



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020707-27.2022.5.04.0019

Relator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/08/2024

Valor da causa: R\$ 80.000,00

Partes:

RECORRENTE: ALEXANDRE GAY DE MATTOS

ADVOGADO: MARILIA CHEMELLO FAVIERO WILLMSEN

ADVOGADO: ELEANDRO SOARES

ADVOGADO: GEOVANA DA SILVA FREITAS

ADVOGADO: IVANDRO NORONHA DE FREITAS

RECORRENTE: BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA

ADVOGADO: ADRIANA MARIA FONSECA SALERNO

ADVOGADO: DANIELA FARNEDA HUMMES

RECORRIDO: ALEXANDRE GAY DE MATTOS

ADVOGADO: MARILIA CHEMELLO FAVIERO WILLMSEN

ADVOGADO: ELEANDRO SOARES

ADVOGADO: GEOVANA DA SILVA FREITAS

ADVOGADO: IVANDRO NORONHA DE FREITAS

RECORRIDO: BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA

ADVOGADO: ADRIANA MARIA FONSECA SALERNO

ADVOGADO: DANIELA FARNEDA HUMMES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
19ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0020707-27.2022.5.04.0019
RECLAMANTE: ALEXANDRE GAY DE MATTOS
RECLAMADO: BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA

VISTOS,ETC.

I. RELATÓRIO

Alexandre Gay de Mattos, já qualificado, ajuíza ação trabalhista contra **Banco do Estado do Rio Grande do Sul S/A**. Informa ter sido contratado em 12 /03/1990, estando o contrato ainda em curso. Pelos fatos e fundamentos narrados, postula o alinhado nos itens "a" até "g". Atribui à ação o valor de R\$ 80.000,00.

O reclamado apresenta defesa.

Anexam-se documentos. Ouvem-se as partes e duas testemunhas.

Encerra-se a instrução com razões finais remissivas. Não há conciliação.

É O RELATÓRIO.

ISSO POSTO:

II. FUNDAMENTAÇÃO

Examinando a defesa, vejo que o reclamado requer a limitação dos valores de eventual condenação àqueles estimados aos pedidos alinhados. Não prospera a preliminar, pois inexistente norma que preveja a prévia liquidação do feito, sendo possível seu ajuizamento e processamento apenas com a estimativa dos valores a cada pretensão, o que está adequado.

O autor informa que foi contratado em 12/03/1990 e o contrato de trabalho está ainda em curso.

Relata que a partir de 01/02/2016, foi formalmente comissionado na função de "ASSISTENTE NÍVEL H", passando a receber, além das verbas já pagas anteriormente, COMISSÃO FIXA e ABONO DEDIC INTEGRAL – ADI. Em 01/05/2021, diz, o réu alterou o nome da função exercida para "ANALISTA JUNIOR II", sem qualquer mudança nas atribuições ou na remuneração.

Prossegue explicando que, em 09/03/2022, ingressou com ação trabalhista (processo nº 0020145-18.2022.5.04.0019), situação que propiciou conduta reprovada pelo demandado, colocando-o à disposição, sem lotação para o trabalho, como forma de represália, ao que aponta, fato que perdurou por três meses.

Traz aos autos subsídios jurisprudenciais a amparar sua tese e assegura que a supressão da comissão fixa e do abono dedicação integral percebidas em razão do cargo comissionado objeto de destituição por mais de 6 anos, sem um justo motivo, de forma discriminatória e em evidente represália pelo exercício do direito de ação, se mostra ilegal. Requer, ainda, sejam rechaçadas as penalidades aplicadas pelo Reclamado, como subterfúgios criados para legitimar a alegada prática discriminatória.

