

## **DEMANDAS TRABALHISTAS EM INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS: Cargo de confiança e hora extras**

Águida de Fátima Melo Nascimento <sup>1</sup>

### **RESUMO**

Sabe-se que grande parte das ações trabalhistas que envolvem a categoria bancária está relacionada a horas extras trabalhadas. E, sabe-se, também que a carga horária do trabalhador bancário comum é de seis horas diárias ou 30 horas semanais, com exceção dos cargos de confiança, que devem cumprir jornada de oito horas diárias ou 44 horas semanais, com direito a gradificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. É uma situação polêmica no Direito do Trabalho, pois, reclamações trabalhistas de cargos de confiança que pleiteiam horas extras em função da sétima e oitava horas são muito frequentes. Compreende-se que as demandas trabalhistas relacionadas à categoria bancária são complexa e, quando se trata dos cargos de confiança a situação é mais polêmica. Diante deste contexto, o objetivo do trabalho aqui proposto será identificar como a justiça do trabalho trata as ações reclamationárias de horas extras dos cargos de confiança. Para tanto o trabalho irá descrever a jornada de trabalho na atividade bancária; exercício do cargo de confiança nas instituições bancárias; verificar como fica a questão das horas extras e da isonomia salarial destes profissionais; fazer análise de jurisprudências relacionadas a tal temática. O método proposto será a pesquisa bibliográfica em livros, publicações científicas e legislação vigente. Conclui-se que embora as instituições se apoiem em estratégias mercenárias que colocam o trabalhador em situação de cargo de confiança, sem o mesmo exercê-lo, para não ter que pagar horas extraordinárias, os tribunais já perceberam tal questão, e, justamente por conta disso, cobra da instituição provar o exercício do cargo de confiança.

**Palavras-chave:** Cargo de confiança. Direito do Trabalho. Bancário.

### **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 9º período do curso de Direito da Universidade Salgado de Oliveira- Belo Horizonte - MG.

It is known that most of the labor lawsuits involving the banking category are related to overtime worked. And it is also known that the hourly wage of the ordinary banking worker is six hours a day or 30 hours a week, with the exception of positions of trust, which must meet eight hours a day or 44 hours a week, with the right to less than one third of the salary of the effective position. It is a controversial situation in the Labor Law, because, labor claims of positions of trust that claim extra hours for the seventh and eighth hours are very frequent. It is understood that the labor demands related to the banking category are complex and when it comes to positions of trust the situation is more controversial. Given this context, the objective of the work proposed here will be to identify how labor justice deals with claims for overtime in trust positions. For this the work will describe the working day in the banking activity; exercise of the position of trust in banking institutions; check how the issue of overtime and salary isonomy of these professionals; make an analysis of jurisprudence related to this subject. The proposed method will be the bibliographical research in books, scientific publications and current legislation. It is concluded that although the institutions rely on mercenary strategies that place the worker in a position of trust, without exercising it, in order not to have to pay overtime, the courts have already realized this issue, and, precisely because of In addition, it charges the institution to prove the exercise of the position of trust.

**Keywords:** Confidence position. Labor Law. Bank officer

## INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por escopo analisar as demandas trabalhistas enfrentadas pelos bancos. Será tratado de forma específica a questão das horas extras em cargos de confiança. Para melhor sistematização serão identificados decisões e pareceres trabalhistas relacionados à temática.

As instituições bancárias possuem como função principal a intermediação entre agentes superavitários e deficitários, que envolve a captação de recursos do primeiro para emprestá-los aos segundos com aplicação de juros. Para o exercício desta função os bancos necessitam preservar a imagem de credibilidade e integridade, devendo honrar todos os seus compromissos assumidos(KOHLER, 2012).

O cenário empresarial, nas últimas décadas, se tornou instável, economia globalizada, flexibilidade nos negócios, inovações, entre tantas outras demandas se apresentam como desafios a serem superados pelas organizações. No mercado financeiro não é diferente, para enfrentar as dificuldades que se apresentam no mundo globalizado as instituições bancárias se veem obrigadas a adequar seus padrões de rotina às demandas contemporâneas. É assim, que surge maior rigor na cobrança aos funcionários, que devem atingir metas e gerar resultados com nível de excelência.

