

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

ADRIANO KILMAIR DE SOUZA

As consequências jurídicas do negociado sobre o legislado para a categoria
profissional bancária, sob a ótica das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) de
2018/2020 e 2020/2022

Mestrado em Direito

São Paulo

2022

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

ADRIANO KILMAIR DE SOUZA

As consequências jurídicas do negociado sobre o legislado para a categoria profissional bancária, sob a ótica das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) de 2018/2020 e 2020/2022

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na subárea Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Fabíola Marques.

São Paulo

2022

Souza, Adriano Kilmailr de

As consequências jurídicas do negociado sobre o
legislado para a categoria profissional bancária,
sob a ótica das Convenções Coletivas de Trabalho
(CCTs) de 2018/2020 e 2020/2022 / Adriano Kilmailr
de Souza. -- São Paulo: [s.n.], 2022.

116p. ; 21,5 x 30 cm.

Orientador: Fabíola Marques.

Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós
Graduados em Direito.

1. Direito do trabalho. 2. Negociado sobre o
legislado. 3. Normas coletivas. 4. Cláusula
normativa 11ª. I. Marques, Fabíola. II. Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo, Programa de
Estudos Pós-Graduados em Direito. III. Título.

CDD

ADRIANO KILMAIR DE SOUZA

As consequências jurídicas do negociado sobre o legislado para a categoria profissional bancária, sob a ótica das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) de 2018/2020 e 2020/2022

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, na subárea Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Fabíola Marques.

Aprovado em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Professora Doutora Fabíola Marques (Orientadora).

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a) _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a) _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

*Dedico este trabalho aos meus pais,
a minha filha Luiza Kilmair e
a minha esposa Daniella Navarro.
Uma menção especial ao meu
saudosos papai,
Ataide Antonio de Souza.*

AGRADECIMENTOS

O mestrado tem um significado todo especial para mim, uma vez que é a materialização de um sonho traçado no curso da minha vida.

Infelizmente, por razões que a Deus pertence, o meu maior incentivador não está mais conosco para presenciar a concretização desse desafio acadêmico, pois, em razão das complicações da Covid-19, meu papai, Ataíde Antonio de Souza, faleceu em janeiro de 2021. Que Deus o tenha ao seu lado!

Agradeço imensamente a minha mamãe, Sandra, minha filha Luiza Kilmair e a minha esposa Daniella Navarro, fontes de inspiração, foco e persistência. Aos meus irmãos, Sandro, Junior, Priscila, cunhados-irmãos Paula e Fernando e amigos Valmir, Jefferson, Rodrigo, Marli e Valzeli pelo incentivo, colaboração e paciência.

Aos professores da PUC-SP, pelas aulas magistrais, por todo o aprendizado e, em especial, a minha orientadora Fabíola Marques, por indicar o melhor caminho, incentivar, oportunizar o conhecimento e possibilitar a realização do estágio docente em suas aulas da graduação nesta honrosa universidade.

A todos, muitíssimo obrigado!

*A força do direito deve superar o
direito da força.*

Rui Barbosa

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo debater as consequências jurídicas advindas do chamado negociado sobre o legislado, em especial, acerca da alteração da Cláusula 11ª constante das Convenções Coletivas dos Bancários de 2018/2020 e 2020/2022, que impôs a dedução/compensação da gratificação funcional bancária nas horas extras deferidas pelo Poder Judiciário, em decorrência da regular descaracterização do cargo de confiança bancário. Decerto que o direito do trabalho foi instituído para, através de princípios, normas e regras, regulamentar as relações de trabalho e, diante da sabida disparidade de condições entre os contratantes – empregado e empregador – promover o quão possível o equilíbrio entre esses sujeitos, a fim de evitar o aproveitamento e o abuso da mão de obra. Em razão disso, as alterações normativas promovidas pelos representantes sindicais não podem, simplesmente, ser objeto de flagrante restrição e/ou redução de direitos dos empregados, eis que as bases históricas do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, ressalvadas algumas possibilidades, veda expressamente a conduta lesiva ao direito do empregado. Nesse sentido, o estudo aborda a formação do direito laboral, a estrutura do ordenamento jurídico, alguns dos principais aspectos das negociações coletivas, as particularidades dos empregados bancários, as gratificações somadas ao salário e, por fim, propõe o debate sobre a inconstitucionalidade e/ou ilegalidade da referida Cláusula convencional.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Negociado sobre o legislado; Bancário; Normas coletivas; Cláusula normativa 11ª; Ordenamento jurídico trabalhista; Ilegalidade; Inconstitucionalidade.

ABSTRACT

This research aims to debate the legal consequences arising from the so-called Negotiated On The Legislated, in particular, on the amendment of Clause 11 contained in the Collective Agreements of Bankers of 2018/2020 and 2020/2022, which forced the deduction/compensation of the banking functional bonus in the overtime deferred by the Judiciary, due to the regular mischaracterization of the banking trust. It is certain that Labour Law was established to, through principles, norms and rules, regulate labor relations and, in view of the known disparity of conditions between contractors – employee and employer – to promote how possible the balance between such subjects, in order to avoid exploitation and abuse of the labor force. As a result, it can be seen that the normative changes promoted by union representatives cannot simply be the object of flagrant restriction and/or reduction of employees rights, and behold, the historical bases of the Brazilian labor legal system, subject to some possibilities, expressly prohibits conduct harmful to employee law. In this sense, the study brings with it the approach on the formation of Labor Law, the structure of the legal system, aspects of collective bargaining, the particularities of bank employees, the bonuses added to the salary and, finally, the debate on the unconstitutionality and/or illegality of this conventional clause.

Keywords: Labor Law; Negotiated on the Legislated; Banking; Collective Norms; Normative Clause 11th; Labor Legal System; Illegality; Unconstitutionality.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARE	Recurso Extraordinário com Agravo
ATS	Adicional por Tempo de Serviço
art.	Artigo
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/1988	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CPC/2015	Código de Processo Civil de 2015
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PDV	Plano de Demissão Voluntária
Res.	Resolução
SDI	Seções Especializadas em Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	PLURINORMATIVISMO JURÍDICO DO DIREITO DO TRABALHO	14
2.1	Princípios do direito do trabalho	16
2.1.1	Princípios individuais do direito do trabalho	20
2.1.2	Princípios coletivos do direito do trabalho	24
2.2	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	25
2.3	Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943) e a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017	28
2.4	Normas internacionais sobre direito do trabalho	31
2.5	Jurisprudência pacificada aplicável aos bancários sobre o exercício do cargo de confiança	33
3	NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA CATEGORIA BANCÁRIA	36
3.1	Negociado sobre o legislado nos temas afetos aos bancários	46
3.2	Normas coletivas dos bancários no curso do tempo	50
3.3	Convenções coletivas dos bancários de 2018/2020 e 2020/2022	53
4	EMPREGADOS BANCÁRIOS	58
4.1	Bancário (“condição especial”)	60
4.2	Bancário exercente de cargo de confiança moderado (art. 224, § 2º, da CLT)	63
4.3	Bancário exercente de amplos poderes de mando e gestão (art. 62, II, da CLT)	64
5	REMUNERAÇÃO DOS BANCÁRIOS	67
5.1	Gratificação de função bancária	68
5.2	Gratificação de caixa	69
5.3	Gratificação por vendas de produtos e serviços	71
5.4	Adicional/gratificação por tempo de serviço (“ATS”)	72
6	DEBATE ACERCA DO EXERCÍCIO DO CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO	74
6.1	Consequências jurídicas da descaracterização da gratificação funcional bancária	78
6.2	Fundamentos de defesa utilizados para a inclusão dos parágrafos na cláusula 11ª da Convenção Coletiva Bancária de 2018/2020 e 2020/2022	80
6.3	Medida Provisória n. 905/2019	84
6.4	Reflexos jurídicos da cláusula normativa bancária nos contratos de emprego	87
6.5	Temas apreciados pelo STF envolvendo a condição de superioridade do negociado ao legislado	89
6.5.1	Recurso Extraordinário n. 590.415-SC – Tema n. 152 de Repercussão geral – Renúncia genérica de direitos mediante a adesão	

	a plano de demissão voluntária (“PDV”)	89
6.5.2	Recurso Extraordinário n. 895.759 de Relatoria do Ministro Teori Zavascki	92
6.5.3	Recurso Extraordinário 1121633-GO – Tema 1.046 de Repercussão Geral – validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente	96
6.6	Análise sobre a constitucionalidade e a legalidade dos parágrafos da cláusula 11 ^a das Convenções coletivas dos bancários de 2018/2020 e 2020/2022	102
7	CONCLUSÃO	106
	REFERÊNCIAS	111

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar a influência jurídica da alteração disposta no art. 611-A da Lei n. 13.467/2017, que consubstanciou a condição de sobreposição do chamado “negociado ao legislado” e, por consequência, motivou a alteração da Cláusula normativa 11^a das Convenções Coletivas dos Bancários de 2018/2020 e 2020/2022, promovendo a debatida regulamentação da dedução/compensação da gratificação funcional bancária nas horas extraordinárias conferidas judicialmente pela descaracterização do cargo de confiança bancário.

Essa alteração contida nos textos consolidados pelos representantes sindicais dos envolvidos levantou um significativo debate no campo jurídico e social acerca da validade e da eficácia da Cláusula em questão, eis que a legislação e a jurisprudência pátrias se concretizaram, no curso do tempo, argumentando a impossibilidade do abatimento das verbas citadas.

Sob o aspecto constitucional, sabe-se que as negociações comunitárias são meios imprescindíveis para se alcançar o equilíbrio dos sujeitos do contrato de emprego e a democratização das tratativas buscando atender aos interesses dos trabalhadores.

Para tanto, os sindicatos, especialmente o profissional, devem atender criteriosamente aos preceitos relativos ao espírito defensor da categoria por ela representada, de maneira a atingir habitualmente a progressão das circunstâncias de trabalho e a dignidade do trabalhador.

Segundo a Constituição Federal de 1988, a representatividade sindical se concretiza como uma garantia individual e coletiva dos trabalhadores, de maneira que esta deve constantemente trilhar o caminho da melhoria das condições de trabalho (art. 7º, CF/1988) e proteger firmemente os anseios e os direitos da classe operária (art. 8º, III, CF/1988).

Ao considerar os efeitos jurídicos das normas coletivas em apreço – aplicada *erga omnes* à classe bancária – torna-se forçoso um apertado exame da estrutura do ordenamento jurídico trabalhista, desde seus aspectos principiológicos até a legislação atualmente aplicada às relações de trabalho bancária.

Conjuntamente, necessário tratar da constituição das negociações coletivas – aspectos de formação e finalidade – e seus reflexos na classe profissional dos

bancários; a evolução das associações sindicais bancárias no Estado de São Paulo; e as nuances das Convenções Coletivas da categoria, no período entre 2018/2020 e 2020/2022, quando foram formalizados os parâmetros jurídicos prejudiciais do dispositivo normativo debatido.

Por oportuno, traz-se ao estudo a exposição particular dos empregados bancários, seus enquadramentos legais e doutrinários, as espécies mais comuns de gratificações remuneratórias, dando ênfase, em especial, à verba adimplida em razão do desenvolvimento do cargo de confiança bancário.

Diversamente da prática da função de confiança bancária, o regime padrão de trabalho do empregado bancário é de 6h diárias e 30h semanais, realizada pelo empregado bancário tido como especial, conforme inserido no art. 224 da CLT.

Do ponto de vista prático e objetivo, o acréscimo remuneratório funcional é atribuído pelos empregadores banqueiros aos obreiros que exercem funções de fidúcias diferenciadas, classificadas doutrinariamente como “moderada” ou “ampla”, insculpidas, respectivamente, nos arts. 224, § 2º, e 62, II, ambos da CLT.

Esses empregados, ao serem alçados ao cargo de confiança nas modalidades citadas, passam a cumprir uma jornada de trabalho diária de 8h e 40h semanais, mediante o recebimento de gratificação de função de 1/3 ou de 40% sobre o salário mensal.

Após a construção intelectual, serão investigados os meandros jurídico-processuais sobre a forma regular da discussão comumente instalada no Poder Judiciário Trabalhista a respeito do não exercício de cargo de confiança bancário e as consequências jurídicas afetas à eventual descaracterização da dita fidúcia.

Nesse contexto, na hipótese do reconhecimento judicial relacionado ao desenquadramento do profissional empregado do art. 224, § 2º, e do art. 62, II, ambos do diploma celetista, verificam-se consequências jurídicas de grande relevância tanto no âmbito jurídico como financeiro, uma vez que o Poder Judiciário Trabalhista afasta a função especial empregada erroneamente pelo empregador e determina o pagamento de horas extraordinárias, denominadas no meio jurídico de 7ª e 8ª horas, somando-se, ainda, o adicional legal e os reflexos nas demais verbas salariais e rescisórias em razão da habitualidade.

Não menos relevante, faz-se referência às justificativas dos sujeitos envolvidos para formar e aprovar a nova configuração da Cláusula normativa em

destaque, e a iniciativa posterior do atual governo brasileiro na tentativa de regular a avença sindical através da Medida Provisória n. 905/2019.

Ao final, destaca-se a introdução de pontos relativos aos reflexos jurídicos lesivos da Cláusula normativa bancária nos contratos de emprego, a análise quanto à inconstitucionalidade e à ilegalidade do dispositivo convencional comunitário e a análise de decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema.

Sob esse cenário, inclusive, abordam-se decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que tratam sobre questões atinentes à validade das normas coletivas que restringem ou reduzem direitos da coletividade empregada.

Em especial, traz-se o recente decisório proferido pela Corte acerca do Tema 1.046 de repercussão geral, o qual dispõe sobre a validade de normas coletivas que restringem e reduzem o direito da categoria trabalhadora e expõem um prejuízo sem tamanho à sociedade.

Certo é que na apreciação dos posicionamentos jurisdicionais citados, embora em sua maioria tenha ocorrido antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, na qual se denota a não obrigatoriedade de vantagem compensatória, observa-se a consolidação da validade normativa, sob a condicionante da entrega de contrapartidas ao empregado impactado com a norma coletiva.

A pesquisa qualitativa que aqui se apresenta, sob o aspecto metodológico, foi construída através das análises histórica, doutrinária, jurisprudencial e a partir de bases constitucionais e legais que compõem a consolidada estrutura jurídica trabalhista no território brasileiro.

Nesse contexto, destaca-se a relevância do debate sobre a regularidade da avença constante da negociação coletiva, a constitucionalidade e a legalidade da aplicabilidade dos seus efeitos à classe bancária, haja vista que, historicamente, o direito do trabalho foi formatado sob as bases dos princípios, das normas e das regras que visam equilibrar os personagens das relações de trabalho firmadas em âmbito nacional e, sobretudo, da defesa dos direitos e das obrigações entabulados nos contratos de trabalho.

2 PLURINORMATIVISMO JURÍDICO DO DIREITO DO TRABALHO

O ramo científico do direito do trabalho tem por finalidade essencial equilibrar as relações de trabalho, tendo em vista a condição desproporcional econômica existente entre empregado e empregador, mediante a edição de normas jurídicas e a intervenção estatal.

Diversos foram os momentos históricos até o nascimento do direito laboral e sua consolidação em atendimento aos anseios sociais.

Em breve síntese, inicia-se pelo período pré-industrial, havido no início da humanidade até o final do século XVIII. Neste período, em razão da completa inexistência de direitos e de proteção ao trabalhador, a mão de obra empregada se consolidava mediante a condição de escravo, a servidão e as corporações de ofício.

A escravidão era uma forma de serviço prestado por pessoa completamente desprovida de personalidade e liberdade – caracterizada como um mero objeto – que envidava seus esforços única e exclusivamente em prol do seu dono, portanto, desprovida totalmente de quaisquer direitos.

Durante a Idade Média, a principal maneira de trabalho se dava pela modalidade da servidão, condição em que os camponeses entregavam aos donos de terra – senhores feudais – parte da sua produção em troca da utilização da terra e de proteção.

Em franca evolução do trabalho, com a queda dos feudos, surgiram os artesãos, em decorrência do exercício da atividade comercial, circunstância que deu origem à formação de associações profissionais chamadas corporações de ofício.

Essas corporações significavam a reunião de artesãos ou de comerciantes numa determinada localidade. Embora houvesse maior liberdade laboral, permaneciam o controle dos mestres sobre os subordinados, as regras impostas pela corporação sobre a entrega e a limitação dos ofícios prestados.

Não obstante a visível evolução da sociedade e da realização do trabalho, perpetuava a ausência de um sistema de defesa aos trabalhadores.

Em meados do século XVIII, a partir das melhorias, do aprimoramento das técnicas de trabalho e da criação de máquinas potentes de produção em grandes proporções, consolidou-se o período da Revolução Industrial.

Nele, as relações de trabalho foram modificadas a ponto de se permitir o livre trabalho de responsabilidade alheia e subordinado. No entanto, os anseios extremamente gananciosos dos proprietários dos negócios levaram a um aumento deliberado da carga de trabalho e ao pagamento cada vez menor da mão de obra do trabalhador.

Ideais presentes na Revolução Francesa (1789), a exemplo do liberalismo econômico, da não intervenção estatal e do individualismo evidenciaram uma situação concreta de flagrante injustiça social, que ressaltava a condição econômica menos favorecida do trabalhador frente ao proprietário do negócio, dando margem a riscos de revolta proletária e de desequilíbrio à paz social.

Com o transcorrer do tempo, em razão de algumas movimentações sociopolíticas e da igreja católica¹, evidenciou-se a necessidade da participação estatal na regulamentação das relações de trabalho, a fim de estabelecer preceitos mínimos de proteção aos obreiros a serem cumpridos pelos empregadores.

Com a evolução da população, em especial, de parâmetros econômicos e sociais, o trabalho assalariado e subordinado foi ganhando corpo a ponto de oferecer uma regulamentação capaz de restringir a liberdade de atuação do empregador, de maneira a traçar contornos de claro protecionismo ao empregado.

Assim, tendo em vista os contornos evolutivos das relações de trabalho, institui-se o direito do trabalho, ciência social que objetiva, novamente, a simetria de igualdade entre os sujeitos do contrato de trabalho e a melhoria das condições profissionais.

Após traçar breve panorama de formação da ciência forense laboral, o presente capítulo tem como objetivo demonstrar o contexto axiológico e teológico da formação estrutural do direito do trabalho brasileiro e a consolidação de um sistema jurídico sólido para a adequada regulamentação das relações trabalhistas.

¹ [...] “O rico e caloroso debate ideológico que surgiu na época e que se fundamentou na valorização do trabalho e na necessidade de modificação da condição de exploração em que se encontravam os trabalhadores levou à publicação, em 1848, do Manifesto Comunista, escrito por Marx e Engels, no qual as ideias do socialismo científico são difundidas, e, ainda, à publicação pelo Papa Leão XIII, no final do século XIX (1891), da Encíclica *Rerum Novarum*, caracterizando-se como marco no surgimento da doutrina social da Igreja Católica” [...] ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

Para tanto, tratará dos aspectos principiológicos e normativos que, no curso do lapso temporal, consubstanciaram o atendimento aos regramentos de direitos e deveres atribuídos aos sujeitos do contrato de trabalho.

É bem verdade que as fontes do direito a serem exploradas referem-se mais especificamente às relações de trabalho do empregado bancário, em consonância com a proposta deste estudo.

Evidente, pois, que não se almeja o aprofundamento de todos os diplomas do ordenamento jurídico pátrio atinentes ao direito do trabalho, mas a abordagem acerca da construção jurídica de base da ciência laboral, conforme os parâmetros de evolução civilizatória social e jurídica.

2.1 Princípios do direito do trabalho

Os princípios do direito são mecanismos extremamente importantes para balizar o ordenamento jurídico estatal. Conforme indica o significado literal do termo *princípio*, trata-se da base, da origem ou do início de algo, segundo ressaltam Fabíola Marques e Cláudia José Abud:

Os princípios são as verdades fundantes do direito, seu alicerce, o espírito de suas normas, que servem de critérios para sua exata compreensão. O direito do trabalho está sujeito aos princípios constitucionais, como todo direito, previsto no art. 5º da Constituição Federal².

No mesmo caminho intelectual-jurídico, Carla Teresa Martins Romar se manifesta:

A compreensão do seu sentido põe em relevo a importância dos princípios do Direito do Trabalho: eles são o alicerce científico, as vigas de sustentação de toda a construção doutrinária e normativa relativa aos seus fundamentos³.

Determinados princípios estão explicitados nas disposições constitucionais e/ou infraconstitucionais, outros, arraigados implicitamente em parâmetros éticos e sociais. Diferenciam-se uns dos outros quanto ao campo de aplicabilidade, tendo

² MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006 (Série Leituras Jurídicas: provas e concursos v. 22), p. 9.

³ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021 (Coleção Esquematizado).

em vista a existência dos princípios gerais do direito (sobreprincípios/universais) – aqueles que transitam em todas as esferas do direito – e os princípios especiais (próprios), aqueles incidentes especificamente em determinado ramo do direito.

O art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB)⁴ prevê a aplicabilidade dos princípios gerais do direito nos casos da existência de omissão legal. Na mesma senda, o art. 8º da CLT⁵ estabelece esta condição na falta de disposições legais que amparem o julgamento do caso concreto, condicionando sua utilização às situações de não prevalência do interesse individual sobre o público.

No sistema jurídico brasileiro, os princípios do direito possuem uma importante função de auxiliar na informação, normatização e interpretação das normas jurídicas.

Para Antonio Bento Betioli,

De fato, toda a vida do Direito repousa sobre princípios, que são alicerces e as vigas mestras do edifício jurídico; eles estão presentes na sua elaboração, interpretação, aplicação e integração. Podemos dizer que os princípios dão consistência ao Direito, enquanto os valores dão-lhe sentido. Assim, por exemplo, ao se elaborar uma norma jurídica, deve-se antes escolher os valores e princípios que se quer consagrar. As regras do direito devem ser irradiações de princípios e valores. O mesmo vale para a sua interpretação, aplicação e integração⁶.

A aplicação das funções acima indicadas, por sua vez, dependerá do real estágio em que se encontrar a norma objeto de discussão, inclusive, e não menos relevante, o momento pretérito ao nascedouro normativo.

A doutrina trata os períodos como pré-jurídica (momento de estudo e de elaboração do regramento) e jurídica (momento póstumo da regra já criada).

⁴ BRASIL. **Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Redação dada pela Lei n. 12.376, de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 22 jan. 2022.

⁵ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Art. 8º. "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

⁶ BETIOLI, Antonio Bento. **Introdução ao direito** – lições de propedêutica jurídica. 4. ed. São Paulo: Letras & Letras, 1995, p. 341.

Em síntese, essas funções significam: (i) informação, para subsidiar o legislador ou quem de direito na criação dos preceitos legais; (ii) normatização, quando houver a ausência da posituação legislativa ou convencional; e (iii) interpretação, para auxiliar os militantes na aplicação mais adequada da norma.

Ou seja, recomenda-se que os legisladores ou as partes competentes envolvidas (estas no caso de ajustes coletivos), no desenvolvimento de uma regra jurídica, atentem-se e, sobretudo, respeitem os efeitos jurídicos propagados pelos princípios do direito.

Em seus ensinamentos, Miguel Reale transmite a funcionalidade dos princípios para o ordenamento jurídico, de forma a enfatizar sua aplicabilidade:

Ao nosso ver, princípios gerais do direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo de pesquisa pura do Direito quanto o de sua atualização prática [...]. A inserção dos princípios gerais no ordenamento jurídico até o ponto de adquirirem força coercitiva, pode operar-se através das fontes do Direito, a começar pelo processo legislativo, mas, mais frequentemente, através da atividade jurisdicional e a formação dos precedentes judiciais, bem como através dos usos e costumes e da prática dos atos negociais⁷.

Evidentemente, no dia a dia, observa-se com maior frequência a integração dos mencionados institutos na fase de normatização e de interpretação do ordenamento jurídico brasileiro, respectivamente, diante das lacunas normativas ou das normas efetivamente positivadas.

A simples leitura dos posicionamentos doutrinários direciona o pensar técnico ao caminho da atribuição das raízes principiológicas ao processo de elaboração de qualquer regramento jurídico, mesmo aqueles voltados à atuação das entidades representativas de certa coletividade, firmados mediante o uso da autonomia da vontade dos contraentes, a exemplo das negociações coletivas.

Entende-se que o uso dos valores exarados pelos princípios do direito provoca uma melhor estruturação à norma no contexto histórico do ramo do direito

⁷ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 304-306.

afetado, respeitando o alicerce construtivo da sua razão de existência no mundo jurídico.