Invoca, por fim, ACP em que a matéria teria sido apreciada frente ao mesmo réu:

"O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública, ao ter ciência das práticas discriminatórias perpetradas pelo Banco Reclamado aos seus empregados através de atos discriminatórios ou de represálias, tais como dispensar, punir, ameaçar, coagir, descomissionar, transferir ou de qualquer outra forma retaliar seus empregados, em razão de estarem eles demandando judicialmente contra o Banco. Referida ACP foi julgada procedente em primeiro e segundo grau, inclusive tornando definitivo o provimento jurisdicional antecipado que obrigou o Banco Reclamado a se abster de promover atos discriminatórios ou represálias aos empregados que ajuizassem reclamação trabalhista. Importante para o deslinde da presente reclamação trabalhista, colacionar parte do acórdão da ACP nº 0021215-32.2015.5.04.0014, ..."

Requer, o autor, em suma, além de indenização por danos morais: *"ao final, seja a ação julgada TOTALMENTE PROCEDENTE, confirmando-se a tutela de urgência deferida, tendo em vista evidente afronta ao ordenamento jurídico, em especial ao exercício ao Direito de Ação (CF, art. 5º, XXXV), ao princípio da Irredutibilidade Salarial, esculpido no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal bem como à luz do artigo 9º da CLT, de rigor seja reconhecida a nulidade do ato patrocinado pelo Reclamado, fins de determinar o retorno do Reclamante à função comissionada, qual seja: ANALISTA NÍVEL H, garantindo o restabelecimento do padrão remuneratório,*

com pagamento de salários (ADI+COMISSÃO) e todas as demais vantagens normativas e legais, desde a nula punição aplicada."

O pedido relacionado à tutela de urgência postulada foi indeferido de forma fundamentada. A matéria será objeto de exame integral em face do exaurimento da instrução probatória.

Em sua defesa, o demandado atesta, por sua vez, que: "...
Todavia, contrariamente ao informado na inicial, não merece guarida a pretensão do autor e, muito menos, a argumentação/fundamentação trazida pelo mesmo como motivadora da situação narrada e procedimento adotado pelo Reclamado, o qual, segundo ele, seria nulo, na forma como articula na petição inicial. Como já mencionado na manifestação sobre a Tutela de Urgência buscada e a fim de esclarecer o juízo, primeiramente, cabe destacar que o Reclamante passou a exercer função comissionada em 01/02/2016, sendo descomissionado em 28/06/2022 (...) Observa-se que o Reclamante, efetivamente, exerceu função comissionada por 6 anos, 4 meses e 27 dias, devendo ser mencionado que o ato de comissionar e/ou descomissionar empregado é inerente ao poder potestativo do empregador. Diante deste contexto, pode o mesmo reverter o empregado ao cargo efetivo para atender a uma conveniência administrativa, conforme, inclusive, autoriza, expressamente, o artigo 468, parágrafo único, da CLT. Não bastasse isto, é certo que, na esteira do que orienta a Súmula nº 372 do E. TST (contrario sensu) não há qualquer impedimento, inclusive jurisprudencial, para impedir a atitude levada a efeito pela reclamada, tendo em vista que não há labor por dez anos ou mais em função gratificada (...) De fato, e de direito, o reclamante foi colocado à disposição pela Unidade de Contratações e Pagadoria e posteriormente "descomissionado", por apresentar problemas de conduta e erros operacionais recorrentes (...) Neste particular, após apuração interna e conclusão, inclusive através do Comitê Disciplinar (documentação que acompanha a presente), é certo que inexistiu qualquer procedimento equivocado levado a efeito pelo Banco. Assim, a Gerência de Acompanhamento Funcional, através do Comitê Disciplinar, encaminhou à diretoria do banco o parecer em anexo depois da avaliação da conduta adotada pelo autor. (...) Não bastasse isto, também nesta mesma oportunidade, conforme documentação que acompanha a presente (ACOMPANHAMENTO – ALEXANDRE 1), a Diretoria aprovou o procedimento, nos exatos termos da orientação trazida pelo Comitê Disciplinar, tudo como estão a comprovar os documentos que integram a presente defesa(abaixo parcialmente reproduzido)."

Extraio, assim, das teses expostas que as partes não controvertem quanto ao lapso contratual, quanto ao fato de que o pacto encontra-se ativo e quanto ao fato de que o autor exerceu função comissionada por mais de seis anos (desde 2016), tendo sido descomissionado em 28/06/2022.

