga o reclamado.

O reclamado Caixa Econômica Federal, indaga a respeito dos seguintes pontos: a) omissão- prescrição- ato único- ausência de previsão legal; e b) omissão- horas extras- impossibilidade de condenação genérica- desigualdade- opção pela jornada de 8h- compensação.

Conclusos, vieram os autos a este Relator.

## II. FUNDAMENTAÇÃO

### 1. ADMISSIBILIDADE

**CONHEÇO** dos embargos declaratórios do reclamado porque regularmente opostos.

### 2. MÉRITO

#### 1. OMISSÃO- PRESCRIÇÃO- ATO ÚNICO- AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL

Sustenta a embargante que, no tocante à alegação de



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

**TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (ED-RO)**

prescrição, o acórdão limitou-se a rechaçar a aplicação da Sumula 294 com base na alegação de existência de lei que assegura a jornada de 06 horas. Alega que não foi examinada a alegação de que inexistente norma legal que diga expressamente que o bancário no exercício da função de analista tenha direito à jornada de 06 horas. Aduz ainda que não foi examinado o argumento de que não há norma que imponha a nulidade da opção pela jornada de 08 horas.

Sem razão.

A questão restou devidamente examinada à fl. 603-verso, não havendo omissão a suprir.

Conforme se depreende da própria formulação da insurgência, a ré não logra apontar qualquer omissão, contradição ou obscuridade na decisão que justifique os embargos interpostos neste ponto. Pelo contrário, o recurso revela o mero inconformismo da parte com relação à decisão de mérito no tópico em exame, pugnano por sua revisão, desiderato para o qual não se prestam os embargos de declaração.

**Rejeito.**

## **2. OMISSÃO- HORAS EXTRAS- IMPOSSIBILIDADE DE CONDENAÇÃO GENÉRICA- DESIGUALDADE- OPÇÃO PELA JORNADA DE 8H- COMPENSAÇÃO**

Sustenta a reclamada que não foi apreciada a alegação de impossibilidade de condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares; bem como quanto à alegação de que a decisão gera desigualdade em relação aos empregados que permaneceram com jornada de 06 horas. Por fim, alega que não foi apreciada a alegação de que os obreiros livremente optaram pela jornada de 8 horas e que não houve exame do pedido de compensação



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

618  
9

**TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (ED-RO)**

dos valores pagos a título de gratificação de função.

Sem razão.

A insurgência neste ponto não se justifica sequer para fins de prequestionamento, eis que a tese jurídica adotada por esta Corte quanto à matéria se encontra devidamente explanada em fls. 604-606.

As alegações de que impossível condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares e de que a decisão gera desigualdade em relação aos empregados que permaneceram com jornada de 06 horas não merecem conhecimento, eis que inovatórias.

De qualquer forma, esclarece-se que não há que se falar em violação do princípio da isonomia e, tampouco, em ofensa ao artigo 5º, caput, da Constituição Federal. Isso porque a aplicação da jornada reduzida aos empregados substituídos decorre da lei (artigo 224, caput, da CLT). Se a condenação imposta nos presentes autos acarretar disparidade de tratamento perante os demais empregados da reclamada, então cabe a esta adequar-se às disposições legais e estender a jornada reduzida a todos aqueles que não detêm as prerrogativas inerentes ao cargo de confiança.

O argumento de que a opção pela jornada de 08 horas não foi expressamente analisado, mas, obviamente, restou rechaçado, na medida em que se entendeu que, diante das funções efetivamente exercidas pelos substituídos, não poderia o empregador fixar jornada diversa da constante do caput do art. 224, da CLT. Assim, obviamente não há que se perquirir se houve concordância ou não dos substituídos, eis que se está diante de norma cogente.

Quanto ao pedido de compensação, tem razão a embargante, eis que não apreciado. Esclarece-se inviável a pretendida compensação,



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0 (ED-RO)

eis que os adicionais de função não se destinam ao pagamento das horas extras laboradas, posto que meramente remuneram a maior responsabilidade atribuída aos empregados. Nesse sentido, a Súmula nº 109, do C. TST: "*Gratificação de função. O bancário não enquadrado no §2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem*".

Acolho parcialmente os embargos para **prestar esclarecimentos**.

### III. CONCLUSÃO

Pelo que,

**ACORDAM** os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA**e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHES PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação, prestar esclarecimentos.

Intimem-se.

Curitiba, 15 de julho de 2008.

**FABRÍCIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA**  
RELATOR

\$\$\$

Exmo. Sr. Dr.

JUIZ PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

CODIGO PETICAO 135 | PROT NO.: 53907 04/08/2008 17:46  
DESTINO: SERVIÇO PROCESSUAL  
HIST. ANTERIOR: 29/07/2008 205 PUBLICADO ACERDIO NI 26727 / 2008 (FD)  
PROC.: 20581-2004-008-09-00-0  
1A. VIA (PROCESSO)



PROCESSO N.º: TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0

ACÓRDÃO 20402/08 – 2a. TURMA

RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO – SEEB-CURITIBA

RECLAMADA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, já qualificada nos presentes autos, não se conformando, *data venia*, com o v. acórdão proferido por esse Egrégio Tribunal, vem a V. Exa., com o devido respeito, por intermédio de seu procurador abaixo assinado, interpor

**RECURSO DE REVISTA**

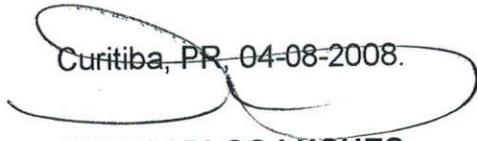
para o Colendo TST, com fulcro no art. 896, alíneas "a" e "c", da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim sendo, requer seja o presente recurso recebido e processado com inteira observância das cautelas de estilo.

Seguem em anexo os comprovantes do depósito recursal pertinente.

Nestes termos,  
pede deferimento.

Curitiba, PR, 04-08-2008.



**LUIZ CARLOS LUGUES**  
OAB/PR 12.146

621  
1

**COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

PROCESSO N.º: TRT-PR-20581-2004-008-09-00-0  
20402/08 – 2a. TURMA

RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS  
BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO – SEEB-CURITIBA

RECLAMADA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

**RAZÕES DA RECORRENTE**

Colenda Turma,  
Nobres Julgadores.

**1 - PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE**

A decisão relativa aos embargos de declaração foi publicada no Diário de 29-07-2008, portanto tempestivo o recurso, face ao calendário do Regional.

A representação processual é regular conforme se depreende do instrumento de mandato colacionado aos autos.

Cumpra salientar, de plano, que o inconformismo da recorrente escora-se nas alíneas “a” e “c” do art. 896 consolidado, pois o v. acórdão recorrido, além de divergir das decisões proferidas pelos nossos Tribunais sobre os temas em debate, foi proferido com violação literal de dispositivos legais, bem como afronta direta e literal à Constituição da República.

Cabível, portanto, o recurso de revista ora interposto, eis que satisfeitos todos os pressupostos para a sua admissibilidade.

**2 - EMBARGOS – REJEIÇÃO SEM ANÁLISE DE NORMAS INVOCADAS – NULIDADE DO ACÓRDÃO POR VIOLAÇÃO DO ART. 93, INCISO IX E ART. 5º LIV DA CF/88 – NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL - OJ 115 DA SDI DO TST –**

Ao negar apreciação da matéria trazida nos embargos, a turma julgadora afrontou o art. 5º, LV e LIV da CF-88

Note-se que parte necessitava do pronunciamento quanto aos tópicos abordados, **SOB PENA DE SE NEGAR O CONHECIMENTO POR FALTA DE PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA.**

Ora o inciso II da súmula 297 diz que "incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão".

Note-se que parte fez o que estava a seu alcance, qual seja, buscou o pronunciamento quanto aos tópicos omitidos no acórdão, justamente para afastar o risco de inadmissão do recurso **POR FALTA DE PREQUESTIONAMENTO** de algumas das normas.

O inciso II da súmula 297 diz que "incumbe à parte interessada opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão".

Com a oposição dos embargos, ensejou-se a oportunidade de se esclarecer as questões suscitadas.

Porém, quando o Tribunal, provocado, se omite na análise das questões suscitadas, enseja-se o conhecimento do presente recurso, de acordo com a orientação jurisprudencial 115 do TST, adiante transcrita:

"Embargos. Nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Conhecimento por violação. Art. 458 CPC ou art. 93, IX CF/1988. ADMITE-SE O CONHECIMENTO DO RECURSO, QUANTO À PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL, POR VIOLAÇÃO DO ART. 832 DA CLT OU DO ART. 458 DO CPC OU DO ART. 93, IX DA CF/1988."

Tal entendimento predomina também no STF, pois se houve a interposição de um recurso visando prequestionar as normas aplicáveis, e houve rejeição do recurso, entendendo não haver a omissão, não pode a parte ser prejudicada, PODENDO ELA OPOR DIRETAMENTE O RECURSO SOBRE O MÉRITO DA CAUSA, como se observa:

**" PREQUESTIONAMENTO: SÚMULA 356. O QUE, A TEOR DA SÚMULA 356, SE REPUTA CARENTE DE PREQUESTIONAMENTO É O PONTO QUE, INDEVIDAMENTE OMITIDO PELO ACÓRDÃO, NÃO FOI OBJETO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO; MAS, OPOSTOS ESSES, SE, NÃO OBSTANTE, SE RECUSA O TRIBUNAL A SUPRIR A OMISSÃO, POR ENTENDÊ-LA INEXISTENTE, NADA MAIS SE PODE EXIGIR DA PARTE, PERMITINDO-SE-LHE, DE LOGO, INTERPOR RECURSO EXTRAORDINÁRIO SOBRE A MATÉRIA DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO E NÃO SOBRE A**

**RECUSA, NO JULGAMENTO DELES, DE MANIFESTAÇÃO SOBRE ELA. II...** (STF, Primeira Turma Recurso Extraordinário- RE-210638 / SP Relator(a): Min. Sepúlveda Pertence Publicação: DJ 19-06-98 PP-00011 EMENT VOL-01915-03 PP-00520)

*Prestação jurisdicional: motivação suficiente: ausência de nulidade. O que se espera de uma decisão judicial é que seja fundamentada (CF, a rt. 93, IX), e não que se pronuncie sobre todas as alegações deduzidas pelas partes. II - Recurso extraordinário: omissão não suprida em julgamento de embargos declaratórios: prequestionamento: Súmula 356. **A RECUSA DO ÓRGÃO JULGADOR EM SUPRIR OMISSÃO APONTADA PELA PARTE ATRAVÉS DA OPOSIÇÃO PERTINENTE DOS EMBARGOS DECLARATÓRIOS NÃO IMPEDE QUE A MATÉRIA OMITIDA SEJA EXAMINADA PELO STF**, como decorre a fortiori da Súmula 356, que é aplicável tanto ao recurso extraordinário, quanto ao recurso especial, a despeito do que estabelece a Súmula 211 do STJ. (STF, Primeira Turma AGRAG-317281 / RS Relator(a): Min. Sepúlveda Pertence Publicação: DJ DATA-11-10-01 PP-00012 EMENT VOL-02047-06 PP-01214)*

Nesse sentido leciona o Eminentíssimo Ministro Athos Gusmão Carneiro, em sua obra intitulada "Recurso Especial, Agravos e Agravo Interno: exposição didática: área do processo civil, com base na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, Rio de Janeiro: Forense, 2001", como se infere da passagem abaixo exposta:

" Assim, no recente julgamento do RE 219.934, de que foi relator o Min. Octavio Gallotti, recurso este afetado ao plenário da Corte, o tribunal, por maioria (vencido o Min. Marco Aurélio, que adotava a posição dominante no STJ) considerou prequestionada matéria constitucional pela só interposição dos embargos declaratórios, rejeitados pelo tribunal de origem, "como decorre, a contrario sensu, do verbete 356 da Súmula do STF - ' o ponto omissivo da decisão, sobre o qual não foram opostos embargos declaratórios, não pode ser objeto de recurso extraordinário, por faltar o requisito do prequestionamento" Foi vencido o Min. Marco Aurélio, que sufragava a orientação dominante no STJ (ac. De 14.06.2000, Inf. STF nº 193, junho 2000).

