

O TRABALHO EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

Alice Monteiro de Barros*

SUMÁRIO

1. FUNDAMENTOS
2. JORNADA ESPECIAL - DESTINATÁRIOS
3. EMPREGADOS DE FINANCEIRA E BANCOS REGIONAIS
4. BANCÁRIOS EXCLUÍDOS DAS REGRAS ESPECIAIS
- 4.1. Pedreiro de Banco
5. ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS DE CORRETORAS E DISTRIBUIDORAS DE VALORES MOBILIÁRIOS, DE COOPERATIVA DE CRÉDITO E DE ADMINISTRADORA DE CARTÃO DE CRÉDITO
6. VIGIAS, VIGILANTES E EMPREGADOS QUE PERTENCEM À CATEGORIA DIFERENCIADA
7. EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS QUE PRESTA SERVIÇOS A BANCOS - INAPLICABILIDADE DO ENUNCIADO N. 239 À PROBAB E A OUTRAS EMPRESAS DO MESMO GÊNERO
- 7.1. Enquadramento dos empregados da ASBACE (Associação Brasileira de Bancos Estaduais)
8. REMUNERAÇÃO
9. HORAS EXTRAS - PRÉ-CONTRATAÇÃO
10. JUSTA CAUSA
11. REINTEGRAÇÃO DE BANCÁRIO DISPENSADO SEM MOTIVAÇÃO POR BANCO CONSTITUÍDO SOB A FORMA DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA
12. BANCÁRIO E ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA
13. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA
14. SUCESSÃO - LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
15. EXECUÇÃO TRABALHISTA NA LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

1. FUNDAMENTOS

Os bancários gozam do tratamento especial previsto nos artigos 224 ao 226 da CLT. A execução das suas atividades possui aspectos peculiares quanto à natureza e à responsabilidade, as quais os colocam como sujeito de um contrato especial de trabalho. A atenção constante no exercício das funções submete o empregado aos riscos da fadiga, autorizando a redução da jornada. Por outro lado, dadas as responsabilidades que se impõem aos bancários, exige-se deles “conduta mais retilínea, criando-se-lhes justa causa peculiar, qual seja a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis”.

* Doutora em Direito pela UFMG, Juíza Togada do TRT - 3ª Região, Professora Adjunta da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto de Direito Social Cesarino Júnior.

¹ BARRETO, Amaro. *Tutela Especial do Trabalho*, Rio: Edições Trabalhistas, 1967, v. I, p. 20.

2. JORNADA ESPECIAL - DESTINATÁRIOS

Dispõe o art. 224 da CLT, com a redação dada pelo Decreto-lei n. 915, de 7 de outubro de 1969, e pela Lei n. 7.430, de 17 de dezembro de 1985, que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de seis horas contínuas, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas semanais. A duração da jornada poderá ser excepcionalmente prorrogada até oito horas diárias, não excedendo de quarenta horas; o divisor adotado para o cálculo das horas extras será 180. A duração normal do trabalho ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao bancário um intervalo de quinze minutos para alimentação. Temos entendido que o citado intervalo não é computado na duração do trabalho, como emerge da seguinte ementa:

“Intervalo - Bancário. Os intervalos para descanso concedidos ao trabalhador, de regra, não são computados na duração do trabalho, *ex vi* do art. 71, § 2º, da CLT. O legislador, quando quis incluir tal período na jornada do obreiro, o fez expressamente, como no caso dos trabalhadores em minas de subsolo, onde a pausa de quinze minutos para repouso, a cada três horas consecutivas de trabalho, é computada na duração normal de trabalho efetivo (Cf. art. 298 da CLT). Como, no caso do bancário, nenhuma determinação foi feita no sentido de que o intervalo de quinze minutos para alimentação integre a jornada, deve ser utilizada a regra geral constante no artigo 71, § 2º, da CLT.” (TRT - 3ª Região - 2ª Turma - RO-2329/96 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - MG 28.06.96)

Esse entendimento está hoje consagrado no Precedente n. 178 da SDI do TST².

O sábado é considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado (Enunciado n. 113 do TST), salvo norma coletiva em contrário.

O DL n. 546/69 autorizou o trabalho noturno em bancos, mas o restringiu aos serviços pertinentes à compensação de cheques ou à computação eletrônica. Se, não obstante, o bancário executar outras funções à noite, impõe-se a aplicação das regras atinentes ao trabalho noturno, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador e prejuízo à saúde do trabalhador.

O regime especial de trabalho estende-se aos empregados de bancos e casas bancárias que prestam serviços em portaria e limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, na forma do art. 226 da CLT, que veio uniformizar a legislação aplicável aos bancários. O caixa de banco também se enquadra nesse

² Hora extra - Intervalo de quinze minutos - Bancário. O intervalo concedido pelo empregador, de quinze minutos, nos termos do artigo duzentos e vinte e quatro, parágrafo primeiro, da CLT, para lanche ou descanso, é um intervalo obrigatório para todos os empregados que tenham jornada de seis horas, submetendo-se à regra geral constante do artigo setenta e um da CLT. Embargos conhecidos mas não providos.

(TST - E-RR n. 134558/94 - Rel. Min. Ronaldo José Lopes Leal - DJ de 12.12.1997 - p. 65872)
Este foi um dos acórdãos que deu origem ao Precedente n. 178 da SDI do TST.

³ Banco Regional de Desenvolvimento - Enquadramento. Para fins de aplicação do art. 224

dispositivo, sendo, portanto, destinatário da jornada de 6 horas, mesmo se considerado caixa executivo (En. n. 102 do TST). É certo que, atuando como guardião de numerário do empregador, o caixa desempenha função relevante, mas não de confiança bancária. O mesmo ocorre com o secretário de banco que, embora preste serviços de apoio, suas atividades não compreendem chefia, fiscalização ou orientação capazes de enquadrá-lo na excepcionalidade do § 2º do art. 224 da CLT. O secretário integra categoria diferenciada, possuindo legislação própria (Lei n. 6.556, de 1978, e Lei n. 7.377, de 30 de setembro de 1985, as quais dispõem sobre o exercício da profissão de secretário e sobre a sua atividade). Acontece que essa legislação não estatui jornada especial, portanto, entendemos deva lhe ser aplicada aquela prevista para os bancários, em geral (seis horas), salvo disposição contrária prevista em norma coletiva da categoria dos secretários.

3. EMPREGADOS DE FINANCEIRA E BANCOS REGIONAIS

É sabido que a complexidade da economia moderna criou empresas de crédito, financiamento e investimento, conhecidas como financeiras que se destinam à concessão de empréstimos a médio e longo prazo, dedicando-se à administração de fundos de investimento; elas praticam no mercado financeiro a intermediação ou aplicação de recursos financeiros ou a custódia de valores de terceiros. Em conseqüência, equiparam-se aos bancários os empregados dessas financeiras que comerciam com dinheiro, identificando-se com os estabelecimentos bancários. Nesse sentido é o Enunciado n. 55 do TST.

Os empregados de bancos nacionais e regionais que incrementam o desenvolvimento nacional ou em determinadas regiões do país também são considerados bancários³, pois esses estabelecimentos fazem parte do sistema financeiro, de acordo com a Lei n. 4.594/64, estando sujeitos à legislação bancária, a teor da Resolução do BACEN n. 469/70 (art. 8º). Neste sentido são os Precedentes n. 22 e 179 da SDI do Tribunal Superior do Trabalho.

4. BANCÁRIOS EXCLUÍDOS DAS REGRAS ESPECIAIS

As regras específicas dos bancários não se aplicam aos empregados destes estabelecimentos que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação percebida não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo (§ 2º do art. 224 da CLT). Esses trabalhadores não são destinatários da jornada reduzida

consolidado, não se justifica que o Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE, simplesmente por se constituir em autarquia estadual e ainda que criado com o objetivo de incrementar o desenvolvimento econômico da região sul, seja excluído do cumprimento do dispositivo legal, e seus empregados, bancários que literalmente são, tenham a obrigação com uma jornada de trabalho maior do que a exigida por lei. Embargos não providos. (TST - E-RR n. 7044/89-4 - Ac. SDI 2024/92 - Rel. desig. Min. Hylo Gurgel - DJU 25.09.92 - p. 6264)

In: FERRARI, Irary e MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Bancários*, Ed. LTr, p. 72.

⁴ Bancário - Exercício de cargo de chefia. Para configuração do exercício de cargo de chefia de

dos bancários, estando amparados pelas normas gerais. Em conseqüência, sua jornada será no máximo de 8 horas e a carga horária semanal não poderá ultrapassar 44 horas, sendo extras as horas que excederem deste limite, independentemente do pagamento da gratificação de um terço. (Enunciado da Súmula n. 232 do TST). Após a Constituição Federal de 88, o salário-hora desses bancários passou a ser calculado com base no divisor 220 (Enunciado n. 343 do TST).

Como se vê, o § 2º do art. 224 da CLT pressupõe o preenchimento de dois requisitos para exclusão da jornada de 6 horas: exercício de funções de direção, supervisão, fiscalização, controle e recebimento de gratificação superior a 1/3 do salário do cargo efetivo. Não cumprida a primeira exigência, relativa à natureza da função, tem-se que a gratificação paga ao empregado visou remunerar-lhe a maior responsabilidade do cargo e não retribuir o serviço realizado em sobretempo à jornada legal de 6 horas⁴.

Os cargos a que alude o § 2º do art. 224 da CLT são considerados de “confiança especial”; resultam da natureza da atividade e do comissionamento do trabalhador⁵. Estão abrangidos pelo § 2º do art. 224 da CLT os chefes (Enunciado n. 233 do TST), subchefes (Enunciado n. 224 do TST), gerentes (Enunciado n. 287 do TST), subgerentes (Enunciado n. 238 do TST) e tesoureiros (Enunciado n. 237 do TST).

A exceção prevista nesse dispositivo legal, que sujeita o bancário a 8 horas diárias de trabalho, abrange todos os cargos que pressupõem atividades de coordenação, supervisão ou fiscalização, não exigindo a lei amplos poderes de mando e gestão (Enunciado n. 204 do TST); daí se infere que a expressão cargos de confiança bancária tem aqui um alcance muito maior do que aquele previsto no inciso II do art. 62 da CLT.

Já a norma contida no inciso II do art. 62 da CLT só se aplica ao gerente de banco se, paralelamente ao padrão salarial mais elevado, o cargo por ele ocupado for de confiança excepcional, ou seja, colocar em jogo “a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade”. Se o gerente estiver destituído de poderes de mando e gestão, sem participação em setor de vital importância para a empresa, inviável enquadrá-lo no referido dispositivo legal. Comprovado trabalhar ele em sobretempo à jornada de oito horas, fará jus às horas extras. (Inteligência do En. n. 232 do TST).

No tocante ao supervisor e auditor de banco, entendemos que não basta, simplesmente, ocuparem cargos com essa nomenclatura, para que sejam enquadrados

empregado bancário se faz necessário o preenchimento dos requisitos previstos no § 2º do art. 224 da CLT - o exercício efetivo de função de maior fidedignidade e a percepção de gratificação de função superior a um terço do cargo efetivo. Inexistindo um desses requisitos, não há como se enquadrar o empregado na exceção do art. 224 consolidado, que, por ser norma excepcional, não comporta interpretação extensiva. Recurso de embargos não conhecidos. (TST - SDI-1-E.RR n. 294902/96-3 - Rel. Min. Vantuil Abdala - DJ 10.12.99 - p.12)
Revista do Direito Trabalhista, jan. 2000, p. 56.

⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*, v. I, 13ª edição, p. 234.

⁶ Bancário - Supervisor e auditor - Horas extras excedentes da sexta. A jurisprudência desta c.

na excepcionalidade do § 2º do art. 224 da CLT. É necessário que no exercício dessa função possuam subordinados sob seu controle ou fiscalização e, além disso, recebam gratificação de um terço do cargo efetivo, do contrário, os supervisores e auditores estarão sujeitos às regras gerais⁵. O mesmo raciocínio se aplica ao advogado, para os que não o vêem como categoria diferenciada. Sustentam os adeptos dessa corrente que a simples existência de mandato *ad judícia*, indispensável à representação em juízo, não tem o condão de enquadrá-lo na exceção do § 2º do art. 224 da CLT⁷. Da mesma forma, não há como se aplicar ao analista de sistema de estabelecimento bancário a jornada elástica de 8 horas. O fato de o analista ter acesso a senhas, contas e outras aplicações, traduz atribuições inerentes às suas atividades, de natureza essencialmente técnica, sendo incapazes de enquadrá-lo no exercício de cargo de confiança bancária, salvo se possuir poder de direção, supervisão ou controle de subordinados, o que normalmente não ocorre.

4.1. Pedreiro de Banco

A jurisprudência tem considerado o pedreiro contratado para prestar serviços a banco como beneficiário das normas coletivas dos bancários, por pertencer ele a essa categoria profissional; entretanto, ele é excluído da jornada especial prevista no art. 226 da CLT, o qual arrola taxativamente os empregados de bancos que, embora exerçam funções não relacionadas com a atividade-fim do empregador, são considerados bancários e, entre eles não se encontra mencionada a função de pedreiro⁸.

5. ENQUADRAMENTO DOS EMPREGADOS DE CORRETORAS E DISTRIBUIDORAS DE VALORES MOBILIÁRIOS, DE COOPERATIVA DE CRÉDITO

Corte é no sentido de que não basta o recebimento da gratificação de função e o cargo estar rotulado como sendo de confiança para que o bancário seja enquadrado na exceção prevista no § 2º do artigo 224 da CLT. Deve ficar comprovado que o bancário exercia cargo de confiança, com o mínimo de poder de mando e gestão que o distinguisse dos demais empregados do banco, aspecto fático este que foi afastado pelos acórdãos regional e turmário. Contrariedade ao artigo 224, § 2º, da CLT, e ao Verbete n. 204/TST, não caracterizada. Embargos não conhecidos. (TST - SBDI-1-E.RR n. 224996/95-7 - Rel. Min. Rider Nogueira de Brito - DJ 20.08.99 - p. 38) *Revista do Direito Trabalhista*, setembro/99, p. 53.

⁷ Bancário - Advogado - Cargo de confiança - 7ª e 8ª horas como extras. A simples existência de mandato *ad judícia*, que é inerente ao exercício da advocacia, essencial à representação em Juízo, revela-se insuficiente para enquadrar o cargo de advogado de banco nas disposições do art. 224, § 2º da CLT. Por outro lado, o fato de receber gratificação superior a 1/3 de seu salário não tem como condão enquadrá-lo como ocupante de cargo de confiança, pois a fidúcia e responsabilidade especial a que se reveste o cargo de advogado de banco é totalmente distinta da que alude o art. 224, § 2º da CLT. (TST - RR-547320/1999-9 - 3ª T. - Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula - DJU 14.04.2000)

Bancário - Advogado - Confiança técnica - Horas extras excedentes da sexta. O advogado que exerce estritamente as atribuições técnicas ou os misteres da advocacia não desempenha a função de confiança prevista no § 2º do art. 224 da CLT. Embargos providos para restabelecer a decisão de primeiro grau. (TST - SBDI-1-E.RR n. 233482/95-0 - Rel. Min. Rider Nogueira de Brito - DJ 03.03.2000 - p. 39) *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, Ed. Consulex Ltda., abril de 2000, p. 46.

⁸ Cf. TST - E-RR n. 173642/95-4 - Rel. Min. Vantuil Abdala - DJU de 09.03.2001 - p. 510.

⁹ Enquadramento - Empregado de cooperativa de crédito rural - Aplicação das normas próprias

E DE ADMINISTRADORA DE CARTÃO DE CRÉDITO

As corretoras e distribuidoras de valores mobiliários realizam atividades de mera intermediação, não sendo, portanto, equiparadas a bancos; seus empregados não gozam da jornada especial dos bancários (Enunciado da Súmula n. 119 do TST).

Não se equipara igualmente a bancário o empregado de cooperativa de crédito rural, por ser ela uma sociedade de pessoas e não de capital destinada a promover a cooperação entre os associados sem o intuito de lucro⁹.

Estão, ainda, excluídos do tratamento especial atribuído aos bancários os empregados de empresa de cartão de crédito¹⁰, cuja atividade básica consiste na prestação de serviços de aproximação e administração das relações entre o usuário do cartão, o comerciante e o mercado financeiro. A administradora de cartão de crédito assemelha-se muito, quanto ao tipo de atividade desenvolvida, às empresas de assessoramento, perícia, informações e pesquisas, pertencentes ao 3º Grupo do Plano da CNTC, do quadro a que se refere o art. 577, denominado Agentes Autônomos do Comércio. Aliás, essa foi a classificação que lhe atribuiu a extinta Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho. Ademais, é sabido que o próprio Banco Central não a considera instituição financeira, deixando de exercer qualquer fiscalização sobre ela.

6. VIGIAS, VIGILANTES E EMPREGADOS QUE PERTENCEM À CATEGORIA DIFERENCIADA

A tutela especial conferida aos bancários não se aplica aos vigias desses estabelecimentos (Enunciado n. 59 do TST), tampouco aos vigilantes contratados diretamente por bancos ou por intermédio de empresas especializadas (Enunciado n. 257 do TST). Enquanto os primeiros exercem funções estáticas, como guardião de prédios, os vigilantes são, em regra, contratados por empresas especializadas e exercem atividades mais dinâmicas, sendo preparados e habilitados para impedir ou inibir ação criminosa.

dos bancários. A cooperativa de crédito rural é uma sociedade de pessoas e não de capital, não podendo ser equiparada a instituições bancárias ou financeiras. Trata-se de uma organização destinada a promover a cooperação entre os associados, sem o intuito de lucro, cuja atuação restringe-se apenas ao atendimento da clientela cooperada. A atividade desenvolvida pela cooperativa diz respeito a uma pequena parte dos negócios bancários, que não se restringem apenas ao empréstimo. Por essa razão, o empregado de cooperativa não poderá ser equiparado ao bancário.

(TRT-3ª Região - 2ª T. - RO-268/97, Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Publ. MG. 08.08.1997) Nesse sentido é também a posição do TST, manifestada no RR-214732/95-0 - 5ª T. - Rel. Min. Armando de Brito - DJU 16.05.97. *Julgados Trabalhistas Selecionados*. Irany Ferrari e outro. v. V, p. 101.

¹⁰ Enquadramento. Não se equipara a bancário o empregado que trabalha em administradora de cartão de crédito, cuja atividade básica consiste na prestação de serviços de aproximação e administração das relações entre o usuário do cartão, o comerciante e o mercado financeiro. (TRT-3ª Região- 2ª T. - RO-7149/91 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Julgado em 16.06.1992)

¹¹ Empregado que presta serviço em departamento gráfico de banco - Enquadramento como

A tutela especial é também inaplicável aos empregados de estabelecimento de créditos que pertencem a categoria diferenciada (En. n. 117 do TST). Logo, a título de exemplo, não se aplicam aos ascensoristas, motoristas, secretárias, gráficos¹¹ e outros integrantes de categoria diferenciada as normas especiais alusivas aos bancários. A eles serão aplicáveis as normas da respectiva categoria diferenciada.

7. EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS QUE PRESTA SERVIÇOS A BANCOS - INAPLICABILIDADE DO ENUNCIADO N. 239 À PROBAM E A OUTRAS EMPRESAS DO MESMO GÊNERO

“Considera-se bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico.” (Enunciado n. 239 do TST)

O Enunciado n. 239 do TST teve origem no julgamento de repetidos processos ajuizados contra a mesma empresa nos quais se constatou, através de perícia, que, naquele caso concreto, o grupo econômico criara uma empresa de processamento de dados com propósitos fraudulentos, para absorver os serviços que vinham sendo executados por um departamento do Banco que liderava o mesmo grupo¹².

Não se aplica o verbete do Enunciado n. 239 do TST quando a empresa de processamento de dados for criada pela Administração Estadual, como ocorreu com a chamada PROBAM (Processamento Bancário de Minas Gerais), visando atender a coletividade, sem qualquer indício de fraude contra direitos de empregados, os quais prestavam serviços a outros clientes, além dos bancos estaduais.

Outra questão de extrema relevância que afastava a regra do citado verbete era a inexistência de grupo econômico, envolvendo a chamada PROBAM. A concepção legal do grupo econômico surgiu entre nós, com a Lei n. 435, de 17.05.35, cujo art. 1º é quase igual ao atual § 2º do art. 2º da CLT, substituída a expressão: “para efeitos da legislação trabalhista” por “para efeitos da relação de emprego”, existente na lei atual.

O grupo previsto na CLT possui amplitude muito maior do que o da legislação comercial, onde participantes têm de ser necessariamente sociedades. No Direito do Trabalho o grupo pode ser composto de empresas e o controle poderá ser exercido por pessoas físicas, já que a tônica do grupo está no poder que o comanda e não na natureza da pessoa que lhe detenha a titularidade.

Mozart Victor Russomano¹³, ao tratar da formação do consórcio empresarial, assim opinou:

bancário - Impossibilidade. Não é bancário o empregado que exerce a função de gráfico na gráfica do banco, eis que pertence a categoria profissional diferenciada e não exerce atividade própria do bancário.

(TST-E-RR-194231/95-6 - Ac. SBDI 103453/97 - Rel. Min. Vantuil Abdala - DJU 19.11.97 - p. 45824)

Julgados Trabalhistas Selecionados. Irany Ferrari e outro. v. V, p. 100.

¹² ANDRADE, José Maria de Souza. Reflexões sobre o Enunciado Jurisprudencial de n. 239 do TST. *Revista LTr* 54-2/195.

¹³ *Curso de Direito do Trabalho*, Rio: Konfino, 1972, pp. 82/83.

“Alude-se à formação do consórcio empresarial, apenas, quando existe dentro do grupo uma hierarquização, de modo que a empresa líder exerça, como empresa principal - direta ou indiretamente - a administração, o controle ou a direção das empresas secundárias ou lideradas. Essa é a forma tradicional do consórcio. Mas, podemos admitir que o grupo econômico se constitua e atue de modo diverso: sem a existência da empresa líder e empresas lideradas, todas elas dispostas, horizontalmente, no mesmo plano, exercendo reciprocamente entre si controle ou vigilância e participando todas de um empreendimento global.”

Este grupo caracteriza-se pelo controle unificado, sendo sua forma mais comum a preponderância acionária da empresa principal, quanto ao capital de cada uma das secundárias.

Na hipótese da empresa PROBAM, criada pelo Estado de Minas Gerais, não se vislumbra o grupo hierarquizado, porque ausente a empresa controladora, isto é, a chamada empresa mãe.

Mesmo para os que admitem a existência de grupo econômico quando as empresas estão dispostas, horizontalmente, no mesmo plano, na hipótese citada, não se vislumbra o exercício recíproco entre as empresas de controle e participação de um empreendimento global, convergindo para a exploração do consórcio, como seria necessário para se configurar o grupo. Ao contrário, muitas das empresas supostamente integrantes do grupo eram até concorrentes (bancos); seus administradores eram diversos e elas funcionavam em locais também diferentes.

A preponderância acionária do Estado, à primeira vista, poderia pressupor um *holding*. Ocorre que na sociedade anônima, como, no caso, “a economia interna da sociedade anônima não é deixada à livre decisão dos seus fundadores ou acionistas”. O legislador discriminou poderes-funções considerados fundamentais, atribuindo-os a órgãos próprios, “insuprimíveis e inconfundíveis” (cf. COMPARATO, Fábio Konder. *O Poder de Controle na Sociedade Anônima*). Prossegue o autor dizendo que o legislador atribuiu o poder-função deliberante à assembléia geral (poder supremo da Companhia), o poder função administrativo à diretoria, o poder função sindicante ao conselho fiscal. Assim, em princípio, o poder de controle na sociedade anônima é sempre realizado em função da assembléia. Verificada a dissociação entre propriedade acionária e poder de controle, quer sob forma vertical ou horizontal, o só fato de os bancos do Estado de Minas Gerais serem acionistas da PROBAM, sem submetê-la à interferência e orientação de seus órgãos administrativos, não pressupõe a existência de grupo econômico.

Nesse sentido são os Precedentes n. 64 e 126 do TST ao disporem que o Enunciado n. 239 é inaplicável aos empregados da PROBAM e de outras empresas análogas.

7.1. Enquadramento dos empregados da ASBACE (Associação Brasileira de Bancos Estaduais)

¹⁴ ASBACE - ENQUADRAMENTO DE EMPREGADO QUE TRABALHA NA DIGITAÇÃO DE

Tem sido muito discutido o enquadramento dos empregados contratados pela ASBACE - Associação Brasileira dos Bancos Estaduais. Essa entidade foi constituída para representar e defender os interesses de seus associados (bancos). Entre os objetivos previstos no artigo 2º de seu estatuto, destaca-se a previsão de favorecer a modernidade, a produtividade e a competitividade de seus associados, além da concepção, desenvolvimento, implantação, controle e divulgação de produtos e serviços bancários. Verifica-se, portanto, que a reclamada foi criada com o objetivo de dar suporte à atividade dos bancos oficiais. Um dos campos de sua atuação, dentro desse objetivo, foi a prestação de serviços aos bancos associados, auxiliando-os na digitação e compensação de cheques e documentos, através da terceirização.

É sabido que o enquadramento do empregado se faz de acordo com a atividade preponderante do empregador, à exceção das categorias diferenciadas. Não se pode considerar que a ASBACE explorasse o ramo da atividade bancária pelo só fato de prestar a alguns bancos determinados serviços de digitação e compensação, que lhe foram terceirizados. Entretanto, como a terceirização só vem sendo admitida na atividade-meio do tomador, para se atribuir correto enquadramento dos empregados, cumpre analisar o tipo de atividade que exercia junto aos bancos. Se a função desenvolvida consistia na preparação e digitação de documentos ou outro serviço ligado à atividade-meio dos bancos, entendemos não se lhes devam atribuir as normas que disciplinam o trabalho bancário, pois a jurisprudência tem permitido a delegação de tarefas canalizadas para a atividade-meio do tomador dos serviços¹⁴. Nesse sentido, há decisão do TRT da 3ª Região, proferida pela 2ª Turma, cujo relator foi o Juiz Celso Honório Ferreira, publicada no MG de 10.11.95. Na mesma direção, manifestaram-se a 1ª e 4ª Turmas deste Regional, respectivamente, no RO-4685/96 (Rel. José Eustáquio V. Rocha) e RO-21869/96 (Rel. Fernando Rios Neto). Igual

DOCUMENTOS BANCÁRIOS. A Associação Brasileira de Bancos Estaduais foi constituída com o objetivo de representar e defender os interesses dos bancos oficiais. Destaca-se entre suas atribuições (artigo 2º de seu estatuto) o favorecimento da modernidade, da produtividade e da competitividade de seus associados. Cumprindo essa diretriz, a ASBACE tem prestado serviços aos bancos associados, auxiliando-os na digitação e na compensação de cheques e documentos, por meio da terceirização. A teor do artigo 570 da CLT, o enquadramento do empregado se faz de acordo com a atividade preponderante do empregador. A rigor, a reclamada não é um estabelecimento bancário, logo os seus empregados não podem ser enquadrados nesta categoria profissional, mormente quando prestam serviços de digitação ligados à atividade-meio dos estabelecimentos bancários.

(TRT - 3ª Região - RO-18828/99 - Ac. 2ª Turma - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Julgado em 18.04.2000)

Saliente-se, contudo, já existir decisão do TST, em sentido contrário, considerando os serviços de digitação ligados à atividade-fim dos bancos. Vejamos: "Digitador - Bancário - Atividade-fim - Vínculo empregatício - Tomador dos serviços - Intermediação irregular. O trabalho desenvolvido por empregado que presta serviço de digitação para banco insere-se na atividade-fim da instituição, revelando-se irregular a contratação havida por interposta pessoa, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços."

(TST - RR n. 358430/1997-1 - 4ª T. - Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJU 12.05.2000) *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre: Síntese, n. 133, julho 2000, p. 70.

¹⁵ ENQUADRAMENTO - ASBACE. A Associação Brasileira de Bancos Estaduais, em princípio,

posicionamento foi adotado por outro regional, como se infere da ementa abaixo:

“ASBACE - ASSOCIAÇÃO DOS BANCOS ESTADUAIS. Sendo a ASBACE uma associação bancária, congregando os Bancos do Estado e do Distrito Federal, seus empregados não se equiparam aos bancários, sendo inaplicáveis a eles as cláusulas constantes dos instrumentos normativos da categoria profissional dos bancários.”

(TRT - 4ª Região - RO-00284.902/97-7 - Data de Publicação: 30.08.1999 - Juiz Relator: Otacílio Silveira Goulart Filho)

Entretanto, com fundamento no princípio constitucional da isonomia, é possível estender ao empregado todas as vantagens da categoria profissional dos bancários quando a prestação de serviços desenvolver-se em setores ligados à atividade-fim do tomador desses serviços¹⁵.

8. REMUNERAÇÃO

As normas gerais sobre remuneração aplicam-se aos bancários, havendo, entretanto, algumas peculiaridades inerentes à categoria que convém ressaltar.

A primeira delas diz respeito à quebra de caixa. Originariamente o instituto jurídico tem natureza indenizatória pois visa “fazer frente às diferenças de encaixes conseqüentes de seus enganos¹⁶”. Ocorre que, no tocante aos bancários, a verba vinha sendo paga mensalmente, sem qualquer nexo de causalidade com o valor perdido, fato que levou o TST, através do En. n. 274, a atribuir-lhe natureza salarial, para todos os efeitos legais.

Integra também a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, quando exercida essa atividade no horário e local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador (Enunciado n. 93 do TST). Incorpora-se, igualmente, à remuneração do bancário, inclusive para fins do cálculo de horas extras, a gratificação por tempo de serviço intitulada anuênio, biênio, triênio ou quinquênio (Enunciado n. 226 do TST). Esta gratificação ou adicional por tempo de serviço tem feição retributiva, a teor do § 1º do art. 457 da CLT, portanto irá incorporar-se ao salário do cargo efetivo, que servirá de

não possui a mesma natureza dos bancos, seus associados. Sucede que, se ela própria admite fornecer empregados para prestar serviços aos bancos, em atividade típica desses estabelecimentos, como compensação bancária, não poderá se furtar do cumprimento das normas específicas desta categoria profissional. Entendimento contrário permitiria que os bancos se furtassem do cumprimento das normas coletivas, transferindo parte de sua atividade-fim para empresas pertencentes a ramo de serviços, em afronta à interpretação contida no Enunciado 331, III do TST.

(TRT - 3ª Reg. - 2ª T. - RO-17633/00 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Julgado em outubro/2000)

¹⁶ DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, 1979, p. 95.

¹⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 234, diverge da jurisprudência sumulada, por entender

parâmetro para o cálculo da gratificação de 1/3, previsto no § 2º do art. 224 da CLT. Inteligência do Enunciado n. 240 do TST¹⁷.

Fica esclarecido, entretanto, que, se o bancário recebe a gratificação por tempo de serviço, mensalmente, ela não irá repercutir no repouso semanal, sob pena de *bis in idem*; o mesmo se diga no tocante à gratificação de produtividade paga mensalmente (En. n. 225 do TST).

Convém ressaltar, ainda, que, se a gratificação de função, superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, for inferior ao valor constante de norma coletiva, o bancário não fará jus às horas extras mas à diferença do adicional se e quando postulada (Precedente n. 15 do TST).

Questão peculiar diz respeito aos empregados do Banco do Brasil. Esses bancários não estarão sujeitos à jornada de seis horas quando os adicionais pagos sob as siglas AP, ADI ou AFR, percebidos por eles, somados ou considerados isoladamente, atingirem o valor equivalente a um terço do salário do cargo efetivo (Precedente n. 17 do TST).

Por outro lado, a ajuda-alimentação, assegurada em norma coletiva dos bancários como decorrência de trabalho em regime de horas extras, tem natureza indenizatória, logo não irá compor-lhes a remuneração para nenhum efeito legal (Precedente n. 123 da SDI do TST).

9. HORAS EXTRAS - PRÉ-CONTRATAÇÃO

É nula a contratação do serviço suplementar por ocasião da admissão do bancário e os valores ajustados a esse título remuneram apenas a jornada normal. Logo, são devidas as horas extras com o adicional de no mínimo 50% (Enunciado n. 199 do TST). A pré-contratação torna habitual a prestação do trabalho em sobretempo, descaracterizando sua feição extraordinária e excepcional, com afronta ao art. 225 da CLT. Se, contudo, as horas forem pactuadas após a admissão do bancário, entende o Tribunal Superior que a hipótese não configura pré-contratação. É o que se infere do Precedente n. 48 do TST¹⁸.

10. JUSTA CAUSA

Além das faltas gerais arroladas no art. 482 da CLT como responsáveis pela resolução contratual dos empregados, outra pode se acrescentar como justa causa específica do empregado bancário: trata-se da falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis (art. 508 da CLT). Essa falta já estava contida no conceito de ato de improbidade, previsto na alínea “a” do art. 482 da CLT, mas foi introduzida pelo Decreto-lei n. 1.761 de 1939 e inserida no art. 508 da CLT. O art. 1º desse Decreto-lei menciona o motivo ensejador da inserção da falta como sendo “o abuso

que a gratificação de 1/3 deverá incidir apenas sobre o salário básico e não sobre o salário contratual.

¹⁸ Precedente n. 48: HORAS EXTRAS PACTUADAS APÓS A ADMISSÃO DO BANCÁRIO NÃO CONFIGURA PRÉ-CONTRATAÇÃO. ENUNCIADO N. 199. INAPLICÁVEL.

¹⁹ Bancário - Rescisão contratual por justa causa. Correta a dispensa por justa causa de bancário

ou malbaratamento do crédito por parte dos aludidos funcionários (bancários), ainda que em relações pessoais e privadas, atinge, moralmente, embora de modo indireto, o estabelecimento a que servem”.

O fundamento desta justa causa específica reside na circunstância de que o comportamento do bancário, mesmo nas relações pessoais e privadas, atinge moralmente e de forma indireta o estabelecimento em que trabalham. Essa conduta poderá não configurar justa causa em relação a um empregado sem qualificação, que integra os quadros de empresa de outra categoria econômica. A falta em estudo pressupõe dois elementos: a contumácia, ou seja, descumprimento freqüente da obrigação e a dívida legalmente exigível, significando que é necessário que a obrigação contraída seja cobrável de acordo com a legislação. Incorrem na prática dessa falta os empregados que, reiteradamente, emitem cheque sem provisão de fundos¹⁹, deixam de quitar promissórias e duplicatas ou cometem faltas semelhantes.

11. REINTEGRAÇÃO DE BANCÁRIO DISPENSADO SEM MOTIVAÇÃO POR BANCO CONSTITUÍDO SOB A FORMA DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

A jurisprudência começa a se inclinar no sentido de que a despedida de empregado, admitido por concurso público, em estabelecimento bancário, constituído sob a forma de sociedade de economia mista, integrante da administração indireta, deverá ser motivada, em respeito aos princípios da moralidade e impessoalidade, sob pena de autorizar-se a reintegração do trabalhador²⁰. A tese exposta não conta com aprovação da jurisprudência do TST, sedimentada no Precedente n. 247 da SDI, que admite a despedida imotivada, não obstante a admissão do trabalhador por meio de concurso.

12. BANCÁRIO E ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

O art. 469 da CLT proíbe a transferência do empregado para local diverso do

que, reiteradamente, emite cheques sem fundos, uma vez que maculado o elemento “confiança”, indispensável na relação empregatícia.

(TRT - 2ª Região - 1ª T - RO-02910036108 - Rel. Juíza Dora Vaz Treviño - DJ 26.03.91)

Justa causa - Bancário. A justa causa caracteriza-se pela previsão em lei, podendo ser genérica (art. 482 e 483 da CLT) e específica (art. 432, parágrafo 2º e 508 da CLT). Consoante o disposto no art. 508 consolidado, o empregado bancário que deixa de pagar dívidas legalmente exigíveis, de forma reiterada, incorre em justa causa. O comportamento, em questão, ainda que em relações particulares, atinge moralmente e de forma indireta o estabelecimento a que servem.

(TRT - 3ª Região - 2ª T. - RO-3041/94 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - DJ de 02.06.95)

²⁰ Reintegração - Bancário - Economia mista. A demissão de bancário integrante de estabelecimento de economia mista deve respeitar os princípios da impessoalidade, legalidade, moralidade, publicidade e, especificamente, de motivação. Ausentes esses pressupostos, determina-se a reintegração do obreiro, compensados os valores satisfeitos por ocasião da irregular rescisão contratual.

(TRT - 12ª Região - 1ª T - Ac. 11283/99 - Red. Juiz Godoy Ilha - DJSC 03.11.1999 - p. 234) *Revista do Direito Trabalhista*, dez. 99, Ed. Consulex, p. 54.

Nessa direção, pronunciou-se a 2ª Turma do TRT da 3ª Região, a que pertencemos, como

que resultar do contrato, exceto nas situações descritas em seu § 1º. Este dispositivo exclui da proibição geral os empregados que exercem cargos de confiança e aqueles cujos contratos contenham cláusula implícita ou explícita de transferibilidade. Os autores têm sustentado que o contrato dos bancários contém condição implícita²¹ de transferibilidade advinda do regulamento da entidade ou dos usos e costumes; as atividades econômicas desenvolvidas pela organização bancária exigem que elas possuam agências em diversos pontos do país. Logo, comprovada a real necessidade de serviço, o bancário deverá acatar a ordem de transferência, que, se provisória, ensejará o pagamento do adicional de 25% (Precedente n. 113 da SDI do C. TST).

13. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

É comum nos estabelecimentos bancários complementarem-se as aposentadorias dos seus empregados, uma vez que o valor pago pelo órgão previdenciário é sempre inferior ao que percebiam quando se encontravam na ativa. Apesar de cessado o contrato com o advento da aposentadoria, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda persiste, pois o pleito refere-se à obrigação assumida durante o vínculo empregatício. Nesse tópico vamos nos ater à complementação assegurada pelo Banco do Brasil em face dos seus aspectos polêmicos.

Cumpra, de início, esclarecer que vigorou no Banco do Brasil a Portaria n. 966/47, assegurando a complementação de aposentadoria ao empregado que tivesse 50 anos de idade e 30 de serviço, sem mencionar se seria todo o tempo prestado a esse estabelecimento bancário.

Em 1948, a Portaria n. 1.088 assegurava a complementação e ainda exigia para a sua concessão 30 anos de serviço e 50 anos de idade do bancário, sem alusão à circunstância de que tal tempo fosse prestado integralmente ao banco. Em 21 de fevereiro de 1957 revogou-se a Portaria n. 1.088, surgindo as Circulares n. 219/53,

se infere da seguinte ementa: Administração Pública como empregador - Indispensabilidade da motivação do ato de dispensa do empregado concursado. A impessoalidade, diziam os publicistas, era a característica da generalidade própria da lei, indicando que sua regência se dava sem determinação de pessoas. Quando o legislador constituinte tomou esse princípio, aliás vertido ao direito público, explicitando-o no Diploma de 1988, assentou o óbice de os atos dos Entes e Entidades da Administração Pública atuarem como exteriorização de vontade dirigente. Empregado recrutado sob aprovação em concurso público não pode ser dispensado pelo Ente da Administração Pública (inclusive indireta) empregador, sem a indispensável motivação, e se assim é despedido, o ato é nulo.

(TRT - 3ª Reg. - 2ª T. - RO-17046/00 - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - Julgado em 17.10.2000)

²¹ BARROS, Cássio Mesquita Jr. *Transferência de Empregados Urbanos e Rurais*, LTr, 1980. REIS, Nélcio. *Alteração do Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Liv. Freitas Bastos, p. 194.

Veja-se a jurisprudência: Adicional de transferência - Bancário. As transferências fazem parte da carreira funcional do bancário, não lhe sendo devido o pagamento do respectivo adicional. (TRT - 12ª R. - 3ª T. - Ac. 8574/99 - Rel. Juiz Marcus Pina Magnaini - DJSC 26.08.99)

²² BEBBER, Júlio César. Intervenção e liquidação extrajudicial de instituições financeiras - Sucessão trabalhista - O caso da venda dos bancos sob intervenção. *Revista LTr* 62-04/467.

380/59, 391/61 e 390/80, sem esclarecer o problema do tempo de serviço, se todo ele prestado ao banco ou não. A Circular Funci n. 398/61 eliminou o limite de idade.

Com a Circular Funcional n. 436, de 16.10.63, ficou estabelecido que o tempo de serviço considerado para fins de complementação de aposentadoria seria aquele prestado exclusivamente ao banco. Instituiu-se com esta Circular a proporcionalidade na complementação da aposentadoria (Precedente n. 20 do TST).

Ocorre que esta Circular era menos vantajosa do que as anteriores, logo, não poderia ser aplicada aos empregados do banco admitidos sob a égide de norma mais vantajosa, sob pena de violar o direito adquirido. Inteligência do art. 468 da CLT e dos Enunciados n. 51 e 288 do TST. O elemento temporal não autoriza a proporcionalidade da complementação; logo, esta alteração somente poderá abranger os trabalhadores admitidos após a mesma e não os que já eram titulares de condição anterior mais benéfica. Esse entendimento, que era polêmico, está hoje pacificado pelo teor do Precedente n. 20 do TST.

No que tange ao cálculo da complementação, deverão ser observadas as disposições contidas na Circular n. 398/61, havendo um PISO e um TETO, estabelecidos tomando-se por parâmetro os proventos totais do cargo efetivo (alíneas "a" e "b" da referida Circular). O significado da expressão "proventos totais" pode ser encontrado na Circular Funci n. 540/70, que os conceitua, da seguinte forma: "os proventos gerais acrescidos de 1/12 das gratificações extraordinárias e de Natal". Esta norma esclarece ainda que os proventos gerais são "o total da remuneração mensal de qualquer natureza, exclusive os 'abonos diversos' e os auxílios pelo Fundo de Assistência Social".

Entretanto, na aplicação dessa Circular, há que se ter em mente a natureza do cargo, efetivo ou comissionado, pois há verbas, como o ADI (adicional de dedicação integral), AP e AFR (adicional de função e representação), que são devidas apenas aos ocupantes de cargos de confiança bancária. Assim, para o cálculo inicial, a Circular n. 398/61 fala em média trienal dos proventos totais do cargo efetivo (Precedente n. 19 da SDI do TST). E para o PISO e o TETO, há referência aos proventos totais do cargo efetivo, não se incluindo aí as verbas AP, ADI e AFR, tampouco as horas extras. Nesse sentido são os Precedentes da SDI do TST n. 18 e 21.

14. SUCESSÃO - LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

O conceito de sucessão no Direito do Trabalho possui contorno distinto daquele encontrado em outros ramos do direito. Ela traduz uma substituição de empregadores, com uma imposição de créditos e débitos. Pressupõe os seguintes requisitos: a) mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa, como ocorre na compra e venda, sucessão hereditária, arrendamento, fusão, encampação, incorporação etc.; b) continuidade do ramo do negócio; c) continuidade dos contratos de trabalho com a unidade econômica de produção e não com a pessoa natural que a explora. Este último requisito não é imprescindível para que haja sucessão, pois poderá ocorrer que o empregador dispense seus empregados antes da transferência da empresa ou do estabelecimento, sem lhes pagar os direitos sociais. Neste caso, a continuidade do contrato de trabalho foi obstada pelo sucedido, podendo o empregado reivindicar seus direitos do sucessor, pois ao celebrar o ajuste não se vinculou à pessoa física

do titular da empresa, mas a esta última, que é o organismo duradouro. Neste sentido, manifestou-se o C. TST, por meio destas ementas:

“SUCESSÃO TRABALHISTA - INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. 1. Contrato de compra e venda de ativos entre instituições financeiras, uma das quais submetida ao programa governamental PROER. Separação, para efeito de venda a outro titular, apenas de parte expressiva do ativo saudável (fundo de comércio com o patrimônio principal, destituído de dívidas). 2. Havendo alienação, assim, da unidade econômico-produtiva de uma instituição financeira (Banco Econômico S.A.) para outra, que surge e dá plena continuidade ao negócio empresarial, no mesmo ramo e local (Banco Excel Econômico S.A.), caracteriza-se a sucessão de empregador, à luz do art. 448 da CLT. 3. A continuidade da prestação de serviços pelo empregado ao Banco adquirente, após a compra e venda, não constitui requisito imprescindível para a caracterização da sucessão. 4. Recurso de revista a que se nega provimento.”

(TST - 1ª T. - RR-463843/98 - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJ 10.11.2000 - p. 597)

(Grifou-se)

“Recurso de Revista - Sucessão de empregadores - Legitimidade passiva do sucessor. Sendo a sucessão de empregadores modalidade de assunção de débito e crédito, obrigatória por força de lei, é do sucessor a responsabilidade pela universalidade dos débitos do sucedido, mesmo que se refiram a contratos resilidos antes do trespasse da empresa, a partir da qual se agiganta a sua legitimidade *ad causam* passiva.”

(TST - RR-483339/98 - 4ª Turma - Relator: Min. Antônio José de Barros Levenhagen - DJ 04.02.2000 - p. 344 - Recorrente: Carlos José Cavalcanti Lyra - Recorrido: Banco Banorte S/A - em liquidação extrajudicial)

(Grifou-se)

As normas que dispõem sobre a temática (art. 10 e 448 da CLT) são imperativas, insuscetíveis de transação entre as partes.

É sabido que, em face do fenômeno da globalização e da necessidade de adequar os setores econômicos e financeiros às novas tendências da política governamental, a intervenção do Banco Central do Brasil nas instituições financeiras tornou-se mais constante, nos termos da Lei n. 6.024/74²². Diante desse fenômeno da liquidação das instituições financeiras, inúmeras são as questões que surgem, a começar pela responsabilidade pelos débitos trabalhistas, em caso de venda do acervo patrimonial de bancos que se encontravam sob intervenção.

Há alguns anos, as instituições financeiras mal administradas sofriam a intervenção do Banco Central e eram liquidadas extrajudicialmente, faliem ou se transformavam em bancos estaduais, como ocorreu com os Bancos Sulbrasileiro, hoje Banco Meridional, Banco Halles, Banco Residência, entre outros. Mais

²³ BEBBER, Júlio César. *Op. cit.*, p. 475.

recentemente, com fundamento no plano de estabilização intitulado Plano Real, políticos e economistas do país têm se utilizado de um outro processo, o qual consiste em separar o ativo (fundo de comércio com todo o patrimônio, sem dívidas) do passivo, alienando-se o primeiro a outra instituição financeira que continua a exercer as atividades bancárias e o banco que sofreu a intervenção permanece em liquidação sem o ativo principal. Situam-se aqui o Banco Econômico, cujo ativo foi alienado para o Banco Excel, o Banco Bamerindus para o Banco HSBC, entre outros²³. O que ocorre é a transferência de toda a atividade bancária, inclusive da carta patente, sendo, portanto, do sucessor a responsabilidade dos créditos de natureza trabalhista relativos aos contratos de trabalho vigentes e findos, pois na sucessão opera-se uma imposição ou cessão de créditos, mas também de débitos²⁴. O sucessor, adquirente de parte ou da totalidade do empreendimento, na sua unidade técnica ou econômica (onde se compreende a universalidade de bens, de coisas e de pessoas), passa a ser o responsável pelos encargos trabalhistas, em face do fenômeno da despersonalização do empregador. Com suporte nesta teoria da desconsideração da personalidade jurídica, hoje incorporada ao direito comum (art. 28 da Lei n. 8.078/90), o empregado está desvinculado da pessoa natural ou jurídica do empregador, ligando-se à empresa, de maneira que as modificações ocorridas na sua estrutura jurídica não alcançam o trabalhador, tampouco prejudicam o cumprimento de obrigações já existentes. Isso significa que a personalidade jurídica da empresa pode e deve ser desconsiderada sempre que representar obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados ao trabalhador. É que “o empregado depende mais da empresa impessoal do que da pessoa do empregador” (cf. LOPES, Juan Antonio. *El cambio*

²⁴ CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*, São Paulo: Saraiva, 1982, v. 1, p. 148. Na mesma direção DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: Saraiva, 1979, p. 21. Nesse diapasão tivemos a oportunidade de nos pronunciar em vários processos, envolvendo bancos sob intervenção, como, aliás, se infere dos seguintes arestos:

SUCESSÃO TRABALHISTA. É público e notório que o Banco Excel-Econômico S/A assumiu parte do patrimônio do Banco Econômico S/A, passando a explorar a mesma atividade econômica, utilizando-se, inclusive, das mesmas agências e “meios” anteriormente utilizados pelo reclamado, que hoje se encontra em liquidação extrajudicial. Sem dúvida alguma, configura-se, no caso, a sucessão de empregadores, prevista nos artigos 10 e 448 da CLT. Sendo certo que esse instituto opera uma transferência plena de direitos e obrigações trabalhistas ao sucessor, não há razão para se cogitar da exclusão da lide do Banco Bilbao Viscaya Brasil S/A, comprador do Banco Excel-Econômico S/A. Logo, deve ser mantida a decisão agravada que julgou subsistente a penhora realizada sobre bens de propriedade do banco sucessor.

(TRT - 3ª Reg. - Seção Especializada - AP-2363/99 - Red. Juíza Alice Monteiro de Barros - Julgado em 14.09.99)

EMBARGOS DE TERCEIRO - SUCESSÃO TRABALHISTA. Restou demonstrado nos autos que parte do patrimônio do Banco do Estado do Rio de Janeiro S/A foi assumido pelo Banco Banerj S/A, o qual passou a explorar a mesma atividade econômica, utilizando-se, inclusive, de todos os meios usados pelo banco reclamado (fundo de comércio, nome de fantasia e logotipos), que hoje se encontra em liquidação extrajudicial. Sem dúvida alguma, configura-se, no caso, a sucessão de empregadores, prevista nos artigos 10 e 448 da CLT. Sendo certo

de firma y la moderna teoría de la Empresa, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1950, p. 551).

Nesse sentido manifesta-se grande parte da doutrina e da jurisprudência:

“A não ser em casos excepcionais, de particular prestação de serviços *intuitu personae*, de natureza intelectual, não pode o empregado negar-se a aceitar a transferência do estabelecimento comercial ou industrial. Mas, em compensação, fica o sucessor inteiramente responsável por todos os direitos adquiridos durante a vigência anterior do contrato. Mesmo para os contratos já rescindidos pelo antigo empregador, inexistentes no momento do traspasse, fica privativamente responsável o sucessor. Dívidas não pagas pelo sucedido, a antigos empregados ou aos poderes públicos, também por elas torna-se responsável o adquirente do negócio.” (MORAES FILHO, Evaristo de. *Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa*, Rio de Janeiro: Forense, 1960, v. 2, p. 254)

“O sucessor assume os direitos e as obrigações do antecessor, inclusive pelas chamadas dívidas velhas.” (DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: Saraiva, 1982, p. 22)

“A nosso ver, é desnecessário usar o fenômeno da despersonalização do empresário para justificar a responsabilidade do adquirente. A lição de Lamarca deve ser aproveitada no tocante que conclui que haverá sucessão ainda que o contrato de emprego não subsista, uma vez que os direitos adquiridos pelos

que esse instituto jurídico opera uma transferência plena de direitos e obrigações trabalhistas ao sucessor, não há razão para se cogitar da exclusão da lide do Banco Banerj S/A. Logo, deve ser mantida a decisão agravada que julgou subsistente a penhora realizada sobre numerário do banco sucessor.

(TRT - 3ª Reg. - Seção Especializada - AP-1067/99 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Julgado em 13.07.1999)

EMBARGOS DE TERCEIRO - SUCESSÃO TRABALHISTA - BANCOS BANORTE E BANCO BANDEIRANTES S/A. Restou demonstrado nos autos que o BANORTE transferiu ativos de contas correntes e demais aplicações bancárias para o Banco Bandeirantes S/A, que assumiu a sua clientela. Isso significa que o Banco Bandeirantes absorveu parte do patrimônio do banco reclamado, atuando no mesmo ramo de negócios. Na realidade, o Banco Nacional do Norte (hoje em processo de liquidação extrajudicial) deixou de existir como instituição bancária, já que toda a sua parte operacional foi transferida para o banco agravante, configurando-se, na hipótese, a sucessão de empregadores prevista nos artigos 10 e 448 da CLT. Sendo certo que esse instituto jurídico opera uma transferência plena de direitos e obrigações trabalhistas ao sucessor, não há razão para se cogitar da exclusão do agravante da lide. Logo, deve ser mantida a decisão agravada que julgou subsistente a penhora realizada sobre numerário do banco sucessor.

(TRT - 3ª Reg. - Seção Especializada - AP-1358/99 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - Julgado em 31.08.99)

Ratifica o entendimento acima o C. TST, através deste julgado:

BANCO BANDEIRANTES E BANCO BANORTE - SUCESSÃO TRABALHISTA - CONTRATO DE TRANSFERÊNCIA DE ATIVOS, BENS E CESSÕES DE DIREITO - PROGRAMA

empregados, independentemente da sobrevivência da relação de emprego, que não é exigida pela lei, estão amparados pela responsabilidade do sucessor, por força do que dispõem os arts. 10 e 448 da CLT. O fenômeno da sucessão é o fundamento da responsabilidade daquele que adquire o negócio.” (MALM, Thomas. “A responsabilidade do sucessor por contratos extintos anteriormente à sucessão; A responsabilidade do sucedido por contratos mantidos pelo sucessor”. *Revista Synthesis* 17/93, São Paulo, p. 126)

“Execução - Sucessão de empregadores. Comprovada a sucessão de empregadores, é o sucessor o responsável dos débitos trabalhistas pendentes da sucedida.”

(TRT - 12ª Reg. - 2ª T. - AP-0499/97 - Rel. Juiz Telmo Nunes - BJ maio de 97)
In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Repertório de Jurisprudência Trabalhista, v. 7, Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 1997, p. 545.

“O sucessor responde pelas dívidas e obrigações do sucedido.”

(TRT - 1ª Reg. - 4ª T. - RO-16376/95 - Rel. Juíza Maria de Lourdes Sallaberry - DORJ 181/97)

In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Repertório de Jurisprudência Trabalhista, v. 7, Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 1997, p. 542.

A responsabilidade do sucessor opera *ope legis*, sendo irrelevante a pactuação entre ele e o sucedido ou até mesmo entre sucessor e o Banco Central pelos débitos existentes até o momento da transferência do empreendimento²⁵. Este pacto não produzirá efeito sobre os créditos dos empregados, dado o comando imperativo constante dos arts. 10 e 448 da CLT, servindo, contudo, para fundamentar, na área

GOVERNAMENTAL “PROER” - ARTIGOS DEZ E QUATROCENTOS E QUARENTA E OITO DA CLT. O chamado “Contrato de compra e venda de ativos e assunção de passivo, opção de compra de bens, cessão de direitos contratuais e outras avenças” realizado entre o Banco Bandeirantes e o Banco Banorte, em face do programa do governo federal do PROER, demonstra a ocorrência de sucessão trabalhista nos termos dos artigos dez e quatrocentos e quarenta e oito da CLT. De fato, o Banorte está sendo liquidado por insuficiência patrimonial e não cumprimento das obrigações financeiras. Assim, a transferência de patrimônio, que é garantia das dívidas trabalhistas, conduz, necessariamente, à responsabilidade solidária da instituição adquirente, sendo fraudulenta cláusula do contrato que exclui as obrigações trabalhistas do “negócio” realizado entre as instituições financeiras com o aval do Banco Central do Brasil. Agravo regimental conhecido, mas não provido.

(TST - AGRR-231386 - Ano 1995 - 5ª T. - Relator Ministro Armando Brito - DJ 06.03.98 - p. 464)

²⁵ Sucessão trabalhista - Estabelecimento bancário em processo de liquidação extrajudicial. A compra do acervo patrimonial de estabelecimento bancário implica na sucessão trabalhista preconizada pelos arts. 10 e 448 da CLT, não se justificando remeter o trabalhador à habilitação na liquidação extrajudicial decretada pelo Governo Federal. O ajuste entre o Banco Central e o agente comprador não pode dispor sobre forma de liquidação dos débitos trabalhistas em curso no Judiciário, posto que a garantia do trabalhador está no acerto patrimonial existente em seu local de trabalho, ante o princípio da despersonalização do empregador.
 (TRT - 15ª Reg. - Proc. 7936/99 - Ac. 8909/00 - Rel. Juiz Luiz Antonio Lazarim - DOESP 13.03.2000)

Revista Síntese Trabalhista, julho 2000, Porto Alegre: Síntese, p. 78.

²⁶ Sucessão - Responsabilidade do sucedido. Só cabe cogitar da possibilidade de responsabilidade (exclusiva ou solidária) do sucedido se demonstrado que o sucessor é

cível, uma ação regressiva do sucessor contra o sucedido, que só responderá solidariamente na hipótese de ter agido com fraude ou simulação²⁶.

Há, todavia, corrente jurisprudencial sustentando a impossibilidade de sucessão no tocante aos contratos findos, ao argumento de que ela visa a continuidade dos contratos, logo se eles não mais vigiam à época da sucessão, exclui-se a responsabilidade do sucessor do pólo passivo da ação²⁷.

15. EXECUÇÃO TRABALHISTA NA LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

A jurisprudência do TST, por meio do Enunciado n. 304, entende que os débitos das empresas em liquidação extrajudicial estão sujeitos à correção monetária desde o respectivo vencimento até o seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos juros de mora.

A execução dos créditos do trabalhador com relação às empresas em liquidação extrajudicial se faz diretamente na Justiça do Trabalho, através de rateio, centralizando-se o processo executório nos seus trâmites finais, com a prevenção da competência, a fim de evitar tumulto de procedimentos diversos contra o devedor comum, na forma da Portaria n. 05, de 04.10.2000 (DO 06.10.2000), expedida pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, que traça as normas para esta execução, como veremos a seguir.

A execução provisória irá até a penhora, devendo as Varas do Trabalho julgar, se for o caso, os embargos do devedor e a impugnação do credor.

Havendo execuções conexas, em qualquer região, a competência preventiva é da Vara do Trabalho que primeiro houver efetuado a penhora de bens na sede da empresa, devendo a prevenção ser definida pela Corregedoria Regional do Trabalho.

O Juízo considerado preventivo para a execução definitiva fará expedir ofícios aos juízes integrantes do Tribunal Regional do Trabalho local e publicará edital no Diário Oficial da União, abrindo prazo de doze meses para habilitação de créditos trabalhistas, cujas peças serão apensadas no processo original onde terão prosseguimento os atos de expropriação (n. 05 da Portaria).

incapaz de responder, sozinho, pelas obrigações do contrato de trabalho iniciado com o sucedido. A responsabilidade do sucedido é exceção, só podendo ser extraída de razão jurídica especial, verificável caso a caso, constituída pela ocorrência de fraude em detrimento dos empregados cujos contratos foram afetados pela sucessão. Nada tendo sido alegado a respeito no caso, deu-se provimento ao recurso para exonerar-se o Estado do Rio Grande do Sul da responsabilidade que lhe foi imputada.

(TST - RR - Ac. 7456 - 3ª T. - Proc. 3680/90 - Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas - DJU 14.11.91 - p. 16446)

²⁷ Sucessão trabalhista. Inocorre sucessão trabalhista quando o empregado não presta serviços ao sucessor, sendo este parte ilegítima para atuar no pólo passivo da ação.

(TST - RR - Ac. 152173 - 4ª T. - Proc. 4626/94 - Rel. Min. Galba Veloso - DJU 06.10.95 - p. 33419)

Revista LTr 62-04/474.

O valor relativo a salários atrasados deverá ser imediatamente satisfeito, na medida em que for habilitado o crédito trabalhista no juízo preventivo, inclusive com a realização de praça e demais trâmites finais da execução parcial (n. 5.1 da Portaria). Designada uma só hasta pública e arrematados os bens penhorados, o produto será rateado entre os exeqüentes, observada a proporcionalidade dos respectivos créditos, inclusive as conciliações judiciais celebradas na forma da lei, devendo a execução prosseguir quanto aos valores remanescentes (n. 6 da Portaria).

O rateio será feito considerando-se apenas o valor principal e só compreenderá a correção monetária após a satisfação do principal de todos os credores (n. 7 da Portaria). Na hipótese de existir pedido de adjudicação, esse só será deferido em benefício de todos os credores concorrentes, na forma do que já foi exposto, salvo se houver oposição majoritária dos exeqüentes, quando será priorizada a arrematação ou, se negativa a hasta pública, será designada nova praça (n. 8 da Portaria).

O Juiz da Vara do Trabalho competente para as execuções conexas iniciará os trâmites finais após os 12 meses em favor dos exeqüentes habilitados no processo (n. 9 da Portaria).