A atualidade trouxe também significativas mudanças nas condições de trabalho do empregado bancário. Foi-se o tempo em que funcionários de banco trabalhavam em uma agência fixa, executavam trabalho manual e tinham mais segurança nas relações trabalhistas. Na atual conjuntura os sistemas bancários são todos automatizados, os serviços são oferecidos também virtualmente e o alcance dos clientes ficam cada vez mais amplos. Com esta automatização, muitos dos serviços bancários foram afastando os funcionários de suas atividades típicas, e ocupando-os com atividades de apoio e manutenção da instituição. É por isso que atualmente as condições de trabalho dos bancários tem se assemelhado às dos empregados em geral, o que, conseqüentemente leva esta profissão a se enquadrar em uma jornada de trabalho de 08 horas conforme determina o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal (DELIBÓRIO E DELIBÓRIO, 2015)

O artigo 224 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), diferencia, das demais, a jornada de trabalho dos bancários, dando a eles o direito de uma carga horária de 6 horas diárias. Para Carvalho(2016,p. 5) quando esta lei foi editada os empregados bancários tinham condições de trabalho desfavoráveis e, portanto, havia uma preocupação em relação a sobrecarga de horas de trabalho e saúde ocupacional. Doravante, no parágrafo segundo do artigo aludido é excluída esta aplicação de jornada especial de seis horas aos empregados que exercem cargos de confiança e que recebam gratificação não inferior a um terço do cargo efetivo.

Ou seja, as regras especiais em relação a jornada de trabalho do empregado bancário não se aplica aos empregados em cargo de confiança que passam a ser enquadrados na jornada de trabalho de 08 horas diárias sendo 44 semanais, tendo direito a remuneração extra se ultrapassar esta jornada. A CLT é bem clara a esse respeito quando diz em seu art. 224 § 2º que disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e

equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo

A esse respeito Delibório & Delibório (2015) descrevem que:

Todos os empregados possuem a confiança ordinária de seu empregador, revelada como essencial à manutenção da saudável relação empregatícia. No entanto, alguns possuem fidúcia diferenciada para desenvolver atribuições específicas, com poder de gestão e responsabilidade maior do que a do trabalhador comum. Estes são os considerados exercentes de cargo de confiança (DELIBÓRIO & DELIBÓRIO, 2015, p. 610).

Martins (2012, p.189-190) acrescenta que: *“A simples nomenclatura dada ao cargo não irá caracterizá-lo como de confiança, além do que a prova do cargo de confiança pertence à empresa por se tratar de fato impeditivo do direito à 7ª e 8ª horas como extras”*.

Diante de tais fatos, o presente estudo terá como escopo os profissionais cargo de confiança das instituições bancárias, pois é uma temática polêmica no Direito do Trabalho, além do mais, tem se observado pedidos de horas extras em relação as sétima e oitava hora acrescidas do adicional da jornada extraordinária.

Para compreender a jornada de trabalho desses profissionais e identificar como fica a situação de horas extras dos mesmos o trabalho terá a seguinte pergunta como norte: Como a legislação trata a questão de horas extras reivindicadas pelos trabalhadores bancários em cargo de confiança?

Este estudo parte da hipótese que, mesmo com as reclamações trabalhistas deferidas em favor do reclamante de cargo de confiança, os bancos, ainda assim, acabam ganhando, o que dá a entender que não foi criada estratégias para minimizar e/ou estancar as reivindicações na Justiça do Trabalho.

Então, o objetivo geral da pesquisa em questão será identificar como a justiça do trabalho tem tratado as ações reclamatórias de horas extras dos cargos de confiança. Como objetivos específicos pretende-se descrever a jornada de trabalho na atividade bancária; exercício do cargo de confiança nas instituições bancárias; verificar como fica a questão das horas extras e da isonomia salarial destes profissionais; analisar de jurisprudências relacionadas a tal temática.

Entende-se que, na atual conjuntura, com um mercado dinâmico e em transformação constante as instituições bancárias vêm se adequando e demandando dos profissionais bancários novas posturas. E novas posturas

envolvem também condições de trabalho e, conseqüentemente, adequação da legislação em relação as novas demandas.

Justifica-se, portanto, a presente pesquisa por considerá-la instrumento que possibilitará além de conhecimento a reflexão de como está, na justiça trabalhista, a situação dos profissionais bancários em cargo de confiança que reivindicam horas extras.

A Metodologia adotada no presente estudo foi a pesquisa bibliográfica, que segundo Severino (2007) é uma das mais utilizadas no meio acadêmico por permitir ao pesquisador a fundamentação do trabalho através contribuições científicas, neste caso serão analisados, livros, artigos científicos, legislação e jurisprudências.

Para embasar esse estudo, entre outros autores serão citados Delgado (2017), Barros (2008), Vieira (2009), Martins (2012) entre outros. A ancorou-se também na legislação brasileira como CLT, Constituição Federal e algumas Súmulas sobre o tema em questão.

Na primeira parte do trabalho será feita uma explanação a respeito da jornada de trabalho do bancário dando ênfase à situação do cargo de confiança. Em seguida buscar-se-á explicar cargo de confiança bem como os critérios para que estes profissionais sejam reconhecidos como tal. A partir de então, busca-se compreender como fica a situação das horas extras reivindicadas por estes profissionais, quando serão analisadas jurisprudências a respeito. Para finalizar o raciocínio serão tecidas as considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Profissional bancário: sobre a profissão e jornada de trabalho**

A Consolidações da Lei Trabalhista (CLT), em seu art. 224, entende como bancário os profissionais que trabalham em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal. Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a categoria profissional do bancário engloba os empregados de empresas de crédito, investimento ou financiamento para fins do art. 224 da CLT.