Conclui-se pois, que atualmente temos dois sistemas quanto aos embargos de declaração

**opostos a acórdão alegadamente omissivo: o do Supremo Tribunal Federal expresso na Súmula 356, e o do Superior Tribunal de Justiça, revelado na Súmula 211.**

**Pelo primeiro, considera-se não prequestionada a questão sobre a qual não foram opostos embargos declaratórios; SE, TODAVIA, TAIS EMBARGOS EMBARGOS FORAM MANIFESTADOS, E AINDA QUE O TRIBUNAL DE SEGUNDO GRAU SE RECUSE A SUPRIR A OMISSÃO (V.G., POR CONSIDERÁ-LA INEXISTENTE), NADA MAIS SE DEVE EXIGIR DA PARTE E A CORTE SUPREMA TERÁ A MATÉRIA COMO OBJETO DE (VIRTUAL) PREQUESTIONAMENTO.**

Visava-se precipuamente a apreciação e esclarecimento da matéria dos autos sob os seguintes enfoques: a) no tocante a prescrição, o E. TRT-PR limitou-se a rechaçar a aplicação da Súmula 294 do TST, com base na alegação da existência de lei que assegura a jornada de 6h (*caput* do art. 224 a CLT); b) outro aspecto agitado nos embargos é que não foi apreciado pelo v. acórdão a impossibilidade de condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares; c) outra questão abordada diz respeito a desigualdade gerada pelo entendimento manifestado na decisão, visto se os empregados com jornada de 8h recebem remuneração maior em decorrência justamente da elevação da jornada, a condenação ao pagamento de horas extras pela 7ª. e 8ª. horas trabalhadas implica em extrema desigualdade com aqueles empregados que permaneceram com jornada de 6h, pasmem-se, os empregados de 8h além de já terem sido remunerados com salário maior, ainda receberão horas extraordinárias e ainda calculadas com base no salário superior; d) outra questão sobre a qual o v. acórdão não se manifestou diz respeito a livre manifestação de vontade dos substituídos que optaram pelo jornada de 8h, contra a qual o Sindicato não se opôs no momento oportuno, por conseguinte, houve aceitação tácita por parte dos substituídos e que agora se insurgem contra a alteração contratual.

Impossibilidade de declaração de nulidade do Plano de Cargos e Salários por lesão a direito operário, posto que o PCS é norma benéfica ao trabalhador – art. 9º da CLT, Validade do ato jurídico perfeito ocorrido quando da opção pela jornada de 8 horas – art 5º. XXXIV, e da previsão da jornada do art. 224, parágrafo segundo, nos acordos coletivos firmados pelas partes - art. 7º, inciso XXVI, além da violação ao princípio da isonomia, ao determinar o acórdão o pagamento de horas extras sobre o salário de 8 horas, e não pelo de 6 horas.

Contudo, se opostos embargos, o Tribunal se recusa a sanar a omissão, **NÃO MAIS INCIDE O ÓBICE DO PREQUESTIONAMENTO** sobre as matérias eventualmente não apreciadas, pois a parte cumpriu a providências que lhe cabia, qual seja, provocar o Judiciário pelo recurso próprio.

**Ressalta-se que o não pronunciamento sobre as questões suscitadas nos autos, implica em violação direta da norma dos artigos, 458, inc. II e 535 todos do CPC, bem como dos art. 5º, inciso LIV e art. 93, inciso IX**

da CF/88.

Pelo exposto, caso se entenda que não houve o enfrentamento de algumas das normas relevantes suscitadas no bojo do recurso, tal circunstância se deverá apenas a **NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL** em que incorreu o acórdão, não tendo a havido respeito ao "due process of law" e à necessidade de fundamentação das decisões judiciais, motivo pelos quais deverá ser acolhida a preliminar suscitada para decretar a nulidade do acórdão, para que sejam apreciadas as máculas apontadas nos embargos de declaração.

Caso assim não se entenda, que se admita como prequestionadas as normas invocadas, passando-se à completa análise do mérito deste recurso, como permite a jurisprudência do STF.

**3 - ENQUADRAMENTO EM JORNADA DIVERSA DA PREVISTA NO CAPUT DO ART. 224, DA CLT – CARGOS E SALÁRIOS – QUESTÃO DE DIREITO – VALIDADE DA NORMA REGULAMENTAR – NECESSIDADE DE REFORMA DO ACÓRDÃO**

Inicialmente, Egrégia Turma, cumpre salientar que a ora recorrente não deseja revolver matéria fática, mas, tão somente, quer relembrar o cabedal fático já estabelecido nas instâncias inferiores. O que a ora recorrente quer discutir nesta C. Casa de Justiça é exatamente a subsunção de tais fatos já estabelecidos nos autos à norma posta no ordenamento pátrio. Trata-se a questão, portanto, de enquadramento jurídico dos fatos já existentes, questão de Direito, portanto.

O V. Acórdão condenou a CAIXA a pagar as horas extraordinárias excedentes da sexta, considerando inválida a alteração contratual processada no momento em que a parte recorrida assumiu o cargo em comissão.

Data venia, tal decisão está a afrontar os exatos termos do art. 224, §2º, da CLT, além de entender de forma contrária a atual jurisprudência da matéria.

São pontos fáticos incontroversos nos autos que os substituídos foram nomeados para cargo em comissão na CAIXA, tendo assinado termo de opção pela jornada de trabalho de oito horas e passado a perceber gratificação superior a um terço de seu salário.

Entendeu o Regional, contudo, que não estariam presentes os requisitos ensejadores do cargo de confiança previsto no já citado art. 224, §2º da CLT.

Em sentido diverso, o TRT da 12ª Região:

*Data de publicação: 24-01-2006*

*Processo: Nº: 03256-2005-026-12-00-9*

*Local de Origem: 3a VARA DE FLORIANOPOLIS*

*Autor: LUCIANO TOLEDO SCUOTEGUAZZA*

*Réu: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL*

*Ac.-1ªT-Nº 00825/2006 RO-V 03256-2005-026-12-00-9*

*7518/2005*

BANCÁRIO EXERCENTE DE CARGO EM COMISSÃO. OPÇÃO PELA JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. Havendo nos autos a prova de opção do autor pela jornada de 8 horas diárias em razão da sua designação para o exercício de cargo em comissão, sem comprovação de vício de consentimento, correto o seu enquadramento na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT.

Contudo, Senhores Ministros, será demonstrado que em análises de causas idênticas, envolvendo o mesmo empregador e os mesmos cargos, outros Regionais têm entendido que a função desempenhada pelos substituídos está inserta na exceção do art. 224, §2º da CLT, sendo ainda legítima a fixação da jornada de trabalho de oito horas.

Os arestos abaixo demonstram que não são exigidos amplos poderes de mando e gestão, nem mesmo a existência de empregados subordinados para a legitimação da jornada de oito horas do bancário:

*Recurso Ordinário - 10237/1998*

*DATA DA PUBLICAÇÃO DJ/SC: 21/10/1998*

*JUIZ RELATOR: Roberto Luiz Guglielmetto*

*ORIGEM: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*

*BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. PODERES. EXTENSÃO. Para a caracterização do cargo de confiança do empregado bancário, não são exigidos amplos poderes de mando, gestão ou representação, nos moldes do Enunciado n.º 204 do c. TST.*

*Embargos em Recurso de Revista – 374070/1997-04*

*DATA DA PUBLICAÇÃO DJ: 01/03/2002*

*ÓRGÃO JULGADOR: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST*

*RELATOR: Ministro José Luciano de Castilho Pereira*

*ORIGEM: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*

*EMBARGANTE(S): Unibanco*

*EMBARGADO(S): Osvaldo Oliveira Vargas*

*BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO. As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no art. 224, § 2º, da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea "b", consolidado. Enunciado nº 204 do TST. – grifos nossos*

Os entendimentos acima, assim, demonstram que o art. 224, §2º não exige amplos poderes de mando e gestão, bastando apenas ser função de maior relevância dentro dos quadros da instituição financeira.

Ao contrário do Douto entendimento esposado pelo V. Acórdão, há confissão tácita e expressa na exordial de que os substituídos optaram pelo cargo comissionado e respectiva jornada de oito horas, **COM REMUNERAÇÃO SUPERIOR AO CARGO EFETIVO, EXATAMENTE COMO SE PREVÊ NO ARTIGO**

## CELETÁRIO SUPRACITADO.

Assim, quando da assinatura do formulário de designação efetiva para o cargo em comissão, sua jornada ficou estabelecida em 8 horas diárias, por vontade expressa dos substituídos.

**4 - DA DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL E DA POSIÇÃO DO TST SOBRE O TEMA - DA VALIDADE DO TERMO DE OPÇÃO PELA JORNADA - DECISÕES RECENTES DO TST SOBRE O TEMA**

*A mais alta Corte Trabalhista começou a decidir casos idênticos à ação em tela. Pelas primeiras vezes, o TST adentrou o mérito da questão jurídica em comento, favoravelmente à tese de defesa desta empresa pública.*

*Senão vejamos recentíssimo acórdão da 4ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho, em votação unânime:*

**NÚMERO ÚNICO PROC: RR - 431/2005-006-18-00**

**PUBLICAÇÃO: DJ - 13/10/2006**

PROC. Nº TST-RR-431/2005-006-18-00.9

C:ACÓRDÃO

4ª TURMA

IGM/npf/rf

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS JORNADA DE TRABALHO DE OITO HORAS DIÁRIAS - VALIDADE.**

- 1. O Plano de Cargos e Salários da Reclamada, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, previa para os empregados que aderissem livremente às respectivas regras, atribuição diferenciada, jornada de oito horas diárias, recebendo, em contrapartida, remuneração significativamente superior.*
- 2. Na hipótese vertente, embora não tentivesse sido demonstrada a ocorrência de nenhum vício por ocasião da mencionada opção, a Corte de origem concluiu que a Reclamante fazia jus ao adicional de 50% sobre a sétima e a oitava horas trabalhadas.*
- 3. Contra a referida decisão, a Demandada sustenta que a Obreira aderiu espontaneamente ao Plano de Cargos e Salários, razão pela qual não faz jus ao adicional deferido.*
- 4. Com efeito, deferir o adicional de 50% sobre a sétima e a oitava horas laboradas é atentar contra o princípio da boa-fé, desprezar o acordado entre as partes, bem como criar uma situação injusta e desigual entre os colegas que também aderiram ao referido plano.*

5. Ademais, a Reclamante, que está demandando contra a Empregadora em plena vigência do contrato de trabalho, poderá retornar, a qualquer momento, à jornada de seis horas, sendo certo que, nessa hipótese, não restará configurada alteração prejudicial das condições do contrato de trabalho, mas mero cumprimento das disposições previstas no Plano de Cargos e Salários.

**Recurso de revista patronal provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-431/2005-006-18-00.9, em que são Recorrentes CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF e JOANA MORAES NÓBREGA e Recorridos OS MESMOS.

Ante a importância do entendimento da mais alta Corte Trabalhista Pátria, sentimo-nos na obrigação de transcrever o inteiro teor do acórdão, da lavra do i. Ministro Relator, Dr. Ives Gandra Martins Filho. Senão, vejamos:

**RELATÓRIO**

Contra a decisão do 18º Regional que deu provimento parcial ao recurso ordinário patronal (fls. 492-506) e acolheu par os embargos declaratórios (fls. 522-527), a Reclamada interpõe o presente recurso de revista, pedindo o reexame da questão alusiva à condenação ao adicional de horas extras (fls. 530-548). Admitido o apelo patronal (fls. 553-555), a Reclamante interpôs recurso de revista adesivo, se insurgindo quanto ao tema alusivo às horas extras (fls. 556-571). Admitido o apelo obreiro (fls. 574-575), a Reclamada apresentou contra-razões (fls. 577-583), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 82, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

**VOTO**

**RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA**

**I) CONHECIMENTO**

**1) PRESSUPOSTOS GENÉRICOS**

O recurso é tempestivo (cfr. fls. 508, 509, 539 e 530) e tem representação regular (fls. 467 e 549), encontrando-se devidamente preparado, com custas recolhidas (fl. 469) e depósito recursal efetuado (fls. 468 e 550). 2) PRESSUPOSTOS ESPECÍFICOS ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Tese Regional: A Reclamante faz jus ao adicional de 50% sobre a sétima e a oitava horas trabalhadas, pois, ao aderir ao Plano de Cargos e Salários, passou a cumprir jornada de oito horas, recebendo, em contrapartida, um

acréscimo nos vencimentos, o qual remunerou de forma simples o aumento da jornada (fls. 498-505).

*Antítese Recursal:* A Demandante aderiu espontaneamente ao Plano de Cargo e Salários, o qual previa jornada de trabalho de oito horas diárias, na forma do § 2º do art. 224 da CLT. A revista vem fundada em violação dos arts. 224, § 2º, da CLT e 5º, II e XXXVI, da CF, em contrariedade à Súmula nº 102 do TST e em divergência jurisprudencial (fls. 532-548).