Examino, assim, a matéria sob dois enfoques: (a) o jurídico, isto é, se ao empregador é dada a possibilidade de reduzir a remuneração do trabalhador, justificadamente, mesmo após longo tempo de exercício de função gratificada e (b) sob o aspecto fático, se houve, como alega o reclamante, cunho persecutório na medida ou excesso de poder diretivo.

O contrato de trabalho teve início em 1990, portanto, é anterior, evidentemente, à Lei 13.467/17, o que não ocorre com o ajuizamento da ação ou o fato que aqui se discute, que lhes são posteriores. Há que se ter em mente, ainda, as disposições constitucionais acerca da matéria, uma vez que envolve direito adquirido ou não à incorporação de valores recebidos por longos anos à remuneração (artigo 5º, XXXVI), sendo cediço que as condições pactuadas sob a legislação anterior à vigência da mencionada lei aderem ao patrimônio jurídico do trabalhador.

Há, entretanto, nesse caso, uma variável distinta da comumente enfrentada, que vem a ser o tempo pelo qual o autor exerceu função que possibilitou a percepção da gratificação ou das gratificações que restaram suprimidas em 2022, o qual foi de cerca de pouco mais de seis anos, não chegando a perfectibilizar, portanto, o tempo mínimo previsto na legislação anterior de dez anos para essa incorporação.

Não houve, dessa forma, o atingimento de um dos requisitos necessários à própria aquisição do direito.

Conforme a tese esposada pelo autor, a redação do artigo 468 da CLT e da Súmula 372 do C. TST amparariam o direito vindicado:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança."

"Súmula nº 372 do TST GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.200

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)".

O direito postulado - estabilidade na função, com correspondente manutenção do padrão salarial - vem fundado no princípio da estabilidade financeira e, nas hipóteses como a aqui examinada, existe um limitador temporal que equilibra o direito do trabalhador e o dever do empregador, que vem a ser a percepção da gratificação por dez anos ou mais, o que não ocorreu no caso concreto, fato incontroverso.

Dessa forma, inexistente o direito à manutenção da gratificação de função, frente à legislação pátria, sendo possível ao empregador, no exercício de seu poder potestativo, decorrente do *jus variandi*, descomissionar o empregado, observadas, se existentes, as normas internas que tratem da matéria.

Outro ponto de vista, entretanto, é o relacionado à motivação do ato de descomissionamento ocorrido em 2022.

Nesse tópico, é importante ressaltar que a ação foi ajuizada em agosto de 2022 e há outra demanda prévia ajuizada em março de 2022, já julgada procedente em parte, onde foi reconhecida a **tese do reclamante** no sentido de que **não exercia**, de fato, função de confiança e de gestão, requerendo diferenças, com base na equivocada jornada de trabalho.

Assim constou da sentença naqueles autos (ainda não transitada em julgado):

*"O reclamante relata que trabalha das 8h às 18h, nem sempre usufruindo 1h de intervalo. Diz que a partir de 02/2016 foi **formalmente enquadrado na função de assistente, porém, sem qualquer mudança nas suas atribuições. Refere que jamais teve poder de gestão e entende que deveria estar sujeito à jornada de 6h, conforme artigo 224, caput da CLT. A defesa, por sua vez, sustenta que a partir de 01/02/20216 a jornada de trabalho do reclamante passou a ser de 8h em razão a assunção de cargo em comissão, com o recebimento de gratificação de função superior ao salário efetivo (ordenado). Divergem as partes, portanto, quanto à aplicação da exceção inscrita no § 2º do artigo 224 da CLT, o qual dispõe: "As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo". Há que se analisar, assim, se as funções desempenhadas pelo autor se enquadram no dispositivo acima transcrito." (grifei)***

Dessa forma, evidencio que na ação anterior, o reclamante buscou e teve deferidas diferenças, porque comprovada sua tese, em face da jornada de trabalho haja vista que a mencionada função gratificada percebida desde 2016 (sem alterações nas atividades, conforme relata), não era, de fato, função hábil a tanto, mas sim, mera parcela agregada à remuneração sem contraprestar encargo de maior relevância.