Assim, toda e qualquer fonte de direito, antes mesmo de sua confecção e vigência, não se afasta da observância dos preceitos jurídicos históricos formadores do direito. Nesse contexto, a inegável importância dos princípios e a necessidade de sua sintonia com a legislação positivada para o direito do trabalho é abordada por Américo Plá Rodríguez:

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele. Existe uma mútua influência entre as normas vigentes e os princípios informadores, já que a implicação é recíproca. Com efeito, ainda que os princípios inspirem, informem, elaborem o conteúdo do direito positivo, estão, de certo modo, condicionados por este. Em verdade, correspondem a uma concepção do direito laboral. Princípios e preceitos positivos devem pertencer à mesma concepção⁸.

Importa esclarecer que não há nenhum critério hierárquico firme acerca da sobreposição entre princípios e regras, nem mesmo entre os princípios do direito. Boa parte dos juristas recomenda a aplicação integrativa dos regramentos para a obtenção de melhor resultado na elaboração, na entrega e na eficácia do direito aos jurisdicionados.

É sabido que nem sempre se materializa uma harmonização das fontes do direito, por isso, existe a hipótese de conflito dos princípios e normas no ordenamento jurídico. Assim, no caso de haver normas e princípios que se contrapõem entre si, serão analisados sob o prisma da importância (peso) dos institutos e, no que for possível, promovida a aplicação dos institutos em conjunto.

Aliás, essa visão é defendida com veemência por Ronald Dworkin⁹ e Robert Alexy¹⁰, sob o fundamento precípuo da melhor compreensão e eficácia do direito entregue à população.

⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 49.

⁹ DWORKIN, Ronald. **Los derechos en serio**. Barcelona: Ariel, 1999, p. 77.

¹⁰ ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997, p. 87.

Pois bem, diante dos preceitos doutrinários trabalhados, depreende-se que esses institutos jurídicos fundantes não visam apenas a preencher as lacunas deixadas pelo arcabouço legal, mas são uma eficiente ferramenta de estruturação do direito.

Tem-se, então, que no direito do trabalho brasileiro, a figura dos princípios jurídicos assume um indispensável papel na formação da regulação das relações de trabalho, até porque nessa ciência se avistam, também, normas e regramentos de caráter não estatal, que direcionam o funcionamento organizado dos contratos de trabalho.

2.1.1 Princípios individuais do direito do trabalho

O direito do trabalho é construído a partir de base sólida, composta por um conjunto de princípios, normas e regras que regulam as relações de trabalho. Os princípios de direito, por sua vez, são institutos jurídicos que norteiam a criação e a aplicação de um determinado segmento do direito e, no âmbito laboral, assumem uma carga extremamente relevante para, sobretudo, promoverem o equilíbrio entre os personagens do contrato de trabalho.

Segundo Luciano Martinez, o significado dos princípios toma uma proporção singular:

Cada sistema normativo é caracterizado por um conjunto próprio de regras e de princípios. No direito do trabalho, até mesmo em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista¹¹.

Em razão dessa essencialidade, faz-se indispensável citar os princípios individuais mais relevantes aplicados na esfera juslaboral, aqueles que amparam a ciência trabalhista: (i) princípio da proteção; (ii) princípio da norma mais favorável ao empregado; (iii) princípio do *in dubio pro operario*; (iv) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; (v) princípio da inalterabilidade contratual lesiva e (vi) princípio da intangibilidade salarial.

¹¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 63.

Ao adentrar-se brevemente em cada um deles, denota-se com certa clareza o espírito da alavancagem da condição operária frente à posição econômico-financeira mais privilegiada do empregador, de maneira a buscar um equilíbrio entre os contraentes do vínculo laboral.

Primeiro, aborda-se o princípio da proteção, que visa proporcionar aos personagens contraentes do pacto laboral uma posição equânime, haja vista que o empregador possui uma condição financeira mais confortável em detrimento do empregado, pessoa que, na esmagadora maioria dos casos, depende do trabalho para prover a subsistência própria e da sua família.

Esse princípio é considerado pela comunidade jurídica como o mais importante no sistema jurídico trabalhista, além de ser ele a origem da derivação de outros princípios significativos, a saber: o princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável; o princípio da manutenção da condição mais benéfica; e o princípio da avaliação *in dubio pro operario*.

O princípio da norma mais favorável ao obreiro refere-se à imposição da norma mais interessante ao empregado, independentemente da sua classificação hierárquica no ordenamento jurídico.

Sobre o tema, Américo Plá Rodríguez pondera:

Com efeito, entre normas de hierarquia diferente, dever-se-ia considerar aplicável a de grau superior e, entre de igual hierarquia, dever-se-ia fazer prevalecer a promulgada mais recentemente. Contudo, é justamente a aplicação do próprio princípio da norma mais favorável que torna questionável o pressuposto e outorga ao Direito do Trabalho, sob este aspecto, carácter peculiar. Não se aplicará a norma correspondente dentro de uma ordem hierárquica predeterminada, mas se aplicará em cada caso, a norma mais favorável ao trabalhador¹².

A leitura resultante desse pensamento é *deveras* simplória, pois inadequado permitir a produção de efeitos jurídicos que andem no sentido oposto à melhoria das condições de trabalho, conforme dispõe o art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Já o princípio da manutenção da condição mais benéfica objetiva sobretudo a atribuição de normas mais atrativas aos empregados em relação a outras criadas

¹² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 123-124.

posteriormente que, porventura, extingam ou restrinjam direitos. Com base nesse raciocínio, Carlos Eduardo Bezerra Leite assim se posiciona:

4.3.2.2. Princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica O princípio da condição mais benéfica concerne à aplicação da norma trabalhista. Destarte, existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente (ex.: cláusula de regulamento de empresa contendo uma vantagem para o empregado), sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador. O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI). Pareceros, por outro lado, que este princípio guarda estreita relação com o princípio consagrado no *caput* do art. 7º da CF, o qual recepciona as normas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores¹³.

Constata-se que a hermenêutica do posicionamento doutrinário transcrito envereda para o caminho do conteúdo normativo mais atraente ao obreiro, mesmo no caso de suplantação de outra que estabeleça situação menos favorável à classe proletariada.

O Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio da Súmula n. 51¹⁴, posicionou-se no sentido de que eventual criação de regulamento almejando a extinção ou a inferiorização de direitos pode até ser ajustado, porém, não pode abarcar contratos de emprego firmados antes da sua vigência.

Vale dizer que o art. 468 da CLT veda a alteração do contrato de trabalho que materialize, direta ou indiretamente, prejuízos ao obreiro, mesmo havendo mútuo consentimento dos contraentes.

¹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 453-454.

¹⁴ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 7 jan. 2022. Súmula n. 51 do TST. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial n. 163 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (ex-Súmula n. 51 – RA 41/1973, DJ 14-06-1973). II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro (ex-OJ n. 163 da SBDI-1 – inserida em 26-03-1999).

No que tange ao princípio do *in dubio pro operario*, a norma que causar dúvida ou duplo sentido deve ser interpretada em favor do obreiro, haja vista que este é a figura mais vulnerável da relação de trabalho.

Relevante salientar que este instituto principiológico não se estende à discussão no âmbito de eventual processo judicial, eis que para essa situação será aplicada a regular distribuição da prova (arts. 818 da CLT e 373 do CPC/2015).

Segundo, o princípio da indisponibilidade de direitos impede ao trabalhador renunciar algum direito trabalhista e, na hipótese de ocorrência de ato dessa natureza, haverá sua nulidade (art. 9º da CLT).

Terceiro, o princípio da inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho obsta a formalização de alteração dos termos e condições firmados no contrato de trabalho que prejudique o empregado contratado, sob pena de plena nulidade.

Quarto, do princípio da intangibilidade salarial extrai-se a impossibilidade de se reduzir a verba salarial, salvo nos casos de avença sindical para garantir a continuidade do contrato de trabalho.

Essa última situação ocorre, normalmente, quando comprovada a dificuldade financeira do empregador. Diante disso, para evitar a rescisão do contrato de trabalho, pactua-se, frise-se, por um determinado período, a redução salarial e, em contrapartida, a garantia de emprego.

Por diferentes ângulos, visualiza-se que o rol de princípios trabalhistas acima mencionado demonstra de forma autoexplicativa que os preceitos jurídicos relativos ao direito do trabalho objetivam, sobretudo, o equilíbrio dos sujeitos da relação de emprego, proporcionando ao obreiro a defesa dos seus direitos e interesses diante da situação econômico-financeira, quase sempre, mais afortunada do empregador.

Nesse prisma, acredita-se que o desatendimento dos institutos jurídicos de base ora destacados pode ocasionar um retrocesso social sem precedentes, influenciando diretamente, pois, na busca da progressão de boas condições das relações de trabalho.

Abstrai-se dos ensinamentos doutrinários que, antes mesmo da elaboração de qualquer lei, norma ou regramento, é imprescindível a atenção dos legisladores e dos demais responsáveis pela formação das fontes de direito quanto aos princípios e aos valores aplicados à disciplina jurídica trabalhista, a fim de

assegurar o alcance da eficácia esperada e a manutenção da evolução social adquirida no decorrer do tempo.

2.1.2 Princípios coletivos do direito do trabalho

Tal qual no direito individual do trabalho, há princípios de direito vinculados à coletividade empregada cujos efeitos não se distanciam dos aplicados às relações individuais de trabalho, porém, destacam-se em decorrência das suas próprias peculiaridades direcionadas à coletividade dos representados.

Como dito, a representação das entidades sindicais dos trabalhadores tem como finalidade procurar assegurar melhorias às condições oferecidas aos trabalhadores e o respeito constante à evolução do ambiente de trabalho para a eficácia do desenvolvimento da atividade laboral, de maneira a concretizar a dignidade do cidadão trabalhador.

Para tanto, as associações coletivas devem buscar atender aos seguintes preceitos basilares: (i) princípio da liberdade associativa e sindical, (ii) princípio da autonomia sindical, (iii) princípio da adequação setorial negociada, (iv) princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e (v) princípio da lealdade e da transparência na negociação coletiva.

Em que pese a relevância dos institutos principiológicos mencionados, chama atenção o indicado no item “iii”, que trata da adequação setorial negociada, posto que estabelece as possibilidades e os limites jurídicos para a normatização comunitária em relação às normas heterônomas imperativas estatais.

Para esse princípio, em resumo, termos e condições constantes de ajuste coletivo não podem prevalecer no mundo jurídico se configurarem uma renúncia a um determinado direito e se se tratarem de uma negociação sobre direitos absolutamente indisponíveis, sob pena de acarretarem a nulidade do convencionado.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar¹⁵, “as normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas têm limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei”.

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 1.226.

Essa racionalidade coaduna-se perfeitamente com o art. 7º da Constituição Federal de 1988, que vislumbra a atribuição em conjunto da Lei Maior com outros dispositivos que visem, frise-se, melhorar as condições de trabalho. Importante ressaltar, todavia, que o mesmo dispositivo explicita algumas possibilidades de restrição ou de redução de direitos empregatícios por meio da negociação coletiva, diretrizes constitucionais descritas nos incisos VI, XIII e XIV.

Conforme se vê, são poucas as oportunidades a abrirem espaço para a instalação de composição coletiva visando a atender uma necessidade da atividade empresarial que se torna menos benéfica ao trabalhador; poucas e consideradas, portanto, taxativas pelos juristas dada a hermenêutica do artigo 7º da Constituição Federal.

Nesse contexto, oportuno esclarecer com mais detalhamento o significado do termo melhoria no vocabulário nacional:

Me.lho.ri.a (melhor+ia) sf 1 Transição para melhor estado ou condição. 2 Superioridade, vantagem. 3 Diminuição de doenças. 4 Melhoramento material. Melhoria de vencimentos: aumento de ordenado ou salário. Melhoria de imagem, Inform: ajuste de partes de uma imagem, usando programa especial de edição de imagens¹⁶ (grifos nossos)

Diante disso, de acordo com a terminologia adotada, não há probabilidade de se confundir o significado da palavra *melhoria* no que tange ao processo de formação da negociação comunitária, eis que representa, pois, a progressividade de vantagens ao empregado.

Assim, indispensável que os representantes sindicais, no momento das tratativas coletivas, atentem-se para evitar infringir as condições preceituadas no princípio arraigado no direito coletivo.

2.2 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

O primeiro texto constitucional a trazer efetivamente direitos relacionados aos trabalhadores foi a Constituição Federal de 1934, que serviu como porta de

¹⁶ PASQUALE. **Dicionário da língua portuguesa comentado pelo Professor Pasquale**. Barueri (SP): Gold, 2009, p. 388.

entrada e, sobretudo, de evolução dos direitos sociais trabalhistas que se veem ainda hoje.

A Carta Magna de 1988 opera efetivamente como base de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Nela, estão contidos diversos direitos e deveres estabelecidos à sociedade, inclusive, no âmbito das relações jurídicas de trabalho.

Trata-se de uma verdadeira carta de compromisso com a sociedade brasileira na qual são firmados aspectos sociais do trabalho como direitos fundamentais e que, concomitantemente, consolida o Estado Democrático de Direito.

Uma análise mais apurada do seu conteúdo relativo ao direito do trabalho revela que, já no art. 1º, visualiza-se como fundamento a defesa à dignidade humana, aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa (incisos III e IV). Em seu art. 5º, XIII, assegura a prática de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Ou seja, inegável, portanto, que a proteção ao trabalho se aperfeiçoa como um direito fundamental estampado na Constituição Federal, especialmente em razão do compromisso de traçar como eixo o Estado Democrático de Direito em observância ao direito fundamental à dignidade da pessoa humana.

Entende-se que, para o alcance de uma vida digna, é necessário oferecer oportunidades de condições mínimas para a sobrevivência e a integração social do cidadão, de maneira a possibilitar a erradicação da pobreza e a redução da desigualdade entre os membros da civilização.

Nessa senda, observa-se que os arts. 6º ao 11 concentram de forma mais robusta o direito do trabalho, eis que abarcam os direitos individuais e coletivos da comunidade trabalhadora, a filiação e a atuação dos sindicatos, a greve e outros aspectos relacionados ao tema.

Sob esse ponto de vista, Maurício Delgado Godinho expressa a importância desses dispositivos à sociedade:

No Capítulo II, do Título II (arts. 6º até 11), a Constituição de 1988 insculpiu seus principais preceitos de natureza trabalhista. Nesse espectro de normas, ressaltam-se aquelas que favorecem o caminho da normatização autônoma, em especial: art. 7º, *caput* (preceito que enfatiza o princípio da norma mais favorável), além de incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º; art. 9º; art. 10 e, finalmente, art. 11. Todos são dispositivos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

O inciso VI do art. 7º autoriza, inclusive, em certa medida, a redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, dado que excepciona, nos casos de normas autônomas expressas contrárias, o princípio de irredutibilidade salarial. Embora este poder redutor não seja, evidentemente, ilimitado, nem deva ser exercido contrariamente aos fins sociais do Direito do Trabalho, sua presença denota a força conferida pela Constituição à negociação coletiva trabalhista¹⁷.

O art. 7º do diploma constitucional apresenta uma série de direitos sociais relativos aos trabalhadores das zonas urbanas e rurais que se aplicam integralmente à categoria profissional bancária. Em sua parte final, destaca-se, o artigo prevê ainda a aplicabilidade de outros textos legais que visem a melhoria das condições de trabalho.

Foi justamente a parte final deste artigo que deu origem ao princípio da progressividade dos direitos sociais, indicando contornos de constante elevação do nível dos direitos sociais, e não o contrário. O preceito se reveste de direito fundamental exclusivamente aplicado aos trabalhadores, impedindo, assim, o descumprimento dos seus termos pela parte contratante e a redução deliberada, mesmo por intermédio de negociação coletiva, de suas consequências jurídicas favoráveis ao empregado.

Tão importante quanto o tema em debate é a previsão constitucional relativa à associação sindical, sobretudo no que se refere ao art. 8º, III, no qual se denota a finalidade da sua representação: “a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, em todos os setores judiciais e extrajudiciais”.

Assim, o desrespeito aos termos apostos no diploma constitucional, sem dúvida, fere os direitos sociais da população trabalhadora.

Não bastasse o direito material entregue aos trabalhadores pela Constituição Federal de 1988, no que tange à Emenda Constitucional n. 45/2004, no aspecto da esfera processual laboral, foi ampliada a competência da Justiça do Trabalho, que passou a conceder mais e melhores condições para a entrega adequada da tutela jurisdicional à população. Inclusive, nesta importante alteração ficou estabelecida a possibilidade de eleição de árbitros no caso de infrutífera a negociação coletiva e

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 145.

ainda de acesso ao Poder Judiciário Trabalhista na hipótese de instauração de dissídio coletivo de ordem econômica (art. 114, §§1º e 2º, da CF/1988).

Nesse aspecto, embora não aborde minuciosamente a classe bancária, seus efeitos jurídicos soberanos são integralmente utilizados para a regulamentação das condições desses profissionais inseridos no mercado de trabalho financeiro.

2.3 Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943) e a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017

Em 1943, o governo Getúlio Vargas publicou o Decreto n. 5.452 que em seu conteúdo rege as relações de emprego das mais variadas formas e os procedimentos atinentes ao processo do trabalho.

Tendo em vista ser um marco na história, Carlos Henrique Bezerra Leite assim descreve a legislação laboral:

1.1. A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süssekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho. A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal¹⁸.

Por se tratar da abordagem legal relativa ao direito material e processual do trabalho, a consolidação legal ora debatida foi considerada a maior revolução da normatização das relações jurídicas da esfera trabalhista no Brasil.

Aliás, inobstante a edição de normas trabalhistas esparsas com o transcorrer do tempo – o que ainda ocorre atualmente – a CLT continua sendo o mais importante regimento trabalhista junto a Constituição Federal de 1988.

Como a própria titulação do diploma evidencia, nela foi realizada a concentração de inúmeras normas segregadas sobre direito e obrigações do

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 42-43.

mercado de trabalho, a fim de promover a junção dos diplomas relacionados aos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego dos trabalhadores urbanos.

Com o passar dos anos, foi alterada diversas vezes para, em sua maioria, adaptar seu conteúdo em decorrência da evolução das relações de trabalho e da sociedade.

Em 13 de julho de 2017, o Decreto sofreu a alteração mais polêmica da sua história a partir da promulgação da Lei n. 13.467 (popularmente conhecida Reforma Trabalhista), em vigor desde 11 de novembro daquele ano.

Inicialmente, o Projeto de Lei n. 6.787/2016 previa a alteração de 7 artigos da CLT, quais sejam: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775. Surpreendentemente, o projeto foi expandido para prever quase uma centena de mudanças na CLT e algumas outras nas Leis n. 6.019/1974, n. 8.036/1990, n. 8.213/1991 e na Medida Provisória n. 2.226/2001.

Não obstante a inovação legal e a modificação de diversos dispositivos celetistas, foi integralmente mantido o tratamento dedicado aos empregados bancários, conforme dispõem o Título III, Capítulo I, Seção I, arts. 224 a 226, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Esses dispositivos legais permanecem regulando especificamente as relações de emprego firmadas entre o cidadão empregado e a instituição financeira, em conjunto com os demais textos legislativos, normas e regras atinentes à categoria, assim como a jurisprudência consolidada.

A Lei n. 13.467/2017 foi introduzida à sociedade com o intuito primeiro de inovar as relações de trabalho e, sobretudo, gerar mais empregos à população. Nela, sem prejuízo à relevância de sua promulgação, não houve qualquer alteração aos dispositivos legais aplicados à categoria profissional dos bancários.

No entanto, embora não se percebam mudanças legislativas diretas à referida categoria profissional, a nova legislação trouxe a possibilidade do ajuste e da flexibilização de determinados direitos trabalhistas pelos órgãos representativos, qual sejam, os sindicatos profissional e patronal (art. 611-A da CLT).

Sobre isso, a doutrina tem se expressado no caminho da inconstitucionalidade de boa parte do dispositivo, eis que o texto, no estado em que se encontra, permite a negociação com base em parâmetros de regressão dos direitos fundamentais contidos no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Independentemente do debate acerca da inconstitucionalidade do preceito celetista, esta novidade foi consagrada pelos juristas como a sobreposição das regras negociadas em detrimento das legisladas, traduzindo-se na classificação supralegal das juscoletivas, sendo ou não a legislação positivada mais benéfica ao trabalhador.

Quanto aos empregados bancários, o poder conferido aos sindicatos representativos dos sujeitos do contrato de emprego alavancou, em 2018, a alteração da convenção coletiva dos bancários que passou a prever a hipótese de dedução/compensação da gratificação funcional nas horas extraordinárias acima da 6ª diária, se houver reconhecimento judicial do não exercício de função bancária de fidúcia diferenciada.

O impacto da avença sindical explicitada promoveu, em tese, a desconstrução da hermenêutica jurisdicional concretizada durante décadas, além de instalar uma discussão jurídica sobre a constitucionalidade da mudança efetivada no âmbito de uma norma comunitária.

Outrossim, debate-se o fato de um direito de cunho essencialmente individual, oriundo do regular reconhecimento judicial sobre a classificação equivocada promovida pelo próprio empregador, poder ser objeto de convenção coletiva desprovida de qualquer contrapartida ao empregado bancário.

A despeito da contrapartida de direitos não ser objeto de condição de existência e validação de norma coletiva, tampouco no entendimento jurisdicional, a doutrina entende que na hipótese de supressão de direito deve ser acompanhado de outro direito para afastar prejuízos aos interesses conquistados pelos empregados de determinada categoria.

A questão em discussão deflagra uma insegurança jurídica significativa aos jurisdicionados bancários, influenciando negativamente, ainda, no exercício pleno do direito constitucional de ação, posto que a sua manutenção pode representar um desestímulo ao empregado na busca do Poder Judiciário e, por consequência, fomentar a ação corporativa inadequada do empregador.

2.4 Normas internacionais sobre direito do trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, tem editado normas internacionais laborais no intuito de alavancar a justiça social, de maneira que homens e mulheres possam ter acesso ao trabalho e atingir níveis mínimos ao exercício de uma vida digna. Trata-se de uma agência interna que integra a Organização das Nações Unidas (ONU) e se caracteriza pela configuração única, formada por governantes, empregadores e empregados, cuja função é elaborar políticas e programas trabalhistas.

Esse órgão internacional direciona os seus objetivos principais para: (i) definir e promover normas e princípios do trabalho; (ii) possibilitar oportunidades de emprego e renda para homens e mulheres; (iii) aperfeiçoar a cobertura e a eficácia da proteção social; (iv) fortalecer o tripartismo (órgãos internos) e o diálogo social.

Ao discorrer sobre os trabalhos desenvolvidos pela OIT, Carla Teresa Martins Romar esclarece:

Para possibilitar o atingimento desses objetivos, a OIT:

- formula políticas e programas internacionais para promover os direitos humanos fundamentais, melhorar as condições de trabalho e de vida e aumentar as oportunidades de emprego;
- elabora normas internacionais do trabalho, respaldadas por um sistema de controle de sua aplicação;
- formula e implementa, em associação com os Estados-membros, um amplo programa de cooperação técnica internacional, para ajudar os países a colocar em prática as políticas de promoção dos direitos humanos fundamentais;
- realiza atividades de formação, educação e pesquisa que contribuem para o desenvolvimento de todos esses esforços¹⁹.

Em razão dos preceitos alienígenas visarem a melhora progressiva das formas de trabalho, o Brasil, na condição de signatário, pode internacionalizar as referidas normas estrangeiras de seu interesse para a produção dos seus efeitos de direito à população brasileira. Isto porque, por se tratarem de fonte do direito, normas internacionais são bases jurídicas que contribuem para a regulação das relações do trabalho e para a adoção de políticas sociais.

¹⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021 (Coleção Esquematizado), p. 340.

Nesse contexto, dentre as mais conhecidas estão as convenções ou tratados e as recomendações internacionais, assim definidas por Arnaldo Sussekind:

a) as convenções adotadas pela Conferência devem ser submetidas, obrigatoriamente, ao Congresso Nacional para que sejam ou não aprovadas, transformando-se, na hipótese afirmativa, depois de depositado o instrumento de ratificação e quando vigente no âmbito internacional, em verdadeira lei nacional; b) as recomendações, por tratarem, como geralmente ocorre, de matéria sobre a qual à União Federal compete legislar, devem ser submetidas ao Congresso Nacional, para que delas tome conhecimento e promova ou não, total ou parcialmente, com a sanção do Presidente da República, a conversão de suas normas em lei. Excepcionalmente, quando a recomendação versar matéria da competência dos decretos executivos ou regulamentos, caberá apenas ao Presidente da República adotar as medidas adequadas [...](art. 84, IV, da CF)²⁰.

As convenções internacionais dependem da celebração do Presidente da República, normalmente representado pelo órgão diplomata brasileiro, para serem ulteriormente referendadas pelo órgão aprovador nacional, qual seja, o Congresso Nacional.