*Síntese Decisória:* O aresto transcrito à fl. 534 conduz ao fim colimado, já que externa tese oposta à do Regional, assentando que, optando livremente o empregado pela jornada de oito horas, consoante o disposto no Plano de Cargos e Salários, recebendo gratificação de função, não faz jus a sétima e a oitava horas laboradas como extras. Logo, CONHEÇO da revista, por dissenso específico de teses.

## II) MÉRITO

### ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As questões alusivas à jornada de trabalho do bancário e da configuração de cargo de confiança já não comportam maiores discussões nesta Corte Superior, tendo em vista a diretriz das Súmulas nos 102, 109, 287 e 343 do TST.

**Entretanto, na hipótese vertente, o Regional consignou que a Reclamante optou, livremente, pelo Plano de Cargos e Salá, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, passando a ter atribuição diferenciada, jornada de oito horas diárias, recebendo, em contrapartida, remuneração significativamente superior, não tendo sido demonstrada a ocorrência de nenhum vício por ocasião da referida opção. Nesse contexto, deferir o adicional de 50% sobre a sétima e a oitava horas laboradas é atentar contra o princípio da boa-fé, desprezar o acordado entre as partes, bem como criar uma situação injusta e desigual entre os colegas que também aderiram ao referido plano.**

Ademais, a Reclamante, que está demandando contra a Empregadora em plena vigência do contrato de trabalho, poderá retornar, a qualquer momento, à jornada de seis horas, sendo certo que, nessa hipótese, não restará configurada alteração prejudicial das condições do contrato de trabalho, mas mero cumprimento das disposições previstas no Plano de Cargos e Salários, não se vislumbrando, assim, violação de dispositivos de lei. Ante o exposto, DOU PROVIMENTO ao recurso de revista, para, reformando o acórdão regional, julgar totalmente improcedente a presente reclamatória trabalhista, restando prejudicada a análise do recurso de revista adesivo obreiro, o qual objetiva a condenação da

*Reclamada ao pagamento da sétima e da oitava horas laboradas como extras. Custas processuais, em reversão, pela Reclamante, das quais fica isenta de pagar.*

**ISTO POSTO**

*ACORDAM os Ministros da Egrégia 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista da Reclamada, por divergência jurisprudencial específica, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional, julgar totalmente improcedente a presente reclamatória trabalhista, restando prejudicada a análise do recurso de revista adesivo obreiro, o qual objetiva a condenação da Reclamada ao pagamento da sétima e da oitava horas laboradas como extras. Custas processuais, em reversão, pela Reclamante, das quais fica isenta de pagar.*

*Brasília, 20 de setembro de 2006.*

**IVES GANDRA MARTINS FILHO**  
**MINISTRO-RELATOR**

Excelências. Houve outros julgamentos no mesmo sentido. Tanto assim o foi que, em 21-09-2006, foi publicada a seguinte notícia no site do TST:

*Notícias do Tribunal Superior do Trabalho*

**21/09/2006**

**CEF: comissionados não têm direito a horas extras**

Os empregados da Caixa Econômica Federal que, a partir de setembro de 1998, optaram livremente pelo Plano de Cargos Comissionados e aceitaram assumir funções comissionadas para as quais se exigia jornada de oito horas, recebendo gratificações de maior valor, não têm direito a pleitear horas extras além da sexta diária (jornada prevista na CLT para os bancários). A decisão foi tomada pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao negar provimento a dois recursos de revista sobre o mesmo tema, relatados pelo ministro Ives Gandra Martins Filho.

O relator ressaltou que as questões relativas à jornada de trabalho do bancário e da configuração do cargo de confiança estão consolidadas na jurisprudência do TST. Entretanto, nos casos julgados, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) constatou que os empregados optaram livremente pelo Plano de Cargos Comissionados, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Por conta da opção, passaram a ter atribuição diferenciada e jornada de oito horas, recebendo, em contrapartida remuneração superior. "Não restou

demonstrada a ocorrência de nenhum vício por ocasião dessa opção”, assinalou o ministro relator.

Nos dois processos, os trabalhadores foram admitidos por concurso público como escriturários, com jornada diária de seis horas. A partir de 2000, passaram a exercer cargos comissionados – um como tesoureiro, a outra como avaliador executivo – e a cumprir jornada de oito horas. Por meio de reclamações trabalhistas ajuizadas nas Varas do Trabalho de Divinópolis (MG) e Pouso Alegre (MG), pleitearam o pagamento das duas horas além da sexta diária como extras. Os pedidos foram deferidos em primeira instância.

***Ao recorrer ao TRT/MG, a CEF argumentou que o Plano de Cargos Comissionados (PCC), implantado em 1998 com a aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece que a jornada dos ocupantes de cargos técnicos em comissão de níveis médio e superior pode ser de seis ou oito horas, cabendo a opção ao empregado. O TRT/MG então modificou as sentenças das Varas do Trabalho e isentou a CEF do pagamento de horas extras.***

***“Nesse contexto, e uma vez que o empregado poderá retornar, a qualquer momento, à jornada de seis horas, deferir a sétima e a oitava horas de trabalho como extras é atentar contra o princípio da boa-fé, desprezar o acordado entre as partes, bem como criar uma situação injusta e desigual entre os colegas que também aderiram ao referido plano”, afirmou o ministro Ives Gandra, em seu voto.***

***“Os empregados, que ajuizaram a reclamação trabalhista em plena vigência do contrato de trabalho, aderiram livremente à jornada de oito horas em troca de outras vantagens, de modo que não fazem jus às horas postuladas, pois, ao fazer a referida adesão, começaram a perceber remuneração superior, justamente por estar trabalhando oito, ao invés de seis horas, não se vislumbrando, assim, violação de dispositivos de lei”, concluiu. (RR 611/2005-098-03-00.0 e RR 2167/2004-075-03-00.3)***

A Recorrente conta com um Plano de Cargos Comissionados homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, anexado aos autos, plano este que não pode ser invalidado como norma regulamentar da empresa.

Assim, não obstante o critério adotado pelo Judiciário esteja sendo o da análise das atribuições do cargo, e assim decidir se está ou não o cargo enquadrado como sendo de confiança, é necessário que seja apreciado o enfoque que as partes perpetraram um ato jurídico perfeito (aceitação do reclamante de cargo comissionado previsto em lei e em Plano de Cargos Comissionados), protegido pela Constituição Federal em seu artigo 5º, XXXVI, como fez este C. TST nas decisões retro explanadas.

***Vários Regionais também tem acompanhado tal posicionamento, como o TRT da 3ª Região, que adotou entendimento de que o economiário da Caixa Econômica Federal que optou por aderir ao Plano de Cargos***

**Comissionados (legitimamente implantado em setembro de 1998, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego) enquanto permanecer regido pelo mesmo, estará sujeito à jornada de oito horas prevista no § 2º do art. 224 da CLT e nos instrumentos coletivos da categoria.**

Tal Plano classificou a função do(a) Autor(a) como cargo comissionado, dentro do poder diretivo da Caixa Econômica Federal de estabelecer regras, diretrizes e normas de administração.

Não é ocioso lembrar que os cargos de confiança e chefia são determinados pelo poder diretivo (*jus variandi*) do empregador, em razão de depositarem fé diferenciada no empregado e na idoneidade deste, disciplinado no § 2º do art. 224 da CLT os cargos de confiança especial, de confiança técnica, a qual resulta da natureza da atividade e do comissionamento do trabalhador.

A Parte Autora aderiu espontaneamente ao enquadramento, manifestando a sua opção, anuindo às condições estabelecidas no PCC, não alegando qualquer vício de consentimento.

Enquadrada a função desta na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, não são devidas as 7ª e a 8ª horas diárias como extras.

A jornada de trabalho de 8 horas diárias está prevista nos normativos internos de jornada de trabalho, PCC/98 e nos Acordos Coletivos de Trabalho, que determinam o cumprimento de jornada de trabalho de 8 horas diárias, na forma do § 2º, do art. 224 da CLT. Isso importa em legitimidade da jornada de trabalho de oito horas para o cargo exercido pela parte autora.

Neste sentido tem-se posicionado, de forma reiterada, os diversos Egrégios TRT's do país, especialmente os da 3ª e da 7ª Região, conforme se pode ver nos arestos abaixo:

*Recurso Ordinário – 01620-2004-019-0-00-6*

*DATA DA PUBLICAÇÃO DJMG: 13/04/2005*

*JUIZ RELATOR: Antônio Miranda de Mendonça*

*ORIGEM: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*

*RECORRENTE: Caixa Economica Federal*

*RECORRIDA: Efigênia Mônica Paixão dos Reis*

**CARGO DE CONFIANÇA - EXCEÇÃO PREVISTA NO § 2º DO ART. 224 DA CLT- JORNADA DE 8 HORAS. OPTANDO LIVREMENTE A EMPREGADA PELA JORNADA DE 8 HORAS, EM FACE DE SEU ENQUADRAMENTO DO PCS/98 EM CARGO COMISSIONADO, RECEBENDO GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO SUPERIOR A 1/3 DO SALÁRIO DO CARGO EFETIVO, NÃO FAZ JUS À 7ª E A 8ª HORAS COMO EXTRAS.**

Do Voto proferido, destaca-se:

*(...) Conforme decisões desta Egr. Turma em processos sobre a mesma matéria a Ré conta com um Plano de*

Cargo Comissionados (fls. 211/217), que não pode ser invalidado como norma regulamentar da empresa.

Destaco que tal Plano classificou a função da Autora - Técnico de Fomento (fl. 190), como cargo comissionado (fl. 204), dentro do poder diretivo da Ré de estabelecer regras, diretrizes e normas de administração.

**Não é ocioso lembrar que os cargos de confiança e chefia são determinados ao arbítrio do empregador, em razão de depositarem confiança no empregado e da idoneidade deste, disciplinando o § 2º do art. 224 da CLT os cargos de confiança especial, de confiança técnica, que resulta da natureza da atividade e do comissionamento do trabalhador.**

A parte Autora aderiu espontaneamente ao enquadramento, manifestando a sua opção no documento de fl. 190, anuindo às condições estabelecidas no PCC, não alegando qualquer vício de consentimento, o que não pode, data venia, da MM Juíza da origem ser presumido.

Em recente julgamento, o TRT da 3ª adotou entendimento de que o economiário da Caixa Econômica Federal que, livremente, optou por aderir ao Plano de Cargos Comissionados (legitimamente implantado em setembro de 1998, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego) enquanto permanecer regido pelo mesmo, estará sujeito à jornada de oito horas prevista no § 2o. do art. 224 da CLT e nos instrumentos coletivos da categoria, como se observa:

Recurso Ordinário - 00188-2005-003-03-00-1

DATA DA PUBLICAÇÃO DJMG: 07/07/2005

ÓRGÃO JULGADOR: Sexta Turma

JUIZ RELATOR: João Bosco Pinto Lara

ORIGEM: 3a. Vara do Trab.de Belo Horizonte

RECORRENTE(S): Caixa Econômica Federal e Mauricio Mariani

RECORRIDO(S): os mesmos

**ECONOMIÁRIO DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. ACEITAÇÃO DE FUNÇÃO PREVISTA NO PCC. JORNADA DE 08 HORAS. LEGALIDADE. O ECONOMIÁRIO DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL QUE, SPONTE SUA, OPTOU POR INTEGRAR O DENOMINADO PLANO DE CARGOS COMISSIONADOS, LEGITIMAMENTE IMPLANTADO EM SETEMBRO DE 1998, INCLUSIVE COM APROVAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, ENQUANTO NELE PERMANECER ESTARÁ SUJEITO A JORNADA DE 08 HORAS DIÁRIAS PREVISTA NO § 20. DO ARTIGO 224 DA CLT E NOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DA CATEGORIA. SITUAÇÃO QUE SE DIFERENCIA, E MUITO, DAS HIPÓTESES EM QUE OS**

**BANCOS PRIVADOS, PARA BURLAR A LEI E SONEGAR PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS CRIAM, ARTIFICIALMENTE, E IMPÕEM SUPOSTOS CARGOS DE CONFIANÇA PARA SEUS BANCÁRIOS.**

Estes são alguns dos fundamentos adotados, que se traz a conhecimento, haja vista a exata aplicação ao caso dos autos, com a análise dos pontos enfocados no recurso:

*"Tem-se que a recorrida, simples escriturária da CEF, houve por bem, sem qualquer imposição do empregador, aderir ao denominado Plano de Cargos Commissionados, implantado em setembro de 1998 e submetido à aprovação do Ministério do Trabalho (fls. 188/203).*