O artigo 511, § 2º da CLT entende como categoria profissional a semelhança na atividade profissional, conforme a saber:

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (BRASIL, 1943, art. 511, § 2º CLT)

No tocante à categoria profissional diferenciada o parágrafo 3º do referido artigo entende aquela “cujos profissionais ou funções são diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou e consequência de condições de vida singular” (BRASIL, 1943) .

Para compreender a categoria profissional do trabalhador bancário importante se faz voltar um pouco na história da luta destes profissionais por melhores condições e jornada especial de trabalho.

Os movimentos de reivindicações por melhores condições de trabalho teve início na Revolução Industrial, quando milhares de trabalhadores se organizaram para reivindicar a redução da jornada de trabalho que, na época chegava a dezoito horas diárias. No contexto brasileiro, na década de 1820 do século passado quando houve um movimento de várias categorias profissionais reivindicando melhores condições de trabalho, entre elas estavam os profissionais bancários.

Um século depois, no ano de 1923, em São Paulo, estes profissionais, na luta para criar uma categoria com identidade própria, aprovaram em assembleia o estatuto da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo.

Na década de 1930, uma grande quantidade de bancários foram contaminados com a tuberculose, fazendo surgir pareceres médicos justificando a redução da jornada de trabalho em função desta enfermidade e do desgaste físico e mental provocado pelo exercício da função.

No ano de 1933 o Decreto 23.322 regulamentou a jornada de trabalho dos trabalhadores bancários, que passou a vigorar com 6 horas diárias, sendo 36 horas semanais, embora as reivindicações da categoria eram para 32 horas (DELIBÓRIO; DELIBÓRIO, 2015) .

A Lei nº 1.540 de 03 de janeiro de 1952, alterou a jornada de trabalho da categoria bancária para trinta e três horas semanais, e intervalo diário de 15 minutos, com exceção dos cargos de confiança.

No ano de 1969 o Decreto Lei nº 754 determinou a não aplicação do art. 224 da CLT nas funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes bem como daqueles que exercessem cargos de confiança, cujo valor da gratificação

não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Em 1969, o Decreto-Lei nº 915 estabeleceu à categoria bancária repouso aos sábados e duração da jornada de trabalho de 30 horas semanais.

Verifica-se que ao longo do tempo, esta categoria profissional passou por fases de mobilizações e reivindicações para melhores condições de trabalho. Ainda hoje são muitas as discussões em torno da jornada de trabalho destes profissionais.

Hodiernamente, a jornada especial de trabalho do empregado bancário ainda tem provocado grandes discussões entre às categorias profissionais e econômicas, posto que, se atualmente, não mais há a grande incidência das doenças que deflagraram na adoção da jornada de 6 horas de trabalho, de modo que não mais se justificaria tal redução, diante inclusive da automação e da mudança estrutural e operacional na atividade bancária. (DELIBÓRIO; DELIBÓRIO, 2015, p. 18)

De fato, o contexto da atualidade apresenta uma nova realidade, os avanços tecnológicos transformam as relações e as condições de trabalho em todas as atividade profissionais, e, no tocante ao bancário Carvalho (2016) dá um parecer bem interessante dizendo que a atividade laboral dos bancários tem se assemelhado às dos trabalhadores de outras categorias profissionais que se enquadram na jornada de trabalho de oito horas diárias conforme determina o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Tem-se verificado que as condições passadas que justificavam as condições especiais na jornada de trabalho do bancário não mais existem. Grande parte dos serviços bancários foi automatizada, mudando radicalmente as formas e condições de trabalho destes profissionais.

A situação atual da jornada de trabalho da categoria bancária está consolidada no artigo 224 da CLT, que assim determina:

*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 (BRASIL, 1943, art. 224)*

Porém, no tocante aos empregados que exercem cargo de confiança o referido artigo em seu § 2º a jornada de trabalho estabelecida deverá ser de oito horas diárias, ou quarenta horas semanais. Para compreender tal exceção, o próximo tópico fará uma abordagem a respeito do cargo de confiança exercido nas instituições bancárias.

## 2.2 O exercício do cargo de confiança nas instituições bancárias

Embora a legislação trabalhista mencione o cargo de confiança em geral no artigo 62, inciso II e cargo de confiança bancário em seu artigo 224, § 2º. Não faz uma definição específica de ambos, deixando a interpretação por conta da doutrina e das jurisprudências.

O cargo de confiança geral pode ser entendido como aquele cargo ocupado na instituição cuja posição hierárquica é de autoridade com poder de gestão e representação em nome da instituição (MARTINS, 2014)

Em relação ao cargo de confiança na categoria bancária Maurício Godinho Delgado o entende como:

[...] Em face desta tipificação mais acentuada do cargo de confiança bancário (em contra ponto com o cargo de confiança geral, do art. 62, CLT), enquadram-se, regra geral, no modelo da lei os gerentes bancários, os tesoureiros de agência, os reais chefes de setor ou serviço. Nestes casos, evidentemente, deve estar evidenciado o exercício de poderes de direção ou chefia, embora não tão amplos quanto os exigidos pelo modelo geral celetista (DELGADO, 2010, p. 356).

Martins (2014) entende cargo de confiança como aquele ocupado por gerentes ou diretor, desde que estes estejam autorizados a representar a instituição com poderes e gestão. E, entende por gerente aquele profissional que exerce:

(...) poderes de gestão, como de admitir ou dispensar empregados, adverti-los, puni-los, suspendê-los, de fazer compras ou vendas em nome do empregador, sendo aquele que tem subordinados, pois não se pode falar num chefe que não tem chefiados. Embora a atual norma mencione apenas “encargos de gestão” afirma que podemos entender que a pessoa que tem encargo de gestão é a que tem mandato, ainda que verbal ou tácito. (MARTINS, 2014, p. 317-323)

Consta no art. 62, II, da CLT que o gerente é detentor de amplos poderes de gestão. Ele pode ser comparado à figura do empregador e, portanto não possui controle de jornada. Ele é considerado o chefe maior da unidade, e, portanto, é detentor do controle de todos os processos da unidade, inclusive da palavra final em termos de tomada de decisão (CARVALHO, 2016).

Ressalta Martins (2014) que o simples fato de mencionar o cargo como de confiança não o caracteriza como tal, cabendo a instituição bancária provar o

exercício do cargo de confiança, por se tratar de fato impeditivo do direito à 7ª e 8ª horas como extras.

### **2.2.1 Reivindicações trabalhistas: A questão das horas extras em cargos de confiança**

No tocante à carga horária do cargo de confiança a CLT é bem clara, não se aplica a carga horária dos trabalhadores bancários aos profissionais em exercício do cargo de confiança, conforme a saber, no art. 224:

§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 754, de 11.8.1969) (BRASIL, 1943, art. 224)

Nota-se que no caso de cargos de confiança, o art. 224, §2º da CLT, reza que este funcionário deverá receber a mais pelo menos 1/3 do salário do cargo. No entanto, conforme alguns julgados, o simples pagamento de um terço do valor dos salários do bancário não é suficiente para caracterizar o cargo de confiança, devendo assim, estar em conjunto com os demais requisitos necessários para que haja a caracterização.

Importante mencionar o art. 225 da CLT, por este dizer que “[...] 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.

Verifica-se que, nas constantes demandas trabalhistas de bancários em cargo de confiança, o que é reclamado são as horas extras excedentes às 8 horas diárias, tendo em vista que é notório perceber através de simples observação do cotidiano dos gerentes de agência em geral, que esses acabam por trabalhar 11 (onze) horas diárias ou mais, não havendo fiscalização nem registro dessas horas porque os empregados em cargo de confiança não batem o ponto.

O artigo 59 da CLT pode reconhecer a legalidade das reclamações porque os gerentes de agências bancárias laboram além das duas permitidas pela Lei, mas não as recebe porque não constam registros de pontos.

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998) (BRASIL, 1943).

Cabe mencionar que o art. 62 da CLT dispõe que empregado que exerce cargo de confiança, tem direito a recebê-las caso extrapole as 8 (oito) diárias. Nesse sentido, mesmo desenvolvendo atividade externa ou exercendo atividades de gestão, tem a sua jornada controlada, fazendo jus às horas que ultrapassem a jornada diária ou as 44 (quarenta e quatro) horas semanais previstas na Constituição.

Com efeito, o professor Maurício Godinho Delgado, diz que o art. 62 da CLT

[...] estabelece apenas e tão-somente uma presunção juris tantum: a de que tais trabalhadores, por sua posição hierárquica elevada na estrutura funcional da empresa, não se submetem a controle e fiscalização estrita de horário trabalhado. Presunção favorável ao empregador [...] mas que admite prova em contrário (DELGADO, 2009, p. 354).

Assim, deve-se levar em consideração a situação real, isto é, se o empregado em cargo de confiança possui realmente poderes diretivos de gestão, para então poder lhe aplicar a exceção prevista no art. 62 da CLT. No entanto, conforme Delgado (2009), muitos empregadores empregam funcionários em cargos gerenciais, qualificando-os como cargo de confiança, mas não lhes concedem poderes que caracteriza cargo de confiança, normalmente são supervisores e não gestores e aproveitam dessa condição para fazer com que os empregados trabalhem uma jornada de trabalho excessiva.