O procedimento descrito acima representa um ato de ratificação, realizado exclusivamente pelo parlamento brasileiro, que demanda votação a exigir a aprovação de 3/5 em dois turnos (art. 5º, § 3º, da CF/1988). Não há que se falar em aposição de veto presidencial (arts. 49, I, da CF/1988 e art. 2º do Decreto n. 7.030/2009).

Importa suscitar que as ratificações das convenções têm validade de 10 anos; transcorrido esse prazo, há 12 meses para denunciá-la e, caso isso não seja feito, consolida-se tacitamente a ratificação.

Já as recomendações internacionais, por sua vez, surgem sempre na impossibilidade da confecção das convenções, quer seja em razão do tema envolvido ou do seu aspecto. Portanto, não são objeto de ratificação, mas apenas de submissão à autoridade competente em razão da matéria nela ventilada.

Ambos são instrumentos que poderão ser utilizados para a criação de leis ou apenas desconsiderados pelos Estados-membros. Por oportuno, destaca que o Estado Brasileiro já ratificou inúmeras convenções e recomendações

²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. v. 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 1.570.

internacionais, como é possível constatar no Decreto n. 10.088/2019, como as Convenções n. 98, n. 151 e n. 154, que dispõem, dentre outros aspectos, sobre a normatização coletiva.

Nessa senda, dada a relevância das ferramentas internacionais de proteção e evolução da legislação trabalhista, depreende-se que sua aplicação em território nacional, evidentemente aquelas que respeitem a progressão social e cultural, bem como o ordenamento jurídico, significam indispensáveis meios para o franco aperfeiçoamento das relações de trabalho no mercado brasileiro.

2.5 Jurisprudência pacificada aplicável aos bancários sobre o exercício do cargo de confiança

Com o transcorrer dos anos, a jurisprudência foi se consolidando devido à judicialização recorrente de reclamações trabalhistas dos empregados bancários, sobretudo quanto ao debate relativo à ausência do exercício do cargo de confiança e o respectivo reconhecimento do direito ao recebimento de horas extras excedente a 6ª hora diária e 30ª hora semanal.

As instâncias da Justiça Especializada Trabalhista foram se moldando aos fatos apresentados nos litígios processuais e firmando posicionamentos homogêneos para resolver os conflitos e promover a estabilidade jurídica da sociedade.

Evidentemente, o posicionamento majoritário adotado durante o transcurso do tempo representou, em absoluto, a análise pormenorizada caso a caso, contribuindo para consolidar o entendimento firme do Poder Judiciário Trabalhista sobre o tema.

Nesse sentido, foi editada pelo Tribunal Superior do Trabalho a Súmula n. 102²¹, em substituição à Súmula n. 204, que concentrou o posicionamento

²¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 7 jan. 2022. Súmula n. 102 do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida). Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I – A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula n. 204 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). II – O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis (ex-Súmula n. 166 – RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982). III – Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no

jurisdicional antes consagrado e se referiu precipuamente às nuances do cargo de confiança bancário e de determinadas funções existentes no âmbito laboral bancário.

O posicionamento sumulado em voga foi concretizado pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio dos julgamentos de diversos precedentes proferidos pelas suas Turmas (Res. 174/2011, DEJT em 27, 30 e 31-05-2011).

Curiosamente, nota-se que o inciso II do entendimento sumulado gera dúvida sobre a essência do montante pago à realização do cargo de confiança e às horas excedentes trabalhadas, no entanto, não faz referência à convergência desses institutos, tampouco ao adimplemento de eventuais horas extras pela descaracterização judicial da fidúcia diferenciada.

Entretanto, esse ponto foi esclarecido pela Súmula n. 109 do TST, haja vista ter definido a impossibilidade da compensação advinda do reconhecimento da falta do cargo de confiança bancário, afastando, assim, qualquer interpretação contrária ao enunciado atribuída ao assunto em questão.

Ademais, registra-se que o Tribunal Superior do Trabalho previu e consolidou na Súmula n. 287²² o desenvolvimento da realização do cargo de confiança aos gerentes de banco e geral de agência e suas jornadas de trabalho de 8h diárias ou 40h semanais.

Significa dizer que no transcurso do lapso temporal, os órgãos competentes jurisdicionais foram desenvolvendo mecanismos para enfrentar as lides e entregar

período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3 (ex-OJ n. 288 da SBDI-1 – DJ 11.08.2003). IV – O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava (ex-Súmula n. 232-RA 14/1985, DJ 19.09.1985). V – O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT (ex-OJ n. 222 da SBDI-1 – inserida em 20.06.2001). VI – O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta (ex-Súmula n. 102-RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980). VII – O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas (ex-OJ n. 15 da SBDI-1 – inserida em 14.03.1994).

²² BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. "Súmula n. 287: A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT".

a tutela judicial, baseados estritamente nos fatos recorrentes trazidos pelos jurisdicionados.

Nesse ponto, a jurisprudência majoritária configurou posicionamento firme relativo à discussão sobre o exercício ou não da confiança bancária e seus efeitos jurídicos no caso da sua descaracterização.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA CATEGORIA BANCÁRIA

Desde o início do século XIX, as relações trabalhistas são objeto de negociações coletivas promovidas pelos representantes das partes envolvidas na relação de emprego.

Na contemporaneidade, tratam-se de ferramentas autônomas indispensáveis para se obter consensualmente a melhoria na condição de trabalho (art. 7º, CF/1988), a defesa dos direitos e dos interesses dos empregados (art. 8º, III, CF/1988) e, por consequência, afastar eventuais litígios entre os sujeitos contratantes.

A consagração dos instrumentos coletivos ocorre mediante a autonomia da vontade das partes, representadas ou não pelas suas associações sindicais, seguindo os preceitos do art. 104 do diploma civilista.

Em regra, no campo doutrinário, o sindicato representativo dos empregados é denominado de profissional, categoria ou classe e, o do empregador, de econômico ou patronal.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu em sua essência a condição indispensável da representação sindical e a defesa do cumprimento dos termos e das condições constantes das normas coletivas (art. 7º, XXVI). Em seus arts. 611 e seguintes, a CLT prevê os pressupostos de existência e de validade dos instrumentos coletivos, desde a formação da assembleia geral, a submissão ao Ministério do Trabalho e Emprego, a publicidade, a vigência e outros aspectos que, se descumpridos, podem ensejar a anulação do respectivo normativo.

Quanto ao Ministério do Trabalho e Emprego, do ponto de vista administrativo, alude-se à Instrução Normativa SRT/MTE 11/09, na qual se observa a disposição sobre o depósito, o registro e o arquivo das normas coletivas.

O Decreto n. 10.088/2019, por sua vez, consolidou a ratificação da aplicação da Convenção OIT n. 154, em vigor no território brasileiro desde 10 de julho de 1993, a qual aborda o incentivo ao conteúdo pactuado na negociação coletiva.

A convenção internacional em questão traz em seu art. 2º²³ que o termo “negociação coletiva” refere-se a todas as negociações que figurem como parte um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, que visem a fixação de condições de trabalho e emprego, regulação das relações dos sujeitos da relação de emprego e as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Esclarece-se que o significado de normas coletivas representa, em geral, a formalização de convenção ou de acordo coletivo. A primeira, um documento firmado entre os sindicatos das partes; o segundo, por sua vez, avençado entre um ou mais empregadores e o respectivo sindicato profissional.

Sua aprovação é concedida mediante a instalação de Assembleia Geral criada precipuamente para determinado fim, na qual exige-se quórum de 2/3 dos associados da entidade para a votação da convenção coletiva e 1/3 para a votação do acordo coletivo. Nos casos de associações sindicais com menos de 5 mil filiados, o quórum será de 1/8 dos associados em segunda convocação.

Mais uma particularidade, agora relacionada aos acordos coletivos, refere-se às hipóteses de os empregados iniciarem as negociações junto ao empregador. Há, porém, o dever de concederem a ciência ao sindicato competente para assumir a direção das tratativas em 8 dias após a ciência das resoluções (art. 617, CLT²⁴).

²³ BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019** – Convenção OIT n. 154. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo53. Acesso em: 22 fev. 2022.

²³ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). [...] Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º. Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. § 2º. Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembleia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

²⁴ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). [...] Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao

Se, no entanto, não houver interesse da entidade sindical acionada, o conjunto de empregados poderá direcionar as tratativas às Federações e, consecutivamente, às Confederações – caso aquela não assuma a responsabilidade – para que esta, no mesmo lapso temporal legal, assuma o encargo (art. 617, § 1º, CLT).

Salienta-se que as normas coletivas podem ser objeto de firmamento direto pelas Federações ou, na falta destas, pelas Confederações, o que representa, pois, a extensão dos efeitos jurídicos da norma em âmbito intersindical, ressalvados os profissionais de categorias diferenciadas, os quais são acobertados pelas normas coletivas das suas respectivas categorias (Súmula n. 374, TST).

Essa materialização quanto à formação da norma coletiva pelas entidades sindicais também encontra amparo na Convenção Internacional n. 136 da OIT. No sentido específico, as negociações coletivas firmadas pelas entidades mencionadas se perfazem, em se tratando de Federações, na concentração de sindicatos por estados ou regiões determinadas, e Confederações, na concentração das Federações.

No que toca à finalidade da negociação coletiva, evidente a necessidade de as entidades sindicais profissionais atuarem e conduzirem os trabalhos de maneira a atender o objetivo para o qual foram criadas, ou seja, a busca incansável da defesa dos direitos em prol da coletividade de trabalhadores representada.

A esse respeito, Túlio de Oliveira Massoni e Francesca Colombu traçam um importante pensamento acerca da representatividade sindical:

Afinal, o sindicato surge com a aspiração natural de se tornar representativo, vale dizer, um autêntico porta-voz da base de representados que se propõe a defender de forma eficaz. Esta é a sua vocação inerente e potencial. Não por outra razão é que a CF/88, art. 8º, inciso iii, declara que cabe ao sindicato a defesa dos interesses individuais e coletivos (dos membros) da categoria. A

Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º. Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final. § 2º. Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembleia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612".

interpretação a ser feita, portanto, deve partir da constituição para a lei infraconstitucional (CLT), e não o inverso²⁵.

Vale a pena fazer uma ponderação sobre a representatividade sindical, eis que significa a defesa firme e fervorosa dos interesses da categoria, diferentemente da simples representação formal e legitimada da organização sindicalizada.

Oportuno observar que a liberdade sindical é questão de ordem constitucional (art. 8º, I, da CF/1988), no entanto, não desfruta de características de irreversibilidade se conduzida em dissonância à sua real finalidade e a todo o ordenamento jurídico (art. 8º, III, CF/1988).

Em referência ao tema, Luciano Martinez aborda a prerrogativa da entidade sindical e a intervenção estatal:

[...] Confunde-se liberdade sindical com soberania de um grupo dentro do Estado e, outras vezes em nome da soberania do Estado, nega-se aquela liberdade por perigosa às instituições.

Com mais de meio século de vida sindical, conhecendo o valor da liberdade de associação e o perigo da liberdade sem limitações, procuramos situar-nos num termo de equilíbrio ao analisar o problema. Porque a liberdade sem freios, a espontaneidade sem limites na criação e na ação de grupos, torna-se um perigo; sociedade sem leis e sem limitações não é sociedade, é populacho. Porque o direito de legislar e limitar liberdades não pode, por outro lado, ir além da noção de que acorrentá-los à vontade do Estado ou dos governantes é ultrajar as finalidades do sindicalismo e a dignidade do trabalhador.

Mas onde começa e onde termina a liberdade sindical?

Seus limites máximos estão na soberania do Estado, porque, sem dúvida, os moldes da anarquia são tão grandes que se reconhece que é preferível existirem normas comuns de algum tipo a que não existam normas de qualquer espécie.

Sim, cabe intervir na liberdade sindical, quando isso se faça necessário à proteção de valores jurídicos igualmente tutelados pela norma constitucional.

[...]

Nesse instante, é importante anotar, sob o ponto de vista semântico-descritivo, que o Poder Judiciário intervém, mas não interfere. [...]

Na “interferência”, o agente atua desautorizadamente com a intenção de influir negativamente no desenvolvimento e, conseqüentemente, no desfecho de alguma atividade. Ele atrapalha o alcance de determinado fim, não havendo nesse agir nada de legítimo.

²⁵ MASSONI, Túlio; COLOMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. Portugal: Almedina, 2018, p. 147. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

Na “intervenção”, por outro lado, desde que autorizada e legitimada pelo Direito, o interventor corrige rotas, sendo exatamente isso que dele se espera. Aliás, a intervenção desautorizada e ilegítima não mais é do que um ato de interferência qualificado pelo abuso de poder.

Assim, é correto afirmar-se que a ninguém é dado atuar de forma interferente na atividade sindical de modo a desautorizadamente produzir-lhe estorvos ou embaraços, embora ao Poder Judiciário seja permitido atuar de forma interventiva para, autorizadamente, corrigir eventuais desvios de rota²⁶.

Historicamente, a função juscoletiva trabalhista visa a melhoria dos direitos e das condições de trabalho de um grupo de empregados, de forma que seu suposto desvirtuamento pode representar o grave desatendimento de patamares relativos ao núcleo basilar dos princípios do direito do trabalho e, sobretudo, às regras fundamentais insculpidas na Constituição Federal de 1988.

Esse preceito de melhoria é mencionado por Carlos Henrique Bezerra Leite:

No que diz respeito ao conteúdo da CCT, parece-nos que ela deve ter por objeto a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, razão pela qual somente em situações excepcionais serão admitidas as condições que lhes sejam menos benéficas²⁷.

No mesmo sentido, Homero Batista Mateus da Silva:

A convenção obriga a todos, mesmo aqueles que ignoravam a existência da negociação e aqueles que somente foram admitidos ao emprego – ou constituíram as suas empresas – meses depois da celebração do contrato. Precisamente a irradiação dos efeitos da norma para todos os componentes da categoria configura um dos pilares do Direito do Trabalho, tendo por fundamento a necessidade premente de melhoria das condições de trabalho²⁸.

Por fim, Fabíola Marques e Cláudia José Abud assim se pronunciam sobre o tema: “através de instrumentos próprios (convenção e acordo coletivo), contribui para a melhoria das condições de trabalho do empregado”²⁹.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 603.

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

²⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado** – teoria geral de direito do trabalho e do direito sindical. v. 1. São Paulo: RT, 2021, p. 417.

²⁹ MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José, **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006 (Série Leituras Jurídicas: provas e concursos v. 22), p. 173.

O conjunto de entendimento doutrinário se materializa bastante enfático sobre a necessidade da participação sindical mirar condições mais vantajosas ao trabalhador, e, por outro lado, administrar a possibilidade remota de situações menos atrativas.

Diz-se que esse pensamento positivista se reflete na parte final do art. 7º da CF/1988, ao afirmar: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social**: [...]” (grifos nossos)

A análise do dispositivo acima revela, assim, a permissão constitucional taxativa de uma eventual negociação coletiva restritiva de direito, conforme demonstram os incisos abaixo transcritos:

Art. 7º da CF/1988: [...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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

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

Percebe-se claramente que as possibilidades de composição de questões menos atraentes aos empregados estão explícita e restritivamente expressadas na Carta Maior, não havendo, assim, margem para a expansão desse rol.

Não diferente do posicionamento doutrinário em destaque, curva-se para o fato de que a lei constitucional abarca a proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais, conforme se averigua nos arts. 1º, III, 170 e 193³⁰.

Logo, forçoso pensar que os dispositivos acima afastam de qualquer modo a composição de termos que se distanciem da finalidade primordial sindical de representatividade da classe proletariada de alcançar um aperfeiçoamento das condições de trabalho.

Maurício Godinho Delgado assim se posiciona sobre o assunto:

³⁰ BRASIL. Constituição Federal (1988). "Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana;"; "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]"; "Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Todo esse conjunto normativo constitucional, de caráter lógico e teleológico, além de sistêmico, coerente, integrado, aplica-se, sim, é claro, à negociação coletiva trabalhista. Por essa razão, em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes; porém não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País. Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se ela não exercer esse seu papel histórico e constitucional – ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora – ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho. Em síntese, a Constituição da República, conforme já dito neste livro, resgatou a negociação coletiva de seu limbo jurídico e de sua inércia factual, que eram uma das marcas criticáveis, nesse campo, relativamente ao período precedente a 1988. Mas não a transformou, contraditória e perversamente, em um mecanismo adicional de solapamento de direitos individuais e sociais humanísticos trabalhistas – os quais, afinal, a própria Constituição de 1988 alçou a patamar magno e superior³¹.

Pois bem, aos sindicatos representativos de classe cabe a fiel e constante defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, sob pena de se configurar abuso ou desvio da função para a qual foi criado (art. 8º, III, CF/1988).

A Lei n. 13.467/2017, nesse contexto, concedeu parâmetros bastante elevados para as avenças coletivas, concedendo-lhes, inclusive, *status* de sobreposição à legislação nacional. Assim como foi traçada a espécie de supervalorização da norma coletiva na nova Lei, foi previsto, ainda, que o acordo coletivo tem prioridade em relação à convenção coletiva (art. 620, CLT³²).

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 120-121.

³² BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho".

Essa premissa, a bem da verdade, destaca-se em razão de o acordo coletivo ter como sua característica principal a especificidade do tema abordado e alcançar mais restritivamente uma determinada categoria laboral.

Ora, a previsão suscitada, no entanto, não é uma novidade quanto ao privilégio de norma em meio à letra da lei posta, eis que no direito do trabalho, há muito tempo, priorizam-se os efeitos jurídicos inerentes ao princípio da norma mais benéfica ao operário, ou seja, determinado normativo já prevalecia se mais atrativo à comunidade obreira. Observa-se, assim, que o princípio do direito citado surgiu em decorrência da aposição do art. 7º na Constituição Federal de 1988.

O texto reformador celetista privou o Poder Judiciário Especializado da realização do juízo de valor acerca do conteúdo das referidas normas, visto que estabeleceu a prerrogativa de apenas averiguar o cumprimento da regularidade de formação e da validade dos instrumentos (art. 8º, § 3º, CLT), criando-se paradoxalmente, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Decerto, torna-se fortemente discutível a constitucionalidade da restrição imposta ao Poder Judiciário, eis que o direito fundamental de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, CF/1988) veda a exclusão da apreciação jurisdicional, lesão ou ameaça a direitos dos cidadãos.

No que tange ao princípio mencionado, mesmo antes da Lei n. 13.467/2017, a doutrina, aqui representada por Homero Batista Mateus da Silva³³, já refletia: “o surgimento dos princípios do direito ocorria do comportamento social ou da lógica dos institutos ou dos ramos jurídicos”.

Esses parâmetros legais impostos pela nova legislação trabalhista proporcionaram relevantes poderes jurídicos aos órgãos representativos sindicais, uma vez que eventuais avenças pactuadas, prioritariamente, condicionam o empregador e o empregado ao seu efetivo cumprimento, independentemente dos textos legais vigentes.

Nesse contexto, sem o afastamento da finalidade sindical, tem-se por evidente que ao representante da coletividade não é permitido agir em prejuízo aos direitos da categoria representada, conforme os ditames do princípio da vedação à

³³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista** – análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: RT, 2017, p. 114, item 6.

lesão dos direitos dos empregados, sob pena de exacerbar os seus direitos e ferir o diploma constitucional pátrio.

Dessa forma, embora a Lei n. 13.467/2017 tenha promovido um importante fortalecimento dos pactos coletivos, modificou *in pejus* a receita obtida pelos sindicatos como contribuição sindical, tornando-a facultativa aos empregados.

Essa opção de adimplir ou não a verba sindical deixou a escolha a cargo do obreiro, por intermédio da formalização de instrumento por escrito e individual do representado (art. 579, CLT³⁴), razão pela qual dificultou demasiadamente o ganho por parte da unidade sindical.

Em razão disso, doravante a vigência da reforma legal, constatou-se um comportamento díspare de muitos sindicatos profissionais na busca por uma receita financeira substituta, o que, por uma triste coincidência, desencadeou a formação de certas normas coletivas que caminham no sentido oposto aos interesses dos empregados.

Como exemplo de atuação desvirtuada, cita-se, por ser tema intrínseco a essa pesquisa, as Convenções Coletivas dos Bancários de 2018/2020 e 2020/2022. Nelas, vê-se a aposição dos parágrafos da Cláusula 11^a, que preveem a compensação dos valores recebidos como gratificação de função nas eventuais 7^a e 8^a horas obtidas através do deferimento jurisdicional, os critérios para esse abatimento e a regulamentação da natureza jurídica de igualdade da verba de gratificação funcional e das horas extras obtidas judicialmente pela descaracterização daquela.

Relevante destacar que o acordo constante da norma em questão contraria a jurisprudência consolidada ao longo dos anos nos tribunais trabalhistas e, sobretudo, viola direitos individuais auferidos judicialmente em decorrência do mau enquadramento hierárquico realizado pelo próprio empregador.

A bem da verdade, evidente que a instituição financeira empregadora, ao classificar o obreiro com traços de chefia ou gerência, visa, não raramente, o trabalho estendido e os ganhos decorrentes pela ausência da necessidade de

³⁴ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "[...] Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação".

custear os acréscimos salariais inerentes à feitura de horas extraordinárias e a economia significativa em virtude do não recolhimento das verbas previdenciárias e fiscais.

A argumentação revela-se bastante simples, posto que, num cenário de dispensas de muitos empregados, a maioria não se presta a discutir os direitos no âmbito judicial, muitos em face do desconhecimento ou receio de não conseguirem nova recolocação no mercado de trabalho, ou mesmo pela possibilidade de serem responsabilizados ao pagamento de despesas processuais, além de inúmeras outras variáveis. O resultado disso é um ganho financeiro expressivo do empregador, além do fomento à inalterabilidade da estratégia irregular adotada no mercado de trabalho.

Noutro caminho, procura-se entender os reais motivos sopesados pelo sindicato representativo da classe bancária ao permitir a inserção de um regramento que claramente desatende os anseios dos operários bancários, especialmente diante da inexistente compensação adequada para substituir o direito – embora a Lei n. 13.467/2017 tenha expressado que a falta de contrapartida não macula a validade de texto normativo.

Importa aludir que a permissão deliberada e irrestrita para a negociação em nome da coletividade merece atenção e demanda preocupação, pois possibilita o firmamento de condições desfavoráveis aos representados, como se vê no caso das convenções coletivas bancárias mencionadas.

É sabido que a formação da norma coletiva depende de aprovação em regular assembleia dos termos e das condições avençados, porém, presume-se que a passagem da votação nesse caso se fez de maneira previamente ajustada e meramente para cumprir um requisito formal, evitando posterior declaração de nulidade da confecção do instrumento.

Dentre os aspectos citados, debate-se a disparidade da natureza jurídica das verbas em questão, a inconstitucionalidade e a ilegalidade da Cláusula convencional que restringe direitos dos empregados bancários.

3.1 Negociado sobre o legislado nos temas afetos aos bancários

A Lei n. 13.467/2017 estabeleceu a condição legal de sobreposição das normas coletivas em detrimento da legislação pátria e automaticamente desencadeou uma discussão bastante relevante, além de diversos contrapontos no mundo jurídico laboral.

A premissa instituída acerca da condição superior do negociado ao legislado apegase firmemente na garantia constitucional do art. 8º, II: "Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...]".

O art. 611-A, por sua vez, menciona expressamente essa condição de superioridade da normatização firmada pelos entes sindicais: "Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]".

Assim, é possível visualizar nos incisos e parágrafos do dispositivo legal³⁵ os temas passíveis de negociação coletiva e os critérios para sua efetiva validade jurídica.

³⁵ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "Art. 611-A da CLT [...] I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – enquadramento do grau de insalubridade; XIV – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º. No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º. Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º. Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito".

Segundo parte da doutrina, os contornos da legislação em voga possuem restrições negociais, portanto, apresentam-se como um rol de natureza taxativa, uma vez que as alterações devem ter como objetivo a melhoria das condições do trabalho e a defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores, ao passo que as questões restritivas de direito se consolidaram expressa e pontualmente no art. 7º, VI, XIII e XIV, da CF/1988.

Em contrapartida, a interpretação literal da legislação citada volta-se à possibilidade de outras avenças comunitárias, além daquelas inseridas na lista esposada no dispositivo acima, tendo em vista o *caput* explicitar “entre outros”, justificando, assim, o caráter meramente exemplificativo.

Inobstante a luta sindical vista durante anos em prol dos interesses dos representados, acredita-se que a nova ordem legal transcrita direciona a uma insegurança jurídica sem precedentes, eis que ultimamente não é incomum presenciar-se o desvirtuamento da atuação da associação de classe em prejuízo dos anseios dos empregados.