**E AO FAZÊ-LO, RECEBEU ATRIBUIÇÕES DIFERENCIADAS, MUITOS MAIS RELEVANTES DO QUE AQUELAS DE ESCRITURÁRIO, PASSOU A TRABALHAR EFETIVAMENTE POR 08 HORAS DIÁRIAS E A RECEBER GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EQUIVALENTE A QUASE 80% DO SEU VENCIMENTO PADRÃO.**

*Não houve, portanto, qualquer alteração ilícita do pactuado, como tenta fazer crer a petição inicial, sendo certo que poderá a reclamante, como previsto nas normas do PCC, retornar a qualquer momento ao cargo efetivo de escriturário e à jornada de 06 horas, como se conhece de vários outros processos idênticos.*

**TANTO PODE QUE, É BOM LEMBRAR, ELA ESTÁ ATÉ DEMANDANDO CONTRA O EMPREGADOR EM PLENA VIGÊNCIA DO CONTRATO, FATO RARÍSSIMO NA NOSSA REALIDADE, UM VERDADEIRO PRIVILÉGIO.**

*Vem em seguida a outra questão: os cargos, com o conjunto das respectivas funções, podem ser enquadrados no permissivo do § 2º do artigo 224 da CLT? E aqui surge o outro grande equívoco produzido pela jurisprudência standardizada, que inclusive condiciona os fundamentos da r. sentença recorrida, que é a generalização do entendimento de que o bancário que não detém poder de mando ou de gestão, por menores que sejam, que não seja chefe de ninguém, não exerce cargo de confiança. Redondo equívoco, há muito já apontado pelo insuperável RUSSOMANO em seus Comentários à CLT, e também por muitos outros luminares do Direito do Trabalho. Está escrito, com todas as letras, no texto do referido dispositivo de lei, que o cargo de confiança bancária, que é especial e não se confunde com o gênero do artigo 62, não será apenas aquele de chefia, ou de gerência, ou de fiscalização, ou equivalentes, **MAS TAMBÉM OUTROS CARGOS DE REAL CONFIANÇA, AINDA QUE SEJAM TÉCNICOS OU MESMO SUBALTERNOS**, situações estas que só podem ser aferidas no exame de cada caso concreto.*

Este é, **EXATAMENTE, O CASO DOS AUTOS. AO OPTAR, ESPONTANEAMENTE, POR OCUPAR CARGOS COM ATRIBUIÇÕES MAIORES DO QUE O SEU, DE ESCRITURÁRIO, E AO RECEBER UMA GRATIFICAÇÃO QUE ALCANÇA QUASE 80% O VALOR DO SEU PADRÃO DE VENCIMENTO DO CARGO EFETIVO, A RECORRIDA, INDUBITAVELMENTE, TEVE SUA SITUAÇÃO ENQUADRADA NO REFERIDO PERMISSIVO DE LEI.**

**SE NÃO QUER TRABALHAR 08 HORAS, QUE RETORNE AO SEU CARGO EFETIVO DE ESCRITURÁRIO, AO INVÉS DE NELE PERMANECER QUESTIONANDO A LEGALIDADE DA JORNADA, SENDO IRRELEVANTE QUE NO SETOR ONDE SE ENCONTRA NÃO PODERÁ FAZER OPÇÃO POR JORNADA DE 06 HORAS.** Por certo a recorrente, no uso de seu poder diretivo, destinou o conjunto de atividades do setor apenas para aqueles alçados à condição de ocupantes de cargo de confiança.

Lembre-se ainda, que reconhecer à reclamante o direito de perceber as 7a e 8a horas trabalhadas como extras, além do valor considerável da gratificação que lhe é paga para tal fim, é permitir que se crie situação de injustiça em relação aos seus colegas que se encontram na mesma situação funcional. E mais: sendo a recorrente uma empresa pública, que inclusive ostenta um Plano de Cargos Comissionados para possibilitar e incentivar a carreira de seus empregados, sofrerá evidentes prejuízos com a desestruturação deste plano, e poderá ver-se acossada com uma enxurrada de ações em busca de equiparação salarial.

**CONSIDERANDO, PORTANTO, A PARTICULARIDADE DA SITUAÇÃO DOS ECONOMIÁRIOS DA RECORRENTE EM RELAÇÃO AO COMUM DOS BANCÁRIOS, IMPOSSÍVEL APLICAR-SE NO CASO DOS AUTOS O MODELO JURISPRUDENCIAL CONSTRUÍDO PARA ENFRENTAR AS SITUAÇÕES DE FRAUDE PERPETRADAS COMUMENTE NO SETOR DOS BANCOS PRIVADOS.** Por isto a reclamante não faz jus às pretendidas horas extras.

E ainda, a RECENTÍSSIMA DECISÃO DO TRT MINEIRO, QUE MESMO RECONHECENDO QUE DE FATO, A FUNÇÃO É TÉCNICA, POR ESTAR A MESMA PREVISTA NO PCC, ESTARIA ELA ENQUADRADA NO ELENCO EXEMPLIFICATIVO DA CLT COMO SENDO "OUTROS CARGOS DE CONFIANÇA", fato não ocorrido no acórdão destes autos:

"Realmente, do contexto probatório extrai-se que a Reclamante não tinha subordinados. Não há prova nos

autos de que a Reclamante exercia função de direção, gerência, fiscalização, chefia. Noutro giro, a prova documental revela que a Reclamante, a partir de 1999, aderiu ao PCC da Reclamada e exerceu cargo técnico (analista pleno), sujeitando-se à jornada de 8h.

Portanto, o cerne da questão fica por conta da prova documental de que a Reclamada conta com um Plano de Cargos Commissionados ao qual a Reclamante se filiou, com assinatura de uma declaração optando pela jornada de 8h diárias e recebimento de gratificação respectiva. **A FUNÇÃO OCUPADA, EMBORA "TÉCNICA", ENCONTRA-SE CLASSIFICADA COMO DE CONFIANÇA NO RESPECTIVO PLANO .**

Pouco importa que a autora não tivesse subordinado, eis que a regra prevista no art. 224, § 2º, da CLT prevê outras funções de confiança **bancária, além daquelas de comando. Aliás, em decorrência da aplicação do PCS, a autora optou expressamente pela jornada de 08 horas e passou a receber gratificação de função, de valor expressivo, que se compensada, como pretende a empresa, lhe daria enorme prejuízo o que afasta qualquer hipótese de alteração lesiva da jornada de trabalho da autora (art. 468/CLT).**

Então, enquadrada na exceção do art. 224, § 2º, da CLT, não são devidas as horas extras diárias, nem tampouco o retorno à jornada de 6h diárias. (TRT 3ª Região, Processo : 00857-2005-021-03-00-7 RO Data de Publicação : 07/12/2005 Órgão Julgador : Segunda Turma Juiz Relator : Juiz Hegel de Brito Bóson Juiz Revisor : Juiz Anemar Pereira Amaral)

Veja-se que, de forma diversa ao que decidido no aresto ora recorrido, a decisão paradigma não exige que o bancário detentor de cargo de confiança tenha subordinados para enquadramento na permissão legal.

A similitude entre os julgados é inconteste, sendo que os julgados oriundos da 7ª região também divergem do caso dos autos:

**Processo: 02249/2004-011-07-7**

**Recorrente: Caixa Economica Federal**

**Recorrido: Claudia Pinheiro Dos Santos**

**Data da Publicação - DOTRT7: 24/06/2005**

**Juiz(a) Redator(a): Manoel Arízio Eduardo De Castro**

**HORAS EXTRAS. BANCÁRIO - CARGO COMISSONADO - § 2º DO ART. 224 DA CLT. - Exercendo o empregado cargo comissionado e percebendo gratificação de função superior a 1/3 do**

637

salário de seu cargo efetivo, incide a exceção à jornada normal de trabalho do bancário, prevista no §2º do art. 224 da CLT. Recurso conhecido e provido.

**Deste voto, destaca-se:**

(..)O cargo ocupado pela reclamante foi criado pelo Plano de Cargos Comissionados - PCC em 15/09/98 em substituição as antigas "funções de confiança", de conhecimento da autora quando de sua promoção, não podendo, agora, utilizar-se da reclamação trabalhista, em que postula horas extras, para desqualificar o cargo que exerce, sob o argumento de que seria mero cargo técnico. Ademais, os documentos acostados aos autos (fls. 18 e 265/286) demonstram que trata-se de cargo de destaque dentro da estrutura organizacional interna do banco, com atribuições e forma de acesso que denotam fidedignidade diferenciada em relação aos demais empregados, não sendo necessária a delegação de amplos poderes de gestão e representação.

Por fim, acórdão do TRT da 18ª Região, divergente do destes autos:

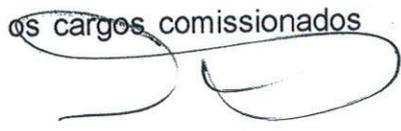
**"ALTERAÇÃO CONTRATUAL. A majoração da jornada, de seis para oito horas, com suficientes melhorias da função e do salário, resultando de ajuste bilateral, é lícita. Recurso improvido." (TRT 18ª Região, PROCESSO TRT RO-00751-2004-052-18-00-9, DJE n.º 14.481 de 29/03/2005)**

Do voto, extrai-se as passagens que demonstram a similaridade com o caso destes autos:

**"A alteração da jornada de trabalho do reclamante, de 06 horas para 08 horas diárias RESULTOU DE MÚTUO CONSENTIMENTO, CONTOU COM SUA EXPRESSA QUIESCÊNCIA E LHE BENEFICIOU PORQUE, ALÉM DE PROPORCIONAR-LHE ACRÉSCIMO SALARIAL, ELE ASSUMIU EFETIVAMENTE AS ATRIBUIÇÕES INERENTES À FUNÇÃO PARA A QUAL FORA DESIGNADO.**

**Destarte, INEXISTE EMBASAMENTO JURÍDICO PARA SE DECLARAR A NULIDADE DA ALTERAÇÃO DE JORNADA DE 06 HORAS PARA 08 HORAS DIÁRIAS, POSTO QUE CONSENTIDA E POR NÃO TER CAUSADO PREJUÍZO AOS INTERESSES DO TRABALHADOR NEM, TAMPOUCO, EM REMUNERAÇÃO DAS HORAS LABORADAS ALÉM DA 6ª DIÁRIA COMO EXTRAS PORQUE JÁ FORAM REMUNERADAS."**

Como se pode ver, o entendimento de que os cargos comissionados



técnicos previstos no PCC – Plano de Cargos Comissionados da CAIXA são efetivamente de confiança e validam a jornada diária de oito horas, com o conseqüente indeferimento das horas extras, é predominante no Regional.

Com efeito, os arestos acima não deixam dúvidas quanto ao dissenso interpretativo ocorrente com o V. Acórdão recorrido. Enquanto nos presentes autos entende-se que os cargos comissionados previstos no PCC da CAIXA não autorizam a jornada de oito horas diárias, nos processos acima citados o entendimento é frontalmente contrário.

Em tais arestos, dispensa-se a existência de amplos poderes e empregados subordinados, sendo dada valia ao Plano de Cargos Comissionados da CAIXA, o qual foi homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e criou funções de confiança na empresa, conforme autorizado pela parte final do §2º do art. 224 da CLT.

Também esta Corte Superior Trabalhista vem entendendo que não há necessidade de outorga de poderes de mando ou gestão, e até mesmo a existência de subordinados, para a subsunção do empregado ao regime previsto no artigo 224, §2º da CLT, sendo bastante a percepção de gratificação de função não inferior a um terço do salário efetivo e o exercício de cargo de relevo (destaque) dentro da estrutura administrativa interna do banco (v.g. TST – RR 772.980-2001, 4ª T., DJ 30.05.2003; TST – RR 531155-1999, 1ª T., DJ 26.09.2003; TST – ERR 266753-1996, SDI I, DJ 19.09.2003; TST – RR 795.903-2001, 4ª T., DJ 14.03.2003; TST – RR 601108-1999, 4ª T., DJ 12.12.2003; TST – ERR 697847-2000, SDI I, DJ 05.12.2003; TST – RR 567937-1999, 3ª T., DJ 24.10.2003; TST – AIRR 813171-2001, 1ª T., DJ 24.10.2003; TST – RR 23401-2002-900-01-00, 4ª T., DJ 30.05.2003).