Para o entendimento dos parâmetros jurisprudenciais utilizados para a configuração do cargo de confiança do trabalhador bancário vale a pena tecer algumas considerações a respeito de Súmulas que vigoram na jurisprudência e regulamentam os parâmetros sobre a jornada especial de trabalho, conforme a saber:

A Súmula 102 veio consolidar o entendimento dos tribunais trabalhistas a respeito das funções de confiança do empregado bancário. Além de deixar claro que a decisão de ser ou não ser cargo de confiança vai depender da prova das

reais atribuições que o empregado exerce, pontua que o empregado que ocupar cargo de confiança e receber gratificação igual ou superior a 1/3 do salário do cargo efetivo já está sendo remunerado pois sua jornada de trabalho não é de seis horas, mas de oito horas diárias. Pontua também que as funções de advogado caixa bancário não se enquadram em cargo de confiança.

A jurisprudência a seguir mostra este entendimento:

BANCÁRIO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. JORNADA DE OITO HORAS. NECESSIDADE DE AFERIÇÃO DAS VERDADEIRAS ATIVIDADES EXERCIDAS. O enquadramento dos bancários na exceção da jornada de trabalho de 06 (seis) horas, submetendo-se ao regime geral de 08 (oito) horas, encontra-se disciplinado pelo § 2º do art. 224 da CLT, que exige, para tanto, que eles exerçam função de 'direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança' e percebam gratificação de função não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo. Segundo a Súmula n. 102 do Colendo TST, a configuração ou não do exercício da função de confiança depende da prova das reais atribuições inerentes ao respectivo cargo, não bastando o simples enquadramento do empregado em tal função pela entidade bancária. *In casu*, não demonstrando o empregador que o empregado estava jungido a uma condição tal que lhe conferia poder de fiscalização do serviço de outros funcionários ou de coordenação de determinado setor, tenho como não preenchidos os requisitos do § 2º do art. 224 da CLT, razão pela qual o reclamante está submetido à jornada de seis horas diárias do bancário comum, fazendo jus ao pagamento, como extras, a partir da 7ª diária. (BRASIL TRT-RO-00110.2007.021.23.00-1)

A Súmula 113 decide o sábado como dia útil não trabalhado, nesse sentido, o sábado não pode ser considerado repouso semanal remunerado (CARVALHO, 2016) . Ou seja, se o empregado bancário em cargo de confiança trabalhar no sábado, ou ficar à disposição do empregador, deverá ter estas horas trabalhadas como extraordinárias, remuneradas com o acréscimo de 50% previsto no art. 7º, inciso XVI da Constituição Federal (BARRETO, 2012).

Em relação ao enquadramento da jornada especial dos bancários tem-se as Súmulas 117 que não considera como trabalhador bancário os empregados de instituições de crédito que pertencem a categorias profissionais diferenciadas e a Súmula 119 vem dizer que os empregados de distribuidoras de títulos e valores mobiliários também estão excluídos da jornada especial dos bancários.

A Súmula 124 foi uma conquista social para os bancários deixa claro que para os trabalhadores bancários que possuem jornada de seis horas o divisor de horas extras é 180, enquanto que para os bancários que trabalham oito horas, o divisor é 220, e em casos de serem considerados os sábados como dia de

repouso semanal remunerado são aplicados os divisores 150 e 200 respectivamente(CARVALHO, 2016)

A Súmula nº 287 do Tribunal Superior do Trabalho traz uma nova redação sobre o Gerente Bancário para fins de regulamentação da jornada de trabalho, diferencia gerente da agência enquadrado no art. 224, § da CLT do Gerente geral que se enquadra no art. 62 da CLT.

Exemplo disso pode ser visto em decisão do TRT do Paraná:

[...] CARGO DE CONFIANÇA – GERENTE-GERAL – A despeito do contido na parte final da Súmula 287, do c. TST, é inaplicável o art. 62, inciso II, ao empregado bancário, pois este tem disciplina própria na CLT (título III, capítulo I, seção I – Dos bancários), com disposições específicas sobre a duração e condições de trabalho, regendo-se o exercício do cargo de confiança bancária disposto no § 2º do artigo 224, impossibilitando a incidência de qualquer outro dispositivo de ordem genérica, como é o caso do art. 62, da CLT. A ilação é corroborada, in casu, pelo entendimento de que os poderes exercidos pelo reclamante eram limitados, não se enquadrando nos moldes de encargo de gestão previsto no artigo 62, II, da CLT. (TRT-PR. – Proc. 00130-2005-662-09-00-1 – (17561-2006) – 4ª T. – Rel. Juiz Luiz Celso Napp – DJPR 16.06.2006)

A questão relevante nessa decisão entende como limitados os poderes dos gerentes, que sempre estão subordinados a normativas do banco e chefes imediatos, não exercendo dessa maneira plenos poderes, logo descaracterizando o cargo de confiança. Tal decisão parte do princípio de que os gerentes em cargos de confiança não podem ser submetidos às regras do artigo 62 da CLT tendo em vista sua subordinação a outros.

