

ROGÉRIA NARDY MOUTINHO MARCHESANI

JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE

2016

ROGÉRIA NARDY MOUTINHO MARCHESANI

JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO

Monografia apresentada no Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* da Universidade Católica de São Paulo - COGEAE, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito, sob orientação da Professora Mestra Cristina Paranhos Olmos.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE

2016

BANCA EXAMINADORA

Dedico aos meus pais, que me ensinaram, com os seus exemplos, o caminho do bem; à Cristina Paranhos Olmos, pela atenção e dedicação dispensada, ao Marco Antônio e Mariana pelo amor e paciência.

“O conhecimento de nenhum homem pode ir além de sua própria experiência”.

John Locke.

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo tratar da jornada do trabalhador bancário. Neste trabalho é possível analisar a evolução histórica da jornada de trabalho, o conceito de jornada de trabalho, bem como quais os trabalhadores que podem se beneficiar da jornada prevista no *caput* do art. 224 da CLT e se é nulo ou não o contrato de prorrogação de horas. Será possível verificar ainda quais bancários se enquadram no cargo de confiança e qual será o divisor correto para cálculo das horas extras realizada por todos os bancários. Por fim, indicaremos as Súmulas, Precedentes Normativos e Orientações Jurisprudenciais que se aplicarão aos bancários, em relação a jornada de trabalho.

Palavras-chave: Jornada de trabalho, cargo de confiança, categoria profissional, divisor, CLT, Súmulas.

ABSTRACT

This monograph aims to deal with the journey of the banking worker. In this work it is possible to analyze the historical evolution of the working day, the concept of the working day, and which workers can benefit from the journey provided for in the caput of art. 224 of the Labor Code and is null or not the hour contract extension. You can also check which bank fall into the position of trust and what will be the correct divisor for calculating overtime performed by each bank. Finally, we indicate the Precedents, Precedent Regulatory and Case Law that apply to the bank in relation to working hours.

Keywords: Work hours, position of trust, professional category, splitter, CLT, Precedents.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO	10
2.1 Evolução histórica.....	10
2.2 Conceito de jornada de trabalho.....	12
2.3 Requisitos para configuração do trabalhador como bancário.....	13
2.3.1 Enquadramento sindical.....	13
2.4 Empregados enquadrados como bancários para efeitos da jornada prevista no art. 224 da CLT.....	15
2.5 Advogados bancários.....	17
2.6 Pré-contratação de horas extras para bancários.....	18
2.7 Jornada noturna do bancário.....	20
2.8 Intervalos.....	21
2.8.1 Intervalo intrajornada.....	22
2.8.2 Intervalo interjornada.....	23
2.8.3 Intervalo previsto no art. 384, da CLT.....	23
2.8.4 Intervalo para amamentação.....	23
3. EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA JORNADA ESPECIAL	25
3.1 O bancário e o exercício de função de confiança.....	25
3.2 Cargo de confiança específica.....	25
3.3 Cargo de gestão.....	28
3.4 A possibilidade de utilização da gratificação de função como pagamento da hora extra.....	31
4. QUANTO AO DIVISOR PARA APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS BANCÁRIOS	33
5. DA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL	35
5.1 Súmulas do c. TST aplicáveis aos bancários quanto a jornada.....	35
5.2 Das orientações jurisprudenciais da SDI-I, aplicáveis aos bancário quanto à jornada.....	40
5.3 das orientações jurisprudenciais transitórias da SDI-I, aplicáveis aos bancários quanto a jornada.....	41
5.4 Dos precedentes normativos da SDC aplicáveis aos bancários.....	42
6. CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	44

1. INTRODUÇÃO

O bancário é uma categoria profissional especial e diferenciada, sendo que uma das principais conquistas da categoria, foi a jornada de trabalho reduzida.

As normas que regulam a jornada de trabalho do bancário estão previstas no Título III, que se denomina “*Das Normas Especiais da Tutela do Trabalho*”, dentro das referidas normas, encontra-se o capítulo “*Das Disposições sobre a Duração e Condições do Trabalho*”, o qual os artigos 224 e 225 da CLT, regulam a jornada de trabalho dos trabalhadores que trabalham em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal.

A jurisprudência também tratou de incluir, além desses, os empregados das empresas de crédito, financiamento ou investimento, bancos híbridos como o Banco de Desenvolvimento do Extremo Sul, BRDE, e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES, e os trabalhadores de processamento de dados, exceto quando esse último prestar serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

O artigo 224 da CLT, também se aplica aos empregados de limpeza e portaria, tais como telefonistas de mesa, contínuos e serventes, e porteiros, por força art. 226 da CLT.

Este trabalho também abordará aspectos sobre a jornada extraordinária do bancário, exercente ou não de cargo de confiança.

2. JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO

2.1 Evolução Histórica

A jornada de trabalho do bancário passa pela atuação sindical e de anos de luta da categoria. Aspectos como redução de jornada diária e semanal, não trabalho aos sábados, acompanhando, paralelamente, aos ditames da Lei, vem ao encontro dessa conquista.

Nesse sentido, a primeira norma a regular a jornada de trabalho no Brasil, foi o Decreto nº 1.313/1891, o qual limitava a jornada de trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal.

Antes da década de 20 a jornada de trabalho dos bancários era de 14 ou 16 horas diárias de segunda a segunda, cuja folga aos domingos só foi possível a partir de 1910. De igual sorte, somente em 1920 houve a redução da jornada para 8 horas diárias.

Em 1923 surgiu a Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo, sendo que em 18 de abril de 1932, aconteceu a primeira greve da categoria bancária, iniciada em Santos, sendo que os bancários reivindicavam melhores condições sanitárias (havia grande incidência de doenças, como tuberculose), e reajustes salariais¹.

Nesse momento, cabe o registro de que embora a greve de 1932 tenha sido vitoriosa, a maior conquista da categoria bancária na década de 30, ocorreu em novembro de 1933, com o Decreto 23.322², o qual reduziu da jornada para seis horas diárias, e garantiu o descanso semanal de vinte e quatro horas, aos domingos, salvo se a Convenção Coletiva prever outro dia.

A primeira Constituição Federal a tratar de jornada de trabalho foi a promulgada em 1934³, a qual previa no item “c” do parágrafo 1º do artigo 121, a jornada de oito horas, reduzíveis, mais só prorrogáveis nos casos previstos na Lei.

Mais adiante, em 01 de maio de 1943, entrou em vigor a CLT, por meio do Decreto Lei nº 5.452⁴, sendo que o artigo 224, previa a jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias ou trinta e seis horas semanais para os trabalhadores em bancos e casas bancárias, sendo que a jornada de trabalho deveria ser realizada das oito às vinte horas (§ 1º).