Sabe-se que a divulgação dada pelos criadores e pelos aprovadores da nova lei, conhecido como reformador celetista, enfatizou a oportunidade de se conceder maior liberdade e independência ao poder da autonomia da vontade das partes negociantes, especialmente por envolver transação firmada por sindicatos representativos, portanto, com abrangência generalizada a toda classe operária.

Não bastasse isso, a legislação visou ainda afastar a intervenção estatal do Poder Judiciário na análise do conteúdo das Cláusulas coletivas, a fim de se ver respeitar os termos e as condições oriundos da composição sindical.

Nesse aspecto, o diploma legal reformista manifestou-se expressamente sobre a atuação jurisdicional limitada à forma da norma coletiva (art. 104 do Código Civil), nos possíveis casos envolvendo litígio dessa ordem (art. 611-A, § 1º, CLT), mesmo havendo previsão constitucional sobre a impossibilidade de análise do Poder Judiciário nas hipóteses de ameaça ou lesão de direito (art. 5º, XXXV, CF/1988).

Sob esse ponto, aliás, não é novidade que as questões diretamente relacionadas às Cláusulas coletivas não eram objeto costumeiro de apreciação do Supremo Tribunal Federal, face ao entendimento de que a típica interpretação

normativa não se revestia de matéria constitucional a ser desafiada através da interposição de recurso extraordinário (Súmula n. 454 do STF³⁶).

Entretanto, a partir do julgamento do Tema n. 152 de Repercussão Geral (“Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária”), o Supremo Tribunal Federal tem se debruçado na análise jurisdicional de outros assuntos de interesse generalizado da sociedade, dentre eles, (i) Tema n. 935 (“Inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença”); (ii) Tema n. 762 (“Validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas *in itinere* inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local do serviço”); (iii) RE n. 895.759-PE (“Acordo coletivo de trabalho sobre a transação do cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho, mediante a concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades”); e (iv) Tema n. 1.046 (“Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”).

Por se tratarem de temas relevantes ao estudo, adiante será analisado tecnicamente o entendimento de alguns deles, evidentemente daqueles julgados com maior repercussão pelo Supremo Tribunal Federal.

Independentemente disso, a despeito da necessidade de se respeitar os ajustes negociais praticados pelos integrantes das entidades patronal e econômica, não se pode perder de vista a necessidade de se dedicar atenção às bases solidificadas de proteção e de garantia dos direitos dos trabalhadores, sobretudo, àquelas de tamanha importância na estruturação do direito trabalhista brasileiro.

Sobre o tema, Carmem Carmino, em obra específica, pondera: “para quem os trabalhadores do século XIX forçavam a negociação coletiva e obtinham as primeiras normas de proteção, ao passo que hoje a (sic) pressão para negociar parte do capital, em busca da reversão do direito tutelar”³⁷.

³⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. “Súmula 454. Simples interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário”.

³⁷ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017 e da Med. Prov. n. 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018, p. 335 *apud* CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 37.

Evidente a importância de se conceder cada vez mais força aos tratados coletivos, pois presume-se serem formados pela mais pura e cristalina integridade comportamental, somado ao espírito contínuo de alcançar o aperfeiçoamento das condições de trabalho. Por outro lado, não é correta a concessão deliberada de vigência e eficácia de uma norma afeta à comunidade de empregados a extinguir ou restringir interesses dos empregados, sob a fundamentação abstrata e isolada da mera observância ao cumprimento a qualquer custo do acordado.

A modernização da sociedade e das relações de trabalho são importantes para o avanço das relações de emprego, a retomada do crescimento da economia e a erradicação da miserabilidade, mas não devem representar uma inevitável relativização negativa do alicerce de proteção às garantias dos trabalhadores conquistado historicamente, tampouco o solapamento de direitos já materializados em prol dos obreiros, haja vista que o ordenamento jurídico trabalhista se reveste ano após ano sob o prisma da progressividade social e em busca da consolidação da dignidade do trabalhador.

Segundo a Lei n. 13.467/2017, art. 611-A, § 2º, a ausência de contrapartida não enseja a nulidade da Cláusula Normativa, o que, por muitos operadores do direito, é considerada a expressão da não obrigatoriedade da entrega de uma vantagem para equilibrar eventual redução de direito.

Ora, a simples leitura do texto legal não direciona o pensamento à completa impossibilidade da contrapartida, ao contrário, apenas cita a inexistência de nulidade na eventual falta da disponibilização da vantagem compensatória, uma simples condição formal.

Assim, após o tratamento macro das nuances do item em destaque, faz-se, por necessário, uma breve correlação da discussão com o profissional bancário, haja vista o debate atual referir-se à compensação/dedução da gratificação funcional nas horas extras deferidas judicialmente em razão da descaracterização do cargo de confiança, tema trazido nas Convenções Coletivas de 2018/2020 e 2020/2022.

Para além disso, a alteração realizada nas Convenções não traz qualquer meio de vantagem para equilibrar a redução do direito ao recebimento das horas extras reconhecidas em juízo dado o mau enquadramento do cargo de confiança promovido pelo empregador.

Na mesma linha dos temas mencionados, no caso do empregado bancário, debate-se fervorosamente a validade da Cláusula 11ª das Convenções, pois, inegavelmente, infringe o direito do empregado de perceber integralmente o pagamento de horas extraordinárias e demais consectários legais em razão da imposição normativa que estabelece a compensação e a dedução de gratificação recebida durante o contrato de trabalho.

Esses fatores introduzem naturalmente a discussão quanto à legalidade e à constitucionalidade da normativa coletiva bancária, sob o pretexto da inserção do art. 611-A da CLT, a ser abordada oportunamente nesse estudo.

3.2 Normas coletivas dos bancários no curso do tempo

Impossível desconsiderar a fama fervorosa positivista do Sindicato dos Bancários em sua luta para alcançar direitos aos seus representados e suas variadas conquistas ao longo da história. É de conhecimento geral que os direitos atribuídos à classe bancária são reconhecidos como um dos mais numerosos e vantajosos do mercado de trabalho, tudo em razão da atuação proativa reiterada do órgão de representação da categoria.

Assim, entre os diversos benefícios convencionais podem ser pontuados PLR, convênios médico e odontológico, verba de requalificação profissional, vales alimentação e refeição em valores superiores aos pagos a outros empregados, incentivo à cultura, aumentos salariais anuais (em média, acima dos padrões de mercado); e outros tantos gerados em decorrência das reiteradas batalhas sindicais para a melhoria da condição do trabalho nesse segmento.

Para a sociedade, de modo geral, mesmo àqueles que não integram a classe de empregados bancários, o sindicato em questão possui uma maneira louvável de se portar em prol do alcance das melhores condições de trabalho e direitos dos seus profissionais.

No Estado de São Paulo, por exemplo, a entidade sindical dos bancários teve início em 1920, momento em que se debatia a criação de um órgão representativo da população bancária. Em 16 de abril de 1923, foi criada oficialmente a Associação dos Funcionários de Banco de São Paulo, mediante a aprovação de estatuto e escolha dos membros diretivos.

Nos seus primeiros passos, a ideologia era se credenciar junto aos bancários e desenvolver uma entidade própria, afastando-se intencionalmente do viés político para a aproximação natural dos componentes da categoria.

Com o transcorrer do tempo, a representatividade mais consolidada e os movimentos grevistas, o Sindicato dos Bancários de São Paulo se fortaleceu na defesa dos interesses dos seus representados. Durante muitos anos, enfrentou momentos críticos da história brasileira, dentre eles, o golpe militar de 1964 (durante a presidência de João Goulart), a igualdade de direitos políticos, econômicos e a liberdade de agir e pensar das mulheres, a luta por liberdade política e o fortalecimento da democracia (“Diretas Já”), e a unificação da categoria (privada-pública)³⁸.

Considerando sua maneira de agir e de defender ferozmente a ideologia proposta, não restavam dúvidas de que a entidade sindical, a exemplo da consagrada no Estado de São Paulo, iria se ampliar e adquirir o respeito não apenas dos seus membros profissionais, mas da população brasileira como um todo, até porque os sindicatos dos bancários se espalharam pelo território nacional com o mesmo ímpeto e energia desde o seu nascedouro.

Prova disso, atualmente, o fato de as normas coletivas bancárias possuírem efeitos jurídicos inter-regionais, haja vista serem confeccionadas pela representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) e pela Federação Nacional dos Bancos (FENABAN).

Aliás, sobre o fortalecimento das bases sindicais, Wilson Aparecido Costa de Amorim ressalta:

Atualmente, a entidade de maior porte em representatividade é a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), ligada à CUT. A ela estão ligados praticamente todos os sindicatos de capitais estaduais. Além dela, existem a antiga Confederação dos Trabalhadores das Empresas de Crédito (CON-TEC), criada na década de 1950, e outros grupos ligados a setores minoritários do meio sindical.

No âmbito patronal, ainda que com sua típica discrição, a organização sindical dos bancos sempre foi bastante ativa. A constituição da Federação Nacional dos Bancos/Federação

³⁸ SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Site Institucional**. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/90-anos-historia#:~:text=Essa%20hist%C3%B3ria%20teve%20in%C3%ADcio%20na%20d%C3%A9cada%20de%201920.,assim%20aconteceu%20naquele%2016%20de%20abril%20de%201923>. Acesso em: 26 jan. 2022.

Brasileira dos Bancos (FENABAN/FEBRABAN), em meados da década de 1960, foi uma prova da disposição do setor para manter uma influente presença institucional³⁹.

Todavia, a partir da formação da Convenção Coletiva dos Bancários de 2018/2020 – *a contrario sensu* de tudo aquilo construído em anos em defesa da classe bancária – foram inseridos os §§ 1º e 2º na Cláusula 11ª, cuja interpretação imediata leva até mesmo o empregado mais otimista a depreender pela existência de restrição de direito, em decorrência da inclusão da regra de dedução/compensação de verbas de natureza distintas, quais sejam, a gratificação funcional em horas extras deferidas em juízo face a descaracterização do cargo de confiança bancário.

No biênio seguinte, no intuito de se consolidar e ajustar a Cláusula exposta, formalizou-se a Convenção Coletiva Bancária de 2020/2022, que acrescentou os §§ 3º e 4º, para reproduzir, respectivamente, a jornada de trabalho do bancário e estabelecer a mesma natureza jurídica da gratificação de função e das horas extras declaradas pelo Poder Judiciário competente.

Decerto, existe aí um dilema significativo nos acertos normativos mencionados, uma vez que suas estruturações visam abater os valores recebidos em razão de suposto exercício de uma função diferenciada em horas extras reconhecidas judicialmente pelo falso enquadramento funcional realizado exclusivamente, reitera-se, pelo empregador.

Nesse aspecto, difícil acreditar que após tantos anos no enfrentamento de temas relacionados à melhoria das condições de emprego e dos direitos do proletariado, a associação sindical dos bancários tenha, por razões alheias ao conhecimento popular, aprovado a aposição do regramento de compensação/dedução da gratificação funcional nas horas extras excedentes à 6ª pela descaracterização do cargo de confiança bancário.

³⁹ AMORIM, Wilson Aparecido Costa D. **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Grupo GEN, 2015, p. 104. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007725/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

3.3 Convenções Coletivas dos Bancários de 2018/2020 e 2020/2022

Salienta-se que as Convenções Coletivas dos Bancários de 2018/2020 e 2020/2022 instauraram a discussão sobre o ferimento dos direitos dos empregados representados e do ordenamento jurídico brasileiro.

Por oportuno, renova-se que os instrumentos normativos foram consolidados mediante a representação da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) e a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN). Significa dizer que seus efeitos jurídicos se espraiam por todo o território nacional, haja vista o grau de abrangência e força desses representantes sindicais.

Nelas foi avençado um modo de deduzir ou compensar valores relativos à gratificação de função bancária recebidas durante a duração do contrato de trabalho, nas horas extras declaradas em condenação judicial pela ausência da prática do cargo de confiança bancário.

Importante ressaltar que na Convenção Coletiva bancária de 2016/2018, havia apenas a previsão sobre o critério de adimplemento da função gratificada dos bancários:

GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA 11 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

O valor da Gratificação de Função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas⁴⁰.

Em completa inovação, os representantes sindicais das partes compuseram-se para inserir os §§ 1º e 2º na Cláusula 11ª na Convenção Coletiva de 2018/2020:

Parágrafo primeiro – Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho

⁴⁰ SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Data-Base/Salários. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/com11418_-_cct-2018-2020.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

Parágrafo segundo – A dedução/compensação prevista no parágrafo acima deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente: a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e b) o valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, limitado aos percentuais de 55% (cinquenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), mencionados no *caput*, de modo que não pode haver saldo negativo⁴¹.

Já na convenção coletiva subsequente, atinente ao lapso temporal de 2020/2022, o conteúdo trazido foi ratificado com acréscimo dos §§ 3º e 4º:

[...] Parágrafo terceiro – As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no § 2º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo quarto – **As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula n. 109 do TST⁴² (grifos nossos).**

Em suma, os dispositivos acordados fazem referência: (i) à compensação ou dedução da gratificação de função recebida no curso do contrato de trabalho nas horas extras deferidas no âmbito jurisdicional; (ii) às regras para a realização dessa sensibilização; (iii) à ratificação da jornada de trabalho legal do bancário; e (iv) à equivalência forçada da natureza jurídica das verbas compensadas ou deduzidas.

Os preceitos estabelecidos na Cláusula destacada sustentam a compensação ou a dedução, sob a justificativa de que a gratificação de função

⁴¹ SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Data-Base/Salários. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/com11418_-_cct-2018-2020.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

⁴² SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Data-Base/Salários. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/com11418_-_cct-2018-2020.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

bancária, adimplida durante todo o tempo de atuação como chefia ou gerencial, se sobrepõe aos preceitos contidos na legislação para o pagamento da verba salarial (art. 224, § 2º, e art. 62, parágrafo único, ambos da CLT).

Acredita-se fortemente, no entanto, que não há meios sólidos técnico-jurídicos para se estabelecer a compensação da dedução de uma verba salarial paga para custear o emprego de uma função de confiança com as horas extras deferidas judicialmente em razão do equivocado enquadramento patronal, embora visualiza-se no § 1º da Cláusula normativa tratar-se de contrapartida paga pelas horas excedentes a 6ª diária.

Frisa-se que a gratificação de função, conforme explicita sua denominação, é uma verba somada ao salário para o custeio da atividade e da responsabilidade funcional diferenciada e, não, para o custeio das horas extras efetivadas acima da jornada legal especial.

Na prática, o desvio de função com encargos de especial fidúcia foi promovido unilateralmente pela instituição financeira e equiparadas empregadoras, sem qualquer interferência ou escolha do obreiro bancário. Trata-se, pois, de mero critério corporativo de hierarquia, muitas vezes usado inapropriadamente para, tão somente, favorecer os interesses do banco contratante.

Tem-se, portanto, que as naturezas jurídicas das pecúnias, embora salariais, não se coadunam entre si, posto que incidem em decorrência de questões totalmente diversas. Assim, sua equiparação forçada macula sobremaneira a ordem técnica, além de retirar direitos auferidos mediante a regular instrução processual exauriente presidida por um juiz federal togado.

Para se ter uma ideia da abrangência da questão, o Código Civil, em seu art. 368⁴³, regula a possibilidade de uso do instituto da compensação, mas o condiciona ao cumprimento de alguns requisitos, em especial, que os valores sejam da mesma qualidade, leia-se, mesma natureza jurídica.

Salienta-se, assim, que o instituto da compensação determina a fungibilidade dos débitos, os quais devem ser fungíveis, homogêneos e, sobretudo, de mesma natureza, sob pena da impossibilidade de concretização da

⁴³ BRASIL. Código Civil (2002). "Art. 368. Se duas pessoas forem ao mesmo tempo credor e devedor uma da outra, as duas obrigações extinguem-se, até onde se compensarem".

compensação de dívidas. Com base nesse raciocínio, Maria Helena Diniz se manifesta a respeito da compensação:

III – Fungibilidade dos débitos. Requer a compensação legal que as prestações sejam fungíveis, homogêneas entre si e da mesma natureza. Assim, dívidas de café, p. ex., só se compensarão com dívidas de café. Se alguém deve café a quem lhe deve dinheiro, as dívidas não se compensarão (RT, 487:137)⁴⁴.

Pois bem, denota-se que o fator jurídico incidente no pagamento da função de chefia bancária não se assemelha minimamente às horas extras judicialmente declaradas pela ação indevida criada pelo empregador.

Embora estejam intimamente ligados, o enquadramento bancário diferenciado surge em razão do exercício substancial de uma atividade de confiança e a sua má classificação reconhecida judicialmente enseja o pagamento de horas extras excedentes a 6ª diária.

Aliás, o TST já se manifestou acerca da compensação de valores trabalhistas. Embora a Súmula n. 18⁴⁵ afirme apenas que o instituto deve ser considerado na hipótese de dívidas trabalhistas, o entendimento sumulado n. 109 menciona explicitamente a sua inaplicabilidade no problema em debate.

Assim, o instituto da dedução representa algo diverso da compensação, pois é um meio para abater valor pago indevidamente pelo devedor de uma dívida existente, evitando, assim, o enriquecimento sem causa do credor (art. 884 do Código Civil).

Ocorre que a melhor leitura a ser feita sobre o instituto da dedução – do ponto de vista jurídico – é a quitação de algo que não fere direito do obreiro por uma conduta corporativa inadequada gerada pelo empregador.

Diante disso, a condenação da instituição financeira ou equiparada ao pagamento das 7ª e 8ª horas, após a instrução processual exauriente e o julgamento, além da manutenção até o seu trânsito em julgado, significaria

⁴⁴ DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 740.

⁴⁵ Súmula n. 18 do TST COMPENSAÇÃO (mantida). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-18. Acesso em: 01 fev. 2022.

constatar o mau procedimento imposto pelo empregador. Logo, a permissão para se deduzir valores seria uma espécie de fomento inapropriado à iniciativa dos empregadores bancários em se manterem praticando o procedimento irregular e aguardarem convenientemente uma eventual discussão no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

Não bastasse, a leitura do § 4º da normativa acima leva a uma interpretação, no mínimo, inadequada dos institutos jurídicos realizada pelas entidades representativas, tudo a justificar os efeitos jurídicos das respectivas verbas e proporcionar uma espécie de regularidade indevida da incidência da compensação ou dedução.

Evidentemente, a interpretação atribuída ao texto da norma coletiva caminha do lado oposto do entendimento jurisprudencial consolidado há tempos pelo Tribunal Superior do Trabalho, numa transparente demonstração de força entre os órgãos legitimados para lidarem com o assunto.

Necessário observar que a simples leitura dos pactos inovatórios coletivos aqui discutidos transmite a ideia clara e inequívoca de que não há nenhum tipo de benesse a favor dos empregados bancários ou melhoria na qualidade do trabalho prestado, ao contrário, eles restringem flagrantemente direito da classe já consolidado pela jurisprudência.

Ademais, embora não seja um requisito de ordem legal, não se verifica no instrumento coletivo algo em forma de contrapartida para amenizar os efeitos nocivos aos empregados trazidos pela Cláusula, questão que, de certa maneira, agrava eventual justificativa para a manutenção dos reflexos jurídicos da norma.

4 EMPREGADOS BANCÁRIOS

Trata-se, neste momento, de realçar a categoria de empregados bancários e suas particularidades de classificação no ambiente corporativo das instituições financeiras e equiparadas.

Distingue-se, assim, entre as espécies de bancários, desde o considerado padrão – excercente da jornada especial de 6h diárias e 30h semanais – e os demais condicionados à prática da atividade de confiança diferenciada, cuja jornada se revela de 8h diárias e 40h semanais. Não obstante, descreve-se a forma mais comum de remuneração de cada um deles e as consequências que as tornam essenciais conforme suas atividades e responsabilidades laborativas.

O direito do trabalho abarca a proteção das mais variadas relações de trabalho estabelecidas no cenário nacional. Em regra, o modo mais importante de se constituir essas relações previstas pela legislação pátria laboral é a formalização de um contrato de trabalho, no qual constam os principais termos e condições ajustados pelos contratantes para o desenvolvimento regular da atividade profissional. Instrumento esse que segue o formato preconizado nos arts. 442 e seguintes da CLT, e no qual faz constar os principais direitos e deveres dos contratantes.

Essa circunstância não é diferente no caso do profissional bancário, especialmente tendo em vista a existência de regulamentação própria no ordenamento jurídico brasileiro a estabelecer parâmetros peculiares se comparados aos demais trabalhadores. Isto porque o empregado bancário é considerado um tipo de profissional regido por uma legislação especial, da qual se extrai particularidades bem específicas da relação de emprego normalmente constituída no mercado. Essa característica decorre, principalmente, do fato de o empregado bancário ser submetido a um ambiente de elevado estresse emocional e abalo psicológico.

Em sua esmagadora maioria, a doutrina faz referências severas sobre a atividade bancária, tendo em vista o formato da prestação dos trabalhos e as nuances atinentes ao mercado financeiro. Carlos Henrique Bezerra Leite, por exemplo, compartilha sua visão sobre a complexidade da prestação das tarefas bancárias:

O exercício das atividades tipicamente bancárias encontra-se no rol das profissões penosas extenuantes. A complexidade e rapidez das tarefas bancárias, as responsabilidades decorrentes do manuseio de grandes somas, a posição ergonômica de trabalho, os riscos de acidentes emergentes do espantoso número de assaltos a bancos etc. provocam, ao fim de curto tempo, um maior desgaste físico e psíquico do empregado bancário. Problemas de sistema nervoso e os de LER – Lesões por Esforços Repetitivos – são de conhecimento notório, tendo em vista o considerável número de bancários levados à Previdência Social para a obtenção de tratamento médico e de licenças prolongadas. Tal quadro levou o legislador a estabelecer uma redução da duração normal do trabalho do bancário para 6 horas diárias ou 30 por semana, admitindo a prorrogação somente em caráter excepcional até 8 horas diárias e não podendo ultrapassar 40 horas semanais⁴⁶.

Segundo Alice Monteiro de Barros, as funções laborais desenvolvidas pelos bancários revestem-se de particularidades e de responsabilidades que exigem um regime de trabalho diferenciado:

Os bancários gozam do tratamento especial previsto nos arts. 224 ao 226 da CLT. A execução das suas atividades possui aspectos peculiares quanto à natureza e à responsabilidade, as quais os coloca como sujeito de um contrato especial do trabalho. A atenção constante no exercício das funções submete o empregado aos riscos da fadiga, autorizando a redução da jornada⁴⁷.

O cotidiano dos bancários é, por evidente, repleto de metas impostas pelo banqueiro, tanto de origem comercial quanto administrativa, e de responsabilidades pelos cuidados voltados ao patrimônio pecuniário de cada integrante da sociedade bancária – correntista ou não.

Por isso, dentre as raízes e as nuances da atividade laboral bancária, há a previsão legal do regime de trabalho diário e semanal reduzido, respectivamente, 6h e 30h semanais, uma grande conquista da categoria proletariada – em comparação aos demais tipos de empregados – dentre outras vantagens adquiridas com o transcorrer do tempo, aposta no art. 224 da CLT, mediante o Decreto-Lei n. 915/1969 e a Lei n. 7.430/1985.

⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 453-454.

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 143.

O obreiro que atua nessas condições laborais enquadra-se numa circunstância especial em comparação aos demais bancários, estes classificados como exercentes do chamado cargo de confiança bancário.

Por isso, em conjunto à legislação vigente, a doutrina e a jurisprudência estabelecem dois critérios significativos para diferenciar o bancário submetido ou não ao regime especial: (i) a atividade profissional desempenhada somada às tarefas e responsabilidades funcionais conferidas ao obreiro e; (ii) o pagamento de verba salarial denominada gratificação de função em parâmetros percentuais incididos sobre o salário.

O bancário em regime de trabalho especial exerce atividades cujas características são operacionais, administrativas e/ou técnicas – mencionadas por muitos como meramente burocráticas.

Por sua vez, o outro grupo de profissionais bancários – não inseridos na jornada de trabalho especial – possui contornos e destaques bastante específicos quanto ao poder diferenciado de confiabilidade atrelado à função desenvolvida e o recebimento mensal da verba de acréscimo à monta salarial funcional.

4.1 Bancário (“condição especial”)

No Brasil, a relação de trabalho é regida por diversas legislações e normativas, em especial, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diploma promulgado pelo Decreto n. 5.452/1943, mais recentemente reformado pela Lei n. 13.467/2017.

Na CLT, constam o regramento das relações de emprego, a figura de empregado e empregador, inúmeras categorias de empregados e particularidades atinentes à atividade laboral prestada, além de dispositivos relacionados ao adequado desenvolvimento processual da lide judicial.