Visando amparar justamente a sobrecarga na jornada diárias e semanal do trabalho muitas são as decisões que dão o direito ao recebimento de horas extras e outros direitos como isonomia salarial. As decisões abaixo exemplificam:

**BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. SÉTIMA E OITAVA HORAS.** Comprovado nos autos que o reclamante não exercia efetivamente função de confiança, nos termos do art. 224, § 2º, da CLT, faz jus o empregado ao pagamento da sétima e oitava horas como extras. Recurso a que se nega provimento. **BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÃO. COMPENSAÇÃO.** O fato gerador do direito da autora em receber o pagamento da 6ª e 7ª horas trabalhadas como extras é o reconhecimento de que à bancária se aplica a jornada diária de 6 horas. Nessa compreensão, o cálculo das horas extras deve levar em conta a gratificação proporcional à jornada reconhecida de seis horas, sob pena de enriquecimento ilícito da empregada. Esta, pois, a razão pela qual a gratificação de função percebida pela obreira deve compor a base de cálculo das horas extras, mas limitada, proporcionalmente, à jornada de seis horas, a ser apurada em liquidação de sentença. Sob mesmo fundamento, o valor apurado a título de horas extras deve ser compensado com o valor recebido a mais pelo obreiro, ou seja, a diferença entre a gratificação de oito

horas e aquela fixada proporcionalmente à jornada de seis horas. Recurso do reclamado a que se dá parcial provimento. (TRT-RO-50200-59.2009.5.10.0012, Acórdão da 3ª Turma do TRT da 10ª Região, relatoria da Exma. Sra. Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, publicado no Diário da Justiça do Trabalho – 478/2010, p. 1, de 13 mai. 2010.

A decisão acima citada mostrou ser indispensável a prova das verdadeiras atividades exercidas pelo empregado para que fosse caracterizado a efetividade da função de confiança. No entendimento de Barreto (2012), vários bancos tem adotado a prática administrativa de atribuir indistintamente, aos funcionários de variadas atividades a denominação gerência para assim justificar o exercício em atividade laboral diária de oito horas.

A seguir outras decisões nesta mesma linha:

193001407 – BANCÁRIO – HORAS EXTRAS – GERÊNCIA – O art. 62 não diz respeito ao trabalhador bancário. O art. 57 consolidado é de extrema clareza ao dispor que os preceitos do Capítulo II, sobre a duração do trabalho, aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III. Ora, é precisamente dos bancários que trata a Seção I do Capítulo I do mencionado Título III, em que se encontra o art. 224, cujo par. 2º. faz explícita referência aos bancários que exercem cargos de direção e gerência, para excluí-los da jornada reduzida de 6:00 horas, obviamente sem prejuízo do direito à sobrejornada no tocante às excedentes da oitava trabalhada diária, ante o regime básico estabelecido na Constituição Federal de 1988 para todos os trabalhadores não distinguidos por jornadas especiais. (TRT - SP. – RO 20010032660 – (20020654604) – 8ª T. – Relª Juíza Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva – DOESP 22.10.2002).

EMENTA: HORAS EXTRAS. **CARGO DE CONFIANÇA**. Para se configurar o **cargo de confiança bancário**, de que trata o artigo 224, § 2º, da CLT, como fator exceptivo da jornada de trabalho de seis horas, é necessária a demonstração inequívoca do exercício, pelo empregado, de funções de maior responsabilidade na atividade bancária, não bastando a simples percepção de gratificação de função superior a um terço do ordenado. A fidúcia especial atribuída ao empregado há de se distinguir da **confiança** comum que se faz presente em relação aos demais empregados da instituição bancária, podendo ser traduzida pelo exercício de funções de chefia, supervisão, coordenação, fiscalização e outras de nível hierárquico superior. Evidenciado nos autos que as atividades desempenhadas pela obreira não configuravam função com grau de fidúcia superior ao comum para a atividade bancária, a 7ª e a 8ª horas são devidas como labor extraordinário. (TRT da 3ª Região; Processo: 0001894-41.2014.5.03.0186 RO; Data de Publicação: 19/02/2016; Disponibilização: 18/02/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 138; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca; Revisor: Convocada Angela CRogedo Ribeiro)

**BANCÁRIO - HORAS EXTRAS - CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIA**. Para caracterização do cargo de confiança bancária para fins de fixação da jornada em oito horas, exige-se a concorrência de dois requisitos, quais sejam, o recebimento de gratificação de função não inferior a um terço do

salário do cargo efetivo e o exercício de função de maior relevância em relação aos demais empregados, que demande maior fidúcia por parte do empregador mediante o desempenho de atribuições que o diferencie apenas do **bancário** comum. No caso dos autos, apesar de receber a reclamante gratificação de função superior ao terço de seu salário, ficou provado que as atividades exercidas por ela eram meramente operacionais e burocráticas sem nenhuma autonomia, o que atrai a aplicação da jornada prevista no caput do art. 224 da CLT. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011394-18.2014.5.03.0062 (RO); Disponibilização: 21/08/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 146; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Maristela Iris S.Malheiros)

Tais decisões vêm amparar justamente a sobrecarga na jornada diária e semanal de trabalho. Nesse sentido não é por demais enfatizar que os funcionários de bancos que ocupam cargo de gerentes e tem melhor salário em relação a seus pares acabam por laborar mais de 8 (oito) horas diárias, caracterizando assim a hora extra, além de ferir as regras estabelecidas pela legislação brasileira em relação ao limite de 8 horas diárias e 44 semanais.