Na presente ação, por sua vez, autor garante que:

*"No dia seguinte ao ajuizamento da reclamação trabalhista contra o Banco Reclamado, ou seja, 10/03/2022, o RECLAMANTE FOI COLOCADO À DISPOSIÇÃO, SEM LOCAL DE TRABALHO, SEM SABER ONDE DEVERIA PERMANECER OU O QUE DEVERIA FAZER, como forma de REPRESÁLIA pelo ajuizamento do processo. A partir de então, o Reclamado **não disponibilizou mais local de trabalho ao Reclamante, que deveria permanecer em casa, o que perdurou por mais de 3 meses.** (...) No dia 01/06/2022, o Reclamante foi chamado na Unidade de Gestão de Pessoas do Reclamado, a fim de que respondesse a alguns questionamentos elaborados pelo seu empregador, os quais foram prontamente respondidos item a item. Para sua surpresa, em **28/06/2022, o Reclamante foi novamente chamado na Gestão de Pessoas, onde recebeu uma Advertência por Escrito nº 2022/203VSF do Banco Réu, sob a alegação de problemas de relacionamento e baixo desempenho** apresentado nas atividades na Unidade de Contratações e Pagadoria. Além disso, o Banco Reclamado, na mesma data, conforme decisão da sua diretoria 2022/202VSF, **DESCOMISSIONOU o Reclamante, que foi informado que retornaria à atividade compatível com a jornada de 06 (seis) horas**, deixando de exercer função de confiança, bem como de receber as verbas salariais: COMISSÃO FIXA e ABONO DEDIC INTEGRAL – ADI. Decorridos mais de 32 (trinta e dois) anos de trabalho junto ao Banco Reclamado, exercendo formalmente função comissionada por mais de seis anos, sendo inclusive integrante da CIPA, foi surpreendido com TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO E ILEGAL, logo após o ajuizamento de ação trabalhista, o qual resultou em seu descomissionamento."*

Discute-se, portanto, não a manutenção das parcelas agregadas em virtude do exercício de função de confiança pois, como visto, o **próprio autor garante que não havia poderes especiais delegados** e obteve amparo ao seu pleito. A causa de pedir é simplesmente de manutenção do padrão salarial anterior ao descomissionamento ocorrido em 2022, em face de atitudes persecutórias do réu e de caráter discriminatório em razão do ajuizamento da primeira ação ocorrido em março de 2022.

Nesse sentido, o réu, como dito acima, assevera que:

"Tendo o autor sido legalmente destituído da função de confiança, não faz jus à manutenção das parcelas que compõem a gratificação de função, conforme art. 468, §2º, da CLT, sendo que a comissão fixa e o ADI (abono de dedicação integral) somente são devidos aos empregados exercentes de cargos comissionados, conforme Resolução 3320 do Banrisul. No caso, a alegada redução salarial decorreu do não pagamento de parcelas que são adimplidas somente aos ocupantes de função comissionado, não sendo o caso de alteração prejudicial ao trabalhador, em face do caráter precário do cargo comissionado (...) Importante mencionar que a parcela não é prevista em lei, porquanto é paga de forma espontânea pelo empregador, nos moldes do regulamento de pessoal. Configurasse, portanto, salário-condição, ou seja, o empregado somente vai receber a gratificação enquanto exercer a função de confiança. Portanto, inexistente direito adquirido à incorporação da gratificação de função, ainda que exercida por mais de 10 anos (o que não é o caso dos autos) , frente à norma expressa do art. 468, § 2º, da CLT. Ou seja, se revertido ao cargo anteriormente ocupado, o empregador poderá retirar a gratificação sem que essa conduta afronte a legislação trabalhista. A decisão de modificar o contrato de trabalho é lícita e está inserida dentro do poder diretivo do empregador, razão pela qual o "impedimento" imposto ao banco de não poder promover descomissionamento, afronta o artigo 468 e seu §2º da CLT (...) De outra parte, e não menos importante, é completamente absurda a tese do autor no sentido de que o Reclamado passou a discriminá-lo e o colocou à disposição, sem local de trabalho um dia após (em 10/03/2022) o seu ingresso com a ação trabalhista nº 0020145-18.2022.5.04.0019, a qual foi distribuída em 09/03/2022. Ora, conforme comprova a aba expedientes do PJE, a intimação para o Reclamado tomar ciência daquela demanda foi criada somente em 12/03/2022, sendo que o reclamado somente teve ciência daquela em mais de uma semana após, pelo menos.(...) **De fato, e de direito, o reclamante foi colocado à disposição pela Unidade de Contratações e Pagadoria e posteriormente "descomissionado", por apresentar problemas de conduta e erros operacionais recorrentes.** Analisando o todo trazido, verifica-se que o autor **infringiu os artigos 20, alínea "m", 30 e 31 do Regulamento de Pessoal do Banco, bem como o Código de Ética e de Conduta do Banrisul, que assim determinam (...)** Neste particular, após **apuração interna e conclusão, inclusive através do Comitê Disciplinar (documentação que acompanha a presente),** é certo que inexistente qualquer procedimento equivocado levado a efeito pelo Banco. Assim, a Gerência de Acompanhamento Funcional, através do Comitê Disciplinar, encaminhou à diretoria do banco o **parecer em anexo depois da avaliação da conduta adotada pelo autor.** Não bastasse isto, também nesta mesma oportunidade, conforme documentação que acompanha a presente (ACOMPANHAMENTO – ALEXANDRE 1), a **Diretoria aprovou o procedimento, nos exatos termos da orientação trazida pelo Comitê Disciplinar,** tudo como estão a comprovar os documentos que integram a presente defesa (...) Registre-se, por oportuno, bem ao contrário do que refere o reclamante, que **o Reclamado, DESDE ENTÃO, como já**

referido na manifestação sobre a Tutela de Urgência, vinha buscando, de todas as formas, realocar o reclamante em outras Unidades. E tal procedimento trouxe resultado favorável, estando o reclamante, atualmente, lotado na Unidade de Produtos de Empréstimos e Financiamentos, tudo como estão a comprovar os documentos que acompanham a presente. Portanto, nenhum procedimento equivocado adotou o Banco, pelo contrário. O Reclamado, na esteira do que determina o Regulamento de Pessoal, adotou todos – e vários - os procedimentos ali determinados, permitindo ao reclamante, inclusive, integral direito de defesa, inexistindo qualquer ilegalidade no determinação levada a efeito."

Reitero que estão superadas as questões que envolvem o direito aplicável, no que concerne à supressão da função gratificada (possibilidade em face do poder diretivo do empregador), assim como não se discute que o autor não exerceu a referida função por, pelo menos dez anos em período anterior a 2017.

Ainda, existe demanda anterior, onde conferida ao autor a manutenção do padrão salarial, mesmo em jornada de seis horas.

A discussão que emerge destes autos, portanto, diz com alegada conduta reprovável do empregador que, de forma persecutória e/ou discriminatória teria suprimido parcelas de natureza salarial recebidas (independente de sua nomenclatura), a partir do ajuizamento da ação em março de 2022.

Examino:

Inicialmente, parece ao Juízo que o Banco não compreendeu o resultado da ação anteriormente proposta que foi, exatamente, manter o padrão salarial do reclamante (sua remuneração integral) em jornada compatível com o encargo que lhe incumbe, isso porque o enquadramento efetuado não restou corretamente comprovado.

Não satisfeito com a procedência da ação que determinou o pagamento da mesma contraprestação em jornada de seis horas e não mais de oito horas, o demandado intentou como solução à redução salarial, a supressão da gratificação de função, sob os argumentos já declinados acima.

