



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO: APLICAÇÃO DO ARTIGO
62, II, DA CLT

MARCOS AZEVEDO VIANA JÚNIOR
Orientador (a): Prof Marcos Alexandre C. de Souza Póvoas

Aracaju
2018

MARCOS AZEVEDO VIANA JÚNIOR

**JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO: APLICAÇÃO DO ARTIGO
62, II, DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo – apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Tiradentes –
UNIT, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Dedico este trabalho aos meus pais que desde o meu primeiro dia de vida estiveram sempre por mim, me proporcionaram tudo o que eu tenho e me alçaram para que eu possa alcançar ainda mais buscando meus sonhos.

Além deles, e especialmente, dedico este trabalho, bem como a minha vida à minha esposa que está ao meu lado sempre, me dando suporte, estimulando meus avanços e curando as minhas dores.

Amo vocês!

Agradecimentos

Foi uma curta jornada! Apenas 3 anos após ter decidido encarar o curso ele está sendo concluído, mas foi muito bom.

Naquele almoço, em setembro de 2014, no Purple Pig em Chicago-IL, meu tio **Adilson** e meu primo, amigo e hoje sócio **Eduardo**, me convenceram a iniciar este desafio que está por findar.

Acredito que foram sábios conselhos que proporcionarão a colheita de excelentes frutos no futuro e por isso lhes sou grato.

Não poderia deixar de agradecer, muito especialmente, àqueles a quem eu dedico a minha vida e esta vitória, minha esposa, **Carina**, e meus pais, **Marcos** e **Tânia!**

Vocês são a força motriz de minha vida e a razão pela qual eu busco trilhar o caminho da virtude, do sucesso e da felicidade. **AMO VOCÊS TRÊS DEMAIS.**

Jamais ficaria sem minha gratidão o meu filhote, **Mac**, que esteve comigo durante todas as tardes em que eu estudei para as provas, para o exame da Ordem dos Advogados e durante as longas horas escrevendo este artigo. **Te amo muito, Filhote.**

Agradeço também à minha família pelo suporte e confiança.

Meus amigos **Gean**, **Tales**, **Helder**, **Fernando** e **Crente** (cito apenas esses porquê já está quase na hora de enviar este trabalho e não haveria tempo hábil para listar todos), por entender quando não pude me juntar às farras e ainda me darem força nestas decisões.

Enfim, sei que não farei justiça com esses agradecimentos, pois muitas pessoas deixarão de ser citadas. Saibam, porém, que, cada qual com seu grau de contribuição, me ajudaram a chegar aqui e lhes sou eternamente grato.

Meus colegas de sala de aula, hoje mais amigos que meros colegas, muito obrigado.

Desta forma deixo um muito obrigado a todos que participaram da realização deste sonho. Vocês sabem bem quem são.

**JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO: APLICAÇÃO
DO ARTIGO 62, II, DA CLT**

WORKING DAY OF THE BANK EMPLOYEE:

APPLICATION OF ARTICLE 62, II, CLT

Marcos Azevedo Viana Júnior ¹

RESUMO

O presente trabalho propõe analisar a jornada de trabalho especial dos bancários, sua origem e razões de existir, bem como se ainda existe justificativa para ela ser diferente da jornada geral proposta pelo texto Constitucional. O foco principal deste artigo, ao se analisar a jornada de trabalho da categoria, é questionar a jurisprudência e o entendimento doutrinário atual que, baseados em ideias e perspectivas que não refletem as reais atribuições e poderes dos bancários ocupantes de cargos de confiança, incluem estes profissionais nas exceções dos artigos 62 e 224 da CLT, ceifando-lhes o direito à jornada especial inerente à categoria e à percepção de horas extraordinárias cotidianamente laboradas. Será abordado neste trabalho, através da análise das reais competências, atribuições e poderes do gerente de relacionamento e do gerente geral de agência, teoricamente imbuídos de cargos de confiança, se realmente existe a fidúcia especial alegada pelos bancos e sustentada na maioria das decisões judiciais e que culminam com prejuízo àqueles profissionais.

Palavras-chave: Jornada de trabalho, bancário, gerente de relacionamento, gerente geral de agência, cargo de confiança.

ABSTRACT

This paper proposes to analyze the special working day of bank employees, their origin and reasons for existing, as well as whether there is still reason for it to be different from the general workday proposed by the Constitutional text. The main focus of this article, when analyzing the workday of the category, is to question the jurisprudence and the current doctrinal understanding that, based on ideas and perspectives that do not reflect the real attributions and powers of bank officer occupying positions of trust, include these professionals in the exceptions of articles 62 and 224 of the CLT, reaping the right to the

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: marcosavjr@yahoo.com.br

special journey inherent to the category and to the perception of overtime worked on a daily basis. It will be approached in this work, by analyzing the real duties, attributions and powers of the relationship manager and the general manager of the bank agency, theoretically imbued with positions of trust, if there is indeed the special fiduciary asserted by the bankers and sustained in most judicial decisions and which culminate in injury to those professionals.

Keywords: Working day, bank employees, relationship manager, general manager of bank agency, position of trust.

I INTRODUÇÃO

Neste trabalho será realizada uma análise das atuais atribuições e poderes dos bancários, com maior foco naqueles classificados como ocupantes de cargos de confiança, para uma reflexão acerca da real existência, ou não, da fidúcia especial que os remete a não serem contemplados com a jornada de trabalho especial destinada aos bancários ditos de piso.

Inicialmente tratar-se-á das origens e motivações para a existência do controle de jornada. Tal instituto, defeso pela Constituição Federal de 1988 e de suma importância não só para a saúde do trabalhador, mas também para a produtividade das empresas empregadoras, para obter os parâmetros atuais, foi objeto de inúmeras alterações e discussões ao longo da história e estes fatos também serão abordados em capítulos vindouros deste artigo.

Tornando mais específico para a categoria bancária, serão abordadas as origens da jornada especial da mencionada categoria, fazendo alusão às discussões hoje existentes acerca da continuidade ou extinção de tal benefício.