¹ <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173> acesso em 26.08.2016

² <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23322-3-novembro-1933-558858-publicacaooriginal-80515-pe.html> acesso em 26.08.2016

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm acesso em 26.08.2016

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm acesso em 26.08.2016

O mesmo artigo foi alterado em 03 de janeiro de 1952, pela Lei nº 1.540⁵, o qual estabeleceu que a jornada do bancário não exercente de cargo de confiança continuaria sendo de seis horas contínuas, com exceção dos sábados, que passaria a ser de três horas, sendo a jornada semanal diminuída para 33 horas.

Com o advento da nova Lei a jornada passou a ser compreendida entre as sete e vinte horas, sendo estabelecido um intervalo de quinze minutos para alimentação (§ 1º).

Destaque das conquistas dos bancários foi o fim do trabalho aos sábados em 1962.

Nesta esteira, em 28 de fevereiro de 1967, o Decreto Lei nº 229⁶ alterou o parágrafo 1º, a fim de estabelecer que a jornada deveria ser realizada das oito às vinte e duas horas.

A penúltima alteração ocorrida em relação ao artigo 224 da CLT, ocorreu em outubro de 1969, com o Decreto-Lei 915⁷, o qual estabeleceu que a jornada seria de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, sendo a jornada de trabalho reduzida para 30 horas semanais.

Já a última alteração relativa ao artigo 224 da CLT ocorreu em 17 de dezembro de 1985, com a vigência da Lei 7.430⁸, porém não foi alterada a previsão de jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais.

Vale ressaltar que a jornada de seis horas diárias sempre foi aplicada ao bancário comum, não exercente de “cargo de confiança” ou “fidúcia especial”.

Ao bancário exercente de cargo de confiança específica, a jornada prevista é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, por força do artigo 225 da CLT⁹, isto a partir de 8 de maio de 1979, com a Lei 6.637¹⁰, pois antes a jornada de trabalho prevista era de quarenta e cinco horas semanais.

Já os gerentes com cargo de gestão, como diretores e chefes de departamento ou filial, por sua vez, não há limitação de jornada de trabalho, pois não sofrerem nenhum controle de jornada, e não fazem jus ao recebimento de horas extras, conforme abordaremos em tópico específico.

⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L1540.htm acesso em 26.08.2016.

⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm acesso em 26.08.2016.

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0915.htm acesso em 26.08.2016.

⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7430.htm#art1 acesso em 26.08.2016.

⁹ 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.

¹⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6637.htm acesso em 26.08.2016.

Assim, com a atuação sindical e seu foco na conquista de direitos, chegamos a uma jornada de trabalho razoável que, ainda que longe do ideal, se mostra como importante benefício à categoria.

2.2 Conceito de jornada de trabalho

A CLT conceitua a jornada de trabalho como o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.¹¹

O ministro Mauricio Godinho Delgado define jornada de trabalho da seguinte forma:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultante do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula¹²

Para o doutrinador Luciano Martinez:

Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês¹³

De acordo com o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal¹⁴, é direito do trabalhador urbano ou rural, além de outros, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Já o art. 58 da CLT¹⁵, prevê que a jornada normal de trabalho não excederá a oito horas diárias, salvo se fixado outro limite.

A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa

11 Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada

12 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 953.

13 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**, 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 290.

14 Disponível no site do Planalto http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

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

Econômica Federal é regulada pelo art. 224, caput da CLT¹⁶, o qual prevê que a jornada dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal, será de 6 (seis) horas diárias contínuas e 30 horas semanais.

O parágrafo 2º do referido artigo traz exceção à regra, prevendo que a jornada de trabalho prevista não se aplica aos empregados que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança. Para estes funcionários a jornada será de 8 (oito) horas diárias e 40 horas semanais.

Para os empregados gerentes com cargos de gestão, aos quais se equiparam, diretores e chefes de departamento ou filial, a Lei não prevê o recebimento de horas extras, pois eles não possuem a jornada de trabalho controlada (art. 62, II da CLT), embora a Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º prevê que a duração do trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Com a pacificação do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, os trabalhadores em empresas de crédito, financiamento ou financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para efeitos da jornada reduzida de labor.¹⁷

O art. 226 da CLT também prevê que a jornada especial de seis horas, também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, assim compreendidos telefonistas de mesa, contínuos e serventes, porteiros, empregados em banco e casas bancárias.

Em suma, os bancários, face a penosidade da atividade e os aspectos peculiares quanto à natureza e à responsabilidade gozam do tratamento especial previsto na CLT.

2.3 Requisitos para configuração do trabalhador como bancário

2.3.1 Enquadramento sindical

A CLT prevê no art. 540 que: “A toda empresa, ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria”¹⁸

Os trabalhadores que exercem atividade ou profissão que não haja sindicato da

¹⁶ 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.

¹⁷ Súmula nº 55 - FINANCEIRAS - As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

¹⁸ CLT disponível no site do Planalto http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

respectiva categoria, por força do art. 541 da CLT¹⁹, poderão se filiar a sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas.

O art. 511 da CLT descreve no § 2º e 3º, o conceito legal de categoria profissional.

Vejam os:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º ...

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

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.²⁰

Pela análise do artigo acima referido, verifica-se que uma categoria profissional diferenciada pode existir em duas hipóteses, a primeira é em razão do estatuto profissional dos trabalhadores, e a segunda é a condição de vida singular da categoria profissional.

As categorias diferenciadas têm regulamentações específicas do trabalho, os trabalhadores submetidos a estatuto profissional próprio ou que realizam um trabalho que os distingue completamente de todos os outros da mesma empresa, como por exemplo, profissionais liberais, médicos, etc, conforme o quadro de atividades e profissões previsto no artigo 577 da CLT²¹.

Vale ressaltar que a categoria profissional diferenciada não ligação com a atividade principal do empregador, tendo ligação só com a profissão em si do trabalhador.

O enquadramento sindical dos empregados se rege pela atividade preponderante do empregador, exceto quanto àqueles pertencentes às categorias diferenciadas.

¹⁹ Art. 541. Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja Sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexas, poderão filiar-se a Sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas, existente na localidade mais próxima. Parágrafo único - O disposto neste artigo se aplica aos Sindicatos em relação às respectivas federações, na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577.

²⁰ CLT disponível no site do Planalto <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

²¹ Art. 577. O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.

2.4 Empregados enquadrados como bancários para efeitos da jornada prevista no art. 224 da CLT

Conforme bem observado pelo professor e magistrado Homero Batista Mateus da Silva, a principal vantagem conquistada pelo bancário através da legislação trabalhista é a redução da jornada para seis horas²².

O artigo 224 da CLT²³, refere-se à categoria bancária: empregados em Bancos, Casas Bancárias e Caixa Econômica Federal.

Os trabalhadores em bancos híbridos, como o Banco de Desenvolvimento do Extremo Sul, BRDE, e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES, se beneficiam do regime especial dos bancários, assim como os trabalhadores em bancos nacionais e regionais.

Por força da Súmula 55 do C. TST²⁴, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para efeitos do artigo 224 da CLT, os trabalhadores em empresas de crédito, financiamento ou financeiras.

Para fins da aplicação da jornada de trabalho prevista no artigo 224 da CLT, além dos bancários, existem também outros profissionais considerados bancários por equiparação para efeito da referida jornada, como por exemplo os trabalhadores em casas lotéricas.

Conforme já pacificado pela jurisprudência, e previsto na Súmula 239 do C. TST, considera-se como bancário os empregados que trabalham em empresas de processamento de dados que prestam serviços a bancos integrantes do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados prestarem serviços a banco e empresas que não são bancárias do mesmo grupo econômico ou prestam serviços a terceiros.

Os trabalhadores em empresas de seguro, empresas distribuidoras de títulos e valores imobiliários e em cooperativas habitacionais, motoristas, são considerados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, e não são beneficiários da jornada prevista no art. 224

²² SILVA. Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Livro das profissões regulamentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 5. Vol. 4.

²³ 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.

²⁴ Súmula nº 55 do TST financeiras - As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

da CLT, por força das Súmulas 117 e 119 do C. TST²⁵, que dispõe:

Súmula nº 117 do TST

BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

Súmula nº 119 do TST

JORNADA DE TRABALHO (mantida) -Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

O artigo 226 da CLT ²⁶, também prevê que a jornada do art. 224, também se aplica aos empregados de limpeza e portaria, tais como telefonistas de mesa, contínuos e serventes, e porteiros, que trabalham em bancos.

Em relação ao vigilante, a Súmula 257 do C. TST²⁷, prevê que ele não é bancário, mesmo que contratado diretamente por banco ou intermédio de empresas especializadas.

No entanto, o vigia de banco, que possui atividade menos complexa do que a do vigilante, é beneficiário do regime especial dos bancários.

Os empregados da Financiadora de Estados e Projetos – FINEP também não se beneficiam da jornada especial dos bancários, possuem jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, não podendo ser reduzida em qualquer hipótese, nos termos da lei nº 10.556/2002²⁸.

No tocante aos empregados que trabalham terceirizados dentro dos bancos, deve ser observada a Súmula 331 do C. TST, que dispõe:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo o caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 3.1.74).

²⁵ Súmulas sob n. 117 e 119, disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331.

²⁶ Art. 226 - O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.

²⁷ Súmula nº 257 do TST - O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

²⁸ BRASIL. Lei nº 10.556/2002. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei_10556-13-novembro-2002-487263-normaatualizada-pl.html. Acesso em:30/07/2016.

- II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
- III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.
- IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial.²⁹

Ressalte-se que a Súmula acima citada é bem clara ao mencionar que somente não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio.

Assim sendo, a *contrario sensu*, em casos de atividade fim a terceirização é ilegal, conseqüentemente há a formação do vínculo com a Instituição Bancária tomadora de serviços.

O bancário é sem dúvidas uma categoria especial, devido a jornada de trabalho e os benefícios conquistados aos trabalhadores da categoria.

2.5 Advogados bancários

O art. 20 da Lei 8.906/94³⁰, prevê que a jornada de trabalho do advogado empregado, não poderá exceder a 4 horas diárias contínuas e de vinte horas semanais, salvo no caso de dedicação exclusiva ou acordo ou convenção coletiva.

Para os fins do artigo 20 da Lei nº 8906/94, considera-se dedicação exclusiva o regime de trabalho que for expressamente previsto em contrato individual de trabalho.

Já o artigo 12, parágrafo único, do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, dispôs que: "em caso de dedicação exclusiva, somente serão remuneradas, como extraordinárias, as horas excedentes da 8ª diária"³¹.

Há algumas peculiaridades asseguradas aos advogados na Lei 8906/94, que divergem da categoria bancária, vejamos:

²⁹ Súmula n. 331, disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331.

³⁰ Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

³¹ Disponível em: <http://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoab/regulamentogeral.pdf>.

Aos bancários, conforme convenção coletiva da categoria, tem assegurado o pagamento das horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). Já o advogado empregado, independentemente da dedicação exclusiva ou não ao empregador, deve ter suas horas extras remuneradas com o adicional mínimo de 100%, conforme prevê expressamente o § 2º do Artigo 20 da Lei 8.906/94³², ou seja, o dobro da categoria bancária, que na prática, tal adicional não é observado pelos bancos quando do pagamento das horas extras.

Em relação ao adicional noturno, por força da convenção coletiva de trabalho da categoria bancária, será de 35% (trinta e cinco por cento, e a jornada noturna é o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte³³, já o § 3º do art 20 da Lei 8.906/94, prevê que as horas trabalhadas no período das 20:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

A jurisprudência e a doutrina, não são pacíficas quanto a aplicação da jornada especial prevista no art. 224 da CLT ao advogado bancário, existindo julgados, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, firmando o entendimento no sentido de que o advogado bancário pertence a categoria diferenciada.

Vale ressaltar que o enquadramento sindical dos empregados se rege pela atividade preponderante do empregador, exceto quanto àqueles pertencentes às categorias diferenciadas.

O advogado, ainda que sujeito a legislação especial, ao prestar serviços a entidades bancárias insere-se na atividade preponderante do seu empregador, não sendo possível, pois, o seu enquadramento como categoria diferenciada, pois a profissão de advogado, não se encontra listada no Quadro Anexo a que se refere o art. 577 da CLT, não integrando, nos termos do § 3º do art. 511 da CLT, o conceito de categoria profissional diferenciada.

2.6 Pré-contratação de horas extras para bancários

O acordo de prorrogação de horas extras é previsto no 59 da CLT³⁴, o qual prevê que

³² Art. 20. A jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva. § 2º As horas trabalhadas que excederem a jornada normal são remuneradas por um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito.

³³ Art. 73 da CLT.

³⁴ Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente

a duração da jornada de trabalho poderá ser acrescida de duas horas, por meio de acordo firmado entre o empregador e empregado, ou também por meio de acordo coletivo.

O legislador, considerando a especial natureza estafante das atividades desempenhadas pelos empregados bancários, limitou, através do artigo 224 da CLT, a jornada de trabalho dos mesmos em seis horas diárias, de segunda à sexta-feira, num total de trinta horas semanais.

Visando ainda a observância efetiva da redução da jornada, estabeleceu que só excepcionalmente poderia haver prorrogação, conforme o artigo 225 da CLT, sendo suficientemente simples a letra da lei para se deixar clara a impossibilidade de haver a pré-contratação de horas extras.

Vale ressaltar que a intenção do legislador foi obstar a fraude na remuneração do bancário, vedando que o salário contratual inicialmente ajustado, remunerasse complessivamente, as horas extras pré-contratadas, em afronta ao art. 9º da CLT³⁵.

Caracteriza-se a pré-contratação de horas extras, quando a instituição financeira ajusta na ocasião da admissão do empregado, que a jornada de trabalho será prorrogada por mais 02 (duas) horas diárias.

A pré-contratação de horas extras para bancários viola os artigos 224 e 225 da CLT e ao pacífico entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula 199 do C TST³⁶.

Constatada a nulidade da pré-contratação de horas extras, as horas extras pré-ajustadas apenas remunerarão a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento), uma vez que as horas extras contratuais, não são efetivamente horas extras, mas sim salário base do bancário e, sobre tal remuneração total devem ser apuradas todas as verbas contratuais, inclusive as horas extras.

A Súmula 199 do C. TST, prevê que não configura a hipótese de pré-contratação, as horas extras contratadas após a admissão do bancário.

Já em relação de a instituição financeira contratar as horas extras durante o contrato de experiência do bancário, ou logo após o seu fim, a jurisprudência não é pacífica sobre a

de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

³⁵ 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.

³⁶ Súmula 199 do TST: Bancário. Pré-contratação de horas extras: I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário

não nulidade.

Há julgados em vários Tribunais Regionais no sentido de que, mesmo no caso do contrato de prorrogação de horas assinado após a admissão, o mesmo é nulo, pois a pós-contratação de horas suplementares seria uma manobra que se define pela prestação sistemática de horas extras, com a finalidade única e exclusiva de fraudar os direitos do trabalhador com a intenção de afastar o enquadramento da Súmula 199 do C. TST, configurando fraude, nos termos do art. 9º da CLT.

Ainda que a contratação das horas extras tenha se concretizado posteriormente à admissão do trabalhador, não há dúvidas de que se trata de tentativa de fraude à jornada especial do bancário comum, de seis horas diárias.

Nesse sentido, lembramos que as horas extras devem sempre ser excepcionais, prestadas em razão de necessidade maior do empregador, e que a habitualidade da prestação de horas extras não está ligada ao número de horas trabalhadas, mas ao número de meses em que se realizou o trabalho extraordinário.

2.7 Jornada noturna do bancário

Embora o parágrafo primeiro do artigo 224 da CLT³⁷, fixe que a jornada de trabalho do bancário deve ser realizada, entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, o Decreto-lei 546/69³⁸, autoriza o trabalho noturno em casos onde ocorre a execução de tarefa pertinentes ao movimento de compensação de cheques ou a computação eletrônica, devendo ser observado o disposto no artigo 73 da CLT³⁹.

³⁷ Art. 224 - § 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

³⁸ Regula o trabalho noturno em estabelecimentos bancários, nas atividades que especifica. Pesquisa realizada no site: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-546-18-abril-1969-374117-publicacaooriginal-1-pe.html>.

³⁹ Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos; § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte; § 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem; § 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos; § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Conforme previsto no artigo 73, a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, sendo que a jornada noturna deve ser remunerada com o adicional de 20%.

No caso dos bancários, por força da Cláusula 9^a⁴⁰ da Convenção Coletiva de Trabalho, o adicional noturno é de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

A remuneração em horário noturno deve ser superior ao diurno, porque gera maior desgaste físico e psicológico ao trabalhador.

Quando o horário de trabalho bancário for misto, isto é, começar no período diurno e terminar no noturno, o adicional deve ser aplicado somente sobre as horas noturnas trabalhadas, conforme determina a legislação.

Já quando a jornada é cumprida integralmente em horário noturno e esta for prorrogada, o adicional noturno também deverá ser pago sobre as horas prorrogadas, conforme previsto na Súmula 60 do C. TST⁴¹.

O adicional noturno pago habitualmente integra o salário do bancário para todos os fins legais.

No trabalho noturno também deve ser concedido intervalo obrigatório para descanso e refeição, sendo que ao intervalo não se aplica a redução da hora para 52 minutos e 30 segundos, pois não se trata de hora trabalhada.

2.8 Intervalos

O parágrafo 1º do art. 224 da CLT, prevê que a concessão de 15 (quinze) minutos para alimentação do trabalhador bancário.

A Cláusula 35^a da Convenção Coletiva dos bancários⁴², prevê que nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo

40 Cláusula 9ª - CLÁUSULA 9ª ADICIONAL NOTURNO A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e seis horas, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

41 Súmula nº 60 - ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO: I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos; II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

⁴² Disponível em http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/1007_CCT_2015_2016.pdf

cabará um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho, nos termos da NR 17 da Portaria MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

O intervalo de digitação também é previsto no art. 72 da CLT⁴³.

Vale esclarecer que os intervalos concedidos pelos bancos, não previstos na Lei, representam tempo a disposição do empregador, conforme previsto na Súmula 118 do C. TST⁴⁴.

Além desses intervalos previstos, aplicam-se aos bancários outros intervalos previstos na CLT, sendo eles.

2.8.1 Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada é o descanso concedido ao trabalhador dentro da jornada de trabalho diária, para repouso e alimentação, previsto no art.71 da CLT⁴⁵, sendo ele não computado à jornada de trabalho.

Sérgio Pinto Martins⁴⁶, define o intervalo para descanso, como períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços para se alimentar ou para descansar.

O trabalhador bancário que cumpre a jornada de trabalho de seis horas, faz jus ao intervalo de 15 minutos para refeição e descanso, já aquele que trabalha mais de seis horas é obrigatório a concessão do intervalo de 01 hora.

A não concessão do intervalo intrajornada implica o pagamento de 01 (uma) hora extra, e não apenas do período suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Em relação ao bancário exercente de cargo de gestão ou aqueles denominados pela doutrina como “altos empregados”, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de que não há obrigatoriedade de sua concessão, tendo em vista que os referidos bancários estão

⁴³ Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

⁴⁴ Súmula nº 118: JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

⁴⁵ CLT disponível no site do Planalto <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. atual., São Paulo: Atlas, 2002, p. 478.

enquadrados no art. 62, II da CLT.

2.8.2 Intervalo interjornada

Conforme previsto no art. 66 da CLT⁴⁷, entre uma jornada e outra é obrigatória a concessão de um período mínimo de descanso entre uma jornada e outra.

O intervalo intrajornada também não é computado à jornada de trabalho.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 355 da SDI1, o desrespeito ao intervalo interjornada, acarreta os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST.

Assim sendo, em caso de supressão do intervalo, a Instituição Financeira deve pagar ao bancário a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

2.8.3 Intervalo previsto no art. 384, da CLT

O artigo 384 da CLT⁴⁸, impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher.

Vale ressaltar que o referido intervalo trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher, possuindo natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho.

A não concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT, gera o pagamento das horas extras decorrentes da sua supressão, com o adicional de no mínimo 50%.

2.8.4 Intervalo para amamentação

O intervalo para amamentação está previsto no art. 396 da CLT⁴⁹, o qual prevê a concessão de dois intervalos de trinta minutos cada, para a amamentação do filho, até que este

⁴⁷ Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

⁴⁸ Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

⁴⁹ Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

complete seis meses.

O intervalo poderá a pedido da bancária ser concedido de uma só vez.

A doutrina majoritária entende que o referido intervalo deve ser computado na jornada de trabalho, sendo remunerado.

A ausência da concessão acarreta o pagamento das horas extras decorrentes da supressão do intervalo, com o adicional de no mínimo 50%.

3. EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA JORNADA ESPECIAL

3.1 O bancário e o exercício de função de confiança

Segundo o doutrinador Mozart Russomano⁵⁰, a ideia de cargo de confiança divide-se em quatro graus, sendo elas: confiança específica, pertinente aos bancários enquadrados no art. 224 da CLT; confiança estrita, a que alude o art. 499 da CLT; confiança genérica, presente em todos os contratos de trabalho e que exige um mínimo de fidúcia da parte do empregador; e por fim a confiança excepcional, na qual se enquadra o gerente com cargo de gestão, previsto no art. 62, II, da CLT.

No caso dos bancários, o exercício do cargo de confiança está previsto nos artigos 62, II e 224, § 2º da CLT, conforme veremos adiante.

3.2 Cargo de confiança específica

A jornada de trabalho prevista no *caput* do artigo 224 da CLT, não se aplica aos trabalhadores que exercem função de direção, gerência, fiscalização e chefia, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que estes recebam gratificação de função.

No caso dos bancários, por força da Convenção Coletiva de Trabalho, o valor não pode ser inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento).

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros, define a jornada de trabalho dos bancários exercentes de cargo de confiança, da seguinte forma:

As regras específicas dos bancários não se aplicam aos empregados destes estabelecimentos que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação percebida não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, da CLT). Esses trabalhadores não são destinatários da jornada reduzida dos bancários, estando amparados pelas normas gerais. Em consequência, sua jornada será no máximo de 8 horas e a carga horária semanal não poderá ultrapassar 44 horas, sendo extras as horas que excederem deste limite, independentemente do pagamento da gratificação de um terço (En. 232 do TST). Após a CF/88, o salário-hora desses bancários passou a ser calculado com base no divisor 220 (En. 343 do TST)⁵¹.

⁵⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 13. ed., universitária atual, de acordo com a Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1990. Vol. I p. 105

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. Título: O trabalho em estabelecimentos bancários. Disponível em: <http://online.sintese.com>. Publicação de julho de 2003. Acesso em: 20.7.2016..

Ressalte-se que o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT, não define a expressão “*outros cargos de confiança*”, deixando a cargo do poder judiciário, ao julgar Reclamação Trabalhista, decidir quais são os cargos passíveis de enquadramento do trabalhador a jornada de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

Sobre o tema, Russomano nos explica:

Pela natureza da organização bancária, muitos cargos estão na linha limítrofe que separa as funções efetivas das funções de confiança, de modo que podem surgir dificuldades para se estabelecer em que medida se aplicará a determinado trabalhador o sistema geral ou o sistema próprio dos bancários⁵²

O cargo de confiança previsto no § 2º do artigo 224 da CLT⁵³, difere da hipótese prevista no art. 62, II⁵⁴, do mesmo diploma legal.

Conforme o ministro Mauricio Godinho Delgado:

A caracterização do cargo de confiança bancária é, sem dúvida, específica, derivando do texto diferenciado do art. 224, § 2º, da CLT. Nesta medida, não se confunde com a caracterização tipificada no art. 62 consolidado. Os poderes de *mando* que lhe são exigidos (a lei fala em funções de direção, gerência, gerência, chefia e equivalentes) não são, inegavelmente, tão extensos e acentuados, uma vez que o exercício de *chefia* atende ao requisito legal (não se exige, necessariamente, chefia de departamento ou filial). A par disso, o dispositivo especial considera ocupante deste cargo também o exercente de funções de *fiscalização* – embora não se tratando de chefe, tem de ter inquestionáveis poderes fiscalizatórios.⁵⁵

Vale ressaltar que a confiança exigida pelo parágrafo 2º do art. 224, da CLT, não é a confiança diferenciada daquela ordinariamente existente em qualquer relação de emprego, principalmente em instituições bancárias. Se assim fosse, concluímos que todos os funcionários de Bancos podem ser considerados exercentes de cargo de confiança, inclusive os caixas, que possuem acesso a numerários, aos saldos dos correntistas e outros dados confidenciais.

⁵² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991. p. 280.

⁵³ Art. 224, § 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

⁵⁴ Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: 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.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 386.

A confiança bancária, ou intermediária, abrange os bancários que exercem funções de gerência ou fiscalização, não necessariamente com poderes de gestão de pessoas, em face da maior importância inerente ao cargo e da confiança especial depositada pelo empregador.

Assim, muito embora o cargo de confiança bancária não exija desempenho de atividades com poderes de gestão, nem mandato formal e amplos poderes de mando ou confiança excepcional (*ao talhe dos previstos nos artigos 62 e 499⁵⁶, consolidados*), a incidência da condição excepcional prevista no §2º, do art. 224 da CLT, requer a configuração de confiança especial resultante da natureza da atividade.

Ao advogado empregado de banco, a Súmula 102 do C. TST, prevê que o simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.

Em relação ao cargo gerente de agência e o gerente geral, a Súmula 287 do C. TST, prevê que:

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 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.⁵⁷

Já em relação aos outros gerentes que trabalham nas agências, como por exemplo, o de contas e o de relacionamento, se exercem funções restritas aos critérios pré-estabelecidos pela instituição financeira, sem qualquer autonomia quando fora dessa situação, não possuindo subordinados, com a alçada pré-determinada pelo sistema da empresa, não possuindo poderes decisórios e de *mando*, não pode ser enquadrado como cargo de confiança, estando o trabalhador sujeito a jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais.

Ao tratar do tema, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, conceitua⁵⁸:

A norma contida no art. 62, II, da CLT, só se aplica ao *gerente* de banco se, paralelamente ao padrão salarial mais elevado, o cargo por ele ocupado for de confiança excepcional, ou seja, colocar em jogo "a própria existência da

⁵⁶ Art. 499 - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

⁵⁷ Súmula n. 287, disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331.

⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro. Cargo de confiança – empregado ocupante do cargo: consequências práticas de sua qualificação jurídica. Disponível em: <http://online.sintese.com>. Publicação de maio de 2003. Acesso em: 22.7.2016.

empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade". Se o *gerente* estiver destituído de poderes de mando e gestão, sem participação em setor de vital importância para a empresa, inviável enquadrá-lo no referido dispositivo legal. Comprovado trabalhar ele em sobretempo à jornada de oito horas, fará jus às horas extras. (Inteligência do En. 232 do TST). Só estará o gerente excluído das normas a respeito da jornada de trabalho "quando investido de mandato, em forma legal, tiver encargos de gestão e usufruir de padrão salarial que o distinga dos demais empregados (En. 287 do TST)".

Frisa-se que para a caracterização do cargo de confiança previsto no parágrafo 2º do art. 224 da CLT, é necessário a presença concomitante e incontestada do requisito “*cargo de fidejussão diferenciada*” e “*pagamento da gratificação de função superior a 1/3 do salário*”.

Assim, para o trabalhador bancário sujeito a jornada de oito horas diárias e quarenta horas semanais, ser enquadrado como exercente de cargo de confiança, suas responsabilidades devem ser diferenciadas dos demais funcionários, sendo certo que apenas o pagamento da gratificação de função, não autoriza a caracterização do cargo de confiança, já que se tratam de verbas distintas.

Com efeito, para a configuração do cargo de confiança é necessária a prova das reais atribuições do empregado, não bastando apenas a nomenclatura do cargo exercido pelo trabalhador e nem o recebimento da gratificação de função.

3.3 Cargo de gestão

Para os empregados gerentes com cargos de gestão, aos quais se equiparam, diretores e chefes de departamento ou filial, a Lei não prevê o recebimento de horas extras, embora a Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º⁵⁹, prevê que a duração do trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Conforme o ministro Mauricio Godinho Delgado⁶⁰, relata que para tais trabalhadores, por estarem investidos de parcela significativa do próprio poder empregatício, não se submetem a estrito controle de horários.

⁵⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *op. cit.* p. 1004.

No caso dos bancários, o empregado gerente referido no art. 62, II da CLT⁶¹, é aquele que tem poderes de mando, representação e substituição do empregador, no caso, empregados que ocupam altos cargos como diretores, superintendentes, gerentes regionais, etc.

Ensina Cláudio Armando Couce de Menezes, que altos empregados “são aqueles situados em patamares superiores da escala hierárquica patronal, independente da natureza do trabalho e função”⁶².

Vale ressaltar que se a função é técnica, ou a confiança é específica, não se aplica o art. 62, II da CLT, embora a Súmula 287 do C. TST, prevê que ao gerente geral presume-se o exercício de cargo de gestão.

Os bancários enquadrados no art. 62, II da CLT, também recebem gratificação de função não inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário, conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

Quanto a constitucionalidade do art. 62, II da CLT, a doutrina não é pacífica.

Conforme o artigo 5º da Constituição Federal⁶³, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso XIII do art. 7º⁶⁴, prevê que a duração do trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Assim, o art. 62 da CLT, estaria tacitamente revogado, eis que que a Constituição Federal faculta apenas a compensação de horários e a remuneração da jornada por acordo ou convenção coletiva.

Partindo dessa premissa, todos os empregados celetistas, independente do cargo ou função, as horas trabalhadas além do limite constitucional devem ser remuneradas com acréscimo de 50%.

Para Arnaldo Sussekind, a circunstância da Carta Magna ter limitado a duração normal do trabalho no inciso XIII do artigo 7º, o dispositivo constitucional não se atrita com o art. 62 da CLT, posto que os trabalhadores a que alude o inciso Ido artigo em comento

⁶¹ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: 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.

⁶² “Altos empregados – cargos e funções de confiança”, Revista LTr, 59-02/175.

⁶³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, se distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

⁶⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

prestam serviços sem submissão a horário e fora do controle do empregador, enquanto os gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial desfrutam deposição singular na empresa, nela exercendo poder de comando, diretivo e disciplinar.⁶⁵

Sobre a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, descreve Luciano Martinez:

Os trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os altos empregados, segundo básica hermenêutica constitucional, têm, sim, direito à percepção de horas extraordinárias, porque o disposto no art. 7º, XIII, do texto fundamental não excepciona qualquer empregado, exceto o doméstico, do direito de ter “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”. Observe-se, aliás, que, segundo o espírito constitucional, é admissível a duração de trabalho em padrões mais favoráveis, nunca em padrões menos cômodos. Assim, o disposto no art. 62 da CLT, a despeito de respeitáveis opiniões em sentido contrário, não foi recepcionado pelo texto constitucional na parte que exclui do regime de jornada os mencionados exercentes de atividades externas e os altos empregados. Perceba-se, então, que a interpretação de aplicabilidade do CLT ado art. 62 da CLT está em desacordo com os novos comandos da Constituição de 1988.⁶⁶

Já o parágrafo único do artigo 3º da CLT, prevê que “*não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual*”, o que implica dizer, que sob o ponto de vista da legislação, os ocupantes de altos cargos, estando subordinados e prestando serviços de forma não eventual e remunerada, são igualmente empregados.

Sergio Pinto Martins⁶⁷, destaca que no art. 62 da CLT não está mencionando que o empregado deva trabalhar mais do que a jornada especificada na Constituição, mas apenas que as pessoas que não têm controle de horário ou os gerentes, de modo geral, deixam de ter direito a horas extras, pois no primeiro caso, é difícil dizer qual o horário em que prestam serviços, por trabalharem externamente, e no seguro caso, o empregado faz o horário que quer, podendo entrar mais cedo e sair mais tarde ou entrar mais tarde e sair mais cedo, a seu critério, razão pela qual tais pessoas não têm direito a horas extras e nem é inconstitucional o art. 62 da CLT.

Ademais, destaque-se que a CLT, está sistematizada em onze títulos, sendo que o art. 62 está inserido dentro “*Das Normas Gerais da Tutela do Trabalho*”, dentro do Capítulo

⁶⁵ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, ano. Vol. 2. p. 802.

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. *op. cit.* p. p. 314.

⁶⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *op. cit.* p. 506.

“*Duração do Trabalho*”, na seção II “*Da Jornada do Trabalho*”, que tem o objetivo de apontar as exceções da aplicação do art. 58 da CLT⁶⁸.

Em contrapartida, as normas que regulam a jornada de trabalho do trabalhador bancário estão previstas no Título III, que se denomina “*Das Normas Especiais da Tutela do Trabalho*”, dentro das referidas normas, encontra-se o capítulo “*Das Disposições sobre a Duração e Condições do Trabalho*”.

De acordo com o artigo 57 da CLT⁶⁹, as regras especiais prevalecem sobre as regras gerais e só podem ser aplicadas quando elas se harmonizam, isto é, quando a regra geral se harmoniza com a regra especial. Assim, o artigo 62 da CLT não está em harmonia com o 224 da CLT, logo o artigo 62 não se aplica ao bancário. Embora o art. 62, II da CLT, seja inconstitucional, o mesmo continua em vigor.

3.4 A possibilidade de utilização da gratificação de função como pagamento da hora extra

A Orientação Jurisprudencial Transitória 70⁷⁰, da Seção de Dissídios Individuais I, prevê aos funcionários da Caixa Econômica Federal, poderão ter compensadas as horas extras devidas com a gratificação de função.

A referida Orientação Jurisprudencial informa que:

ausente a fidúcia especial a que alude o art. 224, § 2º da CLT, é ineficaz a adesão do empregado a jornada de oito horas constante do Plano de Cargos e Salários”, e ainda prevê que “A diferença de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz poderá ser compensada com a gratificação de função.

⁶⁸ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

⁶⁹ Art. 57 - Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

⁷⁰ OJ-SDIIT-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.

Vale ressaltar que a Orientação Jurisprudencial é transitória, e se aplica apenas aos bancários da Caixa Econômica Federal.

Aos demais bancários, o TST já cristalizou o entendimento de que o bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter compensado a gratificação com o valor das horas extraordinárias, sendo a matéria Sumulada⁷¹.

⁷¹ Súmula nº 109 do TST: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO: 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 vantagem.

4. QUANTO AO DIVISOR PARA APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS BANCÁRIOS

O divisor é uma ferramenta para cálculo das horas extras realizadas.

Desde a Constituição Federal de 1988, com a alteração do paradigma do que seria a jornada de trabalho normal, o cálculo do salário do empregado mensalista⁷², passou por adequação. O inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal⁷³, fixou o limite de jornada diário e semanal.

Após 1988, passou a ser utilizado como base para computo da jornada diária do empregado mensalista, a jornada semanal.

Por força do art. 224 da CLT, os bancários trabalham seis horas ao dia e trinta horas semanais, não laborando aos sábados.

Já os bancários enquadrados na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, a jornada de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, por força do art. 225 da CLT⁷⁴.

Tradicionalmente, utilizavam-se os divisores 180 e 220, para a obtenção do salário hora do trabalhador bancário, a fim de utilizar como base de cálculo para o valor da hora extra.

O cálculo aritmético para fixação do divisor independe da função que o empregado exerça, conforme previstos nos artigos 58 e 64 da CLT e letra “a” do art. 7º da Lei 605/49, deve ser estendida a todos os trabalhadores. Esses artigos fixaram o cálculo do salário hora normal, e foi levado em consideração uma formulação legal. Multiplica-se a carga horária por 30, divide-se por 6.

O caso dos bancários, entretanto, distingue-se dos demais trabalhadores por não laborarem aos sábados, aplicando-se os divisores 150 e 200 para cálculo das horas extras, isso porque o divisor 180 decorre de um cálculo de 36 (trinta e seis) horas, em que os 5 (cinco) dias efetivamente trabalhados (30 horas) se somavam a 6 (seis) horas não trabalhadas no dia sábado, mas consideradas, o que acarretava o divisor 180, sendo que o mesmo raciocínio deve ser aplicado quando a jornada cumprida é de 8(oito) horas diárias ou 40(quarenta) semanais.

⁷² Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

⁷³ MARTINES, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 290.

⁷⁴ 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.

A Convenção Coletiva da Categoria dos Bancários, na Cláusula 8^a⁷⁵ é expressa ao considerar que os reflexos das horas extras irão repercutir nos RSRs, inclusive aos sábados e feriados. Assim, os repouso semanais remunerados não são apenas os domingos e feriados, mas também os sábados.

A definição do sábado como dia de repouso semanal remunerado por norma Coletiva, mesmo para fins de reflexos de horas extras habituais, acarreta a alteração do divisor utilizado para cálculo das horas extras ordinárias, nos termos da Súmula 124 do C. TST⁷⁶, estando superada a Súmula 113 do C. TST⁷⁷.

O divisor correto a ser utilizado para cálculo das horas extras do bancário é o 150 para a jornada de 30 horas semanais e o 200 para a jornada de 40 horas semanais.

Embora a divergência de decisões nos TRT's brasileiros, no tocante ao divisor a ser utilizado para cálculo das horas extras de bancários, o entendimento já está pacificado pelo TST.

O TST tem adotado o posicionamento no sentido de que, em observância ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, na hipótese de haver norma coletiva referente aos empregados bancários que incluía os sábados como dia de repouso remunerado, a jornada semanal é aquela efetivamente laborada, não exigindo que conste da norma coletiva a adoção expressa do divisor 150, bastando para a aplicação deste a previsão de que o sábado é dia de repouso remunerado.

⁷⁵ Cláusula 8ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Parágrafo Primeiro Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

⁷⁶ Súmula 124 do TST: BANCÁRIO. HORA DE SALÁRIO. DIVISOR: I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado dia de descanso remunerado, será: a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT; b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

⁷⁷ SUM-113 BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL - O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

5. DA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL

5.1 Súmulas do C. TST aplicáveis aos bancários quanto a jornada⁷⁸

Súmula nº45: SERVIÇO SUPLEMENTAR (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13.07.1962.

Súmula nº 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.

Súmula nº 60: ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Súmula nº 85:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

⁷⁸ Disponível no site www.tst.jus.br/jurisprudencia

Súmula nº90:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Súmula nº 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 empregador.

Súmula Nº 102:

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA

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 nº 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 nº 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 período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)”

Súmula nº 110:

JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

Súmula nº 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.

Súmula nº 115:

HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.

Súmula nº 117:

BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

Súmula nº 118:

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Súmula nº 119:

JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

Súmula nº 124:

BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

Súmula nº 146:

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Súmula nº 199:

BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

Súmula nº 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.

Súmula nº 239:

BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998)

Súmula nº 264:

HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Súmula nº 287:

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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.

Súmula nº 291

HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Súmula nº 376:

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

Súmula nº 437:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

5.2 Das Orientações Jurisprudenciais da SDI-I, Aplicáveis aos bancário quanto à jornada⁷⁹

OJ-SDII-17: BANCO DO BRASIL. AP E ADI (INSERIDA EM 07.11.1994) Os adicionais AP, ADI ou AFR, somados ou considerados isoladamente, sendo equivalentes a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, da CLT), excluem o empregado ocupante de cargo de confiança do Banco do Brasil da jornada de 6 horas.

OJ-SDII-47: HORA EXTRA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (ALTERADA) – RES. 148/2008, DJ 04 E 07.07.2008 - REPUBLICADA DJ 08, 09 E 10.07.2008. A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade.

OJ-SDII-97: HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. BASE DE CÁLCULO (INSERIDA EM 30.05.1997) O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.

OJ-SDII-127: HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988 (INSERIDA EM 20.04.1998) O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988.

OJ-SDII-178: BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO (INSERIDO DISPOSITIVO) - DJ 20.04.2005 Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.

OJ-SDII-233: HORAS EXTRAS. COMPROVAÇÃO DE PARTE DO PERÍODO ALEGADO (NOVA REDAÇÃO) - DJ 20.04.2005. A decisão que defere horas extras com base em prova oral ou documental não ficará limitada ao tempo por ela abrangido, desde que o julgador fique convencido de que o procedimento questionado superou aquele período.

OJ-SDII-355: INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008) O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art.

⁷⁹ Disponível no site www.tst.jus.br/jurisprudencia

71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

OJ-SDII-379: EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DEJT DIVULGADO EM 19, 20 E 22.04.2010) Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.os 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

OJ-SDII-394: REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT DIVULGADO EM 09, 10 E 11.06.2010). A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”.

OJ-SDII-410: REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT DIVULGADO EM 22, 25 E 26.10.2010)

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro

5.3 Das Orientações Jurisprudenciais Transitórias Da SDI-I, aplicáveis aos bancários quanto a jornada⁸⁰

OJ-SDIIT-34 BRDE. ENTIDADE AUTÁRQUICA DE NATUREZA BANCÁRIA. LEI Nº 4.595/1964, ART. 17. RES. BACEN 469/1970, ART. 8º. CLT, ART. 224, § 2º. CF, ART. 173, § 1º (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-1) - DJ 20.04.2005

O Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul - BRDE é uma entidade autárquica de natureza bancária, e, como tal, submete-se ao art. 173, § 1º, da Constituição Federal de 1988. Desta forma, sendo a natureza das atividades por ele exercidas similares às de qualquer instituição financeira, seus empregados são bancários, regendo-se pelas normas especiais a eles referentes, inclusive o art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 22 da SBDI-1 - inserida em 14.03.94)

OJ-SDIIT-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

⁸⁰ Disponível no site www.tst.jus.br/jurisprudencia

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.

OJ-SDIIT-77 BNDDES. ARTS. 224 A 226 DA CLT. APLICÁVEL A SEUS EMPREGADOS (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 179 da SBDI-1) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

Até o advento da Lei n.º 10.556, de 13.11.2002, era aplicável aos empregados do BNDDES a jornada de trabalho dos bancários prevista nos arts. 224 a 226 da CLT.

5.4 Dos precedentes normativos da SDC aplicáveis aos bancários

PN-87: TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS (positivo) É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

6. CONCLUSÃO

Como se observou, o bancário é uma categoria especial, sendo que jornada de trabalho reduzida, foi conquistada após anos de luta da categoria.

No primeiro momento demonstramos quais são os trabalhadores que exercem a função de bancário e a respectiva jornada.

Em segundo momento, demonstramos quais são os bancários que não se enquadram na jornada especial de seis horas diárias.

No tocante aos funcionários que exercem altos cargos, entendo que a não concessão de horas extras excedentes à oitava hora é inconstitucional, tendo em vista o princípio constitucional que todos são iguais perante a Lei. Além disso, a constituição Federal prevê que a duração do trabalho normal não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o que é perfeitamente aplicável aos bancários exercentes de cargo de gestão.

Em relação ao divisor a ser aplicado para cálculo das horas extras, o mesmo deve ser o 150 para o bancário de jornada de seis horas, e o 200 para o que exerce a função de oito horas, tendo em vista que a jornada de trabalho é realizada de segunda à sexta-feira.

Por fim, vale ressaltar que os bancos há muito tempo vêm descumprido os preceitos legais, como por exemplo, através contratação irregular de horas extras, do pagamento das horas extras com o divisor 180/220, e também através da aplicação da jornada de oito horas diárias ao bancário comum.

Nesse último caso, os bancos desmembram o salário do bancário, pagando uma parte como salário base e a outra como gratificação de função/chefia, para tentar enquadrar o bancário na exceção do art. 224 da CLT, mesmo sendo as atividades realizadas técnicas, o está em desacordo com a Lei.

REFERÊNCIAS

Livros e artigos

BARROS, Alice Monteiro de. Título: O trabalho em estabelecimentos bancários. Disponível em: <http://online.sintese.com>. Publicação de julho de 2003. Acesso em: 20.7.2016.

_____. Cargo de confiança – empregado ocupante do cargo: consequências práticas de sua qualificação jurídica. Disponível em: <http://online.sintese.com>. Publicação maio de 2003. Acesso em: 22.7.2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 13. ed., universitária atual, de acordo com a Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1990. Vol. I

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SILVA. Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Livro das profissões regulamentadas, Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. Vol. 4.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas, . **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. Vol. 2. p. 802.

Legislação e julgados

CLT, disponível no site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

CONSTITUIÇÃO, disponível no site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

LEI 546/69, disponível no site <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-546-18-abril-1969-374117-publicacaooriginal-1-pe.html>.

SÚMULAS, ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS, PRECEDENTES NORMATIVOS, disponíveis no site www.tst.jus.br/jurisprudencia