**PROCESSO: RR NÚMERO: 772980 ANO: 2001**

**PUBLICAÇÃO: DJ - 30/05/2003**

**BANCÁRIA SECRETÁRIA DA GERÊNCIA FUNÇÕES BUROCRÁTICAS TÍPICAS DE FUNÇÃO COMMISSIONADA FIDÚCIA PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO ART. 224, §2º, DA CLT. A Reclamante, secretária da gerência, abria e fechava contas-correntes e poupanças, resgatava e renovava aplicações financeiras dos clientes do Banco, ativando-se em verdadeiras funções burocráticas de confiança. O fato de essas operações administrativas serem executadas a mando da gerência não desfigura o exercício da função de confiança. Isso porque a gerência, órgão de cúpula da instituição bancária, age representando e substituindo o Empregador, e não há impedimento legal para substabelecer a fidúcia que recebeu do seu Empregador. A única exigência legal para o substabelecimento é que seja efetuado o pagamento da gratificação de função. Na hipótese, também é incontroverso que a Reclamante recebia gratificação de função. Assim, a partir do momento em que foi substabelecida fidúcia à Reclamante, com pagamento de gratificação de função, não há como afastar a Reclamante do exercício da função**

**comissionada.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região segue tal posicionamento:

ACÓRDÃO: 020881/2001

DECISÃO: 04 06 2001

TIPO: RO NUM: 001669 ANO: 2000

TURMA: TU1 - Primeira Turma

FONTE - DOE DATA: 04-06-2001

PARTES

1o.Recorrente: UNIBANCO - UNIÃO DE BANCOS  
BRASILEIROS S/A

2o.Recorrente: DINA SIQUEIRA GOMES

Relator: LUIZ ANTÔNIO LAZARIM

**EMENTA - BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA - CARACTERIZAÇÃO O EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIA, PARA CARACTERIZAR A EXCEÇÃO PREVISTA NO PARÁGRAFO 2º DO ARTIGO 224 DA CLT, NÃO EXIGE OS MESMOS REQUISITOS DO ARTIGO 62, II, DA CLT, OU SEJA, AMPLOS PODERES DE MANDO E GESTÃO. A CONFIANÇA EXIGIDA É MENOS RÍGIDA, NO CASO, NÃO SENDO NECESSÁRIO QUE O OCUPANTE DO CARGO TENHA SUBORDINADOS. A IMPORTÂNCIA DO CARGO OU DAS FUNÇÕES DESEMPENHADAS, NO CONTEXTO DAS ATIVIDADES BANCÁRIAS, É QUE VAI DETERMINAR O ENQUADRAMENTO.**

TRIBUNAL: 15ª Região

Acórdão: 005142/2000

TIPO: RO NUM: 026927 ANO: 1998

TURMA: TU1 - Primeira Turma

FONTE - DOE DATA: 14-02-2000

Recorrente: EVALDO SÉRGIO DE OLIVEIRA

Recorrido: BANCO ITAÚ S/A

Relator: LUIZ ANTÔNIO LAZARIM

**EMENTA - BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA O exercício do cargo de confiança, em se tratando de trabalhador bancário, para fins de enquadramento na exceção contida no parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, não exige amplos poderes de mando e substituição do**

**empregador , tampouco que tenha o empregado, necessariamente, subordinados sob sua supervisão ou chefia.**

Do mesmo modo, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região:

ACÓRDÃO NUM: 3561 DECISÃO: 05 10 1994

TIPO: RO NUM: 1381 ANO: 1994

TURMA: TP - Tribunal Pleno

FONTE - DJ DATA: 14/11/1994 DJ-MS n.º 003909 PG.: 00039

Recorrente: BÂNCO DO PROGRESSO S/A

Recorrente: REINALDO REZENDE ALVES (RECURSO ADESIVO)

RELATOR - JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA

**EMENTA - JORNADA DE TRABALHO - CARGO DE CHEFIA - 7ª E 8ª HORAS TRABALHADAS - EXCEÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 224 DA CLT. A enumeração dos cargos de que cogita o dispositivo epigraçado admite interpretação ampliativa e não exige que o exercente da função de chefia detenha subordinados sobre seu comando, procuração do empregador ou assinatura autorizada. Sendo o autor chefe de arrecadação, detinha sobre si maior responsabilidade sobre os serviços executados e mereceria a confiança do patrão, daí justificar o recebimento de gratificação de função que, "in casu", era de 55% do salário normal, o que lhe confere jornada de trabalho de oito horas diárias.**

A reclamada, em apoio ao seu argumento, ressalta os seguintes acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

Acórdão : 20010390213

Turma: 01

Data Julg.: 02/07/2001

Data da Publicação no DOE.: 31/07/2001

Processo : 20000217853

Relator: EDUARDO DE AZEVEDO SILVA

**"Horas extras. Cargo de confiança. Configuração. A caracterização do cargo de confiança não exige que o empregado faça as vezes do dono. Essa tal concentração de poderes já não existe - e há muito tempo - nas empresas de hoje. Nem mesmo os diretores decidem sozinho os rumos da empresa. O conceito já se flexibilizou para se ajustar a essa nova**

**realidade, bastando , como diz a lei, que o empregado exerça efetivamente cargo de chefia, que tenha sob sua orientação e coordenação "departamento ou filial".  
- grifos nossos**

TRT/SP -

Recurso Ordinário: 00807200101002008

Ac. 10ªT 20040183577 - Rel. LILIAN GONÇALVES - DOE  
04/05/2004 - TRT/SP

**BANCÁRIO. Cargo de confiança. O enquadramento na hipótese de que trata o art. 224, par. 2º, da CLT, não exige amplos poderes de gestão ou representação do empregado, tampouco a existência de subordinados, para caracterizar a fidúcia bancária, dada a escala administrativa peculiar da entidade e a respectiva área de atuação.**

Da mesma maneira decidiu o E. Tribunal da 8ª Região:

RECORRENTE: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

RECORRIDOS: ALEXANDRE CARLOS NASCIMENTO  
DA PAZ E OUTROS

ORIGEM: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

ACÓRDÃO: RO 1041-2004-008-08-00-2

ORGÃO JULGADOR: 1ª Turma

JUIZ RELATOR: MÁRIO LEITE SOARES

PUBLICAÇÃO DOTRT8ª: 10/03/2005

**BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA - ART. 224, § 2º, DA CLT. Para a configuração do cargo de confiança a que alude o art. 224, § 2º, da CLT, não se mostra imperiosa a existência de subordinados ou de poder de mando, bastando que, pelas atribuições do cargo em si, se exija uma maior fidúcia do que aquela normalmente esperada do empregado.**

Não há também como conferir à Parte Recorrida a jornada de seis horas diárias, vez que a própria Recorrida fez opção pelos cargos comissionados de 8 HORAS por seu livre consentimento, podendo inclusive recusar-se a assumir tal encargo e voltar a exercer as atribuições de ESCRITURÁRIO.

Ante o exposto, merece conhecimento e reforma a Revista para considerar como legítima a jornada de trabalho de oito horas da parte reclamante,

tendo em vista o exercício de cargo de relevância na CAIXA.

## 5 - DAS VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS

Não obstante as violações infraconstitucionais perpetradas e demonstradas, o V. Acórdão viola dispositivos constitucionais. Além de transgredir o artigo 5º, II, ao negar vigência a dispositivos legais do ordenamento pátrio, em especial o artigo 224, § 2º da CLT, a decisão transgride, da mesma maneira, ao mesmo artigo 5º, em seu inciso XXXVI.

Conforme demonstrado nos autos, os substituídos aceitaram a proposta de promoção da CAIXA para ocupar um cargo comissionado, auferindo remuneração superior prevista em lei e, desta maneira, laborando em jornada diária de até 8 horas, sem a necessidade de pagamento de jornada extraordinária.

Fechar os olhos para tal fato como, *data venia*, o fez o acórdão Regional significa negar vigência ao ato jurídico perfeito, previsto no comando constitucional supra citado. Não reconhecer o que foi livremente pactuado entre as partes é perpetrar violação literal e direta ao texto da Carta Política.

Ademais, conforme entendimento demonstrado, inclusive, nos arestos colacionados, a jornada de 8 horas, prevista legalmente para funcionários ocupantes de cargos e funções comissionadas na CAIXA é corroborada não somente pelo PCC, mas, também, pelos acordos coletivos feitos entre as entidades Sindicais representantes dos empregados da CAIXA e esta empresa pública. Negar validade a tal situação, portanto, é negar vigência aos acordos e convenções coletivas de trabalho, direito constitucional indisponível, previsto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição da República.

Desta feita, impositivo, mais uma vez, que os eminentes Ministros conheçam e provejam a presente Revista da CAIXA.

## 6 - DA ILEGAL RECLASSIFICAÇÃO BUSCADA

Em recente julgado da Sétima Turma do Regional Mineiro, foi rechaçada a tentativa de reclassificação em caso idêntico. *In verbis*:

00354-2004-001-03-00-6 RO

Origem : 1a. Vara do Trab. de Belo Horizonte - 354/04

Recorrente(s) : Mônica Faria da Fonseca Oliveira

Advogado : Giovana Camargos Meireles

Recorrido(s) : Caixa Econômica Federal

Advogado : Marcelo Dutra Victor

Juiz Relator : Juiz Milton V Thibau de Almeida

Data da Publicação DJMG: 20/07/2004

EMENTA: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - EXERCÍCIO DE CARGO COMISSIONADO - JORNADA DE 8 HORAS - A prova documental demonstrou que a reclamante foi

designada para ocupar cargo comissionado com base em PCC/98. Com isso, recebia a gratificação de função, enquadrando-se na jornada de 8 horas, prevista no art.224, §2o. da CLT. O que pretende a autora é uma reclassificação do seu cargo no PCC/98, mas isso não é possível apenas através do pedido de horas extras. Não bastasse isso, os ACT's anexos prevêem a jornada de 8 horas para os empregados da ré enquadrados como comissionados de acordo com o PCC.

Vistos os autos, relatado e discutido o recurso ordinário interposto contra decisão oriunda da 1.ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte em que figuram como recorrente MÔNICA FARIA DA FONSECA OLIVEIRA e como recorrida CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

#### JUÍZO DE MÉRITO

Insurge-se a recorrente contra a r. sentença que indeferiu o pedido de pagamento da 7.ª e 8.ª horas de trabalho, como extras, com base nos seguintes argumentos: que a função exercida pela obreira é enquadrada, no Plano de Cargos da empresa, como de confiança; que caberia a ela exercer a opção da jornada que iria cumprir - de 6 ou de 8 horas -; que os instrumentos coletivos declaram que aos cargos profissionais aplica-se o disposto nos respectivos contratos de trabalho e que havia recebimento de gratificação de função superior a 1/3 do salário-padrão.

Alega que o referido posicionamento não pode prevalecer, já que, primeiramente, as funções exercidas não são de confiança, à luz do artigo 224 da CLT, não cabendo à empresa, em sua organização interna, trazer definições em sentido contrário. Diz que, de acordo com o Plano de Cargos da reclamada, a função de **"analista pleno"** é técnica de nível superior, havendo, inclusive, confissão do preposto, no sentido de que a autora não possuía subordinados e nem assinatura autorizada, o que demonstra que nunca houve desempenho de função de confiança. Sustenta que, na prática, não havia possibilidade de opção pela jornada de 6 horas, tendo havido alteração prejudicial de seu contrato de trabalho (artigo 468 da CLT). Invoca o disposto nos acordos coletivos trazidos aos autos - que asseguram a observância de jornada de 6 horas -, pedindo que seja deferido o pedido de pagamento de horas extras. Caso assim não se entenda, assevera que deve ser quitado ao menos o adicional de 50%.

D.M.V., mantenho a sentença por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Ora, o documento de fls.223 dos autos demonstrou que a reclamante foi designada para ocupar cargo comissionado com base em PCC/98.

Com isso, recebia a gratificação de função, enquadrando-se na jornada de 8 horas, prevista no art. 224, §2º da CLT. O que pretende a autora é uma reclassificação do seu cargo no PCC/98, mas isso não é possível apenas através do pedido de horas extras, tendo em vista que a autora se beneficiou do seu enquadramento como técnico nível médio em comissão, e agora, pretende receber 2 horas extras por dia. Não bastasse isso, os ACT's anexos prevêem a jornada de 8 horas para os empregados da ré enquadrados como comissionados de acordo com o PCC.

Belo Horizonte, 08 de julho de 2004.

Rodrigo Ribeiro Bueno

Juiz Redator

É exatamente o caso destes autos, onde os substituídos foram designados para ocupar cargo comissionado com base em PCC/98.

Com isso, recebiam a gratificação de função, enquadrando-se na jornada de 8 horas, prevista no art. 224, §2º da CLT.

Também, no caso presente, pretende os substituídos uma reclassificação do seu cargo no PCC/98, mas isso não é possível apenas através do pedido de horas extras.