Vale a pena mencionar que na prática um gerente bancário enfrenta uma sobrecarga diária que extrapola oito horas diárias, pois, costumeiramente são acionados em finais de semana ou fora do horário laboral em virtude de situações eventuais como roubos, demandas administrativas ou viagens. Neste último caso o trabalhador chega a ficar dias em curso a serviço da instituição bancária. Fato este que deve ser refletido:

[...] que exclui do empregado gerente o direito de receber pelas horas extraordinárias, deve ser interpretado conjugando-se o Princípio Protetor com o Princípio da Razoabilidade, pois, mesmo que o legislador tenha inserido tal ressalva no texto trabalhista, ao aplicar-se os princípios acima aludidos em face da Constituição Federal, entende-se que o empregado gerente merece a proteção trabalhista como qualquer outro (VIEIRA, 2009, p.21).

De fato, a jurisprudência, em sua maioria, tem se colocado a favor do empregado gerente, pois, considera que este funcionário, embora possua autonomia e responsabilidade, não deixa de estar vinculado ao proprietário da instituição. E, no tocante as horas extras Sussekind (2005) orienta que deve-se recorrer à Constituição que em seu art. 7º, inciso XIII limita a duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e que, tal dispositivo não restringe a aplicação do caput do art. 62 da CLT.

Para esse autor, o fato de a Constituição Federal de 1988 limitar a duração do trabalho normal a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais não entra em

atrato com as disposições de caráter excepcional mencionado no art. 62 da CLT. Em primeiro lugar, porque o termo normal está relacionado ao trabalho e não à duração, ademais os empregados a que se refere o inciso I do dispositivo citado prestam serviços sem submissão de horários, o que foge ao controle do empregador, enquanto que os gerentes, diretores e chefes de departamentos gozam de posição especial na instituição, exercendo, portanto, poder de comandar.

Delgado(2010) sobre esta questão disserta que:

Se comprovado inequivocamente, que o obreiro, ainda que exercente de cargo ou função de confiança ou gestão, vê-se submetido a rigoroso controle de horários ao longo de seu cotidiano de trabalho, não há que se falar em exclusão do regime de jornada delimitada e, por consequência, da possibilidade de aferição de sobrejornada. A atenuação dos rigores do antigo art. 62, 'b' da CLT, pela lei n. 8.966/94, torna ainda mais correta e pertinente essa compreensão interpretativa acerca do problema (DELGADO, 2010, p.662-663).

Nesse sentido Alice Monteiro de Barros (2009) defende que para que, o empregado bancário em cargo comissionado tenha direito às horas extras é indispensável que demonstre que, apesar de ocupar cargo de confiança, cumpre determinado horário de trabalho que o submete à fiscalização do empregador.

Merece terminar tal discussão com o apontamento bem interessante de Marco Aurélio Aguiar Barreto:

(...) merece destaque que, não raro, os empregados buscam a ascensão funcional, aproveitando todas as oportunidades e até de artifícios para alcançarem determinado nível de confiabilidade perante o empregador e, em consequência, passarem a exercer o tão almejado cargo superior na estrutura organizacional da empresa. Ocorre que, em alguns casos, no momento de uma reclamação trabalhista, se insurgem contra o comissionamento, tentam descaracterizar/desqualificar o termo de opção assinado na oportunidade do comissionamento e o grau de confiança do cargo. Beira a violação do princípio da boa-fé contratual ( BARRETO, 2012, p. 18).

E assim que o cargo de confiança é uma das atividades que merece reflexão, pois, trata-se de uma atividade laboral que perpassa a função e a jornada de trabalho convencional.

Sobre tal questão, a legislação tem tratado a partir da realidade dos fatos, ou seja, para que seja caracterizada a jornada especial, é importante demonstrar o exercício desta função especial, provando que ela supera a atividade normal do contrato de trabalho tradicional.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A jornada de trabalho do trabalhador bancário, bem como sua atividade profissional vem se transformando ao longo do tempo. Assim também acontece com as questões trabalhistas que devem acompanhar a evolução da sociedade em suas especificidades. O mundo atual, se apresenta com uma série de transformações em várias esferas sociais, o capitalismo, a globalização, os avanços tecnológicos e científicos demandam das estruturas sociais novos posicionamentos e novas formas de participar da estrutura social.