A seguir serão abordados temas relevantes para o enquadramento ou não do bancário alegadamente ocupante de cargo de confiança, como os gerentes de conta e os gerentes gerais, nas exceções dos artigos 62 e 224 da CLT.

Impossível o exaurimento da temática haja vista a pluralidade de entendimentos. No entanto a relevância desta reflexão e debate sobre o tema mostram-se imperiosos, devido aos prejuízos trazidos aos trabalhadores da área, não só financeiros como também em sua saúde e personalidade.

II ESCORÇO HISTÓRICO

A história ensina que a Convenção n. 1, da Organização Internacional do Trabalho² (OIT), foi o marco da difusão internacional da ideia de necessidade de limitação da jornada de trabalho. Sobre tal convenção há importante simbolismo a ser reconhecido. É que a OIT, criada como parte do Tratado de Versalhes (1919), tem por objetivo principal promover justiça social por meio da formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. Por isso, o tema que deu origem à primeira convenção da OIT só poderia ser de essencial importância para a justiça social, devendo ser adotada solução aplicável a todos os membros.

Com efeito, diversos países membros da OIT ratificaram a Convenção n. 01, assim como outras convenções que foram posteriormente criadas, como a Convenção n.º 20, sobre trabalho noturno nas padarias, ou a 43, sobre fábricas especializadas na produção de vidros.

Inobstante a importância do tema, até a data de hoje não há notícias sobre a ratificação da Convenção 1, da OIT, pelo Brasil. As primeiras convenções ratificadas pelo país foram a de n.º 3 e 4, ambas em 1934, as quais tratam de questões relacionadas ao trabalho da mulher: a Convenção n.º 3 trata do emprego da mulher antes e depois do parto (proteção à maternidade); já a Convenção n.º 4 trata do trabalho noturno das mulheres. Ambas já foram denunciadas pelo Brasil, respectivamente em 26 de julho de 1961, resultado da ratificação da Convenção 103, da OIT, e em 12 de maio de 1937.

² “Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com a exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana, salvo as exceções abaixo previstas: a) As disposições do presente diploma não se aplicam às pessoas que ocupem um posto de fiscalização ou de direção, nem qualquer cargo de confiança; b) Quando a duração do trabalho num ou em vários dias da semana for inferior a oito horas por força da lei ou em virtude de usos ou de convenções entre os organismos patronais e operários, ou entre os representantes dos patrões e dos operários na falta de tais organismos, poderá um acto da autoridade competente ou de uma convenção entre esses organismos ou representantes acima mencionados autorizar que o limite das oito horas seja excedidos nos outros dias da semana, não se permitindo em caso algum que o acréscimo previsto nesse parágrafo exceda uma hora por dia; c) quando os serviços se efectuarem por turnos, a duração do trabalho poderá ser prolongada além de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, sob condição de que média de horas de trabalho calculada adentro de um período de três semanas, ou menos, não exceda oito por dia e quarenta e oito por semana”.

Nessa senda, coube ao então Presidente da República Getúlio Vargas, em 1932, a edição de três importantes decretos que dispõem sobre a limitação da jornada de trabalho. São eles: os Decretos n.º 21.186 e 22.033, para o comércio³, e o Decreto 21.364, para a indústria⁴, verdadeiros pioneiros em tal questão.

Nos anos seguintes, especialmente em 1933, houve edição de diversos outros decretos para profissões específicas, como os Decretos 23.084/1933, para as farmácias, e o Decreto n.º 23.316/1933, para casas de penhores. Em relação aos bancários, o Decreto 23.322/1933 regulamentou a jornada de trabalho como sendo, em regra, seis horas diárias, salvo as exceções previstas no próprio decreto⁵.

Logo após, com a promulgação da Constituição de 1934, não restaram mais dúvidas acerca do interesse do Estado brasileiro na limitação da jornada de trabalho. Com efeito, o art. 121, § 1º, alínea “c”, de citada norma constitucional, impôs parâmetros mínimos para a edição de leis sobre a jornada de trabalho, fixando que a legislação do trabalho observará, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador, trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei. Nas Constituições Federais que seguiram continham previsões similares, destacando-se que, durante a vigência da Constituição Federal de 1937, foi suspenso seu art. 137, por meio do Decreto n. 10.358, de 1942, em razão da decretação do estado de guerra (segunda Guerra Mundial). Como efeito, temporariamente restringiu-se as garantias do trabalhador, inclusive a jornada diária de oito horas de trabalho.

³ O Decreto n. 21.186, de 1932, dispõe, entre outras medidas que “a duração normal do trabalho efetivo dos empregados em estabelecimentos comerciais, ou seções de estabelecimentos comerciais, e em escritórios que explorem serviços de qualquer natureza, será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório”. Já o Decreto n. 22.033 altera o Decreto n. 22.186 e aprova o regulamento assinado pelo então ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, Joaquim Pedro Salgado Filho. Entre suas disposições está a seguinte: “A duração normal do trabalho efetivo dos empregados em estabelecimentos comerciais ou seções de estabelecimentos comerciais e escritórios comerciais será de oito horas diárias ou quarenta e oito horas semanais, de trabalho diurno ou noturno, correspondendo a cada seis dias de trabalho efetivo um dia de descanso (sic) obrigatório”

⁴ O Decreto 21.364, de 1932, assim dispôs: “A duração normal de trabalho diurno do empregado em estabelecimentos industriais de qualquer natureza será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação corresponda um dia de descanso obrigatório”.

⁵ Referido Decreto n.º 23.322, de 1933, assim dispunha: “a duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos neste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório”.

Nessa esteira, diante do comando constitucional e, principalmente, diante da dificuldade na edição de legislação específica para cada profissão, em 1940, editou-se o Decreto-lei n.º 2.308, por meio do qual se criou regra geral⁶, aplicável a todas as profissões, de oito horas diárias de trabalho, salvo as exceções previstas nas leis especiais, ainda existentes, ou no próprio Decreto-lei, como é o caso dos profissionais citados em seu art. 6º.