Dentre as categorias de empregados regidos pela CLT, a dos bancários é uma das mais conhecidas pela sociedade, pois esses profissionais desenvolvem um trabalho significativo no mercado financeiro e na economia brasileira.

O trabalho exercido por eles é regulado no Título III, Das normas especiais de tutela do trabalho, Capítulo I, Das Disposições especiais sobre duração e condições do Trabalho, Seção I, Dos bancários, nos arts. 224 a 226 da

Consolidação das Leis do Trabalho. Observa-se, então, um regimento específico, composto por características peculiares em comparação a outras categorias de classe, especialmente no que toca a sua jornada de trabalho.

O art. 224 da CLT estabelece⁴⁸ que a jornada de trabalho padrão do bancário deve ser de 6h diárias e de 30h semanais – sábado é considerado dia útil não trabalhado (Súmula 113 do TST⁴⁹).

Em razão do período menor de trabalho, não superior a 6h diárias, esses trabalhadores gozam de intervalo para refeição e descanso de 15 minutos, não contabilizado em sua jornada de trabalho (OJ SDI-1 178, TST⁵⁰).

A necessidade de feitura de horas extraordinárias desse tipo de empregado possui como parâmetros o seu pagamento mediante o uso de divisor 180, nos termos da Súmula 124 do TST, além da concessão de intervalo para refeição e descanso de, no mínimo, 1h (art. 71 da CLT).

Para Cláudia José Abud, há clareza acerca da condição do profissional bancário especial e o seu regime de trabalho: “Como regra geral, o bancário cumpre jornada de trabalho de seis horas por cinco dias de trabalho. Assim sendo, o serviço desenvolvido além da 6ª hora diária é considerado como extra”⁵¹.

Os bancários classificados para o trabalho na jornada destacada normalmente são aqueles que exercem atividades de mera execução, administrativa ou técnica, ou seja, desprovidos de qualquer fidúcia diferenciada do empregador.

Pois bem, esses empregados que cumprem jornada de 6h são reconhecidos pela doutrina como especiais. Percebe-se, aliás, que existem menos cidadãos

⁴⁸ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "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".

⁴⁹ SUM-113 BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>. Acesso em: 09 jun. 2022.

⁵⁰ OJ SDI-1 178. BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO (inserido dispositivo). Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.

⁵¹ ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 68.

trabalhadores ocupantes dessa modalidade a cada dia, eis que as instituições financeiras têm optado por inserir o recém contratado numa condição de chefia para se beneficiar da mão de obra prolongada e evitar o custeio de eventuais horas extras, adicionais legais e demais consectários legais oriundos do sobrelabor.

Na prática de mercado, considerando a estrutura organizacional hierárquica bancária, os cargos mais comuns de exercentes da atividade bancária padrão são os escriturários, atendentes, secretários, caixas, assistentes e analistas, dentre outros mais que não possuem uma confiança diferenciada.

Esses cargos, em regra, desempenham tarefas essencialmente burocráticas, administrativas ou técnicas e não dispõem, portanto, de nenhuma representatividade diversificada no ambiente corporativo da empregadora.

Mesmo sendo o modo mais ortodoxo de se identificar os empregados na situação especial, em muitos casos se observa, por exemplo, analistas e assistentes condicionados ao trabalho em jornada estendida, sob a justificativa do emprego da suposta fidúcia diferenciada.

Vale ponderar que a nomenclatura do cargo, conforme se vê da jurisprudência pacificada, não tem o condão de identificar o real trabalho desempenhado pelo obreiro, por isso, é necessário investigar as funções efetivamente desenvolvidas pelo trabalhador no cotidiano laboral.

O trabalho do bancário especial normalmente é realizado mediante parâmetros e critérios pré-estabelecidos pelos seus superiores hierárquicos e sistemas internos do empregador, de maneira que a execução se torna automática e sem maiores complexidades.

A esses empregados não é conferido o poder de performar as tarefas laborais da maneira que entenderem mais conveniente e adequada, tampouco estabelecerem a ordem de realização dos afazeres, motivo pelo qual dependem estritamente das diretrizes exaradas pela direção/gestão/chefia das instituições financeiras ou empresas equiparadas/análogas (Súmula n. 55 do TST⁵²).

⁵² SUM-55 FINANCEIRAS (mantida). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT. Histórico: Redação original – RA 105/1974, DJ 24-10-1974. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>. Acesso em: 09 jun. 2022.

Em se tratando das empresas equiparadas/análogas às instituições financeiras, destaca-se o rol das mais conhecidas pela doutrina: (i) empresas de empréstimo pessoal e crédito consignado; (ii) banco postal; (iii) distribuidoras de títulos e valores mobiliários; (iv) processamento de dados bancários; (v) bancos de desenvolvimento social; (vi) bancos híbridos e (vii) Caixa Econômica Federal.

Os empregados das sociedades empresárias mencionadas são considerados equiparados aos bancários, por isso, sobre eles incide a legislação desses profissionais.

Evidentemente, como em qualquer outra profissão, existe por parte dos contratantes uma expectativa de tamanha relevância e uma confiança mútua depositada para se concretizar a contratação, contudo, o bancário tido como especial – embora seja um integrante de extrema relevância no funcionamento das atividades do mercado financeiro – não detém da instituição financeira ou empresa equiparada, repisa-se, uma confiança de destaque, passível de poderes de autonomia e independência diversas, privando-se ao exercício de atividade profissional de restrita execução.

4.2 Bancário exercente de cargo de confiança moderado (art. 224, § 2º, da CLT)

No organograma hierárquico interno das instituições financeiras constata-se, ainda, os bancários classificados como aqueles que desempenham trabalhos de confiança diferenciada, leia-se, de poderes de gestão moderados ou amplos, remunerados com o acréscimo da verba funcional bancária.

Os primeiros empregados de confiança estão previstos no art. 224, § 2º, da CLT⁵³, e como tal estão expressamente excluídos dos preceitos do art. 224, a ponto de realizarem jornada de trabalho de 8h diárias ou 40h semanais (art. 225, CLT⁵⁴). Na eventualidade de realização de sobrejornada, considerar-se-á para o cômputo

⁵³ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "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 um terço do salário do cargo efetivo".

⁵⁴ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "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".

e pagamento das horas excedentes o divisor de 220, conforme os parâmetros da Súmula n. 124 do TST.

Esclarece-se que a semana trabalhada do profissional bancário equivale, em regra, ao período de segunda a sexta-feira, eis que o sábado representa um dia útil não trabalhado para a categoria profissional tratada nessa pesquisa.

Como critério identificador do cargo de confiança do dispositivo destacado, é necessário o pagamento da gratificação de função no importe de 1/3 do salário efetivo do obreiro, previsão legal de cunho essencialmente objetivo, capaz de descaracterizar juridicamente essa condição se não for efetivamente cumprido.

Entende-se a fidúcia diferenciada como um efetivo poder de mando e de gestão moderado – que o trabalhador bancário especial não possui – e que proporciona ao empregado meios para exercer atos de autonomia própria, alçadas individuais, acessos sistêmicos distintos e personalíssimos, representatividade do empregador em ambiente interno e externo e, em alguns casos, poderes de gestão sobre outros empregados, podendo, inclusive, contratar, demitir e aplicar sanções administrativas aos subordinados.

Entretanto, para a classe dos bancários em voga, não se tem entendido pela necessidade de haver subordinados e prerrogativas de contratações, sanções e demissões para enquadrar o profissional como exercente de confiança mediada.

Os cargos mais conhecidos inseridos no referido parágrafo são os chefes de serviço, subgerentes, gerentes de setores, de contas, de segmentos (público de atendimento), dentre outros que reúnem características idênticas, embora a simples nomenclatura de cargo, frise-se, não seja definidor para a efetiva classificação do profissional.

Torna-se perceptível, assim, que a função de confiança moderada se difere da função especial do bancário, haja vista que lhe são conferidos elementos de liderança e de representatividade medianos nos estabelecimentos financeiros.

4.3 Bancário exercente de amplos poderes de mando e gestão (art. 62, II, da CLT)

Em grau ainda mais elevado de confiança, cita-se o empregado bancário praticante de atividade gerencial ou superior, detentor de prerrogativas passíveis de substituição do próprio empregador.

De maneira acumulada e diversa do praticante de confiança moderada, o gestor ora destacado auferirá uma gratificação de função mensal de no mínimo 40% do seu salário (art. 62, II, da CLT)⁵⁵.

Salienta-se, no entanto, que o artigo celetista destacado detém abrangência genérica, ou seja, não há, pois, a sua atribuição apenas ao empregado bancário, mas a todos os profissionais que desempenham funções de alto poder corporativo.

Normalmente, o obreiro que desenvolve esses encargos tem mais facilmente identificados os reais e amplos poderes de mando e gestão em comparação à modalidade de confiança moderada, vez que figuram como verdadeiros representantes do empregador, agindo com total autonomia em nome da instituição para a qual empregam seus préstimos.

É comum aos empregados que detém altíssimos poderes assumirem a posição de responsáveis isolados por determinados setores, extensões regionais e departamentos eventualmente constantes da estrutura organizacional da empregadora.

Somado a isso, o regime de trabalho desses trabalhadores é de 8h diárias e 40h semanais, todavia, não estão adstritos a controle de jornada de trabalho – assim, não há direito de recebimento de horas extraordinárias, dos respectivos adicionais legais e demais reflexos nas verbas salariais, eis que possuem autonomia para flexibilização do horário de expediente.

Nesse contexto, os trabalhadores inseridos nessa condição maior agem como se fossem proprietários do negócio ou substitutos do empresário, determinando, inclusive, a ordem, o fluxo e a feitura da realização das tarefas empresariais da empregadora.

O detentor da posição hierárquica ora discutida recebe, então, gratificação funcional de 40% ou acima disto, nos moldes do parágrafo único do art. 62 da CLT⁵⁶, caso contrário, sua classificação hierárquica poderá ser desconstruída pelo desrespeito ao requisito legal.

⁵⁵ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "Art. 62. [...] II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial".

⁵⁶ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). "Art. 62. Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)".

A despeito dessas características excêntricas acima apontadas, o fato de existirem poderes tão relevantes não significa, entretanto, que o obreiro submetido à extrema confiança esteja desprovido de lideranças hierárquicas no âmbito do trabalho.

Por esse motivo, o bancário descrito nesta seção se destaca como fiel representante do empregador, agindo como se proprietário ou sócio fosse e conduzindo unilateralmente o funcionamento e a estratégia empresarial do banqueiro.

5 REMUNERAÇÃO DOS BANCÁRIOS

Por oportuno, inicialmente, ressalta-se que a abordagem desse capítulo não visa aprofundar todas as verbas correspondentes à formação da remuneração dos bancários, mas explorar as gratificações salariais mais presentes na relação jurídica de trabalho dessa categoria de profissionais.

O cerne desse estudo, afinal, é explorar a gratificação de função bancária e o seu abatimento nas horas extras conferidas judicialmente, por isso, é também oportuna a breve menção às demais verbas classificadas como gratificações, uma vez presentes no cotidiano do empregado bancário.

Como todo empregado, o operador bancário dedica seus esforços laborais diários e, em contrapartida, recebe mensalmente sua remuneração e demais benefícios legais e convencionais relativos à sua categoria profissional. A contrapartida descrita não necessariamente está presente com o trabalho realizado, conforme se constata na ocorrência da interrupção do contrato de trabalho, momento em que a remuneração é adimplida, mas sem a entrega efetiva do labor ao empregador.

Comumente, tem-se o adimplemento do salário e demais consectários legais e, a depender do cargo desempenhado, verificam-se ainda alguns acréscimos ao ordenado, de maneira a representar a composição da remuneração. Esses valores somados ao salário são fixados pela avença formalizada no contrato de trabalho do obreiro, em decorrência da política interna do empregador, de previsão legal ou de norma coletiva de trabalho. Nesse contexto, as verbas mais conhecidas e pagas à categoria bancária referem-se às gratificações por função bancária, de caixa, por vendas e por tempo de serviço.

Com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, as gratificações legais passaram a compor a remuneração do obreiro, como é o caso da quitada em virtude da função exercida (art. 457, § 1º, CLT).

Para melhor entendimento sobre o tema, faz-se breve exploração acerca da verba suscitada.

5.1 Gratificação de função bancária

A gratificação de função decorre do exercício do cargo de confiança bancário, seja esse de fidúcia moderada ou ampla, conforme os ditames dos dispositivos legais celetistas (art. 224, § 2º e art. 62, parágrafo único). É concedida ao empregado que desenvolve função de média ou extrema confiança bancária em relação ao obreiro padrão (este, por sua vez, completamente despidido de fidúcia especial).

Segundo Luciano Martinez, gratificação pode ser conceituada da seguinte forma:

Trata-se de recompensa oferecida pelo empregador a empregado investido no exercício de função de qualificada confiança (direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes). Vê-se nesse complemento salarial não apenas uma manifestação de contentamento ou de gratidão, mas também a intenção do empregador de compensação pelo acréscimo subjetivo de responsabilidades que normalmente são assumidas em função da fidúcia⁵⁷.

Carla Teresa Martins Romar aborda de maneira mais específica a real causa do adimplemento da gratificação funcional bancária, embora trata-se tão somente de um artigo legal:

No que tange à gratificação de função prevista no parágrafo único do art. 62, CLT, **que concerne ao exercício de cargo de confiança, ela é paga enquanto o empregado permanecer no exercício do cargo**, não sendo assegurado ao mesmo o direito à manutenção do seu pagamento em caso de reversão, com ou sem justo motivo, ao cargo anteriormente ocupado, não sendo a gratificação, portanto, incorporada ao salário, independentemente do tempo de exercício da respectiva função (art. 468, § 2º, CLT). No entanto, há de se considerar que referida gratificação de função tem natureza salarial e não pode ser reduzida durante o período em que o referido cargo estiver sendo ocupado⁵⁸ (grifos nossos).

Registra-se que a forma de distinção dos níveis pagos como gratificação funcional está prevista no art. 224, § 2º e art. 62, parágrafo único, II, ambos da CLT,

⁵⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 323.

⁵⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021 (Coleção Direito Esquemático), p. 178.

dependendo simplesmente do grau de confiabilidade depositado ao obreiro pelo seu empregador.

Assim, o empregado de fidúcia moderada recebe um acréscimo de pelo menos 1/3 do seu salário, em contrapartida, o empregado constituído de amplos poderes de gestão e mando auferir o equivalente a 40% a mais em relação ao seu salário.

Para a jurisprudência e a doutrina, se não houver discriminação específica da gratificação funcional no recibo de pagamento do obreiro (ponto facultado pela legislação), é possível utilizar como parâmetro de recebimento efetivo os vencimentos percebidos pelos subordinados do empregado classificado como praticante do cargo de confiança.

Essa interpretação jurídica formou-se pela previsão do art. 62, parágrafo único, CLT⁵⁹, pelo qual se vislumbra a possibilidade ou não da discriminação expressa do adimplemento da gratificação funcional. Ademais, eventual pagamento de adicional/gratificação por tempo de serviço (ATS) ao empregado enquadrado à função de fidúcia diferenciada será integrado ao cálculo da presente gratificação, nos termos da Súmula 240 do TST⁶⁰.

Na hipótese de eventual pagamento inferior ou da inexistência do atendimento ao preceito legal da verba funcional, verifica-se a irregularidade do desempenho do cargo de confiança bancário, de maneira a constituir ao empregado o recebimento das horas trabalhadas para além da jornada especial.

5.2 Gratificação de caixa

O profissional ocupante da atividade de caixa bancário é responsável pelo atendimento físico de inúmeras pessoas, clientes ou não do banqueiro para o qual é empregado.

⁵⁹ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943 (CLT). Art. 62. "[...] Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, **compreendendo a gratificação de função, se houver**, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)" (grifos nossos).

⁶⁰ SUM-240 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21-11-2003. O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>. Acesso em: 09 jun. 2022.

Sua função primordial diária é consolidar pagamentos de diversas obrigações de pessoas físicas e jurídicas e receber valores em espécie, tarefa árdua a requerer bastante presteza e atenção. Não raras vezes, o obreiro colocado no atendimento dos caixas se depara com diferenças pecuniárias atinentes às transações bancárias recebidas durante o seu expediente de trabalho. Diante disso, o art. 462, § 1º, da CLT prevê a possibilidade de desconto salarial por falhas culposamente cometidas pelo obreiro, caso da real materialização da quebra do caixa.

Em razão disso, os sindicatos de representação dos envolvidos instituíram na convenção coletiva bancária o direito de o profissional caixa receber periodicamente uma verba denominada de gratificação de caixa, cuja finalidade é conceder uma antecipação mensal de verba ao obreiro para, na hipótese de haver uma diferença no fechamento do seu posto de trabalho (caixa), poder custeá-la sem maiores prejuízos à sua remuneração. Inexistindo diferença computada, a verba serve como acréscimo salarial para uso pessoal.

A jurisprudência tem entendido que a apuração de eventual imprecisão nas transações efetivadas pelo empregado deverá ser objeto do acompanhamento do empregado, sob pena de ser afastado judicialmente o desconto no salário do obreiro.

Trata-se de um acréscimo ao salário conquistado pela classe operária, tendo em vista a reincidência de ocorrências dessa natureza e, por consequência, as lesões nos haveres mensais dos bancários enquadrados nessa função.

Cabe aqui um alerta quanto ao recebimento da gratificação de caixa, visto que ela não se acumula com eventual recebimento da gratificação de função bancária. Portanto, se o empregado for conduzido ao exercício de função atrelada à confiança bancária, independentemente da sua classificação, não mais terá direito àquela verba.

A Súmula 247 do TST⁶¹ menciona expressamente a natureza salarial dessa gratificação, de forma a torná-la parte integrante do salário do empregado bancário durante o período em que estiver no exercício do cargo de caixa.

⁶¹ SUM-247 QUEBRA DE CAIXA. NATUREZA JURÍDICA (mantida). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21-11-2003. A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em:

5.3 Gratificação por vendas de produtos e serviços

Não menos importante, faz-se referência à gratificação pecuniária paga ao bancário pelo cumprimento de metas atingidas por comercializar produtos e serviços. Na verdade, o acréscimo salarial em voga normalmente é adimplido aos empregados que atuam nos setores comerciais ou aqueles inseridos em setores de negócios estratégicos dos bancos.

Para as instituições financeiras e equiparadas, representa uma importante ferramenta a fomentar o ímpeto do empregado condicionado ao recebimento desta verba. Os valores percebidos são variáveis e dependem de se atingir os objetivos colocados ao operário.

Na hipótese de tratar-se de pagamento habitual, obrigatória a integração do acréscimo na remuneração do empregado. Por essa razão, servirá também como base de incidência para o pagamento das verbas salariais e rescisórias, e dos cálculos dos recolhimentos previdenciários e tributários, conforme dispõe a Súmula 93 do TST:

SUM-93 BANCÁRIO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador⁶².

A inteligência do enunciado acima abarca expressamente a remuneração do obreiro, ainda, o resultado obtido na comercialização de ativos das empresas que compõem o mesmo conglomerado econômico da instituição financeira empregadora, desde que atendidos, evidentemente, os requisitos objetivos constantes da parte final do texto ora destacados.

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>. Acesso em: 09 jun. 2022.

⁶² BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Secretaria-Geral Judiciária. Coordenação de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos – CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>. Acesso em: 2 maio 2021.

5.4 Adicional/gratificação por tempo de serviço (ATS)

Esse singelo aditivo salarial é pago mensalmente aos empregados bancários contratados até 20 de novembro de 2000, condicionado, entretanto, ao cumprimento do ano completo de serviço em favor do estabelecimento empregador.

Importante acenar que, no início de dezembro de 2000, houve um plebiscito nacional realizado pelo Sindicato dos Bancários, fixando na Convenção Coletiva dos bancários de 2000/2001 que os empregados contratados até 20-11-2000 poderiam optar pelo recebimento de uma indenização no valor de R\$ 1.100,00 ou a manutenção do adicional mensal por ano completo trabalhado. O procedimento democrático teve votação majoritária pelo recebimento da indenização ulterior aos anos 2000.

A opção pela indenização mencionada representou a perda do direito do recebimento mensal dos valores relativos aos anos subsequentes. No entanto, os mesmos empregados que já recebiam o valor mensal em decorrência dos anos anteriores completados naquela data, mantiveram o direito ao adicional mensal. Significa dizer que a manutenção do percebimento da verba em questão dos anos pretéritos representou, pois, o respeito dos convenientes sindicais quanto à concretização do ato jurídico perfeito e do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/1988).

Em razão da incidência habitual no salário do empregado, a jurisprudência pacificou sua integração à remuneração do cidadão bancário, portanto, sua incidência nos ganhos salariais e rescisórios (Súmula 226 do TST⁶³). Trata-se, pois, de um benefício que pode ser pactuado *inter partes* ou através de norma coletiva, no entanto, se houver previsão em ambos os instrumentos, prevalecerá a que mais beneficiar o empregado. Nesse sentido, a Súmula 202 do TST:

Súmula 202 do TST. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou

⁶³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. SUM-226 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21-11-2003. A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Na situação dos bancários, a previsão consta em instrumento da categoria, que estabeleça, além da hipótese padronizada do recebimento em periodicidade mensal, a faculdade do obreiro optar pela indenização do adicional por tempo de serviço, paga em parcela única, desde que o beneficiário formalize expressamente por escrito sua vontade.

No entanto, na hipótese de opção do interessado pelo recebimento indenizatório, não há que se falar em integralidade na monta remuneratória do bancário.

6 DEBATE ACERCA DO EXERCÍCIO DO CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO

O bancário padrão possui regimento legal que vincula essencialmente sua jornada de trabalho em 6h diárias e 30h semanais. Os trabalhadores não adstritos à jornada laboral em questão classificam-se como praticantes de cargo de confiança bancário, cuja jornada de trabalho se estende naturalmente para 8h diárias e 40h semanais. São empregados que, uma vez inseridos nesses parâmetros, devem reunir no âmbito empregatício pressupostos legais de ordem legal objetiva e subjetiva.

Ressalva-se que o requisito objetivo em questão está ligado diretamente à efetivação do pagamento da gratificação de função bancária, de 1/3 ou 40% do salário, a depender do grau de fidúcia conferida ao obreiro. Esses percentuais são destinados ao pagamento da causa exercício do cargo de confiança bancário, inseridos no art. 224, § 2º, e art. 62, II, respectivamente, ambos da CLT.

O pressuposto subjetivo, em contrapartida, faz a indicação inequívoca do grau de poder de mando e gestão realmente atribuído ao empregado, o que depende de análise detalhada das tarefas desenvolvidas, da responsabilidade que lhe é atribuída e do poder de comando colocado à disposição do bancário.

Assim, na hipótese do não preenchimento de um dos requisitos apontados, poderá ocorrer a descaracterização do cargo de confiança bancário, passível de compelir o empregador ao pagamento das horas excedentes à jornada especial. Porém, para isso, o empregado interessado precisa buscar a tutela jurisdicional estatal para o efetivo reconhecimento do errôneo enquadramento profissional, realizado indevidamente pela instituição financeira empregadora. Do ponto de vista processual, a análise jurisdicional também depende da identificação inequívoca dos critérios legais, de maneira que a falta de um deles será suficiente para comprovar o desemprego do cargo de confiança (Súmula n. 102, I, TST).

A jurisprudência pátria consolidou-se no sentido de conferir ao empregador a responsabilidade do ônus da prova quanto à demonstração da fidúcia bancária, eis que – excetuando-se a possibilidade do reconhecimento expresso da demandada em relação aos termos da reclamação trabalhista – certamente haverá na tese defensiva o afastamento do empregado da condição especial, mediante o

emprego de questões modificativas, extintivas ou impeditivas do direito do autor da reclamação trabalhista (arts. 818, II, CLT e 373, II, CPC/2015).

Em razão disso, o *onus probandi* mencionado recai sob a responsabilidade processual da empregadora demandada, haja vista os termos da legislação expressada e a chamada maior aptidão à produção da prova – especialmente em relação à apresentação dos recibos de pagamento e demais documentos inerentes ao empregado – que permitem a certificação absoluta, ao menos, do histórico laboral e do cumprimento do pagamento do percentual legal como gratificação funcional.

Salienta-se que a constatação judicial do não exercício do cargo de confiança discutido enseja a responsabilização da empregadora ao pagamento de horas extraordinárias excedentes à 6ª diária. Os efeitos jurídicos emanados pelo comando decisório provocam a mutação do instituto da gratificação de função em horas extraordinárias, eis que o obreiro permaneceu diariamente 2h adicionais à disposição do banqueiro.

Logo, a derivação imposta pelo resultado bem-sucedido do pedido judicial enseja automaticamente na obrigação do pagamento de verba salarial prevista no texto constitucional, classificada como um direito fundamental de todo e qualquer trabalhador (art. 7º, XVI, da CF/1988⁶⁴).