Trata-se de conduta que não merece guarida e, tampouco, a prova produzida a ampara.

Com efeito, em seu depoimento pessoal, o autor explica que atua na área de Crédito Geral, auxiliando as agências em contratos de crédito do banco. Antes disso, diz, atuava na área de Contratações e Pagadoria (setor em que trabalhava quando do ajuizamento da ação anterior), onde também era analista, juntamente com cerca de 10 colegas.

Relata que, em determinado momento do contrato, a chefia do setor passou a ser exercida pelo colega Maurício, entendendo que este não possuía o domínio sobre os assuntos tratados naquela área, gerando desconforto e sobrecarga de trabalho a todos.

A par de postura oriunda da referida chefia, informa que foi desligado do setor permanecendo por três meses em disponibilidade, em sua residência, sem trabalho efetivo, antes da realocação. Em junho de 2022 foi informado, ainda, que responderia a processo administrativo e teria sido descomissionado, retornando ao cargo de escriturário.

O representante do réu aduz, por sua vez, que: *"que em 28/06 /2022 o autor foi descomissionado passando de analista a escriturário; que isso aconteceu em razão de procedimento administrativo finalizado por decisão de diretoria; que não tem como precisar se o quadro estava completo no setor em que o autor trabalhou como analista; que o antigo gerente executivo passou a analista; que isso foi um ato de gestão; que ao que lembra houve troca de unidade, ato de gestão."*

Depreendo, assim, dos depoimentos, que o reclamante foi descomissionado, ocupando, atualmente, o cargo de escriturário (sem nenhuma função) e que responde a processo interno, tendo permanecido por certo lapso à disposição do empregador, sem trabalho.

A testemunha LEISE, que trabalhou com o autor como analista na Controladoria - Pagadoria - atesta que Maurício era, de fato, o chefe e havia à época cerca de 20 colegas no local. Diz, também, que não sabe especificar a razão pela qual o autor restou descomissionado, mas recorda que houve dúvida quanto à prestação de trabalho em uma ocasião, o que teria gerado questionamento ao Chefe Maurício, sem resposta a contento. Esclarece que: *" Mauricio passou a gerenciar a controladoria em dezembro 2020 e antes disso sua expertise era no setor de pagadoria, na mesma unidade; que a gerente anterior, de nome Eugenia, aposentou-se; que nesta época, cerca de 8 colegas se aposentaram; que leva cerca de um ano conforme entende para apreender as tarefas do setor; que nos últimos tempos de gerência do colega Mauricio ele passou a apegar-se em detalhes, fazendo maiores cobranças, inclusive do tempo de uso do banheiro, e trabalho em home office, além de questionar rodinhas de conversa e cobrar prazos de forma ríspida no trato em algumas ocasiões; que posteriormente Mauricio também deixou o cargo de gerente mas não houve processo administrativo... (...) que o autor era submetido a avaliação anual; que as desconhece; que o gerente também era submetido a avaliações; que não havia nenhuma reclamação formal quanto ao conhecimento do colega Mauricio; que a relação do reclamante com os demais colegas era urbana e normal; que o reclamante trabalhava com rendimento e autonomia; que depois da saída do colega Mauricio..."*

A testemunha CECILIA confirma que o colega Maurício migrou de outra área, sem o conhecimento necessário para chefiar a Controladoria, tendo sido "ensinado" pelos próprios colegas que lá já trabalhavam, inclusive o autor, evidentemente. Também narra que: *"...entende que a forma de tratamento de Mauricio para com o autor era ríspida, entendendo como tal o tom de voz e a forma incisiva de falar; que o autor nunca apresentou problema de relacionamento com os colegas; que desconhece a avaliação anual do reclamante; que nunca ouviu reclamações do trabalho do autor; que Mauricio deixou a gerência do setor, sem uso de processo administrativo por discricionariedade do gestor em razão do fato de que 6 pessoas do setor se inscreveram em processo seletivo para outra unidade; que apenas uma pessoa teve transferência aprovada; que os demais colegas que tiveram a homologação do pedido não foram atendidos; que Mauricio passou a trabalhar na unidade de seguros, não como gerente, desconhecendo o cargo, mas, antes disso, esteve à disposição..."*

Reiterando a tese da defesa, relembre-se que o Banco confirma que o trabalhador foi colocado à disposição pela Unidade de Contratações e Pagadoria e, posteriormente, "descomissionado", por apresentar problemas de conduta e erros operacionais recorrentes infringindo os artigos 20, alínea "m", 30 e 31 do Regulamento de Pessoal do Banco, bem como o Código de Ética e de Conduta do Banrisul, com apuração interna.