Neste contexto, focando a questão para a instituição bancária, observa-se mudanças estruturais significativas, a atividade profissional mudou assim também a jornada de trabalho, sendo esta com algumas diferenciações em relação ao cargo e a função que se ocupa na instituição.

É fato que a jornada de trabalho do trabalhador bancário ao longo do tempo se enquadrou em um regime especial em função das especificidades da atividade que exerce, no entanto, a modernização das relações trabalhistas, a inserção de novos métodos de trabalho, coloca este trabalhador ainda, em situação que demanda ser problematizada.

Nas últimas décadas as instituições bancárias começaram a classificar seus empregados a partir de comissão, ou seja, criou-se o cargo de confiança, foi a partir de então que nas agências bancárias aumentou consideravelmente o número de gerentes com jornada de seis horas.

Verificou-se que em função meramente técnica a jornada de trabalho é de seis horas, sendo que caso haja extensão desta jornada para oito horas, não necessariamente relaciona-se a confiança do cargo, e, nesse sentido, os tribunais tem entendido que a partir da 6ª hora implica o pagamento de horas extraordinárias.

A legislação é bem clara, para que o gerente seja enquadrado no cargo de confiança são necessários além do recebimento da gratificação superior a 40% do salário efetivo e concreto poder de comando e gestão. Acontece que, as instituições bancárias, rotineiramente, enquadram funcionários na função de gerente para isentá-lo de anotações em relação as horas extraordinárias. É por isso que os

juristas entendem que além da nomenclatura do cargo, há que se provar a real atividade exercida pelo empregado.

Conclui-se este estudo pontuando o quão difícil são as questões trabalhistas das instituições bancárias, pois, estas instituições se apoiam em estratégias mercenárias que colocam o trabalhador em situação de cargo de confiança, sendo que na prática o mesmo não o exerce, apenas lhe concede o status do nome, para não ter que pagar horas extraordinárias. Mas os tribunais já perceberam tal questão e, justamente por conta disso, cobra da instituição provar o exercício do cargo de confiança.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Análise sobre a jornada de trabalho dos bancários – A discussão sobre o exercício de cargos de confiança – Horas extraordinárias. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 96, jan 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11043](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11043)>. Acesso em nov 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2009. 1392p.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 22 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10a. Região. Processo TRT-00750-2005-005-10-00-1-RO, 1ª Turma, relator Desembargador André R. P. V. Damasceno, 6a. Sessão Ordinária do dia 22/02/2006, publicação no DJ de 10 mar.2006. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/servicos/consultas/acordao.php?nProcTrt=07923&tipo\\_trt=RO&aProcTrt=2005&dt\\_julgamento\\_trt=10/03/2006&np=00750-2005-005-10-00-1&nj=ANDRÉ R. P. V. DAMASCENO&npvoto=78176&tp=RO](http://www.trt10.jus.br/servicos/consultas/acordao.php?nProcTrt=07923&tipo_trt=RO&aProcTrt=2005&dt_julgamento_trt=10/03/2006&np=00750-2005-005-10-00-1&nj=ANDRÉ R. P. V. DAMASCENO&npvoto=78176&tp=RO)> Acesso em 24 ago. 2017.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, Proc. TRT-RO-50200-59.2009.5.10.0012, Acórdão da 3ª Turma do TRT da 10ª Região, relatoria da

Exma. Sra. Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, publicado no Diário da Justiça do Trabalho – 478/2010, p. 1, de 13 mai. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, processo TRT-RO-00110.2007.021.23.00-1, 1ª Turma, Relator Desembargador Roberto Benatar, publicação no DJE/TRT 23ªR nº 0492 / 2008 de 20 jun 2008.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 10ª Região, Proc. TRT-RO-50200-59.2009.5.10.0012, Acórdão da 3ª Turma do TRT da 10ª Região, relatoria da Exma. Sra. Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, publicado no Diário da Justiça do Trabalho – 478/2010, p. 1, de 13 mai. 2010.

CARVALHO, Marina Coelho. A Jornada de Trabalho na Atividade Bancária: uma análise histórico-evolutiva. Instituto Brasiliense de Direito Público. Brasília, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso do Direito do Trabalho. 16º ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELIBÓRIO, Adriana; DELIBÓRIO, Andréia. A Jornada de Trabalho dos bancários e o exercício do Cargo de Confiança. Encontro Nacional de Ensino, Pesquisa e Extensão, Presidente Prudente, 19 a 22 de outubro, 2015.

KÖHLER, Etiane Barbi. Direito bancário / Etiane Barbi Köhler. – Ijuí : Ed. Unijuí, 2012. – 74 p. (Coleção educação a distância. Série livro-texto).

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, pg. 362.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

SÜSSENKIND, Arnaldo et. al. Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v.1 p. 30.