Nesse sentido, historicamente, o posicionamento do Poder Judiciário Trabalhista tem se consubstanciado para compelir o contratante empregador ao adimplemento do excesso de 2h diárias em decorrência da equivocada classificação profissional do obreiro, posteriormente à apreciação processual exauriente e o trânsito em julgado da demanda judicial.

Prova disso é a simples interpretação ao inciso III da Súmula n. 102 do TST, no qual se observa que o desatendimento do requisito objetivo gera a obrigação do banco empregador realizar o pagamento ao bancário das horas excedentes a 6ª (sexta) diária, o que não pode ser diferente na constatação de inexistência das funções de confiança (inciso I da Súmula).

⁶⁴ BRASIL. Constituição Federal (1988). "Art. 5º, [...] XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal";

A Súmula n. 109 do TST, inclusive, traz expressamente o direito do empregado bancário de obter o recebimento de horas extras sempre que reconhecida a descaracterização do cargo de confiança:

Súmula n. 109 do TST. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem⁶⁵.

Nessa seara, reproduz-se o entendimento de Bruno Klippel sobre o entendimento sumulado:

[...] Por consequência, o trabalho prestado além daquela jornada importa pagamento de adicional de trabalho extraordinário. Isso porque a gratificação, nessa hipótese, não serve para remunerar as 7ª e 8ª horas trabalhadas, e sim, por exemplo, a maior responsabilidade e desgaste no exercício da função, como ocorre com os caixas, já que não há exercício de cargo de confiança etc. Por isso é que o TST destaca, de forma taxativa, que a gratificação não remunera as horas extraordinárias, ou, em outras palavras, o trabalho extraordinário não pode ser compensado com o valor da vantagem⁶⁶ [...].

Sem se esquecer do enquadramento correto dos profissionais nos meandros da lei posta, os tribunais especializados trabalhistas há anos aplicam o entendimento consolidado pela Superior Corte Trabalhista, assegurando ao empregado bancário o direito de recebimento de horas extras, adicional legal e reflexos em razão de um possível afastamento judicial do cargo de confiança bancário.

Importante ressaltar que o verbete sumulado n. 109 do TST permanece integralmente vigente, mesmo após o novo conteúdo trazido pela Cláusula 11ª das convenções bancárias, reverberando seus efeitos jurídicos nas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Visando colaborar com os argumentos explorados, transcrevem-se dois ementários jurisdicionais da Corte em questão:

⁶⁵ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 7 jan. 2022.

⁶⁶ KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular Esquematizado** – TST. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 162.

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA. BANCÁRIO NÃO ENQUADRADO NO § 2º DO ARTIGO 224 DA CLT. DEDUÇÃO DE VALORES. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E HORAS EXTRAS. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A discussão travada nos autos se refere, em verdade, à dedução de valores pagos pelo banco que, à primeira vista, possuem a mesma finalidade: remunerar a majoração da jornada especial concedida ao bancário. Difere da compensação que é forma de extinção da obrigação, prevista no Código Civil, quando os mesmos sujeitos figuram como devedor e credor, reciprocamente, e que somente pode ser acolhida se requerida na defesa (art. 767 da CLT), observados os limites impostos no § 5º do artigo 477 da CLT. **Das premissas fáticas delineadas no acórdão regional, depreende-se que, não obstante o pagamento de gratificação de função, as atribuições desempenhadas pela autora não se enquadram nas hipóteses previstas no § 2º do artigo 224 da CLT. O adicional de função ora adimplido pelo banco réu visa a proporcionar maior remuneração em virtude da complexidade da atividade e certamente maior grau de responsabilidade, em decorrência da delegação de poderes recebida do empregador. O pagamento de tal parcela não é, por si só, suficiente para configurar o exercício de cargo de confiança e atrair, por sua vez, a exceção contida no dispositivo supramencionado. Desse modo, verifica-se que as parcelas possuem fundamentos e desígnios diversos, isto é, enquanto a gratificação concedida pelo reclamado visa remunerar acréscimo da responsabilidade do empregado no exercício de suas atribuições, as horas extras têm por escopo recompensar um labor em sobrejornada. Com isso, torna-se inviável a dedução da gratificação de função com os valores apurados a título de horas extras, nos termos do entendimento contido na Súmula n. 109 do TST.** Ainda, é inaplicável à hipótese o teor da Orientação Jurisprudencial Transitória n. 70 da SBDI-1 do TST, pois se refere especificamente aos empregados da Caixa Econômica Federal, sujeitos à situação fática distinta. Recurso de revista conhecido e provida (RR-12125-18.2016.5.03.0038, 7ª Turma, Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 12-06-2020)⁶⁷ (grifos nossos).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. COMPENSAÇÃO DA SÉTIMA E OITAVA HORAS COM A GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. BANCO PRIVADO. SÚMULA 109 DO C. TST. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). No caso foi aplicado o entendimento da OJT n. 70 da SbDI-1 a empregado de banco privado. Constatada a

⁶⁷ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 1 mar. 2022.

transcendência política da causa. Agravo de Instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. **COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS COM A GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 109 DO C. TST. TRANSCENDÊNCIA.** Não é possível a compensação da gratificação de função com as horas extras deferidas pela ausência de configuração de exercício de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT com fundamento na aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial Transitória n. 70 da SbDI-1 desta Corte. Isso porque, a OJT n. 70 da SbDI-1 diz respeito à particularidade dos normativos internos da Caixa Econômica Federal, enquanto que o reclamado aqui é banco privado, ao qual é aplicável a **Súmula 109 do TST**. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (RR-10283-70.2014.5.03.0103, 6ª Turma, Rel. Des. Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 15/03/2019)⁶⁸ (grifos nossos).

Percebe-se nitidamente a abordagem específica dos entendimentos dos Relatores Ministro Claudio Mascarenhas Brandão e da Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos sobre a disparidade da finalidade causal a ensejar os pagamentos da gratificação de função bancária e as horas extras judicialmente declaradas, além da imposição jurisdicional do afastamento sumário da hipótese de dedução/compensação das verbas salariais.

Tal como se apresentam, as ementas dos acórdãos descritos foram emanadas após o convencionado pelos sindicatos entre 2018/2020, ou seja, momento póstumo à vigência da previsão de dedução/compensação da gratificação nas horas extras reconhecidas judicialmente.

6.1 Consequências jurídicas da descaracterização da gratificação funcional bancária

Tendo em vista o tema central dessa dissertação, imprescindível explorar-se a ocorrência do pagamento da gratificação de função bancária, sua descaracterização judicial e a transformação desta em horas extraordinárias.

A gratificação bancária, como dito, é uma espécie de acréscimo salarial adimplido ao bancário posto ao exercício de uma função profissional com contornos de fidúcia diferenciada em comparação aos demais bancários submetidos à jornada especial. Trata-se de uma verba prevista na CLT (art. 224, § 2º, e art. 62, II) e

⁶⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 1 mar. 2022.

bastante relevante aos empregados submetidos a esses parâmetros. Sua caracterização prescinde do atendimento de dois requisitos legais, um objetivo e outro subjetivo: (i) o pagamento de verba de gratificação legal e; (ii) a comprovação judicial do emprego de confiança diversa.

Ressalta-se que a confiança a qual o bancário é alçado depende, exclusivamente, de uma ação do banqueiro empregador, eis que está intrinsecamente ligada à estrutura organizacional hierárquica praticada no âmbito da atividade empresarial bancária.

Diante disso, esse comportamento patronal tende a objetivar principalmente os interesses de negócio do banqueiro e, sobretudo, o atingimento das metas financeiras da organização, em detrimento da formação profissional e do progresso social do empregado.

Normalmente, as instituições financeiras ou equiparadas possuem uma política interna de progressão de carreira – embora não oficial – tanto do prisma de merecimento quanto de antiguidade, razão pela qual a evolução da carreira profissional independe da vontade ou da ação do obreiro.

Assim, não cabe ao empregado bancário obter o cargo de confiança e o aumento dos ganhos em decorrência do adimplemento da verba funcional, a não ser sua mera expectativa pessoal de galgar melhores condições laborais e financeiras. Nesse contexto, se houver demanda judicial para discutir o não exercício de cargo de confiança, estarão presentes: 1) o inconformismo do empregado reclamante quanto à sua classificação hierárquica; 2) o suposto mau enquadramento funcional imposto pelo empregador; e 3) a ausência de pagamento de sobrejornada excedente a 6ª diária.

No Poder Judiciário Trabalhista, o debate a respeito almeja o reconhecimento do descumprimento legal positivado e a descaracterização do ato errôneo praticado unilateralmente pela empregadora contra os interesses do bancário.

Na hipótese de ser apreciado e entendido pela desconfiguração do cargo de confiança bancário, a verba inicialmente quitada como gratificação funcional passa automaticamente por uma mutação jurídica e assume a roupagem de horas extras trabalhadas sem remuneração devida.

Bem, a causa que motiva o pagamento de horas extras e dos demais consectários legais (adicional legal e reflexos do valor às verbas salariais e rescisórias pela habitualidade) faz referência ao sobrelabor diário de 2h trabalhadas pelo obreiro, sob a falsa rubrica da prática do cargo de confiança.

Essa nova face jurídica do instituto, moldada forçosamente pela tutela jurisdicional estatal, tem por característica envolver direitos fundamentais previstos no art. 7º, XVI, da CF/1988, qual seja, hora extra e adicional legal.

Diversamente da possibilidade prevista no art. 611-A da CLT, qualquer debate sobre horas extraordinárias e adicional legal oriundo do excesso de jornada está vedado em âmbito da negociação coletiva conforme especifica o art. 611-B, X, da CLT.

Não se pode esquecer o fato de que o reconhecimento jurisdicional declara uma grave incorreção infraconstitucional e, do ponto de vista legislativo, o banqueiro empregador se põe em total inobservância aos direitos trabalhistas do obreiro, incidindo, assim, os ditames do art. 9º da CLT.

Dessa feita, não há que se falar em enriquecimento sem causa do empregado que obtém o *mandamus* judicial para o recebimento de horas extras, eis que esse direito se revela em meio ao descumprimento legal efetivado unilateralmente pelo empregador.

Nesses termos, na hipótese de ser considerada a dedução/compensação da gratificação funcional bancária nas horas extras oriundas da decisão judicial, haverá deflagrada uma motivação bastante relevante para o banqueiro empregador permanecer frustrando os direitos dos bancários e, inversamente, lograr vantagens pela economia financeira interna.

6.2 Fundamentos de defesa utilizados para a inclusão dos parágrafos na Cláusula 11ª da Convenção Coletiva Bancária de 2018/2020 e 2020/2022

Destaca-se que a fonte normativa dos bancários vigente no período de 2016/2018 previa exclusivamente na Cláusula 11ª a motivação da verba funcional e o percentual de incidência sobre o salário do empregado posto ao trabalho de fidúcia diferenciada.

Por certo que os órgãos envolvidos na elaboração e na aprovação dos parágrafos constantes da Cláusula 11^a da Convenção Coletiva Bancária de 2018/2020 e 2020/2022 promoveram um fervoroso debate acerca da sua viabilidade, regularidade e efeitos jurídicos.

Não se afasta que, a despeito da dicotomia criada com a edição das normas coletivas, estas foram desenvolvidas pelos representantes sindicais dos empregados e empregadores, respeitando as exigências legais de formação (existência e validade), de modo a atender os requisitos jurídicos formais exigidos pela legislação celetista.

Acredita-se, porém, que o campo de negociação dos contraentes considerou apenas detalhes voltados a fatores econômicos que, naturalmente, beneficiam o conjunto de empregadores.

A bem da verdade, quando se pensa a respeito de uma verba paga como recompensa por uma determinada função cumprida, sua natureza jurídica se reveste de uma causa específica, qual seja, o cumprimento de nuances oriundas de uma atividade diferenciada desempenhada pelo obreiro.

Em relação ao surgimento do direito de recebimento de horas extras (reconhecidas juridicamente como 7^a e 8^a horas diárias), seu nascedouro depende de uma causa configurada a partir do enquadramento errôneo do cargo de confiança promovido unilateralmente pelo empregador.

Diante disso, constata-se que o primeiro argumento de defesa da parte patronal sobre o texto normativo se consolida nos efeitos jurídicos promovidos pela negociação coletiva e na proteção constitucional sobre a necessidade de reconhecimento das suas avenças, abarcados no art. 7º, XXVI, da Carta Magna de 1988.

Não se nega a relevância do argumento, tendo em vista que os constituintes visaram a aplicabilidade e o fortalecimento dos ajustes promovidos pelos estabelecimentos sindicais, originados nas negociações coletivas em detrimento da intervenção estatal.

Ainda assim, com a Reforma Trabalhista, verifica-se a imposição legislativa para a ocorrência da mínima intervenção estatal⁶⁹ nos ajustes de natureza coletiva,

⁶⁹ BRASIL. Lei n. 13.467/2017. [...] § 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos

visto que a formação da composição coletiva se perfaz pela consolidação da vontade das partes.

Importante acrescentar-se ao debate o enunciado do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal, para análise e posterior julgamento sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado pela Constituição.

Sobre a questão, o Ministro do Supremo Tribunal Federal Gilmar Mendes, relator do processo ARE 1121633-GO, determinou às instâncias jurisdicionais de base a suspensão de todas as lides que discutiam os normativos coletivos e implicassem na lesão de direitos dos representados.

Nesse contexto, observa-se que para alguns juristas, são inaplicáveis os efeitos do *decisum* nas causas judiciais movidas por empregados bancários – para debater a desconfiguração do cargo de confiança – que tratam da incidência dos parágrafos da Cláusula 11ª das Convenções Coletivas bancárias dos períodos de 2018/2020 e 2020/2022, sob a fundamentação de que não há supressão de direitos, mas apenas novos critérios criados para os casos de afastamento da fidúcia diferenciada do obreiro bancário.

Esse entendimento, no entanto, não se coaduna com a realidade, sobretudo, com a realidade jurídica emanada de uma decisão que afasta o cargo de confiança. Isto porque o uso da Cláusula coletiva tende a reduzir consideravelmente o crédito trabalhista gerado num comando sentencial que reflete a liquidação de horas extraordinárias, adicional legal e reflexos.

Embora a decisão preveja a suspensão de todos os processos que debatam o tema, seus efeitos jurídicos são bastante lesivos aos jurisdicionados, pois impactam diretamente na duração da lide, em dissonância à previsão do art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal de 1988.

O assunto estudado envolve diretamente o afastamento dos parágrafos da Cláusula 11ª da norma coletiva bancária, por isso, os empregadores bancários, a cada feito, tendem a requerer a aplicação judicial da suspensão processual, o que representa ganhar tempo em razão da paralisação do processo e em flagrante

essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

descumprimento do texto constitucional que garante a duração razoável do processo.

Na sequência, alude-se que o pagamento da gratificação de função bancária possui um valor elevado considerando os parâmetros preconizados na legislação celetista, alcançando em determinados casos até 55% em termos de acréscimos salariais mensais pagos ao empregado bancário.

Por essa razão, alega-se, não existem prejuízos aos empregados que receberam a verba funcional, sob o pretexto de que não há relevantes impactos na dedução/compensação arbitrados judicialmente, novamente, devido ao montante maior adimplido mensalmente ao obreiro durante a duração do contrato de trabalho.

Ademais, apegam-se à possibilidade de abatimento da verba de gratificação funcional sob o espelhamento da condição dos servidores da Caixa Econômica Federal, reconhecida juridicamente, inclusive, pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na Orientação Jurisprudencial Transitória n. 70 da SDI-1⁷⁰.

Esse entendimento usado pelos protecionistas da norma coletiva bancária equipara inadequadamente o funcionalismo público aos setores privados e mistos a despeito das significativas diferenças entre os sujeitos da relação de emprego.

Sob esse ponto de vista, aliás, a gratificação de função do servidor da Caixa Econômica Federal, em que pese a denominação dada, é adimplida com a estrita finalidade de pagar horas extras realizadas pelo obreiro, o que não ocorre na hipótese do trabalhador das demais instituições financeiras e equiparadas.

A leitura da orientação técnica do Tribunal Superior do Trabalho esmiúça a opção de adesão do serventuário comissionado à prática da jornada de 8h diárias e, na ausência da função diferenciada, nos moldes do art. 224, § 2º, da CLT, o retorno forçado ao expediente de 6h diárias, possibilitando a dedução da monta

⁷⁰ OJ-SDI1T-70. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. BANCÁRIO. PLANO DE CARGOS EM COMISSÃO. OPÇÃO PELA JORNADA DE OITO HORAS. INEFICÁCIA. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES MERAMENTE TÉCNICAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA (DEJT divulgado em 26, 27 e 28-05-2010). Ausente a fidúcia especial a que alude o art. 224, § 2º, da CLT, é ineficaz a adesão do empregado à jornada de oito horas constante do Plano de Cargos em Comissão da Caixa Econômica Federal, o que importa no retorno à jornada de seis horas, sendo devidas como extras a sétima e a oitava horas laboradas. A diferença de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz poderá ser compensada com as horas extraordinárias prestadas. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1_Transitoria/n_transitoria.html#Tema70. Acesso em: 25 fev. 2022.

paga no tempo de prestação relativa à gratificação de função, ou seja, em nada se coaduna com o presenciado pelo empregado bancário.

Com base nesses fundamentos principais, os defensores buscam justificar a criação, a aprovação e a validade jurídica dos textos convencionais citados.

6.3 Medida Provisória n. 905/2019

Em 11 de novembro de 2019, foi editada a Medida Provisória n. 905, popularmente conhecida como “Carteira Verde e Amarela”, que alterou alguns dispositivos da CLT.

Sem adentrar em críticas de vieses políticos, a Medida Provisória é fruto de um movimento do Poder Executivo sob a justificativa principal de criar e aumentar as oportunidades de empregos. Contudo, notou-se flagrante resistência ao posicionamento consagrado pelo Poder Judiciário Especializado sobre o tema bancário.

Para se ter uma ideia, a vigência da Medida Provisória, posteriormente revogada pela Medida Provisória n. 955/2020, se deu até 17-08-2020, conforme Ato Declaratório n. 113/2020 do Presidente da Mesa do Congresso Nacional, sem conversão efetiva em lei.

Entre os temas trazidos, verificou-se no art. 39 a modificação, em especial, da jornada de trabalho especial do bancário e da previsão da compensação ou dedução do valor obtido judicialmente objeto da descaracterização do cargo de confiança bancário nas 7ª e 8ª horas extras:

Trabalho aos sábados em bancos

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, para aqueles que operam exclusivamente no caixa, será de até seis horas diárias, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana, podendo ser pactuada jornada superior, a qualquer tempo, nos termos do disposto no art. 58 desta Consolidação, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, hipóteses em que não se aplicará o disposto no § 2º. [...]

§ 3º Para os demais empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, a jornada somente será considerada extraordinária após a oitava hora trabalhada.

§ 4º Na hipótese de decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º, o valor devido relativo

a horas extras e reflexos será integralmente deduzido ou compensado no valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado (NR).

Na análise da exposição de motivos da medida executiva não se visualiza nada acerca da justificativa que ensejou a mudança do regulamento legislativo atribuído à classe bancária, questão que faz presumir ter havido apenas a tentativa exclusiva de consolidação dos parágrafos inseridos na Cláusula 11ª da norma coletiva bancária de 2018/2020.

A preservação de disposto normativo dessa natureza representaria somente o favorecimento do empregador banqueiro em detrimento dos interesses do trabalhador submetido a pseudo função de chefia ou gerência, eis que o seu direito ao recebimento de horas extras conquistado judicialmente, enriquecido de adicional legal e reflexos nas demais verbas sobre o excedente da jornada de trabalho especial, não seria mais atendido nos termos do ordenamento jurídico pátrio.

Reforça-se que, no dispositivo em evidência, não se identifica nenhuma vantagem em direito concedida aos empregados bancários, entretanto, não se pode dizer o mesmo aos seus respectivos empregadores.

Independentemente disso, constatou-se a impraticabilidade e a ineficácia do dispositivo da Medida Provisória em questão, posto que as verbas tidas como compensadas ou deduzidas não eram compatíveis entre si e a jurisprudência esmagadora não seguia a mesma inteligência técnica.

O fato de a norma executiva prever a compensação ou a dedução das ditas verbas, fazendo menção a evento futuro, portanto, incerto, gerado por uma ordem essencialmente judicial, fere a garantia constitucional do empregado bancário de acesso à justiça para ter um direito reconhecido (art. 5º, XXXV, CF/1988), somado ao não recebimento das horas suplementares trabalhadas, acrescidas de adicional e reflexos nas verbas salariais e rescisórias (art. 7º, XVI, CF/1988), sob a fundamentação resistida equivocada do empregador a respeito do exercício de uma fidúcia diferenciada.

Percebe-se, então, que o pagamento da gratificação de função bancária, mesmo sob o argumento de ocorrer com base em previsão legal, não alcança os ganhos relativos a horas extras, adicional legal e reflexos nas verbas salariais e rescisórias.

Assim, não se pode olvidar que as consequências da aprovação de uma Cláusula com esse teor lesam sobremaneira os interesses de uma categoria trabalhadora, pois implicam numa sensibilização tamanha nos cálculos eventualmente obtidos mediante a discussão judicial transitada em julgado em favor do empregado, embora os defensores da aplicabilidade da Cláusula afirmem não existir prejuízos ao obreiro inserido nessas condições.

Como exemplo, um salário mês de R\$1.000,00 somado a gratificação de função (contabilizada em 55%), perfaz uma remuneração do empregado em R\$ 1.550,00, sem aplicação dos descontos legais. Em contrapartida, o mesmo salário mês, calculado com o acréscimo de 2h extras diária ($R\$ 5,55 \times 2h = R\$11,11$), com o uso do divisor 180, somado ao adicional legal (50%) e reflexos nas verbas salariais (20%), atinge R\$ 1.600,00.

Portanto, observa-se uma diferença concreta menor de R\$ 50,00 ao mês e de R\$ 600,00 ao ano, desconsiderando os montantes relativos aos recolhimentos previdenciários e fiscais mensais, além da integralização dos valores no cálculo de eventual pagamento de verbas rescisórias. Pois bem, essa diferença refere-se a apenas um contrato de trabalho, o que representa uma economia ilegal vultosa em relação a milhares de outros colaboradores da empregadora.

Por outro lado, na medida em que os empregados amargam impactos em seus haveres, os empregadores bancários se enriquecem às custas da economia obtida em cada contrato de trabalho inserido nessa situação.

Evidentemente, a considerável redução de ganhos e os termos trazidos na Lei n. 13.467/2017 impactam conjuntamente no desestímulo do indivíduo de procurar o Poder Judiciário para debater sua condição particular, tornando-se um obstáculo significativo ao acesso do jurisdicionado à justiça laboral para discutir o pagamento de horas extraordinárias e demais consectários legais em razão do mau enquadramento realizado pelo empregador das suas funções profissionais.

Na contramão, a leitura do texto e os efeitos jurídicos da Medida Provisória não convertida em Lei apenas fortaleceu, em curtíssimo período, a iniciativa do empresário banqueiro de manter a estratégia empresarial para conquistar lucros altos e, inversamente, frustrar sobremaneira os direitos trabalhistas dos empregados.

6.4 Reflexos jurídicos da Cláusula Normativa bancária nos contratos de emprego

Em mais uma referência ao texto do § 1º da Cláusula da Convenção Coletiva Bancária de 2018/2020, mantida e complementada na norma coletiva subsequente – 2020/2022, chamam atenção os reflexos jurídicos emanados aos contratos de emprego dos bancários.

Embora a norma coletiva tenha sido objeto de aparição da Convenção em 2018, ou seja, só passou a existir efetivamente neste ano, constata-se uma particularidade na norma – sem prejuízo a outras mais – que vale uma calorosa discussão: a atribuição de efeitos retroativos aos contratos de trabalho em vigor.

A aposição do regramento se deu, na prática, após a formação de milhares de contratos de emprego bancário em curso nas diversas instituições financeiras do Brasil, nos moldes do art. 468 da CLT.

Considerada a hipótese da regular validade da norma coletiva debatida, deixando-se de lado os parâmetros lesivos aos direitos trabalhistas da categoria profissional, naturalmente, discute-se o momento da sua vigência e em quais instrumentos de emprego seus termos poderiam ser aplicados. Considerado o intuito da norma coletiva, sua aderência caberia imediatamente a sua aprovação e formalização, de maneira a abarcar todos os contratos de trabalho assinados no passado, presente e futuro, sem distinção.