É lógico que ao Juízo carece competência para tratar de normas internas do Banco ou dispor sobre seu poder diretivo.

Entretanto, a situação que aqui se delineia mostra-se peculiar, pois o autor, que sempre teve boas avaliações e nenhuma advertência em razão de desídia no trabalho, a partir do ajuizamento de ação onde questionou o limite da jornada de trabalho e obteve o amparo do Judiciário para manter-se no mesmo cargo, função e horário reduzido, passou a ser avaliado de forma distinta no mesmo setor onde sempre trabalhou como analista e nunca foi questionado acerca de sua competência profissional para as atividades realizadas.

Some-se a isso a existência de uma nova chefia que, ao que a prova colhida indica, não teria a capacitação necessária naquele momento para manter o setor em pleno andamento, especialmente em face das inúmeras aposentadorias (cerca de 8) que seguiram à aposentadoria da antiga chefe, Sra. Eugênia.

Assim, o quadro com o qual deparou-se o autor foi de redução drástica do número de colegas no setor, nova chefia não capacitada para aquela função em específico (embora possa ter sido excelente chefe em setor distinto) e redução de sua carga horária por decisão judicial ainda não transitada em julgado.

Evidentemente, não seria razoável acreditar que o autor e os poucos colegas que restaram no setor dariam conta sozinhos do relevante trabalho a realizar. Ainda, a própria chefia, ao que parece, sem nenhuma humildade, ao invés de reconhecer sua incapacidade provisória para a função, passou a cobrar dos trabalhadores que remanesceram na Controladoria/Pagadoria o mesmo desempenho, o que se mostra impossível, gerando discussões, cobranças e avaliações não satisfatórias.

A situação deve ser analisada em seu todo, pois estes mesmos fatos levaram ao êxodo de cerca de 8 colegas do setor não se podendo olvidar que o próprio Chefe Maurício deixou a área, ainda que sem responder a processo interno, significando que sua aptidão não era de fato para a Controladoria.

Entendo, assim, por acolher a tese do reclamante, sendo desnecessária discussão acerca do processo interno de avaliação, especialmente, porque o objeto desta demanda não é sua nulidade propriamente, mas sim, a manutenção da remuneração.

É procedente, assim, o pedido de letra "e", Sucessivo: *"resguardando o padrão remuneratório, independente do exercício da função comissionada, há que se garantir os valores correspondentes àqueles auferidos a título de comissão fixa + ADI, eis que representativos da remuneração que o Reclamante auferia enquanto ANALISTA NÍVEL H, desde a nula punição aplicada."*

Quanto à indenização por danos morais, conforme acima consta, entendo que o réu buscou, de fato, a reversão da função exercida pelo autor, porém, utilizou-se de ferramenta que o próprio regulamento interno da instituição ampara e oferece, que é o processo de avaliação, com aval de mais de um colega e da Diretoria. Decretar-se a nulidade desse ato, seria demasiado, pois não há irregularidade e haveria necessidade de prova técnica para atestar a forma de trabalho, suas engrenagens e os mencionados erros praticados.

Indefiro, até mesmo considerando que as testemunhas relataram que a chefia fazia cobranças relacionadas ao trabalho em si, com certo desconhecimento e, talvez, com alguma rigidez no tratamento, ou de forma pouco humilde, como salientado, sem, contudo, ferir-se a honra do autor.

Indefiro.