Não bastasse isso, os ACT's anexos prevêem a jornada de 8 horas para os empregados da ré enquadrados como comissionados de acordo com o PCC.

É evidente que a parte recorrida pretende uma reclassificação de seu cargo, para que este deixe de ser considerado comissionado e assim ela possa ter direito à jornada de 6 horas.

Mas, como decidido, a reclassificação não pode ser feita, por mero pedido de horas extras além da 6ª hora diária.

A parte recorrida, nos presentes autos, também ocupava cargo comissionado. Não há necessidade de fidúcia especial para o exercício do cargo de confiança bancária, conforme já demonstrado neste recurso e previsto no artigo 224, § 2º, da CLT.

Ainda que os substituídos não possuíssem subordinados, o cargo destes, de acordo com o PCC/98, era classificado como de confiança ou em comissão.

Sendo o PCC/98 norma regulamentar benéfica, não pode ser declarada como elaborada para fraudar os direitos trabalhistas dos empregados da ré (violação do artigo 9º da CLT). Caso este se mostrasse ilegal, não seria homologado.

Não há falar em obrigação da autora em optar pela jornada de 8 horas. Ora, os substituídos sabiam que a promoção seria para ocupar cargo em comissão com jornada de 8 horas. Então, se não desejavam laborar nesta jornada, estes poderiam recusar a promoção oferecida pela ré.

É evidente, pois, o consentimento tácito com a opção pela jornada de 8

045

horas.

Não há qualquer necessidade de a gratificação de função para o cargo em comissão pagar as horas extras além da 6ª hora diária, já que o empregado ocupante do cargo de confiança está sujeito à jornada de 8 horas, bastando que receba gratificação igual ou superior a 1/3 do cargo efetivo.

Neste sentido o TRT da 12ª Região:

Processo: N.º: 00763-2003-028-12-00-1

*Ementa: BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. INSERÇÃO NO § 2º DO ARTIGO 224 DA CLT. Para a exclusão do bancário da jornada especial de seis horas, basta o atendimento da exigência contida no § 2º do artigo 224 da CLT. A confiança a que alude o legislador ordinário deve ser interpretada em seu sentido amplo, encontrando-se atrelada, apenas, à percepção de gratificação superior a um terço do cargo efetivo.*

*Acórdão 5088/2004 - Juíza Maria Aparecida Caitano - Publicado no DJ/SC em 25-05-2004, página: 202.*

#### **7 - DA VIOLAÇÃO À SÚMULA 102, II (166) E IV (232) DO C. TST**

Não obstante todos os óbices alegados, deve ser ressaltado que não há como se deferir o pedido de horas extras a partir da 6ª hora, pois deve ser observado que os substituídos já receberam por uma jornada de 8 horas diárias, ou seja, a 7ª e a 8ª horas já lhe foram remuneradas, não sendo mais nada devido, a tal título, é o que apregoa a Súmula 102, II TST:

*Súmula N.º 102 do TST*

*Bancário. Cargo de confiança. (incorporadas as Súmulas n.ºs 166, 204 e 232 e as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 15, 222 e 288 da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.05*

*II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula n.º 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)*

Evidente o exercício de função que demanda maior responsabilidade e conhecimento técnico, sendo devidas horas extras somente a partir da oitava hora laborada.

O Direito do Trabalho não é avesso a alterações contratuais, mormente no leito da jornada de trabalho, hoje tão flexibilizadas. Ademais, houve a possibilidade de opção do obreiro em aceitar ou não a nova jornada, com a respectiva remuneração a maior conforme previsto em lei.

O que ele não admite é a alteração pejorativa e, nesse ponto, principia a neutralizar a tese autoral o fato de aderir a um edital que expressamente previa a jornada de oito horas em possibilidade latente prévia e expressamente exigida pelo

empregador.

Mas não é só. A cronologia do trato remuneratório é eficaz ao revelar que não houve mero reciclo horário; este seguiu-se de imediato comissionamento condizente com a estipulação do § 2º do artigo 224 da CLT, já que não se deve desprezar que o comissionamento atinge a cifra superior à fração de 1/3 do salário do cargo efetivo.

Incremento salarial notável nos elementos do processo. Plenamente permitido pelo ordenamento positivo.

A questão horária originalmente pactuada, no caso, não se incorpora de pronto ao contrato de trabalho como cláusula intangível. Nessa esteira, pende de demonstração do prejuízo ou escárnio ao trato isonômico. Não se denunciando qualquer espécie de prejuízo ao trato pessoal com o reciclo horário, sendo certo o incremento salarial, derrui-se a sorte pejorativa da alteração contratual que houve, mas sem fustigar a norma tuitiva.

Evidentemente, não há envolver a condição mais favorável se sua fonte é a existência de pluralidade de normas aplicáveis a uma situação em concreto. A questão se fecha numa opção voluntária do Reclamante ao cargo que exige jornada de oito horas.

Não se admite piorar a situação do trabalhador. Em contraponto, também não admite o ordenamento afastar as regras expressas e a remuneração diferenciada. Havendo ajuste prévio, mediante publicação editalícia, desde sua edição, assim incoa quanto aos termos mesmos indo até ao horário, cogitando de remuneração pelo acréscimo das duas horas mediante gratificação de função.

Tal ajuste não proporciona malefício ao empregado, sendo presumido daí que atende seus interesses quanto daqueles do empregador.

**8 - DA ATIPICIDADE DO CASO INAPLICABILIDADE DA JURISPRUDÊNCIA PADRONIZADA QUANTO AO EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIA – fundamentos inspirados no julgado do RO 00177-2005-106-03-00-9, cujo d. Juiz Relator foi o Dr. João Bosco Pinto Lara**

Observe-se que aqui se depara o Judiciário Trabalhista com mais uma daquelas inúmeras situações em que praxe do direito e a jurisprudência acabaram por criar um padrão sobre determinadas situações emergentes das relações de trabalho, e que por simples comodismo passa a aplicá-los, sem maiores perquirições sobre cada caso concreto que lhe é submetido.

É a hipótese do entendimento disseminado na jurisprudência, no sentido de que os bancos, para burlar a lei e sonegar pagamento de horas extras, criam falsos cargos de confiança bancária e os impõe aos seus bancários.

Daí os diversos verbetes da súmula da jurisprudência do Colendo TST a ferir a matéria.

Na espécie a parte recorrida tenta padronizar o caso, sustentando inclusive a ocorrência de alteração lesiva do pactuado de forma a atrair a aplicação do artigo 468 da CLT, o que jamais ocorrera de fato.

No entanto, os substituídos, simples escriturários da Caixa Econômica Federal, houve por bem, sem qualquer imposição do empregador, aderir ao

denominado Plano de Cargos Comissionados, implantado em setembro de 1998 e submetido à aprovação do Ministério do Trabalho.

Ao fazê-lo, recebeu atribuições diferenciadas, muitos mais relevantes do que aquelas de escriturário ou de Caixa Executivo, e passou a trabalhar efetivamente por 08 horas diárias e a receber gratificação de função muito superior a 1/3 do seu vencimento padrão.

Não houve, portanto, qualquer alteração ilícita do pactuado, como tenta fazer crer a parte recorrida, sendo certo que poderia a reclamante, como previsto nas normas do PCC, retornar a qualquer momento ao cargo efetivo de escriturário e à jornada de 06 horas.

Os cargos, com o conjunto das respectivas funções, podem ser enquadrados no permissivo do § 2º do artigo 224 da CLT.

O cargo de confiança bancária, que é especial, não será apenas aquele de chefia, ou de gerência, ou de fiscalização, ou equivalentes, mas também outros cargos de real confiança, ainda que sejam técnicos ou mesmo subalternos, situações estas que só podem ser aferidas no exame de cada caso concreto.

Este é, exatamente, o caso dos autos.

Ao optar, espontaneamente, por ocupar cargos com atribuições maiores do que o seu, de escriturário, e ao receber uma gratificação que supera em muito 1/3 o valor do seu padrão de vencimento do cargo efetivo, a parte recorrida, indubitavelmente, teve sua situação enquadrada no referido permissivo de lei.

Se não desejasse assumir a função e trabalhar 08 horas, que retornasse ao seu cargo efetivo de escriturário, ao invés de nele permanecer questionando a legalidade da jornada, sendo irrelevante que no setor onde se encontra não poderá fazer opção por jornada de 06 horas.

Por certo a CAIXA, no uso de seu poder diretivo, destinou o conjunto de atividades do setor apenas para aqueles alçados à condição de ocupantes de cargo de confiança.

Reconhecer à reclamante o direito de perceber as 7ª e 8ª horas trabalhadas como extras, além do valor considerável da gratificação que lhe é paga para tal fim, é permitir que se crie situação de injustiça em relação aos seus colegas que se encontram na mesma situação funcional.

E mais: sendo a recorrente uma empresa pública, que inclusive, ostenta um Plano de Cargos Comissionados para possibilitar e incentivar a carreira de seus empregados, sofrerá evidentes prejuízos com a desestruturação deste plano, e poderá ver-se acossada com uma enxurrada de ações em busca de equiparação salarial.

Considerando, portanto, a particularidade da situação dos economiários da recorrente em relação ao comum dos bancários, impossível aplicar-se no caso dos autos o modelo jurisprudencial construído para enfrentar as situações de fraude perpetradas comumente no setor dos bancos privados.

Por isto os substituídos não fazem jus às pretendidas horas extras.

No mesmo sentido, o TRT da 18ª Região:

PROCESSO TRT RO-00751-2004-052-18-00-9

DJE n.º 14.481 de 29/03/2005 (3ª f.).

047

RELATOR : JUIZ SAULO EMÍDIO DOS SANTOS  
REVISOR : JUIZ LUIZ FRANCISCO GUEDES DE AMORIM  
RECORRENTE(S) : CARLOS ROBERTO RAMOS  
ADVOGADO(S) : NEI MARQUES DA SILVA MORAIS E OUTROS  
RECORRIDO(S) : CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA  
ADVOGADO(S) : ANA CRISTINA DE SOUZA DIAS FELDHAUS E OUTROS

*EMENTA - ALTERAÇÃO CONTRATUAL. A majoração da jornada, de seis para oito horas, com suficientes melhorias da função e do salário, resultando de ajuste bilateral, é lícita. Recurso improvido.*

...

**MÉRITO**

**DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS E CONSECTÁRIOS**

*Insiste o recorrente na declaração de nulidade das alterações contratuais havidas porque prejudiciais e, no deferimento das horas extras laboradas, em virtude do aumento de sua jornada legal de 6h para 8h diárias. Fundamenta sua pretensão trazendo à lume julgados convergentes com sua tese recursal.*

*Sustenta o recorrente que a r. decisão adotou a tese de que ele assumira a jornada, de 08 horas por livre e espontânea vontade. Contudo, argumenta que esse posicionamento vem sendo rechaçado pelos nossos tribunais, posto que vêm entendendo que além da concordância expressa faz-se necessário que as alterações contratuais não resultem em prejuízo direto ou indireto aos interesses do trabalhador.*

*Sem razão, todavia.*

*A alteração da jornada de trabalho do reclamante, de 06 horas para 08 horas diárias resultou de mútuo consentimento, contou com sua expressa aquiescência e lhe beneficiou porque, além de proporcionar-lhe acréscimo salarial, ele assumiu efetivamente as atribuições inerentes à função para a qual fora designado.*

*O próprio autor colaborou sobremaneira para a elucidação da controvérsia, porque em depoimento pessoal confessou verbis:*

*"que trabalha atualmente na agência de Anápolis, 0014, como avaliador executivo pleno - 8 horas; que assinou a opção ao referido cargo em abril de 2001, por livre e*



espontânea vontade, passando a trabalhar em regime de 8h por dia, e a receber gratificação de função; que foi informado sobre a jornada e o valor da função antes de optar pela mesma; que fez o curso preparatório para o exercício da função de avaliador 8h, em duas etapas, a primeira de 02 semanas e a segunda de 04 dias, uma no Rio de Janeiro e a outra em São Paulo, ambas custeadas pela Reclamada; que o depoente poderia recusar o exercício da função, ciente de que continuaria trabalhando em regime de 6h, e sem o acréscimo salarial, e que teria que reembolsar a CEF das despesas referentes ao curso de treinamento" (fl. 172).

O conjunto probatório comprova que a aludida alteração não feriu o princípio constitucional da irredutibilidade salarial insculpido no art. 7º, VI, da CF, nem os ditames do art. 468 da CLT. Os documentos de fls. 338/340, assinados pelo obreiro, revelam que suas designações para as funções de confiança/cargo comissionado de "Avaliador Executivo JR 8H" deram-se em 23.04.01 e em 26.12.02; a de "Avaliador Executivo Pleno 8HR" ocorreu em 10.07.03, diversamente da data declinada na inicial 17.04.01 (fls. 02/10). As fichas de "Consulta Histórico de Função" e funcionais de fls. 24/33 e 341/348 registram que no período laboral em questão o reclamante ocupou, alternadamente e em designação eventual, não efetiva, efetiva e/ou por prazo, as funções de Gerente Relacionamento/Chefia/Gerência; de Avaliador Executivo PL6H; de Avaliador Executivo JR8; de Quebra de Caixa e de Tesoureiro Retaguarda.

As fichas de pagamento mensal e contracheques de fls. 255/273, 354/399 e 402/442 também demonstram que para cada diferente função exercida pelo obreiro, as suas atribuições e os valores remuneratórios a ela inerentes foram observados. Demonstram que em maio/2001 o laborista passou a perceber gratificação pelo cargo comissionado efetivo (R\$769,00, fl. 257), em valor superior a 1/3 de seu salário padrão (R\$1.035,00, fl. 256). Essas constatações que conduzem à ilação de que as disposições do Plano de Cargos Efetivos e de Comissão da CAIXA e do art. 224, § 2º da CLT foram observados.

Destarte, inexistente embasamento jurídico para se declarar a nulidade da alteração de jornada de 06 horas para 08 horas diárias, posto que consentida e por não ter causado prejuízo aos interesses do trabalhador nem, tampouco, em remuneração das horas laboradas além da 6ª diária como extras porque já foram remuneradas.

Ante tais fundamentos, mantém-se inalterada a r. decisão a quo, que concluiu pela improcedência das parcelas vindicadas.

CONCLUSÃO



*Conheço do apelo e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação expendida.*

*Juiz Saulo Emídio dos Santos*

*Relator*

## **9 - DA VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA E A PROIBIÇÃO DA "RESERVA MENTAL"**

A boa-fé objetiva acha-se inserida no novo Código Civil enquanto um princípio estampado pela cláusula geral disposta no artigo 422. Por oportuno, registre-se que esta norma refere-se a ambos os contratantes da relação contratual, não podendo o princípio ser preferencialmente aplicado a um deles, mas deve ser aplicado a qualquer deles, indistintamente.

Ao estabelecer o princípio da boa-fé nas relações contratuais, como a presente, está se implantando uma nova concepção do instituto, à qual a doutrina passou a denominar de objetiva, porque a sua finalidade é impor aos contratantes uma conduta de acordo com os ideais de honestidade e lealdade, independentemente do subjetivismo do agente.

As partes contratuais devem agir conforme um modelo de conduta social, sempre respeitando a confiança e o interesse do outro contratante. No caso em tela, a CAIXA agiu de boa-fé, obedecendo, rigorosamente, os deveres conexos dos contratos, quais sejam, os deveres de informação, comunicação, esclarecimento e segurança sobre a promoção que permitiria ao empregado auferir remuneração superior na feitura de um trabalho que exigia a fidúcia especial, própria do cargo comissionado em questão. Entretanto, assim não procederam os substituídos, eis que agora litigam contra esta empresa pública, intentando uma indevida modificação do pactuado, repudiada pela letra da lei.

Se os contratantes são obrigados a guardar, tanto na conclusão, como na execução do contrato, os princípios da probidade e da boa-fé, o julgador sempre poderá corrigir a postura quando se observar um desvio de conduta ou de finalidade. Ou ainda, se o contratante quiser se prevalecer de qualquer situação onde obtenha mais vantagem que aquela inicialmente esperada. Uma conduta como a do reclamante, que viola o pactuado livremente e a própria letra da lei, diante de um regramento de ordem pública, como o art. 422 do Código Civil, é procedimento não condizente com a boa-fé objetiva, impondo-se a correção por este D. órgão colegiado.

Percebe-se, ainda, como se não bastasse, que os substituídos, em sua postura, ferem de morte o artigo 110 do Código Civil. Tal norma material prescreve, in verbis:

*Art. 110. A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento.- grifamos*

Os substituídos, ao aceitarem o cargo comissionado que lhes foram ofertados pela CAIXA, e, anos depois, ajuizarem a presente demanda laboral, procedem de má-fé, além de o terem feito mediante reserva mental de não querer a

sua manifestação de vontade livremente expressa. Entretanto, conforme o artigo supracitado, tal conduta é rechaçada pelo ordenamento Pátrio. A lei protege o que foi livremente pactuado entre as partes. Há de se convir que os substituídos detinham, desde logo, plena consciência da alteração promovida no contrato individual de trabalho, à qual deveria ter se oposto, de início, se a considerasse ilícita, sob pena de seu silêncio caracterizar (como caracterizou) posterior ato de reserva mental, proibido pelo artigo 110 do CCB. Logo, ao aceitar a alteração da jornada, com correspondente aumento salarial, prevista e autorizada em lei, a manifestação de vontade do obreiro encontra óbice na norma civil, a fragilizar a pretensão de pagamento de horas extras. Tal entendimento foi o mesmo esposado pelo E. TRT da 14ª Região, em recentíssimo acórdão de n.º RO 00908.2004.001.14.00-5, publicado no DOJT 14 N.º 81 de 06-05-2005:

*PROCESSO: 00908.2004.001.14.00-5*

*CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO*

*ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO/RO*

*RECORRENTE: BANCO DA AMAZÔNIA S.A.*

*ADVOGADOS: MONAMARES GOMES GROSSI E OUTROS*

*RECORRIDO: TARCIZO TENÓRIO DE MELO (ADVOGANDO EM CAUSA PRÓPRIA)*

*RELATOR: JUIZ CONVOCADO FRANCISCO DE PAULA LEAL FILHO*

*REVISOR: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR  
ADVOCACIA PÚBLICA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA DE CARÁTER*

*MONOPOLISTA. LEI 8.906/94. INAPLICABILIDADE. Após a edição da Lei 9.527/97, o advogado empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista de caráter monopolista, não é mais regido pelo estatuto da ordem, no tocante à jornada de trabalho, de acordo com a dicção do artigo 4º do diploma em referência, sobretudo quando exerce cargo comissionado em que a jornada majorada decorre do exercício da função de confiança que, no caso, é remunerada com gratificação superior a 1/3 do valor do salário do cargo efetivo. Recurso provido.*

...

*Por outro lado, considerando-se a afirmação de que o comissionamento de todos os advogados-empregados representou uma "forma de melhoria salarial e tentativa de evitar o pagamento das horas extraordinárias que ultrapassassem a 4ª hora diária", há de se convir que o reclamante detinha, desde logo, plena consciência da alteração promovida no contrato individual de trabalho, à qual deveria ter se oposto, de início, se a considerasse ilícita, sob pena de seu silêncio caracterizar posterior ato de reserva mental, na forma do art. 110 do Código Civil, o*

qual disciplina que "A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento". Logo, ao aceitar a alteração da jornada, com correspondente aumento salarial, a manifestação de vontade do obreiro encontra óbice na norma civil, a fragilizar a pretensão de pagamento de horas extras.

...

**DECISÃO**

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário. No mérito, por maioria, dar-lhe parcial provimento nos termos do voto do Juiz Relator, vencido o Juiz Revisor, o qual suscitava o incidente de inconstitucionalidade, superado, negava provimento.

Sessão de julgamento realizada em 26 de abril de 2005.

Porto Velho/RO, \_\_\_\_ de maio de 2005.

FRANCISCO DE PAULA LEAL FILHO

JUIZ RELATOR

Assim sendo, por mais este argumento, merece o Recurso da CAIXA ser conhecido e provido, para excluí-la de qualquer condenação.

**10 - DEFERIMENTO DE HORAS EXTRAS SOBRE O SALÁRIO DE 8 HORAS – NÃO ENQUADRAMENTO NO SALÁRIO DE 6 HORAS – VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA – ART. 5º INCISO II DA CF/88**

Tendo em vista o deferimento à reclamante da jornada de 06H, determinou-se a apuração da base de cálculo sobre a remuneração de 8 horas.

**Contudo, diante da declaração de que a jornada seria de 6 horas, obviamente, até mesmo por questão de lógica, os reclamantes devem passar a receber a remuneração da jornada de 6 horas, POSTO QUE HÁ TABELA SALARIAL ESPECÍFICA PARA TANTO NO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS, CALCULANDO-SE AS DUAS HORAS EXTRAS, ASSIM, SOBRE O SALÁRIO DE 6 HORAS.**

As horas extras deverão ser calculadas e posteriormente deverá ser subtraído o que já foi pago em relação à jornada de 8hs, pois nos dizeres de SÉRGIO PINTO MARTINS (*in* Direito do Trabalho, 16ª Edição, Ed. Atlas), "o contrato de trabalho também é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas".

Note-se que tal pedido não implica em ferimento algum do enunciado 109 do TST, pois trata-se de evitar o enriquecimento ilícito do reclamante, qual seja, o de se remunerar a mesma prestação de serviço por duas vezes.

**A manifestação de vontade inequívoca e despida de vícios, ao**

lado da previsão de duas jornadas para os cargos comissionados, afasta a incidência do Enunciado 109, autorizando o desconto da diferença entre a gratificação do cargo comissionado sujeito a jornada de seis e de oito horas, o que requer seja determinado por este Tribunal, em caso de manutenção da condenação.

Dúvida não há de que as horas extras e o salário futuro, devem ser calculados considerando-se a gratificação referente ao cargo de 6 horas, consoante decisões recentes do TRT Mineiro, sendo que tais acórdãos se prestam à comprovação de divergência jurisprudencial para a subida do recurso:

*"NECESSIDADE DE COMPENSAÇÃO EM FACE DO PEDIDO DE APLICAÇÃO DO CAPUT DO ART. 224 DA CLT"*

*Data venia, discordo do entendimento adotado na r. sentença no tocante ao salário do reclamante. É que, tanto para o cargo de Técnico em Fomento quanto para o de Analista Júnior existem duas tabelas salariais, uma para a jornada de 6 horas e outra para 8 horas (PCC - fl. 226).*

*Assim, conforme alegado pela recorrente e já decidido por esta E. Turma nos autos do processo supracitado citado, retornando o autor para a jornada de 6 horas, deve perceber a remuneração anterior, referente a tal jornada e paga aos demais empregados que exercem a mesma função, sem qualquer ofensa ao En. 109/TST. Se o autor permanecer recebendo remuneração referente a 8 horas, trabalhando na jornada de 6, a situação importará enriquecimento ilícito do reclamante, bem como afronta ao princípio da isonomia.*

**DOU PROVIMENTO, NO PARTICULAR, PARA DETERMINAR QUE O AUTOR, AO RETORNAR PARA A JORNADA DE 6 HORAS, PERCEBA O SALÁRIO ANTERIOR, REFERENTE ÀQUELA JORNADA E, AINDA, SEJAM DEDUZIDAS AS DIFERENÇAS DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PAGAS QUANDO DO LABOR EM JORNADA DE 8 HORAS.** (TRT 3ª Região - Processo: 01598-2004-020-03-00-4 04/06/2005 Órgão Julgador Oitava Turma Relator Juíza Cleube de Freitas Pereira Revisor Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires)

**"A opção, nesse caso, encontra óbice no artigo 468 da CLT. Isto porque a contrapartida salarial oferecida pela empresa, em decorrência do aumento na jornada, é inferior ao valor das duas horas extras diárias. Considero ineficaz, por isso, a manifestação do obreiro por meio da qual anuiu com a jornada de oito horas, pois essa alteração lhe trouxe prejuízo. Há de se ter em vista, contudo, o fato de que o autor quer ver reconhecido o direito à jornada de seis horas. Ademais, como já se afirmou acima, o quadro de carreira da empresa prevê salário específico para os empregados ocupantes do cargo de técnico de fomento sujeitos a essa jornada (de seis horas). Por**

**essa razão, ENTENDO DEVA SER DEDUZIDA DO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS A QUANTIA EXCEDENTE JÁ PAGA AO RECLAMANTE, OU SEJA, A DIFERENÇA ENTRE A GRATIFICAÇÃO DEVIDA AOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM SEIS HORAS E A VERBA RECEBIDA PELO OBREIRO QUANDO OPTOU PELA JORNADA DE OITO HORAS. Modifico a r. sentença para autorizar essa dedução. Processo : 01629-2003-001-03-00-8 RO Data de Publicação : 24/03/2004 Órgão Julgador : Segunda Turma Juiz Relator : Juíza Cristiana M.Valadares Fenelon Juiz Revisor : Juiz Fernando Antonio de M.Lopes**

**"No entanto, ENTENDO DEVA SER COMPENSADO, NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS, O AUMENTO SALARIAL CONCEDIDO POR OCASIÃO DA MODIFICAÇÃO DA JORNADA (R\$215,00 POR MÊS).**

**O QUE SE PERMITE NESSE CASO É A COMPENSAÇÃO DO QUE JÁ FOI PAGO A TÍTULO DE HORAS NORMAIS, EVITANDO-SE O ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA DA PARTE. Não se pode afirmar que o aumento salarial concedido pela CEF teve como objetivo compensar a maior responsabilidade do cargo, pois, como a própria reclamante reconhece, após a alteração, ela continuou exercendo as mesmas atividades. Logo, não resta dúvida de que o aumento salarial está relacionado com o acréscimo da jornada (ainda que ele não tenha compreendido a totalidade das horas trabalhadas a mais), DEVENDO SER DEDUZIDO DO MONTANTE DAS HORAS EXTRAS DEFERIDAS, SOB PENA DE ENRIQUECIMENTO ILÍCITO. A situação ora retratada não se confunde com aquela a que se refere o Enunciado nº 109 do TST, porquanto a reclamante sempre recebeu gratificação relacionada com o exercício do cargo de técnico de segurança do trabalho, sendo que o valor dessa parcela foi majorado quando da alteração da jornada de seis para oito horas (cf. f. 231/292).**

**EM DECORRÊNCIA DESSE ENTENDIMENTO, DEVE SER GARANTIDO À RECLAMANTE, QUANDO DO RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE SEIS HORAS, TÃO-SOMENTE O PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO CORRESPONDENTE A ESSA JORNADA DE TRABALHO (à semelhança daquela paga em abril de 2004, respeitados os aumentos salariais porventura devidos no período), a qual deve ser utilizada também para fins de apuração do valor hora, no cálculo das horas extras (sétima e oitava horas trabalhadas). (TRT 3ª**

Região, RO 803-2004-010-03-007 em 24/11/2004,  
Relatora Alice Monteiro de Barros)

Ao manter a remuneração sobre o salário de 8 horas, restou violado o princípio da isonomia previsto no art. 5, inciso II da CF/88, pois ao determinar remuneração de horas extras a empregado tomando por base, o próprio salário de 8 horas, e ainda beneficiá-lo com jornada de 6 horas, estará dando tratamento desigual em relação aos demais empregados com jornada de 8 horas, que estão em regular exercício da jornada.

Ou mesmo aos que optaram pela jornada de 6 horas, pois o autor, estará somente recebendo as vantagens das duas jornadas, ou seja, salário de 8 horas e ainda horas extras sobre o mesmo salário de 8 horas, mas com jornada do regime menor, *bis in idem* que configura verdadeiro enriquecimento ilícito em detrimento da empresa e dos demais empregados da empresa.

#### 11 - CONCLUSÃO

À VISTA DO EXPOSTO, demonstrado o atendimento dos requisitos de admissibilidade do recurso ora interposto, previstos nas alíneas "a" e "c" do permissivo legal (art. 896, CLT), impõe-se o conhecimento e provimento do apelo, para reformar o v. acórdão guerreado, nos tópicos aqui enfocados, absolvendo-se a Recorrente da condenação que lhe fora imposta.

Nestes termos,

Pede deferimento.

Curitiba, PR, 04-08-2008.

**LUIZ CARLOS LUGUES**

**OAB/PR 12.146**



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRT 9ª REGIÃO

RO-20581-2004-008-09-00-0 - 2ª Turma



## RECURSO DE REVISTA

**Recorrente(s):** Caixa Econômica Federal  
**Advogado(a)(s):** Luiz Carlos Luges (PR - 12146-D)  
**Recorrido(a)(s):** Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região  
**Advogado(a)(s):** Nasser Ahmad Allan (PR - 28820-D)

## PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (decisão publicada em 29/07/2008 - fl. 619; recurso apresentado em 04/08/2008 - fl. 620).

Regular a representação processual, fl(s). 118.

Satisfeito o preparo (fls. 603-606, 543, 542 e 656).

## PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

### PRELIMINAR DE NULIDADE - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) OJ(s) 115, SDI-I/TST.
- violação do(s) art(s). 5º, LIV, LV e 93, IX da CF.
- violação do(s) art(s). 458, II, 535 do CPC.
- divergência jurisprudencial.

Sustenta que a Turma, ao negar provimento aos embargos de declaração, recusou-se a sanar a omissão a respeito das matérias eventualmente não apreciadas, incorrendo, assim, em negativa de prestação jurisdicional.

Consta do v. Acórdão:

*"Sustenta a embargante que, no tocante à alegação de prescrição, o acórdão limitou-se a rechaçar a aplicação da Sumula 294 com base na alegação de existência de lei que assegura a jornada de 06 horas. Alega que não foi examinada a alegação de que inexistente norma legal que diga expressamente que o bancário no exercício da função de analista tenha direito à jornada de 06 horas. Aduz ainda que não foi examinado o argumento de que não há norma que imponha a nulidade da opção pela jornada de 08 horas.*

(...)

*A questão restou devidamente examinada à fl. 603- verso, não havendo omissão a suprir.*

(...)



**PODER JUDICIÁRIO**  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRT 9ª REGIÃO

RO-20581-2004-008-09-00-0 - 2ª Turma

*Sustenta a reclamada que não foi apreciada a alegação de impossibilidade de condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares; bem como quanto à alegação de que a decisão gera desigualdade em relação aos empregados que permaneceram com jornada de 06 horas. Por fim, alega que não foi apreciada a alegação de que os obreiros livremente optaram pela jornada de 8 horas e que não houve exame do pedido de compensação dos valores pagos a título de gratificação de função.*

*Sem razão.*

*(...)*

*As alegações de que impossível condenação genérica com fundamento em situações individuais e peculiares e de que a decisão gera desigualdade em relação aos empregados que permaneceram com jornada de 06 horas não merecem conhecimento, eis que inovatórias.*

*De qualquer forma, esclarece-se que não há que se falar em violação do princípio da isonomia e, tampouco, em ofensa ao artigo 5º, caput, da Constituição Federal. Isso porque a aplicação da jornada reduzida aos empregados substituídos decorre da lei (artigo 224, caput, da CLT). Se a condenação imposta nos presentes autos acarretar disparidade de tratamento perante os demais empregados da reclamada, então cabe a esta adequar-se às disposições legais e estender a jornada reduzida a todos aqueles que não detêm as prerrogativas inerentes ao cargo de confiança.*

*O argumento de que a opção pela jornada de 08 horas não foi expressamente analisado, mas, obviamente, restou rechaçado, na medida em que se entendeu que, diante das funções efetivamente exercidas pelos substituídos, não poderia o empregador fixar jornada diversa da constante do caput do art. 224, da CLT. Assim, obviamente não há que se perquirir se houve concordância ou não dos substituídos, eis que se está diante de norma cogente.*

*Quanto ao pedido de compensação, tem razão a embargante, eis que não apreciado. Esclarece-se inviável a pretendida compensação, eis que os adicionais de função não se destinam ao pagamento das horas extras laboradas, posto que meramente remuneram a maior responsabilidade atribuída aos empregados. Nesse sentido, a Súmula nº 109, do C. TST: "Gratificação de função. O bancário não enquadrado no §2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem".*

*Acolho parcialmente os embargos para prestar esclarecimentos." (fls. 617/618).*

*Desta forma, constata-se que a Turma não incorreu em negativa de prestação jurisdicional. Imprescindível ressaltar, aqui, a orientação do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:*

*"EMBARGOS. NULIDADE DO ACÓRDÃO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A matéria foi apreciada e fundamentada pela Turma, isto é, a prestação jurisdicional buscada foi entregue de maneira plena, não se configurando a alegação de negativa de prestação jurisdicional (E-ED-RR 461329/1998, SDI-I/TST, DJ 02/06/2006)".*



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRT 9ª REGIÃO

RO-20581-2004-008-09-00-0 - 2ª Turma

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DESCABIMENTO. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - Não há que se cogitar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, quando a decisão atacada manifesta tese expressa sobre todos os aspectos manejados pela parte, em suas intervenções processuais oportunas, ainda que de forma contrária a seus desígnios (AIRR 484/2004-043-03-40.5, DJU 09.11.2007)

Por conseguinte, sob a óptica da restrição imposta pela OJ 115/SDI-I/TST, não se vislumbram as violações apontadas.

BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA

HORA EXTRA

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) Súmula(s) 102, II, /TST.
- violação do(s) art(s). 5º, II, XXXVI, e 7º, XXXVI da CF.
- violação do(s) art(s). 9º, 224, § 2º, da CLT, 110 e 422 do CC.
- divergência jurisprudencial.

Sustenta que os substituídos foram nomeados para o exercício de cargo em comissão, constante da tabela de cargos comissionados, tendo assinando termo de opção de forma voluntária para realizar jornada de 8 horas, conforme previsão em acordos coletivos. Aduz, ainda, que as horas trabalhadas já foram remuneradas, conforme o pactuado, e que o deferimento do labor extraordinário, na hipótese, viola os princípios da boa-fé objetiva e da isonomia.

Consta do v. Acórdão:

"O documento denominado CI GEARU 05/98 editado pela Caixa Econômica em setembro de 1998 estabeleceu que "os ocupantes dos cargos em comissão técnicos de nível médio (de nível 10 acima) e de nível superior, discriminados no PCC, cumprirão jornada de 6 horas diárias, podendo optar pela jornada de 8 horas, através da assinatura do Termo de Opção" (fl. 247).

(...)

A mera leitura das tarefas inerentes aos cargos em questão, aliada à prova oral produzida, leva à inexorável conclusão de que consistiam em atividades técnicas típicas da rotina bancária, sem a fidúcia especial do art. 224, § 2º da CLT.

A preposta da ré declarou, à fl. 415, que o técnico de fomento alimenta o sistema de dados do réu inserindo dados relativos a imóveis e pessoas e que "a confiança depositada nos técnicos é no sentido de que todos os dados, documentos tenham sido analisados e que foram corretamente lançados" e que o analista procede a análise de processos "mais aprofundadamente".

A 1ª testemunha da ré, Maria Carla, declarou que "a partir dos vários normativos do réu o técnico compara os dados do cliente com os padrões exigidos pelo normativo" e lança dos dados no sistema (fl. 416).

(...)



**PODER JUDICIÁRIO**  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRT 9ª REGIÃO

RO-20581-2004-008-09-00-0 - 2ª Turma

*Assim, fácil perceber que as funções inerentes ao cargo de técnico e de analista são eminentemente técnicas, não envolvendo especial fidúcia.*

*O recebimento de gratificação de função, diga-se, também é insuficiente para provar que os substituídos detinham cargo de confiança. Era necessário que a ré demonstrasse o efetivo exercício de função onerada com fidúcia especial, o que não ocorreu.*

*Impende destacar, ainda, que não é o Plano de Cargos Comissionados da ré (que, aliás, nem veio aos autos - só foram juntadas a CI/GEARU de fls. 245/249 e a norma RH 060-026 de fls. 251 e ss), que qualifica ou não o cargo como sendo de confiança, porque se trata de matéria regulamentada em lei e porque a realidade prevalece sobre a forma (princípio da primazia da realidade).*

*Em face do quanto exposto, as tarefas executadas pelos substituídos enquadram-se - sim - no caput do art. 224 da CLT, não poderia o empregador fixar jornada diversa daquela disposta no caput desse dispositivo, ou seja, de seis horas.*

*Observo também que os acordos coletivos firmados pela ré prevêm o cumprimento da jornada de trabalho de seis horas, conforme o art. 224 da CLT (cl. 13, fl. 169).*

(...)

*Mantenho."* (fls. 604/605).

A hipótese se amolda à regra geral inserta na Súmula 102, I do Colendo TST, no sentido de que a configuração, ou não, do exercício da função de confiança, a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, depende da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. A discussão encontra óbice na Súmula 126/TST.

No mais, em especial, o posicionamento adotado pela Turma revela, quando menos, interpretação razoável do regramento pertinente, obstando o seguimento da revista (Súmula 221, II, TST).

**CONCLUSÃO**

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Publique-se.

Curitiba, 13 de agosto de 2008.

  
Desembargador Federal do Trabalho  
Luiz Eduardo Gunther  
Vice-Presidente do TRT da 9ª Região

**CERTIDÃO**

Certifico que o presente despacho foi publicado no Diário de Justiça do Estado do Paraná, nesta data.

22 AGO. 2008