Aliás, o intuito dos convenientes foi justamente abranger quaisquer contratos de trabalho, haja vista que a margem de corte se baseou somente na data de distribuição da reclamatória trabalhista – 1-12-2018 (Cláusula 11ª, § 1º, das Convenções Coletivas de 2018/2020 e 2020/2022). Outro ponto relevante: as mudanças em ambas as Convenções versam sobre direito puramente material, fato peculiar para se trabalhar com a possibilidade de sua efetiva aplicação.

Observa-se, ainda, que o contrato de trabalho formalizado antes da promulgação da norma em discussão caracteriza-se como ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF/1988), presumindo-se o inteiro respeito ao art. 104 do Código Civil. Entretanto, a inteligência jurídica incutida pelos representantes sindicais dos empregados e empregadores não parece ser a mais adequada, uma vez que fere preceitos legais e posicionamentos jurisprudenciais.

No que tange aos diplomas legais atingidos, indica-se o art. 6º, § 1º, da Lei n. 4.657/1942⁷¹, que dita a necessidade de respeito aos contratos realizados sob a égide do ordenamento jurídico vigente à época da sua formação.

Segundo o diploma celetista, os dispositivos imperativos têm aplicabilidade imediata, todavia, não no que toca às relações já consumadas: "Art. 912. Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação".

Em que pese a incompatibilidade direta entre os temas, verifica-se no entendimento jurisprudencial sumulado n. 28 da Corte Trabalhista, que os reflexos jurídicos das normas devem respeitar o momento da constituição da relação jurídica, ressalvado aqueles mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Assim, embora consolidado o entendimento preliminar, o TST, ao tratar da Instrução Normativa n. 41/2018, fez constar em seu *site disclaimer* sobre a necessidade de se apreciar caso a caso os litígios que versem sobre direito material⁷².

A partir da leitura do entendimento consubstanciado, sem prejuízo da análise peculiar do caso levado ao Poder Judiciário, conclui-se que o contexto trazido pela Cláusula convencional não pode ser conferido aos contratos assinados antes da sua existência, sob pena de afrontar diretamente o pressuposto constitucional sobre a formação do ato jurídico perfeito.

Exceto raras situações, a norma editada não retroage implicando alterações nas relações jurídicas formadas no passado, especialmente aquelas protegidas pelo ato jurídico perfeito, direito adquirido e coisa julgada (art. 5º, XXXVI, CF/1988).

No debate em tela, o normativo imposto à categoria dos profissionais bancários não implica em benesses ao empregado, contrariamente, retira legítimos

⁷¹ BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657/1942 (LINDB). "Art. 6º. A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. [...] § 1º. Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou".

⁷² [...] As questões de direito material serão discutidas caso a caso, no julgamento no primeiro e no segundo grau, bem assim no julgamento dos recursos sobre os temas que chegarem ao TST. A parte do direito material constante da reforma é a que trata de temas como férias, tempo à disposição do empregador, teletrabalho, reparação por dano extrapatrimonial, trabalho intermitente e extinção do contrato por comum acordo. "Em relação a esses temas, deverá haver uma construção jurisprudencial a partir do julgamento de casos concretos", explica o ministro Aloysio. [...] BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Notícias do TST. Reforma Trabalhista: TST aprova Instrução Normativa sobre normas processuais. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-aprova-instrucao-normativa-sobre-normas-processuais-introduzidas-pela-reforma-trabalhista. Acesso em: 26 fev. 2022.

direitos de reaver em juízo o pagamento de horas extras, adicionais e reflexos pelo malfadado enquadramento profissional imposto pelo empregador.

O reconhecimento do maléfico enquadramento do cargo de confiança bancário representa uma verdadeira fraude ao direito do empregado em obter um direito basilar de ter o recebimento de horas extras pela feitura de 2h suplementares praticadas diariamente.

Assim, os pressupostos legais e entendimentos judiciais enveredam para o afastamento da aplicação normativa aos vínculos de emprego já constituídos, de maneira a incidir se o entendimento consolidado for pela aplicabilidade da norma coletiva aos contratos de emprego formalizados posteriormente à regra coletiva.

6.5 Temas apreciados pelo STF envolvendo a condição superioridade do negociado ao legislado

Conforme suscitado, há algum tempo, havia um comportamento técnico adotado pelo Supremo Tribunal Federal de não admitir questões voltadas à interpretação de Cláusula coletiva, eis que, segundo a Súmula n. 454 do STF⁷³, a matéria não comportava o manejo de recurso extraordinário.

Esse posicionamento, entretanto, foi alterado a partir da formação do Tema n. 152 de Repercussão Geral, ao debater a renúncia genérica de direitos mediante a adesão a plano de demissão voluntária (PDV), instituída através de norma coletiva de quitação inespecífica de direitos oriundos de contrato de trabalho em decorrência da adesão ao plano.

Para melhor compreensão, traz-se alguns exemplos já julgados nas seções seguintes desse estudo.

6.5.1 Recurso Extraordinário n. 590.415-SC – Tema n. 152 de Repercussão geral – Renúncia genérica de direitos mediante a adesão a plano de demissão voluntária (PDV)

Trata-se da análise de caso pelo Pleno do STF a respeito da renúncia genérica de direitos mediante a adesão a plano de demissão voluntária (PDV) aprovado em acordo coletivo.

⁷³ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula 454 do STF: Simples interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário.

Ao apreciar juridicamente o debate, o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso, relator do caso, proferiu a seguinte Ementa:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. **5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.** 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: **A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.** (RE 590415, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, j. 30-04-2015, Acórdão Eletrônico Repercussão Geral – Mérito DJe-101, Divulg 28-05-2015, Public 29-05-2015)⁷⁴ (grifos nossos).

Na decisão acima, o STF reconheceu a sobreposição da norma em comparação à legislação positivada, entretanto, alguns pontos do julgamento

⁷⁴ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário 590.415. Santa Catarina. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 25 maio 2022.

chamam bastante atenção, em síntese: (i) a previsão, em negociação coletiva, das condições estipuladas para o firmamento da adesão ao plano de demissão, em total respeito ao poder da autonomia coletiva; (ii) a previsão de vantagens reais se comparadas à formalização de eventual demissão sem justa causa; e (iii) a exigência da formalização de opção do próprio empregado aos seus termos e condições.

O item (“i”) evidencia a necessidade de se reconhecer as convenções e os acordos coletivos e a ausência de assimetria entre os sujeitos da relação empregatícia de determinada categoria profissional quando representados pelos entes sindicais.

O segundo item traz uma circunstância interessante, pois, embora o art. 611-A, § 2º, da CLT afirme que não haverá nulidade na hipótese de falta de contrapartida, o comando decisório supremo menciona expressamente a compensação havida no caso analisado, especialmente sob o ponto de vista dos ganhos padronizados advindos de uma demissão sem justa causa.

Sobre esse ponto, na prática, vê-se normalmente o aumento de verbas indenizatórias relativas ao término do contrato de trabalho, por exemplo: (i) o pagamento de aviso prévio em proporção acima do previsto em Lei; (ii) o pagamento majorado de participação de lucros e resultados; (iii) a manutenção de convênio médico por um determinado período após a rescisão contratual; (iv) dentre outras vantagens reais.

Em geral, no PDV constam condições vantajosas ao empregado que deseja ter findado o seu vínculo de emprego, de maneira a se verificar meios concretos e atrativos aos empregados. Por essa razão, o Poder Judiciário tem entendido que é oportuna e, portanto, não abusiva a concessão da quitação plena e integral do contrato de trabalho, mesmo de temas não previstos no âmago da proposta.

Vale a pena lembrar de que a decisão ora avaliada é anterior à Lei n. 13.467/2017, ou seja, anterior à previsão legal da demissão voluntária e da falta de nulidade em razão da não concessão de contrapartida.

Já o item (“iii”) menciona algo extremamente relevante e que destoa por completo da condição de livre autonomia da negociação coletiva, qual seja, a faculdade de adesão ao plano de demissão voluntária do empregado interessado.

Essa opção dada ao empregado de definir a sua vida profissional cria oportunidade de sua íntima escolha, após análise pessoal pormenorizada de todo o conteúdo do plano e posterior firme adesão.

Por oportuno, tendo em vista o tema central dessa pesquisa, a seção em destaque se diferencia muito da norma de dedução/compensação da gratificação funcional bancária das horas extras deferidas em juízo, posto que nesta inexistente a entrega de vantagem compensatória, a faculdade do empregado de escolher e o abatimento de crédito oriundo de direito fundamental reconhecido em juízo.

6.5.2 Recurso Extraordinário n. 895.759 de Relatoria do Ministro Teori Zavascki

Do julgamento monocrático do Relator Ministro Teori Zavascki retiram-se lições relevantes sobre a validade de norma coletiva que infringe direitos trabalhistas. Em breves palavras, a discussão enfatiza ter havido, mediante composição coletiva, a extinção das horas extras *in itinere* e a concessão de contrapartidas compensatórias à classe obreira.

Assim, para melhor se compreender a decisão, transcreve-se, abaixo, a ementa da discussão normativa:

09/12/2016. SEGUNDA TURMA
SEGUNDO AG. REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759
[...] EMENTA: TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS *IN ITINERE* NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE.** 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal “**reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas**”, tornando explícita inclusive “a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”. 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras

utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa. ACÓRDÃO. Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Virtual da Segunda Turma, realizada no período de 2 a 8.12.2016, sob a Presidência do Ministro GILMAR MENDES, em conformidade com a ata de julgamento e as notas taquigráficas, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, em negar provimento aos agravos regimentais. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa, com ressalva do Ministro Celso de Mello. Brasília, 9 de dezembro de 2016. Ministro TEORI ZAVASCKI Relator⁷⁵ (grifos nossos).

Nesse caso prático, visualizam-se detalhes relevantes no *thema decidendum* sobre os quais se percebe o reconhecimento dos efeitos jurídicos da norma coletiva, mas que ainda revela a preocupação velada do Poder Judiciário de evitar eventual lesão aos direitos trabalhistas.

O litígio foi instalado em virtude de acordo coletivo formalizado para a transação do não recebimento das horas *in itinere*, direito este previsto no diploma celetista vigente à época (art. 58, §§ 2º e 3º, da CLT):

Art. 58 [...] § 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, **salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.**

§ 3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, **o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração** (grifos nossos).

Enfatiza-se que a decisão foi proferida em 2016, anterior, portanto, à Lei n. 13.467/2017, que extinguiu integralmente o direito dos trabalhadores ao recebimento de horas extras pelo tempo despendido para a locomoção casa *versus* trabalho e vice-versa, quando se tratava de fornecimento de condução pelo

⁷⁵ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Segundo Ag. Reg. no Recurso Extraordinário 895.759. Pernambuco. Segunda Turma. Min. Rel. Teori Zavascki, j. 09-12-2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110>. Acesso em: 09 jun. 2022.

empregador aos empregados residentes ou domiciliados em local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Cabe esclarecer que embora a previsão normativa comunitária tenha suprimido as horas de itinerário, por outro lado, conferiu a entrega de outras vantagens, algumas de natureza meramente provisória, aos empregados: (i) cesta básica durante a entressafra; (ii) seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; (iii) abono anual com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; (iv) salário-família além do limite legal; (v) fornecimento de repositor energético; (vi) adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva⁷⁶.

Ou seja, em que pese a análise jurisdicional suprema positiva acerca da alteração de cunho negocial, a situação foi considerada válida especialmente em razão das contrapartidas oferecidas à categoria profissional.

Observa-se que a norma coletiva esbarrou diretamente na previsão legal celetista, que conferia ao trabalhador o direito ao pagamento das horas gastas no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa.

Para Maurício Godinho Delgado, o tema abordado no julgamento evidencia uma fragilidade na atuação da associação sindical trabalhadora e demonstra violação flagrante à Constituição Federal de 1988:

Ao invadir a esfera da normatividade heterônoma estatal, excluindo integralmente o direito trabalhista de fundo legal e constitucional, descaracterizando, ademais, a natureza salarial da parcela – tudo isso em contrapartida à oferta de algumas concessões modestas, sem natureza salarial e, até mesmo, provisórias – a negociação coletiva trabalhista assume a roupagem e a força de um inusitado superpoder oriundo da sociedade civil, apto a inviabilizar, excluir ou descaracterizar direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas. A um só tempo, a negociação coletiva suprime ou descaracteriza direito individual e social de origem legal, como também suprime, pela sua descaracterização salarial, verba de interesse da sociedade e do Estado, eliminando-a como base de cálculo de parcelas de natureza fiscal e de natureza previdenciária. Entretanto, no contexto de um Estado Democrático de Direito, de origem e regência constitucionais, não há espaço, logicamente, para semelhante e avassalador superpoder oriundo da sociedade civil. **No RE 895.759-PE, como se percebe, verifica-se a clara presença de um sindicato frágil, modesto, pouco**

⁷⁶ MIGALHAS. **Ministro Teori fixa prevalência de acordo coletivo de trabalho sobre CLT**. 16 set. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/245698/ministro-teori-fixa-prevalencia-de-acordo-coletivo-de-trabalho-sobre-cl>. Acesso em: 5 maio 2022.

representativo – a propósito, amostra típica da fragilidade que prepondera, como regra, no universo dos 10.926 sindicatos profissionais brasileiros. E é essa entidade que, curiosamente, assume o papel de desrespeitar o princípio constitucional da norma mais favorável, claramente incorporado pela Constituição da República (art. 7º, *caput*), agravando, ao invés de fazer elevar, as condições de vida e trabalho de seus representados constitucionais⁷⁷(grifos nossos).

Segundo o entendimento jurisdicional em destaque, a transação poderia ser ajustada entre os convenientes, desde que não refletisse num pacto sobre direito indisponível absoluto do trabalhador. Esse direito tem significado subjetivo e habitualmente é pauta de discussão doutrinária sobre sua adequada classificação, até porque divide a atenção com os direitos relativos indisponíveis.

De qualquer forma, salienta-se o entendimento exarado pelo autor acerca do direito absoluto indisponível:

Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho⁷⁸.

Embora estabelecido na legislação celetista no momento do julgamento (art. 58, §§2º e 3º, da CLT), o STF depreendeu que o direito às horas *in itinere* não se enquadrava como um direito relacionado à saúde e à segurança do trabalho, mesmo sendo este o entendimento anterior do TST.

Desse modo, o pronunciamento jurisdicional concluiu pela validade da norma, mas, novamente, fez presente a necessidade de vantagem compensatória para flexibilizar o direito legal positivado.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.689-1.690.

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 138.

6.5.3 Recurso Extraordinário RE 1121633-GO – Tema 1.046 de Repercussão Geral – validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente

Recentemente, pairava no STF a apreciação do Tema 1.046 de Repercussão Geral sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado pela Constituição Federal.

Como se tratava de caso *sub judice*, ou seja, pendente de análise da Suprema Corte, o Ministro Relator Gilmar Mendes proferiu despacho determinando que todos os processos pendentes, individuais ou coletivos que discutiam a validade de norma coletiva fossem sobrestados até o julgamento do tema.

Assim, para a melhor compreensão do debate, transcreve-se a decisão:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 GOIÁS REL. MIN. GILMAR MENDES RECTE(S): MINERAÇÃO SERRA GRANDE S.A ADV.(A/S): PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL RECDO.(A/S): ADENIR GOMES DA SILVA ADV.(A/S): KARLLA DAMASCENO DE OLIVEIRA DESPACHO: O processo de origem trata de reclamação trabalhista que resultou no deferimento do pagamento de horas extras decorrentes de horas *in itinere*. A questão central foca-se na validade de cláusula de acordo coletivo que, ao tempo que prevê a faculdade de a empresa fornecer o transporte aos empregados, suprime o pagamento do respectivo tempo de percurso. O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) reformou a sentença de primeiro grau e afirmou, não obstante a previsão no acordo coletivo, que a empresa se encontra em local de difícil acesso e que o horário do transporte público era incompatível com a jornada de trabalho, o que confere ao empregado o direito ao pagamento dos minutos como horas *in itinere*. Inconformada, a recorrente (Mineração Serra Grande S.A.) interpôs recurso de revista, que teve seu seguimento negado. Ao agravo de instrumento interposto em seguida também foi negado seguimento. Após, foi interposto agravo interno, que teve seu provimento negado e cujo acórdão foi objeto então de embargos à subseção especializada (SBDI1), que foram, por sua vez, indeferidos. A recorrente interpôs recurso extraordinário, que teve seu seguimento negado, ocasião em que foi interposto agravo (artigo 1.042 do Código de Processo Civil), que igualmente teve seu seguimento negado, ao que a recorrente interpôs agravo interno perante o Supremo Tribunal Federal, o que então ensejou a reconsideração da decisão anterior e a respectiva apreciação do recurso extraordinário no Plenário Virtual. Em 3.5.2019, o STF, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada e, no mérito, não reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, que será submetida a posterior julgamento no Plenário físico (tema 1.046).

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) requer sua admissão no feito na qualidade de *amicus curiae* (§ 4º do artigo 1035 do CPC c/c § 3º do artigo 323 do Regimento Interno do STF), bem como a suspensão das ações que versam sobre o tema. A intervenção do *amicus curiae* cabe quando houver relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia (art. 138, *caput*, do CPC/2015). Não resta dúvida acerca da importância da causa, cujo tema (validade de cláusula de acordo coletivo) vai além do interesse das partes, apresentando, pois, repercussão transindividual ou institucional. Ademais, até o reconhecimento da presente repercussão geral, muitas dessas ações tinham sua improcedência determinada pela aplicação dos fundamentos determinantes do paradigma (RE-RG 590.415, Min. Roberto Barroso), que consignou a possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e a inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho. Uma vez recortada nova temática constitucional (semelhante à anterior) para julgamento, e não aplicado o precedente no Plenário Virtual desta Suprema Corte, **existe o justo receio de que as categorias sejam novamente inseridas em uma conjuntura de insegurança jurídica, com o enfraquecimento do instituto das negociações coletivas.** Posto isso, admito a Confederação Nacional da Indústria (CNI) como *amicus curiae* (art. 138, *caput*, do CPC/2015). **Determino, ainda, a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1035, § 5º, do CPC, uma vez que o plenário virtual do STF reconheceu a repercussão geral do tema.** Publique-se. Brasília, 28 de junho de 2019. Ministro GILMAR MENDES Relator Documento assinado digitalmente⁷⁹ (grifos nossos).

Inicialmente, é notória a correlação do julgamento RE 590.415, proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso, com o caso concreto, eis que versa sobre tema afeto à produção de efeitos jurídicos de norma coletiva que restringe ou reduz direito laboral de determinada categoria.

Além disso, debate-se situação análoga acerca da supressão de pagamento de horas *in itinere* pelo percurso dos empregados para chegarem ao local de trabalho e partirem para suas residências.

Relevante um destaque preliminar sobre a determinação de suspensão de todo e qualquer processo que discuta a validade de norma coletiva, posto que o entendimento e a aplicabilidade generalizada desses efeitos jurídicos prejudica, e

⁷⁹ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário com Agravo. 1.121.633. Goiás. Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 28-06-2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340527897&ext=.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

muito, os jurisdicionados que aguardam a entrega da tutela jurisdicional de natureza estritamente alimentar – muitas vezes contendo outros temas não afetos à negociação coletiva – haja vista que não se tem uma prévia de quando será julgada a demanda pela Corte Suprema, o que representa desrespeito ao direito fundamental de duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF/1988).

Agora, em atenção à decisão prévia jurisdicional acima, embora incipiente, traz em sua fundamentação um ponto sutil, mas bastante interessante: o expresso manifesto quanto à probabilidade de insegurança jurídica da categoria em decorrência de um possível enfraquecimento da norma coletiva não reconhecida.

Ora, em meio à análise da retirada de direito de uma categoria profissional, sobretudo, a suposta violação do art. 7º da CF/1988, o Ministro Relator consigna uma referência individualizada, tão somente, do reconhecimento ou não das normas coletivas, sem qualquer *disclaimer* de tudo que representa o debate judicializado.

Não que seja secundário, mas a suscitação explícita de uma parte do contexto discutido já transmite a tendência, ao menos do Relator, de promover o protagonismo e a eficácia da normatização comunitária em detrimento dos demais fundamentos jurídicos inseridos na lide.

Em 2.6.2022, o julgamento do caso trouxe como resultado, por maioria de votos, exceto as contraposições apresentadas pelos Ministros Luiz Edson Fachin e Rosa Weber, a possibilidade do negociado sobre o legislado mesmo diante da restrição e da redução de direitos dos trabalhadores.

Os Ministros Luiz Fux (declarou-se impedido) e Ricardo Lewandowski (ausente) não participaram do julgamento. Assim, lamentavelmente, a maioria dos Ministros seguiu o voto nocivo do Relator Ministro Gilmar Mendes, que trouxe como pontos mais relevantes da fundamentação da Relatoria os aspectos destacados a seguir:

(i) faz-se alusão às decisões dos temas 357 (redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva) e 762 (validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas *in itinere* a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço),

considerados preliminarmente ausentes de repercussão geral, em decorrência de debate sobre violação de dispositivo infraconstitucional;

(ii) reconhecimento da repercussão geral das demandas judiciais que debatem a validade de norma coletiva (Tema 152);

(iii) citação sobre as possibilidades de redução de direitos, pactuados em normas coletivas (art. 7º, VI, XIII e XIV, CF/1988) do *pacta sunt servanda* e do princípio da lealdade negocial, de forma a evitar a ocorrência da debilitação dos ajustes comunitários;

(iv) entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso sobre a inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade de direitos no âmbito do direito coletivo do trabalho. Assim, faz-se uma comparação perigosa ao afirmar:

o fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva;

(v) pronunciamento da teoria do conglobamento constante do julgamento do Ministro Teori Zavascki (RE 590.415), fundamentado na visão do Ministro Luís Roberto Barroso e de Patrícia Perrone Campos Mello, no qual citam a condição “descabida” da concessão de diversas vantagens aos trabalhadores e a supressão de uma cláusula que lhes atribui determinado ônus. Nesse sentido, a dispensa de entrega de vantagens compensatórias;

(vi) ênfase às negociações coletivas, pois, segundo o Relator, propiciam aos participantes as bases mais justas da negociação e resolvem conflitos pela técnica da autocomposição, por meio de consenso e não imposição;

(vii) consolidação do entendimento prevalente do STF sobre a validade de normas coletivas (RE-AgR 895.759, Rel. Min. Teori Zavascki, Segunda Turma, DJe 23-5-2017);

(viii) exceção da restrição e da redução de direitos de natureza absolutamente indisponíveis. Aqui, evidencia-se no decisório se tratarem de direitos previstos na CF/1988, aqueles de “patamar mínimo civilizatório” – por exemplo: anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal

remunerado, as normas de saúde e de segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios e a liberdade de trabalho;

(ix) afastamento do enquadramento das horas *in itinere* como direito indisponível absoluto, eis que originada na Súmula 90 do TST (1978) e posteriormente aposta no § 2º do art. 58 (2001), além da possibilidade de flexibilização dos seus termos no art. 7º, XIII e XIV, da CF/1988;

(x) apontamento crítico ao entendimento do TST, no qual se indica: (a) a dificuldade dos trabalhadores se transportarem de condução pública; (b) um benefício suplementar ao recebimento do transporte particular cedido pelo empregador, qual seja, a contagem das horas extras do trajeto; (c) durante a locomoção casa *versus* trabalho e vice-versa não há dispêndio de esforço laboral;

(xi) reconhecimento das horas itinerantes como disponíveis e valorização dos pactos comunitários nos termos do art. 7º, XXVI, da CF/1988.

A bem da verdade, o que se esperava do julgamento do Plenário do STF era o estudo pormenorizado da questão e não apenas voltado à efetivação e ao reconhecimento das normas comunitárias, até porque o reflexo do julgamento vincula prejudicialmente todos os demais processos que debatem assuntos similares, inclusive, o trazido neste estudo científico.

Particularmente, forçoso citar que o julgamento do litígio do Tema 1.046 baseia-se apenas no fortalecimento da validade das negociações coletivas e revela um caráter extremamente lesivo ao cenário trabalhista brasileiro, especialmente pelo fato de os entes sindicais profissionais na prática, de maneira não incomum, terem formalizado cláusulas completamente prejudiciais aos seus representados, visando interesses muitas vezes próprios ou de terceiros.

Salienta-se que a validação, a qualquer custo, de normativa coletiva chancela oficialmente a conduta irregular dos sindicatos representativos de permanecerem promovendo inúmeras normas incompatíveis com os direitos dos trabalhadores, como se tem visto ultimamente, mesmo antes da outorga jurisdicional ora transcrita.

Não se pode permitir, sob as justificativas de modernizar o trabalho e a falsa premissa do aumento de vagas de emprego, que as associações sindicalizadas fiquem livres para negociar a bel-prazer pontos relacionados aos direitos da classe, sem restrições e limites para sua atuação, sob pena de ocorrer o colapso das

relações de trabalho e a destruição da estrutura do direito do trabalho construída há muito tempo no Brasil.