Ainda com o intuito de unificar as leis trabalhistas em um só diploma, na esteira do que já ocorrera com o Código Civil de 1916 para as leis civis, foram aprovadas as Consolidações das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-lei n. 5.254, de 1943), reunindo-se em um só diploma as diversas previsões legais acerca do Direito do Trabalho, incluindo as disposições sobre a jornada de trabalho.

No Capítulo II, além de consolidar a regra geral do Decreto-lei n.º 2.308 de oito horas diárias de trabalho⁷, a CLT ainda dispôs sobre diversos outros aspectos da jornada de trabalho que serão analisadas oportunamente.

Obviamente que desde o advento das Consolidações das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-lei 5.252, de 1943, sobrevieram diversas outras alterações em relação ao capítulo destinado à regulação da jornada de trabalho. Contudo, inobstante a existência de grande interesse no tema, não é o escopo da presente dissertação analisar a história das alterações ocorridas na CLT, mas sim analisar as disposições atuais da jornada de trabalho, especialmente da categoria dos bancários.

⁶ Eis a regra geral do Decreto-lei n. 2.308, de 1940: “Art. 1º A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, com as exclusões deste decreto-lei, não excederá de oito horas diárias, desde que a lei não fixe expressamente outro limite”

⁷ “Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”

III JORNADA DE TRABALHO: CONCEITOS E TEORIAS APLICÁVEIS

Inicialmente, para se chegar a um conceito de jornada de trabalho, necessário analisar as diversas teorias acerca do tema. Atualmente há três teorias: *teoria do tempo efetivamente trabalhado*, *teoria do tempo à disposição do empregador* e a *teoria do tempo in itinere*.

A primeira delas, qual seja, a *teoria do tempo efetivamente trabalhado*, reside na ideia de que “ficam excluídas [da jornada de trabalho] as paralisações da atividade do empregado⁸”. Amauri Mascaro, faz destacada crítica⁹ à aplicação de tal teoria no direito brasileiro, na medida em que explica as paralisações remuneradas do trabalhador, como é o caso dos intervalos concedidos ao pessoal de mecanografia (art. 72, da CLT). Tal período, ressalta o saudoso professor, deve ser considerado como tempo de serviço efetivo.

Na mesma esteira, encontramos a lição de Luciano Martinez¹⁰, o qual ressalta a importância da edição da Súmula 90, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A segunda teoria, qual seja, a *teoria do tempo à disposição*, utiliza como critério o tempo à disposição do empregado no centro de trabalho. Tal teoria mostra-se inconveniente, pois há muito tempo já vem se dissociando a ideia de centro de trabalho do efetivo local de prestação do trabalho¹¹.

Por fim, temos a *teoria do tempo in itinere*, pela qual a jornada de trabalho seria o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho ou fora dele, “abrangendo, desse modo, o período *in itinere*, ou seja, aquele em que o empregado se desloca de sua residência para o trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso¹²”. Tal teoria encontra abrigo da Súmula 90, do TST¹³.

⁸ Amauri, Iniciação, p. 325.

⁹ Idem, ibidem, p. 325.

¹⁰ p. 408.

¹¹

¹² Amauri, iniciação, p. 326.

¹³ **HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas n°s 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n°s 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**
I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é

Até a edição da Lei n.º 13.467, de 2017, denominada de reforma trabalhista, não havia muitas dúvidas acerca da adoção da *teoria do tempo in itinere* pelo direito brasileiro. Contudo, referida lei adicionou o parágrafo segundo ao art. 58, da CLT, dispondo que “o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

Com efeito, em uma primeira análise, diante da disposição do novíssimo art. 58, § 2º, da CLT, poderá ocorrer a superação da Súmula 90, do TST.

No entanto, será necessária análise do novo parágrafo segundo, do art. 58, à luz das demais normas de direito do trabalho, as quais, como regra, não admitem labor sem a devida remuneração.

Por isso, entendemos não haver meios de afastar a necessidade de remuneração das horas à disposição, nas situações previstas na referida súmula, sob pena de quebra do sinalagma contratual, ou seja, sob pena de a empregadora utilizar-se da força de trabalho do empregado, sem a devida compensação financeira.

Ademais, não computar o tempo de trajeto, especificamente nos termos da Súmula 90, do TST, feriria de morte o disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que prevê a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Ao se interpretar literalmente tal dispositivo, seria possível conclusão esdrúxula como a possibilidade de o trabalhador dispender mais do que o limite constitucional de horas de labor, considerando a jornada diária de oito horas, mais o período de deslocamento.

computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)
II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)
III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)
IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)
V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Observe-se que o tema assume maior relevância para aquelas empresas que, por decisão própria, funcionam em locais de difícil acesso e sem condução pública, pois, para os empregados urbanos aplicar-se-á a integralidade do atual parágrafo segundo, do art. 58, da CLT. Àqueles trabalhadores que laboram em locais de difícil acesso, nos termos da Súmula 90, do TST, deverá ser garantido o tempo de deslocamento, sob pena de transferir ao empregado parte do ônus do negócio.

Portanto, por esse prisma, ainda subsiste a *teoria do tempo in itinere*. Por isso, pode-se conceituar jornada de trabalho como sendo o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho ou fora dele, *abrangendo, desse modo, o período “in itinere”, ou seja, aquele em que o empregado se desloca de sua residência para o trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso*.

Nesse sentido, entendemos ainda ser válida clássica definição de Valentin Carrion, segundo o qual “a jornada normal é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias¹⁴”.

Caminhando mais um pouco no assunto, necessário trazer para discussão importante distinção feita em diversos manuais de Direito do Trabalho, como é o caso da importante obra de Maurício Godinho Delgado¹⁵. Trata-se da distinção entre duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

Explica citado doutrinador que duração do trabalho “é a noção mais ampla entre as três correlatas”, pois “abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal) e, até mesmo ano (duração anual)”.

Por fim, pontua Maurício Godinho Delgado: “embora jornada seja palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão *duração do trabalho* é que, na

¹⁴ Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, p. 107.

¹⁵ Curso de Direito do Trabalho, p. 837.

verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício¹⁶”.

Observe-se que o artigo 7º, inciso VII, da Constituição Federal refere-se à *duração do trabalho* e não necessariamente à jornada de trabalho ao criar o limite diário descrito ao longo do presente trabalho.

Por outro lado, ensina Maurício Godinho Delgado, “jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato¹⁷”. Portanto, redundante a utilização do termo *jornada* em conjunto com outro adjetivo que traga a noção de *dia*, já que a jornada sempre será diária. Não obstante, no dia a dia é comum a utilização de expressões como *jornada semanal*, *jornada mensal*, entre outras, o que se mostra salutar.

Por fim, citando Délio Maranhão¹⁸, Mauricio Godinho Delgado explica que horário de trabalho seria “o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa¹⁹”. Do mesmo modo como ocorre com a expressão *jornada semanal*, também é comum referir-se a *horário de trabalho semanal*.

¹⁶ Ob . cit., p. 837.

¹⁷ Ob. cit., p. 837.

¹⁸ MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 84.

¹⁹ Ob. cit. P. 838.

IV REGRA GERAL DA JORNADA DE TRABALHO NA CLT

Segundo o ordenamento jurídico vigente, a jornada padrão de trabalho é de oito horas, com duração semanal de quarenta e quatro horas (art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988). e mensal de 220 horas. Em razão da imperatividade das normas constitucionais, com a outorga da Constituição Federal de 1988, não foram recepcionadas normas infraconstitucionais com previsão diversa daquela do seu inciso XIII, do art. 7º.

Há, contudo, categorias profissionais cuja duração do trabalho é diversa da prevista na Constituição ou há situações específicas que permitem a ampliação da jornada diária, desde que respeitados os limites constitucionais descritos acima e havendo negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

É o caso, por exemplo, do bancário que possui tratamento específico no art. 224, da CLT, conforme analisaremos adiante, ou daqueles trabalhos realizados em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, inciso XIV, da Constituição federal). Contudo, como não é objetivo do presente trabalho a análise exaustiva de todas as categorias afetas a jornada especial de trabalho, tampouco não é objetivo do presente trabalho a análise exaustiva do tema *jornada de trabalho*, deixaremos tais questões para outra oportunidade.

De todo modo, a interpretação que vem prevalecido na doutrina e jurisprudência majoritária²⁰ é que ao menos a regra constitucional atinente a duração mensal do trabalho seja respeitado, mesmo que, em situações pontuais e legalmente criadas, seja extrapolado a duração diária.

Diversamente do que se possa imaginar, a lei possibilita que o trabalhador extrapole a jornada de oito horas. Trata-se da figura jurídica conhecida como jornada extraordinária, a qual será estudada no próximo capítulo.

²⁰ MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 84.

V Jornada Extraordinária

Conforme nos ensina Délio Maranhão e Luiz Inácio B. Carvalho²¹, o art. 59, da CLT, permite que a jornada de trabalho seja acrescida de horas suplementares, as quais são comumente denominadas horas extras ou jornada extraordinária.

Referido artigo limita a jornada extraordinária em duas horas diárias. Porém, considerando que o desrespeito a tal limite, como regra, enseja mera infração administrativa, para os figurantes do contrato de trabalho, a única consequência jurídica é o pagamento das horas suplementares do mesmo modo que se faria com as horas da jornada extraordinária realizadas dentro do limite legal.

Ademais, a lei ainda condiciona a realização da jornada extraordinária à existência de acordo individual escrito, ou de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A remuneração da hora extra não poderá ser inferior ao limite constitucional previsto no art. 7º, inciso XVI, ou seja, a remuneração da hora extraordinária não será inferior ao valor da hora normal acrescida de 50%. Nessa senda, para se aferir o valor hora, divide-se o salário do empregado pelo divisor 220 (se sua jornada for de 8 horas) ou 180 (se sua jornada for de 6 horas), não sendo interessante para o presente trabalho demonstrar os critérios e meios para se estabelecer o divisor.

Ainda existe previsão expressa no art. 61, da CLT, para realização de jornada extraordinária, atendidos os limites e condições descritas no dispositivo. Nesse caso, por imposição do parágrafo 1º, do art. 61, da CLT, prescindido de acordo individual ou acordo ou convenção coletiva de trabalho. Quer dizer, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Como se vê, cada uma das hipóteses descritas acima demandaria análise conceitual detalhada, pois tanto *necessidade imperiosa* e *força maior*, quanto *conclusão de serviços inadiáveis* ou *inexecução possa acarretar prejuízo manifesto* são conceitos jurídicos que precisam ser delimitados pela doutrina e jurisprudência. Contudo, diante do escopo do

presente trabalho e, principalmente, diante de sua limitação de páginas, imperioso que apenas citeamos tais regras.

O tema relativo à jornada extraordinária como um todo admitiria o aprofundamento dos estudos, para analisar a questão das horas extraordinárias realizadas por mulheres (sua evolução histórica), pelos menores e aprendizes, em ambientes perigosos e insalubres, etc. Todavia, tais questões, embora importantes para o Direito do Trabalho, podem ser consideradas de menor importância para o presente trabalho já que não apresentam tanta relevância para as questões envolvendo bancários. Por esse motivo, deixaremos de analisar tais temas.

VI O ARTIGO 62, II DA CLT

O já mencionado Decreto 23.322/33, foi a primeira regulamentação específica a tratar da jornada de trabalho e seu texto é aquele que dará origem, entre outros, ao inciso II, do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. Seu art.1º trata sobre a duração do trabalho. Vejamos:

Art. 1º A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos neste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

O art. 4º do mesmo diploma legal vem tratar sobre a duração normal do trabalho, estabelecendo-a entre as 8 e as 20 horas.

Já os artigos 6º e 7º trazem em seus enunciados o teor equivalente ao artigo 62 da CLT, ao dispor acerca da aplicabilidade do decreto. In verbis:

Art. 6º As disposições consignadas neste decreto se aplicam a todos os bancos e casas bancárias, de qualquer natureza, funcionando mediante autorização especial da autoridade competente.

Art. 7º Ficam excluídas das disposições deste decreto as pessoas que, nos estabelecimentos por ele abrangidas, exercerem as funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de secção ou equivalentes, bem como as que desempenharem cargos de confiança, com vencimentos superiores aos dos seus postos efetivos, os vigias internos ou externos e os empregados em serviço externo permanente.

Após inúmeras alterações e adaptações estes textos alcançaram a atual literalidade constante da CLT. Este diploma, dentre tantas definições e regulações, trata sobre cargo de confiança e as consequências de se ocupar tal cargo dentro de um ambiente empresarial. Sobre isso, é de suma importância lembrar o posicionamento do saudoso jurista Ministro Arnaldo Sussekind²² Vejamos:

Os gerentes e diretores-empregados, de que cogita o art. 62 da CLT, tal como definido no seu parágrafo único, são os investidos em cargos de gestão pertinentes à administração superior da empresa, enquanto que os chefes de

²² SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Instituições de Direito do Trabalho Vol.1. Rio de Janeiro: LTR, 2005, p. 102

departamentos e filiais são os que, no exercício desses cargos de alta confiança, têm delegação do comando superior da empresa para dirigir e disciplinar os respectivos setores. Mas, para excluí-los da aplicação do capítulo "Duração do Trabalho", a nova lei exige ainda que os salários não sejam inferiores aos dos correspondentes cargos efetivos acrescidos de 40%. Esse plus pode concernir a gratificação de função ou estar embutido, a qualquer título, no salário do cargo de confiança.

Desta forma, não obstante se confundam, altos funcionários e exercentes de cargos de confiança são funções distintas.

Constata-se que os altos funcionários, via de regra, são exercentes de cargos de confiança, já que detêm poderes decisórios e imbuídos de poder de representação. Mas existem altos funcionários, a exemplo dos diretores de natureza meramente técnica, que são, geralmente, destituídos de qualquer poder de representação tendo seu comando vinculado apenas ao aspecto técnico.

Os empregados ocupantes de cargo de confiança, bem como os altos funcionários, considerando o aspecto objetivo, podem ser classificados como aqueles que, dentro da empresa, desempenham função de excepcional confiança, sendo responsável por tarefas e detentor de poderes para ser capaz de representar o patrão no intuito de gerir a empresa e obter lucro.

Por outro lado, considerando o aspecto subjetivo, estes cargos estão atrelados a poderes de subordinação e a percepção de remuneração diferenciada dos demais empregados, haja vista a relevância de suas atribuições.

Vejamos o comentário do mestre Maurício Godinho Delgado a respeito da redação do artigo 62 da CLT, *in verbis*:

A referência a chefes de departamento é, de fato, inovatória, em contraponto à interpretação que anteriormente se fazia sobre o status desse cargo de confiança. Não há dúvida de que chefe de departamento não tende a deter poderes tão elevados quanto aqueles exigidos pela leitura inspirada, por exemplo, em Mario de La Cueva (que falava em alter ego do empregador). Porém, de qualquer modo, os poderes desse chefe departamental têm de ser significativos no contexto da divisão interna da empresa. É que se não o forem, tal chefe quedar-se-á submetido a um tipo de fiscalização e controle empresariais tão intensos que não irá se diferenciar dos demais empregados a ele submetidos, para os fins do artigo 62 da CLT. Ora, o preceito celetista quer excluir as regras relativas à jornada de trabalho quanto aos detentores de cargo de confiança, por considerar tais regras incompatíveis, em face dos amplos poderes desses altos empregados. Houve, pois, uma atenuação no requisito, mas não tão extremada como inicialmente pareceria

Pode-se concluir, então, que os cargos de confiança denotam efeitos restritivos de direito, de forma que a estabilidade no trabalho, a inalterabilidade da função e a irredutibilidade de salário, bem como o recebimento de horas extraordinárias a partir da oitava trabalhada ou após a 6ª, normas constantes da CLT respectivamente nos artigos 499, 468 em seu parágrafo único, 62, II e 224, § 2º, foram garantias excluídas do rol de direitos de empregados ocupantes de cargos de confiança.

Vale ressaltar que o artigo 7º, XIII da CF/88, tem perfeita compatibilidade com o artigo 62, caput, da CLT no que concerne a horas extras. Nesse diapasão o ilustre ministro Arnaldo Sussekind²³, *in verbis*:

A circunstância de ter a Constituição de 1988 limitado a "duração do trabalho normal" "a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais" (art. 7º., XIII) não se atrita com essas disposições de caráter excepcional, como não vulnerou a redação anterior do art. 62. Primeiro, porque, como adverte, com argúcia, Octavio Bueno Magano, o adjetivo "normal" concerne a "trabalho" e não a "duração". Depois, porque os empregados a que alude o inciso I do dispositivo em foque prestam serviços sem subordinação a horário e fora do controle do empregador, enquanto que os gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial, desfrutam de posição singular na empresa, nela exercendo o poder de comando (diretivo e disciplinar).

Outro ponto relevante acerca do empregado ocupante de cargo de confiança é que ele pode ser transferido, sem seu de acordo, para outra localidade, conforme art. 469, § 1º da CLT. Ressalva em relação a isso é que esta transferência não poderá ser imotivada, devendo o empregador exercer este direito potestativo apenas em caso de real necessidade do serviço e cabendo-lhe o ônus da prova. De forma complementar, o parágrafo terceiro do mesmo diploma legal cominado com a interpretação da OJ 113 da SBDI-1, do TST, estabelecem que a percepção do adicional de transferência só será devido em caso de tal transferência ser provisória e apenas enquanto durar esta situação.

Derradeiramente, o artigo 468 parágrafo único da CLT “não considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício do cargo de confiança”.

Já Súmula 372 do TST, complementa este posicionamento, criando uma condição favorável ao empregado, baseando-se no princípio estabilidade financeira. Vejamos:

Súm. 372 do TST: Gratificação de função. Supressão ou Redução. Limites.

²³ Idem, ibdem, p. 109

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.

II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

Contrariamente a esse entendimento, todavia, a chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, em claro descaso com os trabalhadores e com o princípio da estabilidade financeira, inseriu o parágrafo 2º no art. 468 da CLT. Vejamos o seu teor:

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

VII JORNADA DO BANCÁRIO

Conforme estudado nos capítulos anteriores, vimos que o Decreto 23.322/1933 foi quem primeiro fixou a jornada de trabalho dos bancários.

Tal jornada de trabalho diferenciada, como será adiante estudada, é decorrente de muitas lutas e mobilizações da categoria no decorrer de vários anos. Protagonista nessa luta, o Sindicato dos Bancários do Estado de São Paulo, mobilizou, desde sua criação, a categoria em busca de melhores condições salariais, sanitárias e de trabalho.

Esses frequentes embates, através de movimentos grevistas e discussões com a classe patronal, culminou, como vimos, em novembro de 1933, na fixação da jornada especial de 6 horas diárias e 30 semanais. Tal jornada tinha, no momento de sua publicação, o objetivo de proteger a saúde dos bancários.

Já em 1943 a CLT incorporou o Decreto-lei n. 2.308/40 e manteve a supramencionada jornada especial para a categoria.

Maurício Godinho Delgado, em seu Curso de Direito, define a jornada especial:

Os módulos especiais de duração do trabalho existentes dizem respeito, a maioria das vezes, a certas categorias profissionais que, por força de circunstâncias particulares de sua atividade laborativa (mineiros de minas de subsolo, por exemplo), ou por força de sua capacidade de organização (bancários por exemplo), alcançaram a construção de diplomas legais especialmente a elas dirigido. Em número mais reduzido de situações, esses módulos especiais de duração do trabalho são estipulados pela lei em virtude de o obreiro, independentemente de sua categoria profissional, estar submetido a sistemática especial de atividade laborativa ou especial organização do processo de trabalho (por exemplo, labor em turnos ininterruptos de revezamento).

O desafio atual do Sindicato dos Bancários é conseguir que seja cumprida, na prática, essa jornada de 6 horas, bem como reduzir para esta mesma jornada o labor dos ocupantes de cargos comissionados.

Entendem os sindicatos dos bancários que, inobstante a implantação de tecnologia para auxiliar os profissionais da área, a atividade tornou-se ainda mais extenuante do que fora outrora. Isto porquê a imposição de metas abusivas e muitas vezes inatingíveis, a

insegurança e o estímulo a competitividade criados pelos gestores nos ambientes de trabalho, culminam em condições extremamente desgastantes física e psiquicamente.

Por outro lado, a representação patronal tem anseios opostos, tentando demonstrar que aqueles rigores que outrora justificaram a jornada especial, tais como o trabalho manual para fechar balanços e contabilidades, a extenuante datilografia de relatórios e fechamentos financeiros, não mais existem, tendo sido substituídos por sistemas informatizados e programas de computador que, em sua opinião, realizam toda a tarefa contábil e burocrática, dispensando os trabalhadores de tal extenuante labor. Diante desta interpretação não haveria mais justificativas pra uma jornada distinta daquela geral prevista no art. 7º da Constituição de 1988.

A doutrina e a jurisprudência consideram bancários aqueles trabalhadores empregados em bancos e instituições financeiras e equiparam-se a eles, para fins trabalhistas, aqueles que trabalham em empresas de investimento, de crédito ou financiamento. Este é o entendimento do TST preceituado na Súmula 55²⁴.

Desta forma, a jornada do bancário é considerada especial, pois sua condição diverge daquela prevista no texto Constitucional (8 horas diárias, 44 semanais e 220 mensais) e é prevista em instituto legal específico.

De acordo com o art. 224, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que rege a jornada de trabalho dos bancários, temos, in verbis:

Art. 224: A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

Além do *caput* do artigo 224 da CLT, a jornada da categoria bancária encontra normatização no § 2º do mesmo artigo e no artigo 62 do mesmo diploma legal. Este

²⁴ Tribunal Superior do Trabalho – Súmula n. 239 – BANCÁRIO – EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresa não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

último artigo rege os ocupantes de cargo de gestão e equiparados, conforme vimos no capítulo anterior.

A jornada dos bancários se estende também aos empregados de portaria e de limpeza, como por exemplo, porteiros, telefonistas e serventes que sejam empregados em bancos e casas bancárias, conforme preceitua o artigo 226, caput, da CLT.

O sábado, para a categoria em estudo, é considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado. Esse posicionamento, adotado em 2016 pelo TST, tem o condão de reduzir o valor da hora extra do bancário através do aumento do divisor aplicado para cálculo das horas extraordinárias e consta na redação da Súmula 113 do TST²⁵.

Essa mesma súmula diz ainda que não caberá repercussão do pagamento de horas extras habituais na remuneração dos sábados. Entretanto, algumas normas coletivas da categoria têm estabelecido que, por se tratar de norma mais benéfica ao trabalhador, as horas extras habituais tem que ser integradas aos sábados.

A duração da jornada do bancário deve ser compreendida entre as 7 e as 22 horas e o obreiro deve ter garantido um mínimo de 15 minutos de intervalo intrajornada para alimentação, conforme art. 71 da CLT. Este é o entendimento do parágrafo primeiro do artigo 224 da CLT.

No entanto, é fato conhecido e amplamente debatido em demandas trabalhistas envolvendo bancos, a inobservância deste intervalo. Tal supressão acarreta danos físicos e psicológicos aos bancários, ao passo em que os empregados laboram realizando movimentos repetitivos, utilizando mobiliário muitas vezes antigos e sem adequação ergonômica, além de serem submetidos a pressões intensas e assédios mordazes para atingimento de metas abusivas, atender o cliente no mínimo de tempo possível e cuidar-se para não realizar perdas no caixa (quebra-de-caixa).

Existe, no entanto, a possibilidade de prorrogação da jornada do bancário. Tal exceção está descrita no artigo 225 da CLT, vejamos:

²⁵ Súmula nº 113/TST – BANCÁRIO – SÁBADO – DIA ÚTIL. – O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

Art. 225: A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

No caso descrito pelo artigo 225 da CLT, há de se observar que, ao realizar jornada extraordinária, aumentando-a para 8 horas, o obreiro bancário faz jus ao gozo de 1 hora de intervalo intrajornada. Todavia, esta é outra regra amplamente desrespeitada e que figura constantemente nos litígios trabalhistas.

A legislação prevê, não obstante também sejam bancários, possibilidade de não aplicação da regra do *caput* artigo 224 da CLT aos gerentes e ocupantes de cargos de confiança. Para estes obreiros é permitida jornada de trabalho diversa desde que atendidos os requisitos trazidos pelo parágrafo segundo daquele artigo. Vejamos:

“§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem função 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.”

Todavia, a mera nomenclatura atribuída ao cargo não é suficiente. É, sim, indispensável verificar as reais atribuições que o empregado desempenha, para enquadrá-lo no *caput* ou na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, haja vista os mais diversos títulos dados aos funcionários como Gerente de Contas, Gerente de Negócios, Gerente Geral ou Administrativo, etc.

Deve prevalecer o princípio da primazia da realidade.

É necessário portanto, a prova, na fase de conhecimento do processo, das atribuições de fato desempenhadas pelo bancário e, conforme determinado pela Súmula 102, I do TST, tal prova é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou embargos.

O professor, Dr. Eduardo Von Adamovich²⁶, Juiz do Trabalho da 77ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em sua obra *Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho*, de 2009, foi brilhante em sua colocação acerca do cargo de confiança e em total alinhamento com o entendimento da Súmula 287 do TST. Vejamos:

²⁶ ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. *Comentários à Consolidação das leis do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 107.

Os cargos de confiança em questão não são aqueles do art. 62, II, da CLT. Entra em consideração aqui a hierarquia dos serviços bancários, normalmente mais elaborada que a de outras empresas menores, que comporta vários cargos de nível intermediário, os quais demandam um grau de confiança do mesmo quilate, que não é aquele ordinariamente exigido de qualquer empregado, nem é tão grande ao ponto de autorizar a conclusão de que o trabalhador representa o empregador. São posições tradicionalmente classificadas como de chefia intermediária, às quais mais modernamente tem-se procurado atribuir denominação mais larga, que sugere maiores poderes, mas que, em realidade, não extrapolam daqueles da concepção tradicional. Assim, ouve-se falar em cargos tais como de “gerente de contas”; “gerente do setor tal”; “gerente adjunto”, ou até “diretor ou superintendente disto ou daquilo”. Tais cargos, se não envolverem efetivos poderes de gestão e mando, não consistindo na representação da pessoa jurídica, poderão ser cargos de chefia intermediária, mas não aqueles do art. 62, II, da CLT.

Diante desse entendimento faz-se necessário ao bancário, teoricamente imbuído de cargo de confiança, que ingressou buscando a tutela jurisdicional, provar a inexistência de fidúcia especial em suas atribuições, de forma que não se perceba maior confiança, por parte do Banco, em seu desempenho, fazendo jus, nesse caso, ao enquadramento no caput do art. 224 da CLT e, conseqüentemente, ao percebimento de horas extras a partir da sexta diária.

Já o gerente geral da agência bancária é enquadrado no inciso II, do art. 62 da CLT, conforme entendimento da Súmula 287, do TST. Todavia faz-se necessária análise aprofundada sobre as atuais atribuições dele.

O saudoso jurista paulista Eduardo Gabriel Saad²⁷ enumerou requisitos para a correta qualificação do gerente geral ao art. 62, II, do TST. Importante ressaltar, antes mesmo da leitura da referida qualificação, que são três os requisitos e o obreiro deve ser imbuído desses três poderes para a correta configuração. Vejamos:

É mister que o gerente possua, de fato, os poderes de que fala a lei, ou melhor, como se fala no artigo sob comentário. Três são as características que, segundo a lei, identificam o cargo de gerente de uma empresa: mandato, em forma legal; o exercício de encargos de gestão; e salário mais alto que o dos demais empregados.

²⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho comentada, 39. ed. atual. e ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2006, p. 131.

Diante da existência desses requisitos é imprescindível uma análise aprofundada sobre os as atividades diárias do obreiro e dos impactos trazidos pela tecnologia ao seu trabalho.

O advento da tecnologia e da informática tem alterado, constantemente, a forma como trabalhamos. A TI (tecnologia da informação), a robótica e a automação, aumentam a capacidade produtiva, reduzem a mão de obra necessária para a realização de certa atividade e reduzem custos para as empresas dos mais variados setores da economia.

No segmento bancário não é diferente. Os processamentos tornaram-se mais ágeis, as transações mais seguras, a comunicação entre os setores mais fluida, ou seja, os impactos do desenvolvimento tecnológico também são sentidos nos bancos e não tem apenas um lado positivo.

Junto com a evolução tecnológica veio o corte de funcionários e conseqüente aumento nas cobranças aos que permaneceram ativos; o acompanhamento da produtividade em tempo real chega acarretando em mais pressão nos funcionários, aumento exponencial nas metas e visível perda de autonomia, de poder de decisão, daqueles que antes o detinham.

Os sistemas de análise de perfil e de riscos, a consolidação de informações financeiras no SisBacen e a comunicação facilitada entre os setores internos dos bancos extinguiram todos os resquícios de autonomia que os gerentes de contas e gerentes gerais outrora possuíram.

Nas agências bancárias de hoje todas as decisões de concessão ou aumento de crédito são determinadas pelos “sistemas” do banco. Um gerente geral, assim como um gerente de relacionamento, não possui autonomia para decidir se concede, não concede, aumenta ou não aumenta limites dos correntistas. Nem o gerente geral, nem tampouco os gerentes de agências, têm autonomia para definir qual taxa será disponibilizada para um investimento ou para uma determinada linha de crédito solicitada por seu cliente. Ambos os cargos soam como meramente técnicos.

Muito diferente, portanto, de como era antes do advento da tecnologia e dos sistemas de gerenciamento de riscos. Naquela época os gerentes gerais eram, de fato, procuradores do banco, eram quase banqueiros. Eles detinham o poder de contratar, demitir, punir, transferir ou promover seus subordinados. Detinham, sob sua tutela, o dinheiro dos

seus clientes e podiam decidir, baseado em seu relacionamento com seu cliente, se liberariam ou não o crédito solicitado, se remuneraria o recurso do cliente com a taxa “x” ou com a taxa “y”. Ou seja, tinham autonomia.

Àquela época havia, de fato, uma fidúcia especial para com o gerente de conta e, ainda maior, com o gerente geral. A subordinação era evidente e os poderes e confiança conferidos ao cargo de gerente geral realmente o enquadravam no inciso II, do art. 62 da CLT.

Hoje a realidade é completamente diversa assim como deve ser o entendimento judicial. Não obstante o Judiciário ainda esteja relutando em quebrar estes paradigmas, inúmeras sentenças favoráveis ao enquadramento do gerente geral no caput do art. 224, da CLT, já estão sendo proferidas. Vejamos:

HORAS EXTRAS. GERENTE DE BANCO. Se o empregado exerce função de confiança, mas não detém autonomia absoluta, faz jus a horas extras, mesmo na hipótese do art. 62, II, da CLT, pois a limitação da jornada laboral é um direito fundamental, reconhecido constitucionalmente aos trabalhadores (TRT 17ª R., RO 0117900-56.2007.5.17.0132, 2ª Turma, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, Rev. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, DEJT 16/04/2009).

(TRT - 17 – RO: 01179005620075170132, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, Data de Publicação: 16/04/2009)

Além disso, uma agência bancária, por ser, via de regra, dividida em duas áreas, quais sejam área operacional e área comercial, possui dois chefes, um para cada setor. Eles são, teoricamente, as autoridades máximas de seu setor, de forma que não há ingerência de um sobre o setor do outro. Isso, por si só, já denota que o gerente geral não é imbuído do poder de gestão que é alegado pelos banqueiros, já que ele só responde por metade do pessoal da agência.

Diante das observações e das constatações trazidas no bojo deste trabalho, bem como das atuais atribuições dos bancários, resta evidente que nenhum profissional da área, mesmo o Gerente Geral, pode ser enquadrado no artigo 62 da CLT. Não existe autonomia, inexistente subordinação e tampouco existe fidúcia especial que possa justificar o enquadramento.

VIII CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema de estudo deste trabalho, a jornada especial de trabalho dos bancários, decorrente, no seu estabelecimento normativo inicial, das agruras e dificuldades técnicas inerentes do serviço, é bastante polêmico nos dias de hoje. Os banqueiros, em suas alegações, sustentam que as dificuldades que outrora justificaram a jornada especial inexistem no presente; já a categoria, através dos seus representantes de classe, defendem a manutenção desta jornada e o respeito a limites de horas extraordinárias, haja vista a intensa cobrança por resultados e os constantes assédios sofridos.

Outro fato, defendido neste trabalho e em consonância com o entendimento doutrinário e jurisprudencial, é a inaplicabilidade da mera terminologia ou nomenclatura dos cargos atribuídas pelos bancos para configurar cargo de confiança. Necessária a aplicação do princípio da primazia da realidade para conclusões caso a caso.

Em regra, ao auferir o nível de poderes atribuídos aos ditos gerentes, verifica-se que estes inexistem ou são extremamente reduzidos de forma a contradizer enfaticamente a alegação de existência de fidúcia especial. Mesmo para os gerentes gerais, supostamente autoridades máximas dentro de uma agência, essa fidúcia inexistente.

Outra clara evidência da ausência do poder de gestão é a inexistência de subordinação numa agência bancária. O gerente de contas não possui subordinados, assim como o gerente geral também não. Ambos não detêm poder de demitir, contratar, advertir, transferir, promover, descomissionar, dar aumento salarial, etc. Todas essas decisões são atribuições do setor de recursos humanos, invariavelmente lotados nos edifícios administrativos dos bancos, e chegam apenas sob forma de ordens para serem cumpridas pela agência, não cabendo qualquer intervenção, apenas a obediência irrestrita.

Além disso os cargos ditos gerenciais, como o gerente de conta ou gerente geral, foram completa e absolutamente esvaziados de autonomia. Quaisquer dos gerentes supra mencionados não detêm alçada para liberar nenhuma operação bancária, como empréstimos, financiamentos ou aumentar limites de crédito, se o sistema não tiver previamente aprovado.

O papel destes profissionais é meramente técnico e de intermediar as decisões do Banco, expressas através dos seus sistemas informatizados, com os clientes. Eles devem favorecer o relacionamento através da prestação de um atendimento cordial e prestativo, casando as necessidades dos clientes com os interesses do empregador. E esses interesses são apresentados ao gerente pelo sistema informatizado.

Ao realizar uma análise, buscando conhecer o cotidiano do profissional bancário, suas atribuições, seus reais poderes e como de fato acontecem as operações dentro de uma agência bancária, fica evidente a inaplicabilidade dos institutos trazidos pelos artigos 224, §2º aos gerentes de conta e o artigo 62, II, ambos da CLT, aos gerentes gerais de agência.

Numa agência bancária atual, com o advento da tecnologia de análise e prevenção de riscos, toda a autonomia outrora concedida aos bancários, em especial aos gerentes gerais, foi retirada. A fidúcia especial que justificou, num primeiro momento, o enquadramento destes profissionais em cargo de confiança, hoje inexistente. Diante disso imperiosa nova análise e, para fazer justiça ao profissional que busca a tutela jurisdicional do Estado, mudança no entendimento e julgamentos futuros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentin, 1931-2000. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** – ed. Atual. Por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2016. P 953-1044.

MARANHÃO, Délio. **Direitos do Trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho de Acordo com a Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTR, 2018.