Embora as diferenças deferidas remontem a 2022, pronuncio a prescrição quinquenal quanto a créditos anteriores a 30/08/2017.

Quanto à aplicabilidade ou não das normas decorrentes da denominada reforma trabalhista, esclareço que o C. TST, por meio da Resolução nº 221,

de 21 de junho de 2018, editou a Instrução Normativa nº 41, que, em seus artigos 5º e 6º, atesta ser regular a aplicação da Lei 13.467/17 quanto à justiça gratuita e aos honorários sucumbenciais. Dizem, respectivamente, os referidos dispositivos que: "*art. 790-B, caput e §§1º a 4º, da CLT, não se aplica aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017)*"; "*Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467 /2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST*".

No que concerne à alegada inconstitucionalidade de alguns de seus dispositivos, o E. TRT/4ª Região já se pronunciou no ROPS 0020024-05.2018.5.04.0124 para "*declarar incidentalmente a inconstitucionalidade da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", constante do § 4º do art. 791-A da CLT, com redação da Lei 13.467 de 13.07.2017*".

Defiro ao autor, diante da declaração juntada, por não afastada, o benefício da justiça gratuita. Eventual impugnação acerca da declaração sob as penas da lei em si deverá ser dirimida em Juízo competente.

São devidos honorários de sucumbência ao advogado do reclamante, no importe de 15% sobre o valor bruto da condenação e, no mesmo percentual, sobre valores estimados aos pedidos afastados aos procuradores do réu, suspensa a exigibilidade, por ora.

III. DECISÃO

ANTE O EXPOSTO, afasto as preliminares arguidas e, no mérito, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a ação movida por **Alexandre Gay de Mattos** contra **Banco do Estado do Rio Grande do Sul S/A**. para condenar o reclamado no pagamento de:

a) diferenças na remuneração, a partir do descomissionamento do autor, resguardando-se o padrão remuneratório, independente do exercício da função comissionada, garantido-se a percepção dos valores correspondentes àqueles auferidos a título de comissão fixa + ADI, nos moldes percebidos enquanto ANALISTA NÍVEL H. Os

valores deverão ser imediatamente incorporados à remuneração do reclamante, **acolhendo-se em face do todo acima exposto, o pedido de tutela de urgência formulado na inicial**, indeferido anteriormente e, agora, revisto, especialmente por tratar-se de verba de natureza alimentar suprimida. Defiro ao reclamado o **prazo de dez dias corridos** a tanto, sob pena de multa a ser fixada, oportunamente, em favor do reclamante, por dia de atraso. Os valores deverão ser incorporados no prazo acima e os **montantes vencidos serão objeto de liquidação de sentença até a data do efetivo cumprimento da obrigação de fazer ora determinada**.

Tudo conforme os termos da fundamentação, em valores que deverão ser apurados em liquidação de sentença, com juros e correção monetária, observados os critérios vigentes à época oportuna, lapsos de afastamento devidamente comprovados e deduções determinadas, assim como a prescrição pronunciada. Defiro ao autor o Benefício da Justiça Gratuita. Custas fixadas em R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$30.000,00, pelo reclamado, complementáveis. Autorizo as retenções fiscais e previdenciárias sobre o deferido, devendo o demandado comprovar o efetivo recolhimento em 30 dias, sob pena de execução. São devidos honorários de sucumbência ao advogado do reclamante, no importe de 15% sobre o valor bruto da condenação e, no mesmo percentual, sobre valores estimados aos pedidos afastados ao procurador do réu, suspensa a exigibilidade, por ora. Cumpra-se após o trânsito em julgado. Intimem-se. Em 29/07/2024.

PORTO ALEGRE/RS, 29 de julho de 2024.

SIMONE MOREIRA OLIVEIRA PAESE

Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: SIMONE MOREIRA OLIVEIRA PAESE - Juntado em: 29/07/2024 14:41:30 - 35b558f
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24072212360485800000150752268?instancia=1>
Número do processo: 0020707-27.2022.5.04.0019
Número do documento: 24072212360485800000150752268