Importante ressaltar que não se defende a atrofia das negociações coletivas, mas a atenção dos representantes sindicalistas aos parâmetros protetivos arraigados no direito do trabalho. Túlio de Oliveira Massoni, quanto à questão, assim se manifesta:

É imprescindível a abertura de espaços para a negociação coletiva de trabalho para que se criem alternativas de execução que não desnaturem o próprio direito do trabalho. O grande desafio que se apresenta ao direito do trabalho atualmente é simultaneamente promover as relações de trabalho e proteger os trabalhadores. O que defendemos – e parece crucial no quadro geral destes debates – é que o sindicalismo esteja habilitado e preparado em termos organizacionais e de estratégias de ação para interferir ativamente neste processo de regulamentação coletiva, na definição do estatuto protetivo, se for o caso, e, em última análise, na imposição de fortes limites àquilo que considerar um retrocesso social e uma desregulamentação precária daquele direito do trabalho que historicamente com lutas construiu, evitando o seu desmanche predatório. E isso implica uma ampliação do olhar protetivo das entidades sindicais, que devem contemplar não apenas os tradicionais empregados, com contrato de trabalho, a tempo pleno e de duração indeterminada, em poucas palavras, um novo lugar do sindicalismo na sociedade e perante o Estado. Eis aqui, então, o espaço essencial da noção de autonomia privada coletiva dos sindicatos na definição do seu futuro – e do futuro do próprio direito do trabalho⁸⁰.

A decisão do STF se traduz na completa violação da identidade consolidada do direito do trabalho, haja vista não se verificar a ponderação cuidadosa e necessária dos preceitos históricos de formação do direito do trabalho, o sopesamento dos princípios, normas e regras de estruturação do ordenamento jurídico trabalhista e, ainda, a previsão constitucional do art. 7º, o qual determina a aplicação de outras leis que visem, repisa-se, a melhoria da condição de trabalho.

Ressalva-se que o arcabouço jurídico trabalhista sempre visou proteger os obreiros, haja vista o desequilíbrio social e econômico entre empregados e empregadores, além da defesa da evolução da condição de trabalho, promovendo o valor ao trabalho e a manutenção da dignidade humana e afastando, sobretudo,

⁸⁰ BRASIL **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110189/2017_massoni_tulio_desafios_sindicalismo.pdf?sequence=1. Acesso em 21.6.2022.

o solapamento dos direitos conquistados ao longo da trajetória do mercado de trabalho.

Reforça-se, ainda, que o direito do trabalho é reconhecido como berço do atendimento ao Estado Democrático de Direito e a maneira mais ortodoxa e eficaz de proporcionar à sociedade meios sólidos para se erradicar a pobreza. Por essa razão, deve-se ter extremo cuidado para não violar preceitos construídos ao longo dos tempos em prol dos trabalhadores, sob pena de se consolidar a regressão de direitos sociais, econômicos e culturais já conquistados.

6.6 Análise sobre a constitucionalidade e a legalidade dos parágrafos da Cláusula 11ª das Convenções coletivas dos bancários de 2018/2020 e 2020/2022

As alterações consubstanciadas nas Convenções coletivas dos bancários, nos períodos 2018/2020 e 2020/2022, resultaram numa celeuma sem precedentes no âmbito social e jurídico, posto que debatem redução ou restrição de direitos individuais dos trabalhadores bancários, conquistados individualmente por meio de tramitação processual no Poder Judiciário.

Conforme se observa dos argumentos das associações sindicais envolvidas, a elaboração e a constituição das normas coletivas em destaque se basearam no preceito introduzido pelo texto da Lei n. 13.467/2017, que abriu oportunidade à expansão dos temas relacionados aos direitos trabalhistas passíveis de negociação coletiva (art. 611-A da CLT).

Diante disso, o artigo esposado pelo novo texto legal é objeto de diversas críticas, inclusive, em razão da sua possível inconstitucionalidade, uma vez que: (i) o art. 7º da CF/1988 prevê tão somente a possibilidade de se editar normas que desencadeiem a melhoria na condição de trabalho; (ii) as normas coletivas se consagram como um direito fundamental do trabalho, de modo que devem se valer de dispositivos que prevejam uma situação mais benéfica ao obreiro; (iii) a própria Carta Magna de 1988 previu hipóteses restritivas de redução/restrição de direitos (art. 7º, VI, XIII e XIV); (iv) dentre outros mais contrapostos aos direitos fundamentais sociais constantes da Constituição Federal de 1988.

Nas convenções coletivas dos bancários em destaque verifica-se composição no sentido de se abater a gratificação funcional paga durante a

vigência do contrato de trabalho nas horas extras intituladas como 7ª e 8ª horas decorrentes da desconfiguração judicial do suposto cargo de confiança bancário.

Cabe aqui uma observação defendida pelos contraentes da norma sobre o custeio da referida gratificação de função contido nas normas coletivas pretéritas, nas quais havia apenas o acerto sobre o pagamento deste título no percentual de 55% em todas as regiões do país, exceto os 50% pagos aos profissionais situados no Rio Grande do Sul.

Pois bem, a descaracterização da função de confiança bancária deve ser levada a debate junto ao Poder Judiciário para que sejam averiguados o cumprimento dos pressupostos objetivo (pagamento do percentual legal pelo cargo diferenciado exercido) e subjetivo (a apuração da condição do bancário no que tange às suas atividades e responsabilidades no âmbito laboral).

Eventual posicionamento proferido pelo juízo no sentido de proceder o pleito do bancário demandante condiciona o empregador ao pagamento de horas extraordinárias em razão do excedente à 6ª hora diária e 30ª hora semanal, somadas ao respectivo adicional e aos seus reflexos nas demais verbas salariais. Aliás, destaca-se que a sobrejornada e o adicional estão insculpidos no art. 7º, XVI, da CF/1988, portanto, possuem caráter de direito fundamental ao trabalhador.

Sobre a constitucionalidade, Pedro Paulo Teixeira Manus assim se pronuncia:

17.18 Remuneração do serviço extraordinário

Assegura o inciso XVI “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”. Assim, a partir da vigência do novo texto, o valor do adicional de horas extraordinárias passa a ser, no mínimo, em qualquer hipótese, 50% do valor da hora normal, desaparecendo aquelas distinções constantes dos arts. 59 e 61 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, hoje pouco importa se se trata de trabalho extraordinário previamente ajustado ou não, porque o adicional é de 50%, pela lei. É evidente o direito dos empregados a adicional em percentual mais elevado, quando por negociação individual ou coletiva ele lhes for assegurado, o que ocorre em relação a inúmeras categorias entre nós.

No caso das horas extras, quanto ao valor do adicional, a situação é a mesma em relação aos demais direitos assegurados pela legislação do trabalho, isto é, houve alteração somente no percentual relativo à remuneração da hora extraordinária, sem qualquer outra alteração, daí por que permanecem inalterados todos os dispositivos não conflitantes com a norma constitucional,

sendo específica a alteração havida⁸¹.

No cenário apresentado, há flagrante transformação forçada do instituto gratificação de função bancária em horas extraordinárias, em decorrência da extensão diária da jornada de trabalho à prevista legalmente, tudo derivado de um ato irregular, em regra, provocado exclusivamente pelo empregador.

Em termos práticos, o enquadramento equivocado do empregado para a execução da pseudo função de confiança força o surgimento de um ato ilícito exclusivamente praticado pelo empregador para lesar os direitos do obreiro, o que é expressamente vedado pelo art. 9º da CLT⁸².

Por essa razão, ao ser materializado o direito às horas extraordinárias e ao respectivo adicional, percebe-se que a discussão transcende o campo da permissão infraconstitucional preconizada no art. 611-A da CLT para permear a vedação incutida no art. 611-B da CLT⁸³, que visa proteger preceitos de ordem constitucional.

A propósito, o art. 611-A da CLT não prevê a possibilidade de compensação/dedução de valores nas hipóteses de desconstituição funcional, portanto, ao considerar que se trata de questão de ordem constitucional, não há que se falar em permissão legal para a ocorrência desse ato no âmbito de uma norma comunitária.

Sob o aspecto lógico-jurídico, uma reflexão acerca dos pontos modificados pelas Convenções Coletivas Bancárias denota a inconstitucionalidade e a ilegalidade do dispositivo coletivo, pois invade uma questão de direito obstada, respectivamente, nos arts. 7º, XVI, da CF/1988 e 611-B, X, da CLT, quais sejam, o pagamento de horas extras, adicional e demais consectários legais ao empregado sujeito à sobrejornada.

⁸¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: GEN, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>. Acesso em: 28 maio 2022, p. 282.

⁸² BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452/1943**. "Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

⁸³ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452/1943**. "Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...] X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal";

Não bastasse, parece claro que o conteúdo normativo discutido, ao restringir/limitar o pagamento de horas extras em razão da dedução/compensação ao obreiro, além de submeter o empregado bancário à jornada de trabalho incompatível com a preconizada em lei, claramente desvirtua a finalidade da representação sindical (art. 8º, III, CF/1988) e influencia diretamente na desmotivação ao exercício do direito de ação (art. 5º, XXXV, CF/1988), posto que, na concretização de eventuais ganhos, o abatimento representa uma sensibilização muito relevante no valor final do crédito judicial.

Outrossim, na possibilidade de se atribuir os efeitos do ajuste coletivo a todos os contratos de trabalho, tomando por base modular apenas o ajuizamento da reclamação trabalhista, serão afrontados os preceitos do art. 5º, XXXVI, da CF/1988 e do art. 6º, § 2º, da LINDB, haja vista que o contrato de trabalho já foi objeto de regular pactuação entre os contratantes – empregado e empregador.

Acredita-se, portanto, que considerar a aplicabilidade dos ditames da composição coletiva bancária aos casos concretos significa fomentar a continuidade da prática do mau enquadramento funcional dos empregadores banqueiros.

Ora, diante do teor lesivo ao empregado dos textos das normas coletivas dos bancários vigentes em 2018/2020 e 2020/2022, não restam dúvidas quanto à transgressão das bases históricas da existência do direito do trabalho, das normas fundamentais preceituadas na Constituição Federal de 1988 e infraconstitucionais, levando-se a concluir que os efeitos jurídicos impostos são flagrantemente nulos de pleno direito.

7 CONCLUSÃO

O tema amplamente debatido nesse trabalho promove uma reflexão sobre os efeitos jurídicos advindos do art. 611-A da CLT da Lei n. 13.467/2017, que deu origem ao denominado negociado sobre o legislado.

Em especial, as análises e comentários restringiram-se às normas coletivas bancárias, vigentes a partir de 2018/2020 e 2020/2022, que instituíram a dedução/compensação da verba gratificação de função nas horas extras, geradas em razão da descaracterização do cargo de confiança em âmbito judicial.

Embora essas normas tenham observado os parâmetros objetivos de formação e vigência, debate-se a flagrante prejudicialidade da avença ao obreiro bancário, tanto sob os aspectos social e financeiro quanto jurídico, haja vista que a regulação comunitária inobserva os valores e as estruturas consolidadas no direito do trabalho.

Ressalta-se que o direito do trabalho brasileiro, formado por princípios, normas e regras, foi estruturado ao longo da história em parâmetros protetivos ao empregado para o alcance do equilíbrio entre os sujeitos da relação de emprego e a melhoria das condições de trabalho, de maneira a erradicar o retrocesso social conquistado.

As alterações trazidas pelas normas coletivas bancárias de 2018/2020 e 2020/2022, constantes da Cláusula normativa 11^a, retratam uma notória e escandalosa lesão aos interesses da categoria bancária, posto que se distanciam completamente dos preceitos fundamentais constitucionais relativos à melhoria das condições de trabalho (art. 7º da CF/1988) e à finalidade de representação sindical (art. 8º, III, da CF/1988), à legislação positivada (arts. 9º e 224 da CLT e 6º, § 2º, da LINDB) e à jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmulas n. 102 e 109), além de obstarem o desenvolvimento progressista justrabalhista.

A análise mais cuidadosa da referida Cláusula revela, primeiramente, que seu § 1º desvirtua intencionalmente a finalidade da causa que motiva o pagamento da gratificação de função bancária por constar da descrição regulamentar coletiva que o valor se refere à remuneração das horas trabalhadas acima da 6ª hora diária,

somada à inadequada extensão dos seus efeitos jurídicos para qualquer contrato de trabalho, bastando sua judicialização ocorrer a partir de 1-12-2018.

Em segundo lugar, o § 2º da Cláusula estabelece a incabível dedução/compensação de valores obtidos por razões completamente distintas entre si, visto que embora uma decorra da outra, a obrigação de pagar horas extras, adicional legal e reflexos se dá em virtude da decisão judicial transitada em julgado, que descaracterizou o cargo de confiança bancário imposto irregularmente pela empregadora ao obreiro.

O § 3º da Cláusula, embora seja objeto de complementação da composição coletiva, nada traz de inovador relevante, mas apenas reproduz a jornada de trabalho do bancário padrão (art. 224 da CLT) e os praticantes do cargo de confiança (art. 224, § 2º e art. 62, II, da CLT), além de fazer referência ao sábado, declarado pela jurisprudência pacificada como dia útil não trabalho (Súmula 113 do TST).

Em terceiro lugar, no que se refere ao § 4º da Cláusula, vislumbra-se a impositiva e inadequada equiparação da natureza jurídica das verbas e o distanciamento intencional do posicionamento jurisdicional consolidado, ambos na maliciosa tentativa de ressignificar algo entendido de maneira completamente diversa pelo Tribunal Superior do Trabalho.

É certo que a verba relativa ao exercício de um cargo de confiança tem caráter específico de custear efetivamente as atividades e as responsabilidades diferenciadas do empregado bancário inserido no art. 224, § 2º, ou art. 62, II, ambos da CLT.

Ressalva-se, pois, que o acréscimo a título das tarefas funcionais representa remuneração pelo real exercício do cargo de confiança, portanto, em nada se assemelha às horas extras laboradas em razão do trabalho reconhecido judicialmente como irregular em razão da prática de excesso da jornada.

Não se pode perder de vista que o enquadramento do empregado a uma das hipóteses acima, em regra, se materializa pela condução diretiva do empregador bancário, em geral, sem qualquer opção de escolha por parte do obreiro, configurando típica ação unilateral do contratante.

Sob esse prisma, as consequências jurídicas obtidas num processo judicial regular e exauriente (art. 5º, XXXV, CF/1988), na hipótese de descaracterização da

pseudo fidúcia diferenciada, evidenciam um ato irregular praticado pelo empregador, muitas vezes motivado para atingir melhores resultados, evitar gastos envolvendo folha salarial, rescisão contratual mais custosa, recolhimentos fiscais e previdenciários.

A propósito, considerando o eventual afastamento do exercício da fidúcia bancária, afirma-se, seguramente, que o empregador infringiu intencionalmente os direitos trabalhistas do empregado (o que é vedado pelo art. 9º da CLT), sobretudo por essa descaracterização transformar juridicamente a monta funcional em horas extras, adicional legal e reflexos, direitos estes de natureza fundamental não passível de transação convencional (art. 7, XVI, CF/1988).

Reforça-se que o próprio entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho já havia enfrentado a questão e refutado explicitamente a incompatibilidade da natureza jurídica dos institutos, entendimento esse que permanece vigente por meio da Súmula n. 109 do TST.

Não menos significativo, depreende-se que a regra convencional aplicada aos contratos de trabalho pactuados antes da sua vigência representa flagrante violação do ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF/1988) e da não retroação da norma material (art. 6º, § 2º, LINDB), especialmente quando há o claro e inequívoco desfavor à classe proletária.

Outrossim, faz-se presente nessa pesquisa a apreciação e os julgamentos realizados pelo Supremo Tribunal Federal sobre a discussão de validade e eficácia das normas coletivas que restringem ou mesmo retiram direitos dos trabalhadores.

Exemplifica-se o tema reproduzindo o teor dos julgamentos proferidos no Recurso Extraordinário n. 590.415-SC (Tema n. 152 de Repercussão Geral), que debate a renúncia genérica de direitos mediante a adesão a plano de demissão voluntária (PDV); Recurso Extraordinário n. 895.759-PE, que trata da composição coletiva sobre a extinção das horas extras *in itinere* mediante a entrega de contrapartidas; e Recurso Extraordinário n. 1121633-GO (Tema 1046 de Repercussão Geral), que litiga a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado pela Constituição Federal.

Em comum nos casos concretos, constata-se a discussão sobre normas coletivas formalmente consolidadas que desatendem direitos e interesses de determinados grupos de empregados previstos na legislação pátria.

Percebe-se que nos dois primeiros julgamentos transcritos, proferidos pelo Supremo Tribunal Federal e anteriores à Lei n. 13.467/2017, discute-se a formação de normas comunitárias que trazem vantagens compensatórias ao conjunto de empregados em detrimento dos direitos solapados.

Pois bem, esses julgamentos reconheceram válidas as negociações coletivas, contudo, evidenciaram firmemente a entrega de contrapartidas suficientes para suprirem a extração do direito trabalhista.

No que toca ao último, o STF, em decisão monocrática do Relator, havia determinado o sobrestamento de toda e qualquer ação judicial distribuída que versasse sobre a validade de norma coletiva, enfatizando particularmente a possibilidade do surgimento de uma pseudo insegurança jurídica em virtude do enfraquecimento da composição sindical, sem ao menos abarcar minimamente todo o contexto da lide. Salienta-se que não se objetiva neste estudo negar a importância e a força das negociações sindicalistas para a simetria de condições dos negociantes e o atingimento do Estado Democrático de Direito, por outro lado, não se pode meramente afastar todas as conquistas concretizadas em favor da classe operária ao longo do tempo, inclusive, aquelas conferidas na Carta Magna de 1988.

Esse movimento externado pelo STF já indicava os contornos da decisão futura de alavancar as negociações coletivas e, por outro lado, o desprezo completo da busca do aperfeiçoamento das condições de trabalho e a estrutura longa construída para a formação do direito do trabalho no Brasil.

Em 2-6-2022, essa presunção foi concretizada pela maioria dos votos dos Ministros, excetuando-se a divergência dos Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, para declarar constitucional a sobreposição do negociado ao legislado, inclusive na hipótese de restrição e de redução de direitos do conjunto de trabalhadores de uma determinada categoria profissional.

Defende-se, particularmente, que essa decisão é imensamente lesiva aos trabalhadores, pois viola questões constitucionais, infraconstitucionais e o alicerce de formatação do direito do trabalho, visto que materializa o verdadeiro retrocesso social e a infringência da busca da melhoria das condições de trabalho.

Para além disso, o reflexo do decisório se consolida como um ataque aos preceitos principiológicos e normativos de constituição do direito do trabalho, de

maneira a se concretizar forçadamente a perda da identidade da ciência laboral brasileira.

Por essas razões, acredita-se que a Cláusula coletiva debatida ultrapassa importantes dispositivos contidos no ordenamento jurídico laboral e, sobretudo, valores consubstanciados na construção basilar do direito do trabalho. Diante disso, devem ser afastados integralmente os efeitos jurídicos da mencionada norma coletiva para a formação do convencimento jurisdicional dos casos levados à apreciação do Poder Judiciário que discutam a descaracterização do cargo de confiança bancário.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

AGUIAR, Antônio C.; BASILE, César Reinaldo O. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601547/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 5. ed. alemã, Suhrkamp Verlag. São Paulo: Malheiros, 2006.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa D. **Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: GEN, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007725/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BASILE, César Reinaldo O. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. Coleção Sinopses Jurídicas n. 28. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601370/>. Acesso em: 17 abr. 2022.

BETIOLI, Antonio Bento. **Introdução ao direito – lições de propedêutica jurídica**. 4. ed. São Paulo: Letras & Letras, 1995.

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário com Agravo. 1.121.633. Goiás. Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 28-06-2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340527897&ext=.pdf>. Acesso em: 25 maio 2022.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. Atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARRION, Valentin. **CLT – Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 44. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho** – como reter talentos na organização. São Paulo: GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771257/>. Acesso em: 17 abr. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DWORKIN, Ronald. **Los derechos en serio**. Barcelona: Ariel, 1999.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Alteração do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621596/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: GEN, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>. Acesso em: 28 maio 2022.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José, **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006 (Série Leituras Jurídicas: provas e concursos v. 22).

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Teoria geral do processo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MASSONI, Túlio; COLOMBU, Francesca. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Almedina (Portugal), 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 19 jun. 2022.

MIGALHAS. Ministro **Teori fixa prevalência de acordo coletivo de trabalho sobre CLT**. 16 set. 2016. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/245698/ministro-teori-fixa-prevalencia-de-acordo-coletivo-de-trabalho-sobre-cl>. Acesso em: 5 maio 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Grupo GEN, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771868/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

MORO, Luís Carlos. **Revista do Advogado**, ano XXXII, n. 117, out. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1984.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

NUNES, Rizzatto. **Manual da monografia jurídica**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PASQUALE. **Dicionário da língua portuguesa comentado pelo Professor Pasquale**. Barueri (SP): Gold, 2009.

POSSÍDIO, Cyntia. **O princípio da autonomia privada coletiva**. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555597974/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular Esquematizado – TST**. São Paulo: Saraiva, 2011.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 28 maio 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021 (Coleção Direito Esquematizado).

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Alessandro Rangel Veríssimo dos Santos; KAMEGASAWA, Alexandre Gomes; CAMARGO, Ana Amélia Mascarenhas [...]. Marcos César Amador Alves (coord.). **Direito empresarial do trabalho**. Rio Grande do Sul: Plenum, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981105/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista** – análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: RT, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado** – teoria geral de direito do trabalho e do direito sindical. v. 1. São Paulo: RT, 2021.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017 e da Med. Prov. n. 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018, p. 335 *apud* CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. v. 2. São Paulo: LTr, 2005.

ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L. F.; REIS, Anna C. Gomes. *et al.* **Direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Grupo A, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

Sites consultados

BRASIL. **Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Redação dada pela Lei n. 12.376, de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 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. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Segundo A G. Reg. no Recurso Extraordinário 895.759. Pernambuco. Segunda Turma. Min. Rel. Teori Zavascki, j. 09-12-2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110>. Acesso em: 09 jun. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmulas. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 7 jan. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 18. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-18. Acesso em: 1 fev. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos – CSG/SEG/TJDFT, 2016 Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63002/LivroInternet+%281%29.pdf/f24990a5-a0b3-f2b3-131a-504c08dace3f?t=1591316052743>. Acesso em: 2 maio 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial da SDI 1 – Transitória. 70 - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. BANCÁRIO. PLANO DE CARGOS EM COMISSÃO. OPÇÃO PELA JORNADA DE OITO HORAS. INEFICÁCIA. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES MERAMENTE TÉCNICAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA. (DEJT Divulg 26, 27 e 28-05-2010). Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1_Transitoria/n_transitoria.html#Tema70. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Notícias do TST. Reforma Trabalhista: TST aprova Instrução Normativa sobre normas processuais. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-aprova-instrucao-normativa-sobre-normas-processuais-introduzidas-pela-reforma-trabalhista. Acesso em: 26 fev. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 1 mar. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110189/2017_massoni_tuli_o_desafios_sindicalismo.pdf?sequence=1. Acesso em: 21 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019** – Convenção OIT n. 154. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo53. Acesso em: 22 fev. 2022.

FEDERAÇÃO Nacional dos Bancos/Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Convenção Coletiva de Trabalho**. 2016/2018. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/1181_cct_2016_2018.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

FENABAN. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/minuta_cct.pdf. Acesso em: 25 maio 2022.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Data-Base/Salários. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/com11418_-_cct-2018-2020.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Site Institucional**. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/90-anos-historia#:~:text=Essa%20hist%C3%B3ria%20teve%20in%C3%ADcio%20na%20d%C3%A9cada%20de%201920.,assim%20aconteceu%20naquele%2016%20de%20abr%20de%201923>. Acesso em: 26 jan. 2022.

Referências normativas

(Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT)

ABNT NBR 6023: 2018 – Informação e documentação – Referências – elaboração

ABNT NBR 6022:2018 – Informação e documentação – Artigo em publicação periódica técnica e/ou científica – Apresentação

ABNT NBR 6027: 2012 – Informação e documentação – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 14724: 2011 – Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 15287: 2011 – Informação e documentação – Projetos de pesquisa – Apresentação

ABNT NBR 6034: 2005 – Informação e documentação – Índice – Apresentação

ABNT NBR 12225: 2004 – Informação e documentação – Lombada – Apresentação

ABNT NBR 6024: 2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação

ABNT NBR 6028: 2003 – Informação e documentação – Resumo – Apresentação

ABNT NBR 10520: 2002 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação