

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E PROCESSO CIVIL

Marcelo Montserrat Schmidt Martins

**A JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DOS BANCÁRIOS A LUZ DO ARTIGO
224, §2º, DA CLT**

Porto Alegre
2019

MARCELO MONTSERRAT SCHMIDT MARTINS

**A JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DOS BANCÁRIOS A LUZ DO ARTIGO
224, §2º, DA CLT**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Professor Des. Francisco Rossal de Araújo.

Porto Alegre
2019

MARCELO MONTSERRAT SCHMIDT MARTINS

**A JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DOS BANCÁRIOS A LUZ DO ARTIGO
224, §2, DA CLT**

Trabalho de conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Professor Des. Francisco
Rossal de Araújo.

Aprovado em 02 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Prof^a. Dr^a. Luciane Cardoso Barzotto

Prof. Des. Francisco Rossal de Araújo

Dedico este trabalho à minha família, em especial aos meus pais e avó.
Agradeço aos meus pais, por seu afeto incansável, sempre presentes e me
oferecendo apoio em todos os momentos da vida.

RESUMO

A presente monografia visa a apresentar uma análise de alguns aspectos da jornada especial dos bancários, principalmente no que diz respeito à problemática das horas extras e à tese do cargo de confiança. A inspiração para a abordagem deste tema é o surgimento de um excessivo número de reclamações trabalhistas, devido à tentativa de burla da jornada especial por parte do empregador, que acaba por comissionar seus empregados para cargos que não são de fato cargos de confiança, mas sim uma tentativa de evadir o pagamento correto das horas extras trabalhadas. Através de pesquisa bibliográfica, foi possível traçar um breve retrospecto histórico, seguido por uma análise da jornada de trabalho comum no Brasil. Desta forma, com a compreensão do contexto histórico e da jornada de trabalho comum se torna possível a percepção das peculiaridades contidas na jornada especial da categoria dos bancários.

Palavras-chaves: Jornada de trabalho, bancários, horas extras, cargo de confiança.

ABSTRACT

This monograph aims to present an analysis of some aspects of bankers' special journey, especially regarding the issue of overtime and the position of trust. The inspiration for approaching this issue is the emergence of an excessive number of labor complaints due to the employer's attempt to cheat the special workday, which ends up commissioning his employees for positions that are not really trust positions, but rather an attempt to evade the correct payment of overtime worked. Through bibliographic research, it was possible to trace a brief historical background, followed by an analysis of the common workday in Brazil. Thus, with the understanding of the historical context and the common workday, it becomes possible to perceive the peculiarities contained in the special workday of the bankers' category.

Key words: Workday, bank officer, overtime, trust position.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. JORNADA DE TRABALHO.....	10
2.1. Contexto histórico.....	10
2.2. Primeira e segunda guerras mundiais.....	12
2.3. A OIT e o contexto histórico no Brasil.....	12
2.4. Bancário: categoria profissional diferenciada.....	14
2.5. A jornada de trabalho atual no Brasil: legislação, conceitos e teorias.....	17
2.6. As especificidades da jornada de trabalho dos bancários.....	25
2.6.1. A quem se destina a jornada especial dos bancários.....	26
2.6.2. Os empregados de bancos nacionais e regionais.....	28
2.6.3. Os empregados de corretoras e distribuidoras de valores mobiliários, de cooperativa de crédito e de administradora de cartão de crédito.....	28
2.6.4. Vigias/vigilantes.....	29
2.6.5. Empregados que pertencem a categorias diferenciadas.....	30
2.6.6. A jornada especial dos bancários.....	30
3. A PREVISÃO DAS HORAS EXTRAS A PARTIR DA DEFINIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS.....	32
3.1. O artigo 224 da CLT.....	32
3.2. A tese do cargo de confiança.....	33
3.2.1. Requisito do cargo de confiança: a remuneração diferenciada.....	36
3.2.2. Outros requisitos do cargo de confiança: a fidúcia especial e subordinados...36	
3.3. Cálculo das horas extras e divisor a ser aplicado.....	37
3.4. Súmula 102 do TST sobre a aplicação das horas extras.....	42
3.5. Reflexos da convenção coletiva de 2018 dos Sindicatos dos Bancários no pagamento das 7 ^a e 8 ^a horas extras.....	44
4. O IMPACTO DA MEDIDA PROVISÓRIA 905/2019 NA JORNADA DOS BANCÁRIOS.....	49
5. CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia objetiva a análise da jornada especial de trabalho, fazendo-se um breve histórico da evolução dos direitos trabalhistas, até chegar-se ao regime especial dos bancários.

A evolução dos direitos trabalhistas foi diretamente impactada pelas primeira e segunda guerras mundiais e pelo advento da Revolução Industrial, tendo esta alterado intrinsecamente as condições de trabalho. As empresas com lucros cada vez maiores, trabalhando de forma ininterrupta, exigiam cargas horárias intensas e extenuantes dos trabalhadores; nesta época, eles iniciaram as suas reivindicações acerca da redução tempo do trabalho, as quais foram de fundamental importância para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil.

A realidade do trabalho bancário sofreu alterações muito expressivas: o trabalho que era feito de forma manual, passou a ser em grande parte automatizado. Esse cenário fez com que as condições de trabalho dos bancários fossem modificadas com o decorrer do tempo.

Desta forma, o presente estudo pretende analisar a adequação da norma do artigo 224 §2º da CLT, na medida em que esta confere proteção especial aos bancários — norma essa que foi uma conquista histórica, evidenciando-se como uma norma protetiva e justificando-se devido às condições específicas do ambiente de trabalho dos bancários.

Entretanto, ocorre que, na prática, para evitar o pagamento das horas extras, tenta-se incluir os bancários nas exceções previstas nos artigos 62, II, e 224, §2 da CLT, muito embora grande maioria ainda faça jus ao recebimento de tais horas.

Apresentar-se-á um estudo da jornada de trabalho da categoria dos bancários, com ênfase nas horas extras (além da 6ª, 7ª e 8ª), uma vez que estas vêm sendo amplamente discutidas na jurisprudência, devido ao grande número de ações judiciais envolvendo a questão das horas extras dos bancários.

É necessário um olhar crítico a respeito das indenizações que vem sendo pagas, com o intuito de refletir se deve haver um caráter inibitório embutido nos pagamentos, e se tal caráter se mostra eficaz.

Desta forma, o objetivo do presente trabalho é analisar a jornada especial desempenhada pela categoria dos bancários, com ênfase no aspecto das horas extras.

Antes mesmo de adentrar no tema da jornada específica da categoria dos bancários, é preciso abordar, ainda que brevemente o tema da duração da jornada de trabalho em si, do seu surgimento até os moldes atuais, para assim possuir parâmetros que nos permitam compreender melhor as peculiaridades contidas na jornada específica desempenhada pela categoria dos bancários.

2. JORNADA DE TRABALHO

Inicialmente, é interessante fazer um breve retrospecto histórico para tentar compreender de que forma foi sendo moldada a jornada de trabalho atual, e quais concepções se encontram nela inseridas. Alguns fatos históricos, como a Revolução Industrial, a primeira e segunda guerras mundiais e as convenções da OIT, foram vetores que impulsionaram a regulamentação do direito do trabalho e, especialmente, a regulamentação da jornada de trabalho.

2.1. Contexto histórico

A ideia da limitação da jornada de trabalho está intimamente ligada ao surgimento dos direitos de segunda geração, os direitos sociais, que eclodiram na primeira metade do século XX, no período posterior à Primeira e à Segunda Guerra Mundial.

Um fator determinante para o surgimento dos direitos trabalhistas foi a Revolução Industrial. Diante do surgimento das indústrias e das máquinas, o custo da mão-de-obra reduziu consideravelmente, o que contribuiu para a precarização das condições de trabalho; dentro desse aspecto, se incluiu também o aumento da duração da jornada de trabalho a níveis absurdos e exaustivos. A tecnologia possibilitou a substituição de parte da mão-de-obra humana por máquinas, o que gerou, inicialmente, um grande número de desempregados e de miseráveis.

Diante da ausência quase completa de direitos trabalhistas durante a Revolução Industrial, começaram a surgir os efeitos negativos desta falta de regulamentação.

Karl Marx, em sua obra “O Capital”, traz inúmeros relatos que mostram os efeitos negativos provocados à sociedade. Em um destes relatos, médicos da época informavam que a expectativa de vida média nos distritos onde havia olarias era extremamente baixa. Ainda, alertavam que, embora apenas cerca de 1/3 (um terço) da população masculina (maior de vinte anos) trabalhasse nas olarias, 2/5 (dois quintos) dos óbitos dos homens daquela idade eram causados por doenças pulmonares típicas dos oleiros. Os médicos também afirmavam que a saúde da classe dos oleiros estava progressivamente se degenerando, sendo perceptível a redução da estatura e do

peso a cada geração¹.

Além das condições insalubres, o livro “O Capital”² também retrata as extensas jornadas de trabalho às quais os trabalhadores eram submetidos na época. Até mesmo as crianças eram expostas às jornadas extenuantes. Um caso trazido pelo livro é o do menino Wilhelm Wood de nove anos de idade, que, desde os sete anos, trabalhava carregando as mercadorias já moldadas para a sala de secagem e voltava trazendo os moldes vazios. Wilhelm chegava no trabalho às 06 horas da manhã e só encerrava suas atividades por volta das 09 horas da noite. Ou seja, apenas aos sete anos de idade, já estava submetido a uma jornada de trabalho de 15 (quinze) horas diárias².

Conforme o relato de Marx, foram recolhidos testemunhos fornecidos pelas próprias crianças exploradas, nos relatórios de 1860 e 1863³.

A obra “O Capital”, dessa forma, acaba servindo como um referencial histórico, por se destacar como uma das pioneiras na discussão sobre o que seria a jornada de trabalho, e qual deveria ser sua duração. A respeito disso, Marx afirma que a força de trabalho pode ser comprada e vendida, e como qualquer mercadoria, tem o seu valor determinado pelo tempo que ela leva para ser produzida⁴.

¹ MARX, Karl. **O Capital crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2011, v. 1, p. 406. O texto integral é o seguinte: “O dr. Grennhow afirma que a expectativa média de vida nos distritos das olarias de Stoke-upon-Trent e Wolstanton é extraordinariamente curta. Embora no distrito de Stoke apenas 36,6% e em Wolstanton apenas 30,4% da população masculina acima de 20 anos esteja empregada nas olarias, no primeiro distrito mais da metade e no segundo cerca de 2/5 do total de óbitos entre homens dessa faixa etária são devidos às doenças pulmonares que acometem os oleiros. O dr. Boothroyd, médico prático em Haley, diz: ‘Cada geração sucessiva de oleiros é mais raquítica e fraca do que a anterior’. Outro médico, o sr. McBean, declara: ‘Desde que, há 25 anos, comecei a exercer a medicina entre os oleiros, evidenciou-se uma progressiva degeneração dessa classe sob a forma de uma diminuição de estatura e peso’. Essas declarações são extraídas do relatório do dr. Greenhow, de 1860.”

² *Ibidem*.

² “Wilhelm Wood, de 9 anos de idade, ‘tinha 7 anos e 10 meses quando começou a trabalhar’. Desde o começo, ele ‘ran moulds’ (carregava as mercadorias já moldadas para a sala de secagem e voltava trazendo os moldes vazios). Chega ao trabalho todos os dias às 6 horas da manhã e o deixa por volta das 9 da noite. ‘Trabalho até as 9 horas da noite todos os dias da semana. Assim foi, por exemplo, durante as últimas 7 ou 8 semanas’. Portanto, 15 horas de trabalho para uma criança de 7 anos!”. (*Ibidem*, p. 405).

³ “Ao longo dos últimos 22 anos, as olarias (‘potteries’) de Staffordshire foram objeto de três inquéritos parlamentares. Os resultados foram apresentados no relatório do sr. 404/1493 Scriven aos Children’s Employment Commissioners (1841), no relatório do dr. Greenhow, publicado em 1860 por ordem do departamento médico do Privy Council (Public Health, “3rd Report”, I, 112-113), e, por fim, no relatório do sr. Longe, publicado como “First Report of the Children’s Employment Commission”, em 13 de junho de 1863.” (*Ibidem*, p. 404-406)

⁴ *Ibidem*, p. 389. O texto integral é o seguinte: “Partimos do pressuposto de que a força de trabalho é comprada e vendida pelo seu valor, o qual, como o de qualquer outra mercadoria, é determinado pelo tempo de trabalho necessário à sua produção. Se, portanto, a produção dos meios de subsistência médios diários do trabalhador requer 6 horas de trabalho, então ele tem de trabalhar 6 horas por dia para produzir diariamente sua força de trabalho ou para reproduzir o valor recebido em sua venda.”

Ou seja, a ideia inicial é que, na sociedade capitalista, a força de trabalho é uma mercadoria vendida pelo trabalhador, e o cálculo do correto valor dessa mercadoria se daria da mesma forma que é feito o cálculo das demais mercadorias, com uma proporção direta entre o valor e o tempo necessário para a produção dela. Deste modo, quanto maior o tempo trabalhado, maior deverá ser a quantia paga por aquele trabalho — o que demonstra, pois, a influência de viés econômico na estipulação da duração da jornada de trabalho.

2.2. Primeira e segunda guerras mundiais

Outros acontecimentos importantes no sentido do surgimento dos direitos sociais foram a primeira e a segunda guerra mundial. Devido às dimensões do conflito, além do grande número de vítimas fatais, dentre as quais muitas eram responsáveis pelo sustento da família (o que gerou uma massa de famílias desamparadas), inúmeros sobreviventes perderam sua capacidade laboral, seja no todo ou em parte, ficando estes também desamparados.

Então diante da “ruína” social causada pelas guerras, a Europa começou a perceber a necessidade dos direitos sociais, também conhecidos como direitos de segunda geração. Em 1919, ano seguinte ao fim da primeira guerra mundial, a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) figurou como um marco importante na história do direito do trabalho, a qual tratava justamente sobre a duração do trabalho.

2.3. A OIT e o contexto histórico no Brasil

Apesar da repercussão internacional, pois a convenção foi ratificada por vários países membros da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil não ratificou a Convenção nº 1 da OIT.

Aproximando-se um pouco mais do tema discutido neste trabalho, qual seja, as horas extras dos bancários, analisam-se as peculiaridades locais do contexto histórico sob o qual se deu o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil.

Embora não tenha ratificado a Convenção nº 1 da OIT, o Brasil ratificou as convenções nº 3 e nº 4 da OIT, em 1934. As duas convenções ratificadas dispunham sobre questões ligadas ao trabalho feminino, porém foram denunciadas em 1961,

devido à ratificação da Convenção nº 103 da OIT, no ano de 1937.

Antes mesmo da CLT de 1943, surgiu a preocupação a respeito da limitação da jornada de trabalho. Neste sentido, em 1932, três importantes decretos foram editados. Desses três decretos, dois eram voltados para o comércio (Decretos nº 21.186/1932 e 22.033/1932) e um era voltado à indústria (Decreto nº 21.364/1932).

Após a Revolução de 1930, durante o Governo Provisório, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais (Decreto nº 19.433), sendo criado o Ministério do Trabalho.

A Constituição de 1934 teve como fontes inspiradoras a Constituição alemã de Weimar e a Constituição republicana espanhola de 1931. A implantação da Justiça do Trabalho foi uma das principais inovações, seguida da definição dos direitos constitucionais do trabalhador (jornada de 8 horas diárias, repouso semanal e férias remuneradas).

Neste período, foram instituídas as primeiras leis brasileiras para regular à jornada especial de trabalho e muitos decretos imbuídos do sentido de proteger os trabalhadores foram promulgados. A Constituição de 1937 deu continuidade aos referidos decretos como forma de instituir a regulamentação da duração do trabalho, conforme descrito no Decreto nº 23.322/1933, que, do seu artigo 1º até o 5º, regulava a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias⁵.

⁵ Decreto nº 23.322/1933: “Art. 1º A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos neste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

Art. 2º A aplicação deste decreto não poderá, em caso algum, ser causa determinante de redução do salário e de gratificação, bonificação ou percentagem percebidas pelos empregados.

Art. 3º Em caso de dúvida ou litígio, sobre a importância do salário e de quaisquer outras vantagens, não possuindo o empregado carteira profissional, prevalecerá o salário do último mês anterior à data da publicação deste decreto e, com relação a gratificações, bonificações ou percentagens, o mesmo critério pelo qual tenham sido abonadas as relativas ao último balanço.

Art. 4º A duração normal do trabalho estabelecida por este decreto ficará sempre compreendida entre as oito e as vinte horas.

Art. 5º Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, em serviço interno ou externo.

Parágrafo único. No caso previsto no art. 11 e para os respectivos efeitos, somente será computado o tempo de trabalho real ininterruptamente executado”. Disponível em: <<https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/154433-regula-a-durauuo-do-trabalho-dos->

Outras categorias que também tinham decretos para regulamentação da duração do trabalho eram os empregados no serviço de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía (Decreto nº 24634, de 10 de julho de 1934); os trabalhadores do serviço ferroviário (Decreto nº 279, de 07 de agosto de 1935); entre outras⁶.

Neste período, foi a época em que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontaram. Entende-se que a CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho, tendo como objetivo principal regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. Assim, em 1º de maio de 1943 a CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação teve o condão de unificar toda a legislação trabalhista do arcabouço jurídico existente até então.

2.4. Bancário: categoria profissional diferenciada

Os direitos trabalhistas servem para equilibrar as posições entre os sujeitos das relações de trabalho. Através da evolução histórica desses direitos, percebemos que as leis refletem as necessidades das relações de trabalho, levando em consideração as mudanças sociais e econômicas que ocorrem ao longo do tempo.

Com o aumento da industrialização, o trabalho passou a ter motivação que ia além do sustento, passando a agregar valores morais e sociais para os trabalhadores e tendo como consequência privar destes valores daqueles que não trabalhavam. Com o advento da Revolução Industrial, passamos a ter uma relação de diferenciação entre as pessoas, aquelas que tinham condições de manter um empreendimento e aquelas que possuíam apenas a sua força de trabalho para garantir a sua subsistência.

Nos países europeus as condições dos operários eram degradantes, expostos à fome e a doenças, na mais absoluta miséria, em meio a uma jornada de trabalho insalubre, com aproximadamente 16 (dezesesseis) horas. Desta forma, os trabalhadores relativamente jovens já não podiam mais trabalhar, devido a sequelas deixadas pelo

empregados-no-serviúo-de-telegrafia-submarina-e-subfluvial-radiotelegrafia-e-radiotelefonía.html>. Acesso em: 15/11/2019. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1935-08-07;279>>. Acesso em: 15/11/2019.

⁶ Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1935-08-07;279>>. Acesso em: 15/11/2019.

trabalho em condições insalubres. Tal situação de total desequilíbrio entre as partes não demorou a causar conflitos, fazendo com que surgissem reivindicações.

A exemplo do que ocorreu na Europa, no Brasil o começo da indústria nacional foi marcado por jornadas extensas, de 10 (dez) a 12 (doze) horas. As reivindicações por melhores condições trabalhistas foram tardias, e elas foram sendo incorporadas de maneira paliativa, de forma que tudo se mantivesse em funcionamento. Buscando um equilíbrio, o governo brasileiro, na era Vargas, com a Constituição de 1934, estabeleceu direitos como o salário mínimo, a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, repouso semanal, férias remuneradas e assistência médica e sanitária, deixando claro que as leis do trabalho eram de cunho social.

A partir dos anos 80, segundo Sadi Dal Rosso, houve o fenômeno da intensificação do labor na sociedade contemporânea. Dal Rosso entende intensificação como “a condição pela qual requer-se mais esforço físico, intelectual e emocional de quem trabalha com o objetivo de produzir mais resultados, consideradas constantes a jornada, a força de trabalho empregada e as condições técnicas”⁷.

O professor Dal Rosso argumenta⁸ que há um determinado grau de intensidade, em qualquer trabalho; assim, a intensificação é uma condição inerente a todo o trabalho concreto. A sua contribuição foi extremamente significativa para o entendimento deste fenômeno, elucidando a análise dos processos de intensificação do trabalho.

Segundo Dal Rosso⁹, a reestruturação produtiva capitalista, ao mesmo tempo em que reduziu o número de empregos, possibilitou “mais trabalho”. De forma sucessiva, fez com que o trabalhador se adaptasse à necessidade do trabalho polivalente, dificultando ao trabalhador usufruir de pequenos intervalos ao longo da jornada de trabalho. Outro aspecto importante foi considerar o trabalhador em sua totalidade de ser humano, que, ao desenvolver sua atividade de trabalho, envolve a força física, emocional e mental, trazendo como consequência ao se trabalhar mais, de maneira mais acentuada, demanda uma fadiga maior trazendo efeitos nos campos não apenas fisiológicos, mas também emocionais e sociais.

No modo capitalista de produção, o controle da intensidade do trabalho é praticamente definido pelo empregador, não tendo o trabalhador poder decisório algum.

⁷ DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 42.

⁸ *Ibidem*, p. 42.

⁹ *Ibidem*, p. 12.

Assim, o grau de intensidade, indubitavelmente, restará em disputa, em conflito social, que certamente não interessa nem aos trabalhadores e muito menos aos empregadores.

Desta forma, como resultado do trabalho excessivo, começaram a surgir as greves em muitas cidades do país que, com o decorrer do tempo, conseguiram alcançar seu objetivo de controle da intensidade da duração do trabalho.

Neste cenário de reivindicações por redução de jornada de trabalho ocorrido no Brasil, localizam-se os primeiros registros de contemplação de jornada especial de trabalho — a categoria dos bancários é um dos exemplos que, através do Decreto nº 23.322/1933, obteve o direito a exercer 6 (seis) horas diárias.

A atual legislação contempla mais de trinta categorias com a regulamentação especial de trabalho. A categoria profissional diferenciada da CLT é aquela formada por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatutos profissionais especiais ou em consequência de condições de vida singulares.

Conforme o disposto no §3º do art. 511 da CLT¹⁰, verifica-se que este dispositivo legal traz o conceito de categoria profissional e prevê uma situação peculiar em que que o empregado pode ser regido por regras estabelecidas pelo sindicato da categoria profissional. São as chamadas “categorias diferenciadas”. Percebe-se ainda pelo referido artigo e seus parágrafos que a categoria profissional está ligada à atividade econômica do empregador.

O bancário está inserido em categoria profissional diferenciada, na qual os profissionais possuem um regime especial, diferente daquele estabelecido aos demais trabalhadores, em virtude da atividade exercida.

¹⁰ “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 A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 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. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.”

2.5. A jornada de trabalho atual no Brasil: legislação, conceitos e teorias

Para iniciar o tema da jornada de trabalho no Brasil, é necessário, primeiramente fazer a distinção de três importantes termos correlatos: (i) duração do trabalho; (ii) jornada de trabalho; e (iii) horário de trabalho.

A duração do trabalho, conforme ensina Maurício Godinho Delgado¹¹, seria, dentre os correlatos mencionados acima, uma noção mais ampla, pois abrange tanto o lapso temporal de labor, quanto o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador em razão da subordinação jurídica entre eles estabelecida pelo contrato de trabalho.

Ainda sobre a duração do trabalho, Maurício Godinho também aponta que, embora o termo jornada venha sendo comumente utilizado para designar o tempo de trabalho ou a disponibilidade obreira em face do contrato, “a expressão duração do trabalho é que, na verdade abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício”¹².

Cabe aqui uma rápida diferenciação entre duração do trabalho e horário de trabalho. Duração do trabalho é a quantidade de tempo somada e destinada pelo trabalhador ao sistema de produção. Atualmente, a duração do trabalho no Brasil é limitada pela Constituição Federal, que prevê, no seu artigo 7º, inciso XIII, o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, divididas em 8 (oito) horas diárias. Por outro lado, horário de trabalho é a determinação do momento em que o trabalhador irá iniciar e finalizar o desempenho de suas funções em cada dia trabalhado.

No artigo 7º da Constituição Federal, tem-se mais disposições sobre a duração do trabalho, dentre as quais se destacam os incisos XIV (que regula a duração do trabalho em turnos ininterruptos), XVI (que determina que as horas extraordinárias deve ser remuneradas com adicional de, no mínimo, cinquenta por cento), e XXXIII (que trata do horário de trabalho, uma vez que proíbe o trabalho noturno para menores de dezoito anos).

Consoante o previsto, a CLT, do artigo 57 até o artigo 75, traz disposições gerais a respeito da duração do trabalho, da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, do trabalho noturno, do quadro de horários e das penalidades.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 931.

¹² *Ibidem*, p. 931.

Além da Constituição Federal e da CLT, a duração do trabalho também pode ser disciplinada através de convenções coletivas, regulamentos de empresa e até mesmo no próprio contrato individual de trabalho.

No caso das convenções coletivas, cumpre ressaltar que elas são válidas no plano de atuação do sindicato, nas quais podem ser fixados adicionais de horas extras com valores superiores ao mínimo legal previsto, compensação de jornadas e inclusive de dias de trabalho. Quanto aos regulamentos de empresa, as restrições são maiores, e também é necessário respeitar as vantagens mínimas dos empregados. No que diz respeito ao próprio contrato de trabalho, a liberdade dos seus termos de formação é determinada no artigo 443 da CLT.¹³

A jornada de trabalho, por sua vez, tem sentido mais restrito do que a duração do trabalho, pois compreende “o tempo diário que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado”¹⁴.

Ou seja, a jornada de trabalho se restringe ao período laboral diário. Cabe ressaltar, no entanto, que vem se conferindo maior amplitude a esta expressão “de modo a abranger lapsos temporais mais amplos, como a semana, por exemplo”¹⁵. Godinho reitera ainda que, até mesmo o legislador fez uso desta extensão semântica¹⁶: no 2º parágrafo do artigo 59 da CLT¹⁷, encontra-se a expressão “jornadas semanais de trabalho”. Assim, neste caso se estende a abrangência do conceito de jornada de trabalho à contagem semanal, sendo que seu sentido original se refere a contagem diária.

Outro detalhe relevante, é que, embora a jornada de trabalho seja, de modo geral, o tempo em que o empregado está, contratualmente, à disposição do

¹³ Art. 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 932.

¹⁵ *Ibidem*, p. 932.

¹⁶ *Ibidem*, p. 932.

¹⁷ Art. 59, § 2º da CLT. “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória n 2.164-41, de 2001)”

empregador durante um dia¹⁸, a evolução do Direito do trabalho tem resultado também no incremento de curtos períodos de intervalos intrajornadas, como veremos à diante nas teorias a respeito da jornada de trabalho.

Finalmente, o horário de trabalho, como ensina Godinho, consiste no “lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa”. Assim, o horário de trabalho nada mais é do que a pontuação da jornada de trabalho; o horário pontua o início e o final da jornada. Embora, originalmente, o termo também fosse ligado à duração diária do trabalho, a expressão vem sendo utilizada também para demonstrar o parâmetro semanal, quando, por exemplo, se diz horário semanal, significaria a “delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas”¹⁹.

Quanto à regulamentação do horário de trabalho, encontram-se disposições específicas na CLT. No capítulo que trata da duração do trabalho, a seção V dispõe justamente sobre o quadro de horários. Nas disposições ali contidas, percebe-se a preocupação do legislador no que concerne à publicidade do horário de trabalho. No artigo 74, por exemplo, estipula a fixação do horário de trabalho dos obreiros em local bem visível no estabelecimento. Antes da Lei nº 13.874 de 20 de setembro de 2019 (que se originou da MP 811), o §1º do artigo 74, determinava que o horário de trabalho fosse anotado no registro de empregados, devendo ser nele indicadas as normas coletivas que tivessem sido negociadas a respeito do horário. No entanto, este parágrafo foi revogado pela referida lei.

Mais uma observação a ser feita a respeito do horário de trabalho é a discussão no que concerne aos tipos de jornada laborativa que ele suscita. Dentre os tipos de jornada laborativa, três ganham especial destaque: (i) jornadas controladas; (ii) jornadas não controladas; e (iii) jornadas não tipificadas.

As jornadas controladas, previstas no artigo 74, §§ 2 e 3 da CLT, são aquelas que possuem horário de trabalho definido e conseqüentemente sujeito à controle por parte do empregador.

¹⁸ Cabe aqui salientar que existem diversas teorias e critérios para determinação da jornada de trabalho. Dentre elas, destacam-se a teoria do tempo efetivamente trabalhado e a teoria do tempo à disposição, que são abordadas no presente trabalho. Também é mencionada a teoria do tempo in itinere, no entanto esta teoria perdeu espaço no ordenamento jurídico brasileiro, em função da aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 2017), que alterou a redação do artigo 58, §2, excluindo, assim, as horas in itinere do cômputo da jornada.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 932.

Após esta breve introdução a respeito do conceito de jornada de trabalho, abordar-se-á as teorias a respeito da jornada de trabalho. Dentre as quais, três delas têm destaque especial. São elas: (i) a teoria do tempo efetivamente trabalhado; (ii) a teoria do tempo à disposição do empregador; e (iii) a teoria do tempo *in itinere*.

O autor Maurício Godinho Delgado, no entanto, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, no capítulo em que ele discorre sobre a composição da jornada de trabalho, opta por utilizar o termo “critérios de fixação da jornada” em vez de teorias. Ainda, os divide em dois subgrupos: (i) os critérios básicos de fixação da jornada; e (ii) os critérios especiais de fixação da jornada²⁰.

Os critérios básicos, possuem um caráter mais geral e seriam o tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição do empregador no centro de trabalho e tempo de deslocamento.

Talvez a opção pelo termo critérios possua, no contexto da obra, um viés didático, pois isso facilita que se identifique uma relação crescente de fatores (critérios) que são considerados na composição da jornada, havendo, nos critérios básicos, desta forma, um “acúmulo” de critérios, uma vez que eles se somam.

A medida que um novo critério é levado em conta, o anterior não deixa de ser considerado. Por exemplo, a teoria do tempo à disposição também engloba o critério do tempo efetivamente trabalhado, uma vez que, logicamente, o tempo efetivamente trabalhado sempre será considerado tempo à disposição do empregador, pois, se o tempo à disposição do empregador é aquele em que o empregado está disponível para empenhar sua força de trabalho em favor do seu patrão, quando ele efetivamente o faz, trabalhando efetivamente, não deixa nenhuma dúvida de que aquele tempo é à disposição do empregador.

Em outras palavras, a confirmação de que ele poderia estar empregando sua força em favor do patrão é o fato de que ele efetivamente a está empregando. Desta maneira, a jornada de trabalho, sob a ótica da teoria do tempo à disposição, é composta pelo tempo efetivamente trabalhado mais o tempo à disposição. Assim, os critérios básicos são somados e se acumulam, por isso seria uma relação crescente.

A teoria do tempo efetivamente trabalhado (critério do tempo efetivamente trabalhado) tem por base a ideia de a jornada é composta apenas pelo tempo em que houve direto emprego da força de trabalho em benefício do empregador. Assim

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 932.

ficariam excluídos da jornada de trabalho os períodos de “tempo à disposição do empregador” sem trabalho efetivo, paralisações ocasionais da atividade empresarial impossibilitem a prestação do trabalho, e qualquer intervalo intrajornada.

Desta forma, o trabalhador, ainda na percepção de Godinho²¹, acaba sendo levado a assumir uma parte considerável do risco inerente à atividade empresária, pois o salário seria pago em proporcionalmente ao trabalho efetivamente prestado.

No entanto, a aplicação desta teoria no direito brasileiro encontra algumas barreiras, a principal delas é que a própria CLT, no seu artigo 4º, considera como tempo de serviço o período em que o empregado se encontra à disposição do empregador, mesmo sem estar efetivamente realizando algum labor. Tal previsão legal, indica, de acordo com Godinho²², uma rejeição ao critério do tempo efetivamente trabalhado pela ordem justralhista brasileira.

No mesmo sentido, alerta Amauri Mascaro²³, que estão previstas em lei diversas paralisações do trabalhador que devem ser remuneradas, como, por exemplo, os intervalos concedidos àqueles que exercem a mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), com previsão no artigo 72 da CLT.

Caso semelhante é o daqueles que trabalham em câmaras frigoríficas, e daqueles que movimentam mercadorias de ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa. Estes trabalhadores, a cada 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos trabalhados, terão direito a um período de 20 (vinte) minutos de descanso, que, de acordo com o artigo 253 da CLT, deverá ser computado como tempo de efetivamente trabalho.

Os que trabalham em minas de subsolo também têm direito à paralisação remunerada prevista em lei, de acordo com o artigo 298 da CLT. Estes trabalhadores, a cada 3 (três) horas consecutivas de trabalho, devem realizar uma pausa obrigatória de 15 (quinze) minutos para repouso, e esta será computada como tempo de trabalho efetivo.

Citando mais um exemplo, o que demonstra que estas paralisações remuneradas não são muito peculiares, há o caso das lactantes, que em, consonância com o artigo 396 da CLT, para alimentar seu próprio filho (biológico ou adotivo) até os

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 933.

²² *Ibidem*, p. 934.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr Editora, 1994, p. 325.

6 (seis) meses de idade, têm direito a 2 (dois) descansos especiais, durante a jornada de trabalho, de meia hora cada um. Caso a saúde do filho exigir, esse período de 6 (seis) meses pode até ser dilatado, sob autorização da autoridade competente. Estes descansos previstos também deverão ser computados como tempo efetivamente trabalhado.

Havia, ainda, as horas *in itinere*, que também são períodos em que não há efetivo labor do empregado, mas que podiam, em alguns casos, ser computadas na jornada de trabalho. Estes casos estavam disciplinados nos §§ 2º e 3º do artigo 58 da CLT e na Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). No entanto, com a instauração da reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017) as horas *in itinere* deixaram de ser computadas na jornada de trabalho.

Apesar do exposto até aqui, o critério do tempo efetivamente trabalhado não é totalmente rechaçado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Ocorre que, conforme o artigo 7º, VII, da Constituição Federal e o artigo 78 da CLT, é permitido o cálculo salarial por peça produzida (com a condição de que seja respeitado o mínimo legal a cada mês).

Desta forma, tem-se uma forte relação entre o tempo de trabalho efetivamente realizado e o salário a ser pago, o que gera efeitos bem similares ao critério do tempo efetivamente trabalhado, pois, teoricamente quanto mais peças produzidas, maior o tempo de trabalho efetivo, e, conseqüentemente, maior o salário.

A teoria do tempo à disposição do empregador (critério do tempo à disposição) é a que considera como tempo a ser computado na jornada de trabalho o período em que o trabalhador se encontra a disposição do empregador no centro de trabalho, mesmo que ele não esteja efetivamente prestando serviço.

O ordenamento jurídico brasileiro tem este critério como padrão para o cômputo da jornada de trabalho, inclusive, seu amparo legal encontra-se no artigo 4º da CLT: “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”.

Quanto ao fundamento teórico, ele estaria centrado na subordinação contratual, uma vez que aqui o trabalhador é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador (estabelecida através do contrato de trabalho) e não porque e quando está efetivamente trabalhando. A controvérsia que circunda esta teoria é que já está se dissociando o pensamento do centro de trabalho como sendo o mesmo

local da efetiva prestação do trabalho.

Outro detalhe importante a respeito desta teoria é que o centro de trabalho não significa obrigatoriamente local de trabalho, ainda que, na maioria dos casos, ambos coincidam. Um exemplo onde o centro de trabalho e o local de trabalho não coincidem são as minas de subsolo. Nas minas, o centro de trabalho se localiza na sede da mina, onde os trabalhadores se apresentam todos os dias, enquanto que o local de trabalho pode estar situado no fundo da mina²⁴, conforme art. 294 da CLT²⁵.

O direito brasileiro ainda considera dois períodos específicos como sendo tempo à disposição do trabalhador. Um deles é o deslocamento interno necessário, que compreende o lapso temporal entre a portaria da empresa e o local de trabalho. Esta situação encontra previsão legal na Súmula 429 do TST²⁶. O outro período específico é o tempo residual constante de cartão ponto, com previsão legal no artigo 58, §1º, da CLT²⁷ e na Súmula 366 do TST²⁸.

A teoria do tempo *in itinere* (critério do tempo de deslocamento) diferencia-se da anterior, pois, além de computar o tempo à disposição do empregador dentro do centro de trabalho, ela também considera, na jornada de trabalho, o tempo de deslocamento da residência do empregado até o trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso²⁹. Este período é chamado de *in itinere*.

No ordenamento jurídico brasileiro atual, a teoria do tempo *in itinere* não

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr Editora, 1994, p. 238-239.

²⁵ Artigo 294 da CLT: “O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.”

²⁶ Súmula 429 TST: “TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.”

²⁷ Artigo 58, §1º - “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lein nº 10.243, de 19.6.2001)”.

²⁸ Súmula 366 do TST: “CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).”

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr Editora, 1994, p. 326.

encontra mais respaldo, em virtude de alterações provocadas pela reforma trabalhista. Antes da vigência da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, via de regra, conforme o artigo 58, §2, da CLT, as horas *in itinere* não eram computadas na jornada de trabalho. No entanto, o mesmo parágrafo apontava a exceção “salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” e ainda havia a Súmula 90 do TST, que tratava a respeito delas.

Além disto, é importante destacar que o critério de tempo de deslocamento já vinha sendo aceito pela legislação acidentária trabalhista, conforme artigo 21, inciso IV, alínea “d”, da Lei nº 8.213/91, veja-se:

“Equiparam-se ao acidente de trabalho (...) o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho (...) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive de veículo de propriedade do segurado.”

Ainda assim, Godinho afirma que, embora o “tempo de deslocamento” seja uma extensão do conceito de tempo a disposição, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas já haviam entendido que o tempo *in itinere* não era passível de ser enquadrado no artigo 4º da CLT³⁰.

Ainda sobre as horas *in itinere*, cabe mencionar a importância da Súmula 90 do TST, uma vez que esta súmula incorporou as Súmulas 324 e 325 deste tribunal. Em resumo, a Súmula 90 do TST nos reforçava, mais detalhadamente, os requisitos para que fossem devidas horas em *itinere*.

O primeiro requisito era que o trabalho deveria ser realizado em local de difícil acesso e o deslocamento até o local de trabalho deveria ser feito em condução fornecida pelo empregador, o que não excluía a possibilidade de o empregador terceirizasse este transporte. Nesse caso, mesmo terceirizando o transporte, ainda era considerado que havia condução está sendo fornecida pelo empregador.

O segundo critério é a ausência de transporte público regular. E ainda, era possível cumular as duas dificuldades no mesmo caso, sendo um local de difícil acesso sem transporte público regular.

Em complemento a estes requisitos, a Súmula 320 do TST elucidava que era

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 936.

irrelevante que houvesse onerosidade na utilização deste transporte, porque o fornecimento da condução não é considerado diretamente no salário *in natura*, e sim no cômputo de horas na jornada de trabalho.

No artigo 238, §3º, da CLT, também há a previsão legal do pagamento de horas *in itinere*. No caso, elas são devidas às “turmas de conservação de ferrovias”, que integram a categoria dos ferroviários. Estes trabalhadores têm computado em sua jornada como tempo de serviço o período de deslocamento “desde a saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma”³¹.

Além dos critérios básicos de fixação da jornada, que possuem um caráter mais geral, de forma a abranger quase todas as categorias de trabalhadores, existem também os critérios especiais de fixação da jornada. Estes, por sua vez, são de caráter mais específico, e estão relacionados apenas a determinadas categorias de trabalhadores. No Brasil, atualmente possuímos 2 (dois) critérios especiais de fixação da jornada: (i) tempo de prontidão; e (ii) horas de sobreaviso. É interessante observar que ambos têm origem nas normas jurídicas específicas da categoria dos ferroviários, e estão previstos no artigo 244 da CLT.

2.6. As especificidades da jornada de trabalho dos bancários (antes da MP 905/2019)

Inicialmente, é de suma importância esclarecer que existem alguns motivos para que a jornada de trabalho dos bancários possua uma proteção especial no ordenamento jurídico brasileiro. Dentre eles, “a atenção constante do exercício das funções submete o empregado aos riscos da fadiga, autorizando a redução da jornada”³². Além disso, em razão das responsabilidades que a função lhe impões, exige-se dos bancários “conduta mais retilínea, criando-se-lhes justa causa peculiar, qual seja a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis”³³.

Dessa forma, esta profissão, além de demandar uma atenção redobrada durante o seu exercício, ainda requer do trabalhador um comportamento austero fora

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015, p. 935.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 134.

³³ BARRETO, Amaro. **Tutela especial do trabalho**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1967, v. 1, p. 20.

do ambiente de trabalho.

2.6.1. A quem se destina a jornada especial dos bancários

Em primeiro lugar, é preciso aqui salientar que atualmente está vigorando a Medida Provisória 905, de 2019. Esta medida provisória provoca grandes alterações na jornada especial destinada aos bancários, colocando em xeque benefícios que há anos pareciam consolidados (como a jornada de seis horas, que, pela medida provisória, passa a ser destinada apenas ao caixa bancário, podendo ainda ser aumentada).

No entanto, estas alterações podem ou não vigorar, a depender da conversão ou não da medida provisória em lei. Portanto, diante da incerteza sobre qual o texto legal que irá vingar, o presente trabalho aborda ambos, em sentido cronológico, demonstrando como era o regime dos trabalhadores bancários antes da Medida Provisória 905/2019 e como fica o cenário destes após a decretação da Medida Provisória 905/2019.

Este capítulo trata de como era a jornada especial dos bancários antes da Medida Provisória 905/2019. Desta forma, o que será exposto a seguir, até o fim deste capítulo, diz respeito à jornada especial dos bancários que vigorava no ordenamento jurídico brasileiro antes da Medida Provisória 905/2019.

Para adentrar no tema da jornada de trabalho dos bancários, é necessário compreender quais trabalhadores estão abrangidos pela jornada especial prevista para esta categoria. Neste sentido, para uma melhor definição de qual categoria se encaixa o bancário, são de suma importância as súmulas 239 e 55 do TST.

A Súmula 239³⁴ define bancário como sendo aquele empregado que trabalha em empresa de processamento de dados que preste serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.

A Súmula 55 do TST equipara as empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, aos estabelecimentos bancários

³⁴ O texto da Súmula 239 do TST, é o seguinte: “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.”

para os efeitos do art. 224 da CLT.³⁵

O artigo 224 da CLT é justamente o artigo que determina a duração diferenciada da jornada de trabalho dos bancários, que é de 6 (seis) horas. Nesse quesito, de acordo com a Súmula 55 do TST, os trabalhadores de financeiras estão abrangidos pela categoria dos bancários. Desse modo, os bancários não são apenas os empregados que trabalham em bancos.

No entanto, a respeito do artigo 224 da CLT, é importante salientar que, no momento atual, a redação do referido artigo foi alterada pela Medida Provisória 905/2019, restringindo a jornada de 6 (seis) horas apenas à bancários que exercem a função de caixa bancário, e ainda, a nova redação prevê a possibilidade de que essa jornada seja aumentada.

Também são abrangidos pelo regime especial, conforme o artigo 226 da CLT, os empregados trabalham em bancos ou casas bancárias prestando serviços em portaria e limpeza, como, por exemplo, porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes³⁶.

O caixa bancário também possui jornada de 6 (seis) horas, ainda que seja caixa executivo. Para Alice Monteiro de Barros, a justificativa é que: “Esse cargo requer eficiência técnica, honestidade e zelo funcional; entretanto seus ocupantes não realizam atividades de direção, fiscalização, gerência, chefia ou equivalente”³⁷.

Logo não se trata de cargo de confiança, mesmo que receba gratificação. A Súmula 102, VI do TST³⁸ consolida este entendimento e elucida que, mesmo se o caixa perceber “gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo”³⁹, essa gratificação “remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta”.

³⁵ O texto da Súmula 55 do TST é o seguinte: “As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.”

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 135.

³⁷ *Ibidem*, p. 135.

³⁸ Súmula 102, VI do TST: “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)”

³⁹ “A Lei n. 10.556, de novembro de 2002, ‘exclui os empregados da Financiadora de Estudos e Projetos (Fimep) do Título III, Cap I e Seção I da CLT e lhes assegura jornada de 8 horas diárias e quarenta horas de trabalho semanais, não podendo ser reduzida em qualquer hipótese”. (BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 135).

Outra função que também não é considerada como cargo de confiança é a do secretário de banco. Embora o secretário de banco integre uma categoria diferenciada, com legislação própria (Lei nº 6.556, de 1978, e Lei nº 7.377, de 30 de dezembro de 1985), esta legislação que rege a categoria dos secretários não prevê jornada especial. Sendo assim, entende-se que deve ser aplicada ao secretário de banco a jornada especial dos bancários, salvo se houver disposição em sentido contrário prevista em norma coletiva da categoria dos secretários⁴⁰.

2.6.2. Os empregados de bancos nacionais e regionais

A respeito dos empregados de bancos nacionais e regionais, Alice Monteiro de Barros afirma que eles também integram a categoria dos bancários, estando, portanto, submetidos à jornada especial de 6 (seis) horas diárias⁴¹, uma vez que estes estabelecimentos são integrantes do sistema financeiro (Lei n. 4.594, de 1964), e estão sujeitos à legislação bancária (Resolução do BACEN 469/70, artigo 8º). Este entendimento ainda é corroborado pela Orientação Jurisprudencial Transitória n. 34 da SDI-1 e 179 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho⁴².

No entanto, O BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento e Econômico e Social) e as suas subsidiárias são uma exceção à regra. Os funcionários deles estão sujeitos a uma jornada de 7 (sete) horas diárias e 35 (trinta e cinco) semanais, sendo proibida sua redução em qualquer hipótese (Lei n. 10.556, de novembro de 2002)⁴³.

2.6.3. Os empregados de corretoras e distribuidoras de valores mobiliários, de cooperativa de crédito e de administradora de cartão de crédito

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 135.

⁴¹ FERRARI, Irazy; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Bancários**. São Paulo: LTr Editora, 1994, p. 72: “Banco Regional de Desenvolvimento. Enquadramento. Para fins de aplicação do art. 224 consolidado, não se justifica que o Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul – BRDE, simplesmente por se constituir em autarquia estadual e ainda que criado com o objetivo de incrementar o desenvolvimento econômico da região sul, seja excluído do cumprimento do dispositivo legal, e seus empregados, bancários que literalmente são, tenham a obrigação com uma jornada de trabalho maior que a exigida por lei. Embargos não providos.” (TST-E-RR 7044/89.4 – Ac SDI 2024/92 – Rel. Desig. Min. Hylo Gurgel - DJU 25.9.92, p. 6264).

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 136.

⁴³ *Ibidem*, p. 136.

De acordo com a Súmula 119 do TST, estas instituições não se equiparam aos bancos. Assim, os empregados de corretoras e distribuidoras de valores mobiliários, de cooperativa de crédito e de administradora de cartão de crédito não estão abrangidos na jornada especial dos bancários.

Porém, quanto aos empregados de empresa de cartão de crédito, embora ela não seja considerada uma instituição financeira pelo Banco Central, existe uma vertente jurisprudencial que entende que as administradoras de cartão de crédito são equiparadas às financeiras. Sendo assim, de acordo com esta vertente jurisprudencial, os empregados das administradoras de cartão de crédito são considerados financeiros, tendo direito à jornada dos bancários, conforme Súmula 55 do TST⁴⁴.

2.6.4. Vigias/vigilantes

De acordo com a Súmula 257 do TST, os vigilantes não têm direito à jornada especial destinada aos bancários. Por outro lado, os vigias são enquadrados na jornada de 6 (seis) horas prevista para os bancários, em razão da interpretação extensiva do artigo 226 da CLT.

Cabe aqui uma breve diferenciação entre o vigia e o vigilante, a fim de compreender a razão pela qual um empregado ser abrangido pela jornada especial enquanto o outro não o é.

Ocorre que os vigilantes realizam atividade parapolicial. Para tanto, possuem formação específica prevista na Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Desta maneira os vigilantes pertencem ao rol das categorias diferenciadas.

Por outro lado, os vigias desempenham uma atividade menos complexa que a do vigilante, uma vez que o seu trabalho consiste em circular pelo local de trabalho e observar os fatos. Assim, no caso dos vigias, estes são enquadrados na categoria profissional que corresponde à categoria econômica da empresa para qual trabalham⁴⁵.

2.6.5. Empregados que pertencem a categorias diferenciadas

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 138.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 138.

No ambiente de trabalho dos bancos, também é possível encontrar funcionários que pertencem a outras categorias profissionais, tais como ascensoristas, secretárias, motoristas, entre outros. O entendimento de que jornada destes profissionais não é a mesma dos bancários é consolidado na Súmula 117 do TST.

2.6.6. A jornada especial dos bancários

Na obra “Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências”, produzida por Alice Monteiro de Barros, a autora sintetiza com maestria a jornada especial dos bancários, como resta demonstrado no excerto abaixo:

“Dispõe o art. 224 da CLT, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.915, de 7 de outubro de 1969, e pela Lei n. 7430 de 17 de dezembro de 1985 que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e caixa econômica federal será de seis horas contínuas, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas semanais. A duração da jornada poderá ser excepcionalmente prorrogada até oito horas diárias, não excedendo de quarenta horas; o divisor adotado para o cálculo das horas extras será 180. A duração normal do trabalho ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao bancário um intervalo de quinze minutos para alimentação. Temos entendido que o citado intervalo não é computado na duração do trabalho.”⁴⁶

Mais detalhadamente, a autora elucida que o referido intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos não é computado na duração do trabalho, em razão do entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial n. 178 da SDI-I do TST⁴⁷.

A respeito do sábado, informa a autora que ele é considerado como dia útil não trabalhado, e não como dia de repouso remunerado, conforme a Súmula 113 do TST, salvo exista norma coletiva em sentido contrário⁴⁸.

Quanto ao trabalho noturno em bancos, este foi autorizado pelo Decreto-Lei n. 546, de 1969. No entanto, tal decreto restringiu o trabalho noturno aos serviços pertinentes à compensação de cheques ou à computação eletrônica. No caso de o bancário desempenhar outras funções a noite, aplicam-se as regras do trabalho noturno, sob a pena de enriquecimento ilícito por parte do empregador e prejuízo à

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 134-135.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 135.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 135.

saúde do funcionário.

Após esta rápida conceituação a respeito dos trabalhadores que integram a categoria dos bancários, podemos iniciar uma análise mais aprofundada a respeito da jornada de trabalho dos bancários, tendo como ponto de partida o artigo 224 da CLT.

Na CLT, os artigos 224 ao 226 estabelecem as regras específicas da jornada de trabalho dos bancários. A grosso modo, pode-se dizer que a duração padrão da jornada de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas, podendo ser estendida para 8 (oito) horas caso o trabalhador exerça algum cargo de confiança, conforme o art. 224, §2, da CLT.

Eis aqui a questão central do presente trabalho: ocorre que os bancos vêm comissionando muitos de seus funcionários com a intenção oculta de burlar a jornada especial de 6 (seis) horas estabelecida para os bancários. Tal comportamento não se legitima juridicamente quando não são preenchidos os requisitos para que o cargo exercido seja considerado de confiança. São 2 (dois) os requisitos necessários: (i) que o funcionário exerça função de confiança; e (ii) que ele receba uma gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

A razão de este comportamento ser mais vantajoso economicamente para os bancos é que além de não remunerar as horas extras devidas, nem todos os funcionários expostos a esta situação ingressam com ações judiciais, e ainda aqueles que buscam seu direito por meios judiciais têm parte do seu crédito ceifado pela prescrição quinquenal, pois é muito comum que os bancários trabalhem durante uma, duas décadas nestas condições e somente ajuízem ação judicial após seu desligamento do emprego devido ao medo de represálias.

O artigo 224 estabelece o ponto central da jornada de trabalho dos bancários, uma vez que determina a jornada especial de 6 (seis) horas. No parágrafo primeiro, estabelece os limites do horário de trabalho da categoria, que é das 07 (sete) às 22 (vinte e duas) horas. No parágrafo segundo, traz a exceção à regra geral dos bancários, pois determina que as disposições do artigo 224 não se aplicam aos bancários que exercem cargo de confiança.

Ainda, o regime especial de trabalho estende-se aos empregados de bancos e casas bancárias que prestam serviços de portaria e limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, na forma do art. 226 da CLT⁴⁹.

⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012, p. 134-135.

Este tratamento diferenciado dirigido aos bancários, previsto nos art. 224 ao 226 da CLT, se dá em razão das peculiaridades próprias da função exercida por eles. A atenção constante do exercício das funções submete o empregado aos riscos da fadiga, além da responsabilidade inerente a função⁵⁰.

3. A PREVISÃO DAS HORAS EXTRAS A PARTIR DA DEFINIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS

Feita uma breve análise a respeito de quais trabalhadores se enquadram na categoria dos bancários, no que diz respeito à duração da jornada de trabalho, o capítulo tratará do tema das horas extras dos bancários, que são delimitadas a partir da duração da jornada de trabalho prevista no artigo 224 da CLT.

3.1. O artigo 224 da CLT

Cabe aqui ressaltar, mais uma vez, que, no momento atual, está em vigência a Medida Provisória 905/2019. No entanto, primeiramente será tratada da redação antiga do artigo 224 da CLT, que corre o risco de voltar a vigorar, caso a Medida Provisória 905/2019 não seja convertida em lei, para que então, mais adiante (no capítulo 4 do presente trabalho), seja possível estabelecer um comparativo entre os dois textos legais e, desta maneira, perceber quais alterações resultam da Medida Provisória 905/2019.

Na antiga redação, o que se observa no art. 224 da CLT⁵¹ é que ele estabelece a “regra geral” para a duração da jornada de trabalho dos bancários, que é de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) semanais, com exceção dos sábados.

No art. 224, §1, da CLT, há outra peculiaridade: a duração do intervalo intrajornada é de 15 (quinze) minutos, e não de 1 (uma) hora, como é o intervalo daqueles que trabalham 8 (oito) horas ou mais.

A grande discussão a respeito das horas extras dos bancários se deve, em parte, ao disposto art. 224, §2, da CLT, que estabelece que o disposto no artigo não

⁵⁰ *Ibidem*, p. 134.

⁵¹ Art. 224, CLT: “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.”

se aplica a 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.

In verbis: “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”.

Infere-se, assim, que dois requisitos são fundamentais para a caracterização do exercício do cargo de confiança: o exercício da função de direção, gerência, fiscalização e chefia, ou a função de confiança com maior grau de fidúcia e recebimento de gratificação igual ou superior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Em suma, se houver a comprovação de que o empregado efetivamente atua em função de confiança e percebe gratificação igual ou superior a 1/3 (um terço) do salário, não haverá remuneração das 7^a e 8^a horas como extras. Se, por outro lado, a fidúcia não restar caracterizada nas atividades desempenhadas pelo bancário que labora 8 (oito) horas diárias, este fará jus ao recebimento das 7^a e 8^a horas extraordinárias.

3.2. A tese do cargo de confiança

O legislador considerou peculiaridades como o manuseio de vultuosas quantias de valores, a complexidade e os riscos das operações financeiras, o esforço repetitivo de trabalho, os riscos de assalto, a pressão para atingimento de metas, entre outras, que levam ao adoecimento dos bancários, para diferenciar os trabalhadores bancários dos trabalhadores comuns, estabelecendo uma jornada diferenciada de 6 (seis) horas diárias para o bancário, caracterizando desta forma, uma proteção diferenciada a categoria em relação aos demais trabalhadores, conforme o *caput* do art. 224 da CLT. Além disso, fixou as hipóteses nos quais a proteção especial não é empregada no §2º do art. 224 e no inciso II do art. 62 da CLT.

Neste raciocínio, Alice Monteiro Barros comenta que a norma prevista no artigo 62, II, da CLT, se aplica apenas ao gerente de banco, e, ainda, somente se, além de receber um salário mais elevado, o cargo que ele ocupa for de confiança excepcional (coloca em jogo os interesses da empresa, ou, até mesmo, a própria existência

desta)⁵².

O entendimento das características que qualificam uma função como de chefia ou equivalente é de suma importância para a correta interpretação do art. 224, §2, da CLT. É importante ressaltar a diferença entre o poder de chefia previsto no inciso II do art. 62 e o poder de chefia previsto no §2 do art. 224 da CLT. Ocorre que, para ser considerado de confiança, conforme o disposto no art. 62, II, da CLT, é necessário que o exercente do cargo desempenhe função de gerente, com amplos poderes que lhe permitam tomar decisões que tenham o condão de afetar o empregador, na prática sendo equiparável a este, e que detenha a palavra final em termos de decisões representando a empresa, além de possuir encargos cujo desempenho exija uma confiança especial ou incomum e que possua subordinados.

De outro modo, a exceção prevista no art. 224, §2, da CLT — que sujeita o bancário a 8 (oito) horas diárias de trabalho —, abrange todos os cargos que pressupõem atividades de coordenação, supervisão ou fiscalização, não exigindo a lei amplos poderes de mando e de gestão.

Neste sentido, esclarece Maurício Godinho Delgado que o artigo 224, §2, da CLT apresenta um caráter mais específico se comparado ao artigo 62 da CLT, pois o artigo 224, §2 é direcionado aos gerentes bancários, os tesoureiros, e outros chefes de setor ou serviço, já o artigo 62 segue o modelo geral celetista⁵³.

Assim, evidencia-se a diferenciação entre o cargo de confiança e o gerente bancário comparando-se os artigos 62, II, e 224, §2º da CLT. Ainda, como indicativos para a percepção das diferenças entre os cargos exercidos pelos bancários, temos o disposto na Súmula 287 do TST⁵⁴.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr Editora, 2011, p. 220. O texto na íntegra é o seguinte: “entende-se que a norma contida no art 62, II, CLT só se aplica ao gerente de banco se, paralelamente ao padrão salarial mais elevado, o cargo por ele ocupado, for de confiança excepcional, ou seja, colocar em jogo a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança, e a ordem social do desenvolvimento de sua atividade.”

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr Editora, 2010, p. 345. O texto na íntegra é o seguinte: “O artigo 224, §2º, da CLT, possui tipificação mais atenuada com relação a generalidade do artigo 62, CLT, já que àquela enquadra no modelo da Lei os gerentes bancários, os tesoureiros, e os demais chefes de setor ou serviço, por outro lado segue o modelo geral celetista (art 62, da CLT). No entanto, a presença de tais atribuições e poderes devem ser aferidas nos autos processuais.”

⁵⁴ Súmula 287 do TST: “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, §2, 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.”

Portanto, diante do que dispõe o art. 224, §2, da CLT, para compreender a jornada dos bancários, percebe-se grande importância a tese jurídica do cargo de confiança. Ocorre que há um número elevadíssimo de ações judiciais discutindo horas extras de bancários, e, em muitas delas, a decisão se dá em face da tese do cargo de confiança.

A lei refere como “gerentes” aqueles que exercem o cargo de gestão, conforme art. 62, II, da CLT. Cargo de gestão, “de maneira sumária são aqueles que permitem dar ordens a subordinados, em nome do empregador, ou assumir em seu nome obrigações de natureza predeterminada”⁵⁵. Portanto o cargo de confiança de gerente “aquele em que o titular recebe do empregador alguns dos poderes de gestão da empresa, chegando até em seu nome, a contrair obrigações, ou aquele em que o empregado, devido à especial natureza de suas funções, tem de gozar integral confiança do empregador”⁵⁶.

Ocorre que a tese do cargo de confiança estabelece três requisitos primordiais para que um cargo possa ser considerado de confiança: (i) fidúcia especial; (ii) subordinados; e (iii) remuneração diferenciada. Portanto, é necessário a presença dos três requisitos para que o cargo seja considerado de confiança.

Grande parte dos reclamantes tem o pedido de horas extras deferido, pois o cargo que ocupam só preenche um dos requisitos, geralmente o da remuneração diferenciada, uma vez que é bastante comum os bancos pagarem uma parcela conhecida com ADI (adicional de dedicação integral). Embora o nome da parcela induza que o cargo exercido é de dedicação integral, a jurisprudência entende que os trabalhadores, ainda que recebam o ADI, caso o cargo exercido por eles não preencha os demais requisitos, eles têm, sim, direito ao pagamento de horas extras além da 6ª.

3.2.1. Requisito do cargo de confiança: a remuneração diferenciada

⁵⁵ Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129125494/recurso-ordinario-trabalhista-ro-303801-3038-01?fbclid=IwAR3ER9gAhrKJeCUMqPYzckUpQwq2vdPDPyMLvtNN30y0O6i42jELSBXzaM>>. Acesso em: 20/11/2019, *apud*, SAAD, Gabriel. **Comentários à CLT**. 22. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 78.

⁵⁶ Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129125494/recurso-ordinario-trabalhista-ro-303801-3038-01?fbclid=IwAR3ER9gAhrKJeCUMqPYzckUpQwq2vdPDPyMLvtNN30y0O6i42jELSBXzaM>>. Acesso em: 20/11/2019, *apud*, SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT Comentada**. 51. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019, p. 343.

Quanto à remuneração diferenciada daquele que exerce cargo de confiança, tem-se um parâmetro objetivo: o valor a ser pago pelo aumento de jornada deve ser superior a 1/3 (um terço) de seu salário, conforme o previsto nos incisos II e III da Súmula 102 do TST⁵⁷.

É interessante destacar que, de acordo com o inciso VI da Súmula 102 do TST⁵⁸, os trabalhadores que desempenham a função de caixa bancário, ou até mesmo de caixa executivo, não estão exercendo função de cargo de confiança, ainda que recebam gratificação superior a 1/3 (um terço) do salário, como prevê o inciso II da Súmula 102 do TST. A justificativa é que tal gratificação tem por objetivo remunerar apenas a maior responsabilidade do cargo, sendo, portanto, ainda devido o pagamento de horas extras além da 6ª (sexta).

3.2.2. Outros requisitos do cargo de confiança: a fidúcia especial e subordinados

Além da remuneração diferenciada, também é necessário que o bancário goze de fidúcia especial e tenha subordinados.

Fidúcia especial se caracteriza pela capacidade delegada pelo banco para que tal funcionário possa tomar decisões em nome da instituição.

Ter funcionários subordinados ao seu cargo é outra característica definidora de que o bancário exerce, de fato, um cargo de confiança.

Tal entendimento é corroborado pela jurisprudência:

“CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO - CARACTERIZAÇÃO - O artigo 224 da CLT contempla jornada especial para os empregados em bancos, excetuando, somente, aqueles que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança (§ 2º do referido dispositivo legal). Dessa forma, a caracterização do cargo de confiança bancário nem sempre exige amplos poderes de gestão, mando, fiscalização ou a existência de subordinados. O fator

⁵⁷ Súmula 102 do TST: “(...) II - 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. 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.”

⁵⁸ Súmula 102 do TST, 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.”

determinante é o grau de confiança, que deve estar acima do comum, além daquele que é inerente ao bancário comum. Sentença mantida.”

(TRT-2 10003740420185020061 SP, Relator: ADRIANA PRADO LIMA, 11ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 03/09/2019)⁵⁹

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CARGO DE CONFIANÇA. BANCÁRIO. CONFIGURAÇÃO. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA. ENQUADRAMENTO NO ART. 62, II, DA CLT. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA. CARGO DE CONFIANÇA. BANCÁRIO. CONFIGURAÇÃO. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA. ENQUADRAMENTO NO ART. 62, II, DA CLT. Em razão de provável caracterização de contrariedade à Súmula 287 do TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. CARGO DE CONFIANÇA. BANCÁRIO. CONFIGURAÇÃO. GERENTE GERAL DE AGÊNCIA. ENQUADRAMENTO NO ART. 62, II, DA CLT. O quadro fático consignado no acórdão regional demonstra o exercício do cargo de gerente geral de agência, sendo suficiente para a subsunção à diretriz da parte final da Súmula 287 do TST, segundo a qual se presume o exercício do cargo de gestão, na forma do art. 62 da CLT, não se extraindo nenhum elemento que possa afastar tal presunção. Com efeito, a ausência de prova quanto ao poder de gestão e de autonomia real para ditar os rumos do empreendimento desfavorece apenas o reclamante, por ser dele o ônus de afastar referida presunção. Cumpre referir que a SBDI-1 desta Corte, nos autos do processo E-ED-RR-800-07.2004.5.01.0011, firmou o entendimento de que eventuais limitações decorrentes do exercício da função de confiança não desqualificam o gerente-geral de agência para o enquadramento no art. 62, II, da CLT, dada a sua condição de empregado. Nesse contexto, o fato de o reclamante agir em conjunto com outro gerente não compromete tal enquadramento. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido.”

(TST - RR: 2355620135040007, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 15/05/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2019)⁶⁰

3.3. Cálculo das horas extras e o divisor a ser aplicado

Uma vez determinado judicialmente o pagamento de horas extras, há dois divisores usuais que costumam se aplicados nesse cálculo: o divisor 150 e o divisor 180.

Quanto menor o divisor aplicado, maior será o valor resultante do cálculo e, portanto, maior a indenização a ser recebida pelo reclamante.

⁵⁹ Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782492396/10003740420185020061-sp?ref=serp>>. Acesso em: 20/11/2019.

⁶⁰ Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710063858/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-11799220145020067?ref=serp>>. Acesso em: 20/11/2019.

Segundo o ordenamento jurídico vigente, a jornada padrão de trabalho é de 8 (oito) horas, com uma duração de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme o previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Entretanto, para a categoria do bancário, conforme visto anteriormente, a duração do trabalho é diversa da prevista na Constituição, possui tratamento específico no artigo 224, da CLT.

A lei possibilita que o trabalhador extrapole a jornada de trabalho. Trata-se da jornada extraordinária segundo o artigo 59 da CLT: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

Pela redação do art. 59 da CLT, entende-se que a jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, também conhecidas como “horas extras”. Contida ainda, na redação deste artigo, está também a limitação da jornada extraordinária, que poderá ser de, no máximo, de 2 (duas) horas diárias.

Entretanto, se este limite for desconsiderado, temos a regra determinando tal procedimento como uma infração administrativa, ensejando, como consequência jurídica, o pagamento das horas suplementares, seguindo os mesmos moldes do pagamento devido para as horas extras realizadas de acordo com o limite legal.

Além disso, depreende-se ainda que o artigo condiciona a realização das horas extras à existência de acordo individual escrito, ou de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Quanto aos valores pagos a título de remuneração da jornada extraordinária, deverá ser obedecido o limite constitucional, conforme o disposto no art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal⁶¹.

Desta forma, verifica-se que a remuneração da hora extraordinária não deverá ser inferior ao valor da hora normal acrescida de 50% (cinquenta por cento). Assim, para se aferir o valor hora, divide-se o salário do empregado pelo divisor 220 (se sua

⁶¹ Art. 7º da CF: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

(...).”

jornada for de oito horas) ou 180 (se sua jornada for de seis horas).

Ainda, o art. 61 da CLT⁶² também dispõe sobre as horas extras, trazendo exceções legais que autorizam à duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado.

Segundo o parágrafo 1º deste artigo, entende-se que, havendo necessidade imperiosa, prescindido de acordo individual ou convenção coletiva de trabalho, a duração da jornada de trabalho poderá extrapolar o limite legal ou convencionado, seja em virtude de motivo de força maior, seja para concluir serviços que não podem ser adiados, ou que a não execução desencadeie prejuízo manifesto.

Tais hipóteses ensejam análise de conceitos, pois entende-se que “necessidade imperiosa, força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou inexecução” possa acarretar prejuízo manifesto, uma vez que se tratam de conceitos jurídicos, cujos limites são determinados pela jurisprudência e pela doutrina.

Como a lei permite que o trabalhador exceda a jornada de 8 (oito) horas, tem-se a figura jurídica conhecida como “jornada extraordinária”. A interpretação majoritária da doutrina e jurisprudência é de que em situações específicas em que a duração diária seja extrapolada a duração mensal do trabalho deve ser respeitada.

O cálculo do salário-hora tem sido objeto de divergência de opiniões. Mesmo não sendo o objetivo do presente trabalho, é importante sua análise, pois afeta a jornada especial de trabalho.

Muito importante no cálculo de horas extras é o divisor de horas, que nada mais é do que a quantidade de horas que o empregado trabalha no mês. Acerca do divisor dos bancários, há a Súmula 124 do TST, que, em razão do julgamento do Incidente

⁶² Art. 61 da CLT: “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.”

de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, com efeito vinculante, foi alterada.

Faz-se importante comparar a antiga redação com a nova da Súmula 124.

Segue abaixo, primeiramente, a antiga redação:

“BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. 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 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.”

E, por outro lado, a nova redação:

“BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR. (alterada em razão do julgamento do processo TST-IRR 849-83.2013.5.03.0138)

I – o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

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.

II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.”

Pelo entendimento da Súmula 113 do TST⁶³, o sábado do bancário é considerado como dia útil não trabalhado, e não como dia de descanso. Assim, não

⁶³ Súmula 113 do TST: “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.”

cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

Entretanto, entende-se que a norma coletiva possa considerar o sábado como dia de descanso semanal remunerado. Pela redação antiga da Súmula 124, esta situação desencadeava reflexos no divisor para o cálculo de horas extras, possibilitando, nesse caso, a repercussão do pagamento de horas extras habituais.

Já com o novo entendimento, baseado na nova redação da Súmula 124, não é mais possível. Pela antiga redação, se houvesse norma coletiva considerando o sábado como dia de descanso remunerado, o divisor seria 150 ou 200, para jornadas de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas, respectivamente (item I, alíneas “a” e “b”, da Súmula 124)⁶⁴.

A partir do julgamento dos recursos de revista TST-RR-849-83.2013.5.03.0138 e TST-RR-144700-24.2013.5.13.0003, o entendimento da questão foi modificado pelo TST.

A questão originária dos recursos repetitivos foi a seguinte:

“BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. DIVISOR. A definição do sábado como dia de repouso semanal remunerado, por norma coletiva da categoria dos bancários, mesmo que apenas para fins de reflexos das horas extras habituais, acarreta alteração no divisor utilizado para cálculo das horas extraordinárias, nos termos da Súmula no 124 deste Tribunal.”

Segundo o entendimento baseado na redação antiga da Súmula 124, o divisor utilizado para os cálculos seria alterado. Esse entendimento não prevaleceu. O novo entendimento do TST resultou na alteração da Súmula 124, estabelecendo que o divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário é determinado conforme o disposto no artigo 64 da CLT, sendo o resultado da multiplicação por 30 (trinta) da jornada normal de trabalho, sendo 180 e 220, para as jornadas normais de 6 (seis) e 8 (oito) horas, respectivamente, inclusive para os bancários submetidos à jornada de 8 (oito) horas.

⁶⁴ Súmula 124 do TST: “BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (alteração em razão do julgamento do processo TST-IRR 849-83.2013.5.03.0138) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

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.

II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

Assim, o divisor a ser aplicado no cálculo das horas extras do bancário, mesmo se o sábado for considerado como dia de descanso remunerado, continuará a ser 180 ou 220, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.

Entendimento este corroborado pela jurisprudência:

“RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS BANCÁRIO. DIVISOR 180/220.

Considerando a decisão proferida em sede de julgamento de recursos de revista repetitivos, (TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138 C/J PROC. Nº TST-RR-14470024.2013.5.13.0004 C/J PROC. Nº TSTS-RR-24216-77.2013.5.24.001- DJET: 19/122016), - O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas , é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para as jornadas normais de seis e oito horas, respectivamente. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais e de repouso.”

(TRT-1-RO: 000015490115010321 RJ, Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha, Terceira Turma, Data de Publicação: 28/11/2017)⁶⁵

3.4. Súmula 102 do TST sobre a aplicação das horas extras

A Súmula 102 do TST estabelece várias definições sobre a quais cargos se aplica, e também de que modo se aplica o direito às horas extras.

No caso específico dos bancários, quando o empregado não for caracterizado como ocupante de cargo de confiança, e trabalhar além da sexta hora diária, fará jus ao recebimento das horas laboradas extraordinariamente (7ª e 8ª horas). No entanto, se o bancário for caracterizado como ocupante de cargo de confiança, será diferente o pagamento das horas extras, sendo devido, neste caso, apenas as horas extras excedentes a oitava hora extra.

Nesse sentido, conforme o disposto na Súmula 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 nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

⁶⁵ Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/526665541/recurso-ordinario-ro-1549020115010321-rj?ref=serp>>. Acesso em: 22/11/2018.

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).⁶⁶

Ainda de acordo com a Súmula 102 do TST, a gratificação já remunera as duas horas extraordinárias excedentes às 6 (seis) de trabalho. No entanto, se a gratificação for inferior a 1/3 (um terço), a sétima e a oitava horas são devidas como extras.

Além disso, o bancário com função de confiança que recebe gratificação não inferior ao terço legal, apesar de norma coletiva prever fração maior, não tem direito ao pagamento, como extra, da sétima e da oitava horas. Neste caso, se o bancário ajuizar ação na Justiça do Trabalho, ele fará jus somente às diferenças de gratificação de função.

Inicialmente, a Súmula 102 do TST esclareceu que dependerá da prova das reais atribuições do empregado para caracterizar e existência ou não da fidúcia bancária. Além disso, a súmula referida estabeleceu que já tem como remuneradas as horas além das 6 (seis) horas diárias, o empregado que ocupa cargo de confiança e que recebe gratificação igual ou superior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo,

⁶⁶ Súmula 102 do TST.

com jornada de trabalho de 8 (oito) horas. Deste modo, o entendimento dos tribunais trabalhistas foi consolidado pela Súmula 102 do TST no que tange as questões referentes às especificidades das funções de cargos de confiança dos bancários⁶⁷.

3.5. Reflexos da convenção coletiva de 2018 dos Sindicatos dos Bancários no pagamento das 7ª e 8ª horas extras

Com o advento da Reforma Trabalhista, o Direito do Trabalho sofreu diversas alterações, principalmente do ponto de vista do direito coletivo. Houve uma amplificação dos poderes conferidos aos sindicatos, resultando na equiparação da convenção coletiva à lei. Evidencia-se, assim, a intenção do legislador em privilegiar a autonomia coletiva, fazendo com que o foi negociado prevaleça sobre o legislado.

Além disso, contrariando a jurisprudência, o direito adquirido foi limitado. Com o fim da ultratividade das normas coletivas, percebe-se o aumento do poder de negociação dos sindicatos e das empresas, possibilitando que as cláusulas negociadas se adequem a realidade das atividades laborais desempenhadas conforme o cenário da categoria econômica envolvida.

Conforme o disposto na Lei nº 13.467/17, foi incluso o artigo 611-A na CLT, que elencou um rol exemplificativo de matérias que podem ser objeto de flexibilização, de forma que as negociações feitas sobre esses direitos prevalecerão sobre o disposto em lei⁶⁸.

67

Disponível

em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102>. Acesso em: 22/11/2018.

⁶⁸ Artigo 611-A da CLT: “convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- 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 nº 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;

Assim sendo, existe o risco de que, com a prevalência do negociado sobre o legislado, nos itens elencados no artigo 611-A da CLT e matérias afins, haja redução ou até mesmo a supressão de direitos, principalmente nos casos em que as negociações envolverem sindicatos não representativos ou ocorrerem em períodos de adversidades econômicas.

Ocorre que, na convenção coletiva dos sindicatos dos bancários, cuja vigência é de 1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020, o previsto quanto ao recebimento das 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas extraordinárias no caso de descaracterização do cargo de confiança bancária em reclamação trabalhista foi estreitado com a criação do sistema de compensação/dedução, sendo o tema proposto pela cláusula 11 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos Bancários acerca da compensação de valores da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas objeto grande controvérsia.

Tal polêmica se deu em razão do conteúdo do parágrafo primeiro da cláusula 11 da Convenção Coletiva do Trabalho:

“CLAUSULA 11- GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - 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.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08/10/2019.

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 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 dos critérios mais vantajosos e a demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo primeiro - Havendo decisão que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § segundo do artigo 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho 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 aplicáveis às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

Paragrafo 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, limitados aos percentuais de 55 (cinquenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), mencionados no caput, de modo que não pode haver saldo negativo.”⁶⁹

É imprescindível cautela quanto à aplicação da nova regra, pois, mesmo para as ações que foram ajuizadas na Justiça do Trabalho, após o período considerado na convenção coletiva, qual seja, 1º de dezembro de 2018, teria o bancário não ocupante de cargo de confiança direito ao recebimento de 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas extraordinárias anteriores ao período de vigência da convenção coletiva, sem a aplicação da regra da compensação.

A legislação trabalhista estabelece a jornada de 6 (seis) horas diárias para os bancários, podendo ser aumentada para 8 (oito) horas nas hipóteses em que os trabalhadores exerçam cargo com fidúcia diferenciada, mas esse aumento é condicionado ao pagamento de uma gratificação correspondente a pelo menos 1/3 (um terço) do salário do cargo eletivo, nos termos do §2 do art. 224 da CLT.

Nos casos em que a fidúcia diferenciada não era comprovada pelo banco empregador, as decisões dos tribunais trabalhistas que desconsideravam a existência dos cargos de confiança de bancários⁷⁰.

⁶⁹ Disponível em: <<https://www.sindbancarios.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CCT-Bancarios-2018-2020.pdf>>. Acesso em: 01/11/2019.

⁷⁰ Nesse sentido, segue o seguinte julgado: “I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO -

Observa-se que, fora deferido o pedido de pagamento de horas extras além da 6ª (sexta) diária sem permitir que houvesse compensação entre a gratificação de função, já paga ao longo do contrato de trabalho no exercício da jornada de oito horas e as horas extras.

A possibilidade de compensação entre a gratificação de função e as horas extras foi objeto de diversos requerimentos por parte dos bancos empregadores, tendo em vista que o objetivo inicial do pagamento da gratificação de função aos bancários com jornada de 8 (oito) horas era justamente remunerar as 2 (duas) horas extras excedentes de 6 (seis), conforme inclusive estabelecido pela Súmula 102, item II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST): “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”.

Ocorre que o entendimento dos tribunais trabalhistas acerca do objetivo dos bancos empregadores, ao enquadrar os bancários como ocupantes de cargos de confiança, era de desvirtuar a jornada especial dos bancários.

HORAS EXTRAS - DIVISOR BANCÁRIO. Vislumbrada contrariedade à Súmula nº 124 do TST, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento, para mandar processar o Recurso de Revista. II- RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO - PROTESTO INTERRUPTIVO DE PRESCRIÇÃO - LEGITIMIDADE A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a CONTEC possui legitimidade para representar os empregados do Banco do Brasil S.A. em negociações e dissídios coletivos, porquanto o Reclamado possui quadro de carreira organizado em âmbito nacional e agências em todo o território brasileiro, tendo base territorial em nível nacional. HORAS EXTRAS - BANCÁRIO - BANCO DO BRASIL - CARGO DE CONFIANÇA DESCARACTERIZADO - COMPENSAÇÃO DOS VALORES EXCEDENTES COM AS HORAS EXTRAS DEVIDAS - IMPOSSIBILIDADE Afastada pelo Tribunal Regional a hipótese do art. 224, § 2º, da CLT, o bancário que recebe gratificação de função não pode ter o salário relativo às horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem. Inteligência da Súmula nº 109 do TST. HORAS EXTRAS - base de cálculo - BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA DESCARACTERIZADO - ADEQUAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PROPORCIONALMENTE À JORNADA DE 6 (SEIS) HORAS O recurso está fundamentado exclusivamente em divergência jurisprudencial, contudo os arestos transcritos são oriundos do mesmo órgão prolator da decisão recorrida. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL - INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS O Tribunal Regional não emitiu tese específica acerca da inclusão da gratificação semestral na base de cálculo das horas extras, tampouco foi instado a se manifestar por meio de embargos de declaração, restando ausente o requisito do prequestionamento, a teor da Súmula nº 297 do TST. DIVISOR - HORAS EXTRAS - BANCÁRIO A C. SBDI-1 Plena firmou entendimento no sentido de que o divisor aplicável ao cálculo das horas extras do bancário com jornada de seis horas é 180, e de oito horas é 220. Considerou que as normas coletivas não tiveram o condão de modificar a natureza do sábado como dia útil não trabalhado e que eventual ampliação dos dias de repouso semanal remunerado, pela inclusão do sábado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso. Precedente: TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138. HORAS EXTRAS - BASE DE CÁLCULO - TABELA SALARIAL - EVOLUÇÃO SALARIAL O Eg. TRT determinou que fossem aplicadas as tabelas salariais vigentes na data do pagamento das horas extras, conforme normas coletivas juntadas. O recurso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Recurso de Revista conhecido parcialmente e provido.” (TST, RR 1745220125100012, 8ª Turma, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 31/05/2017, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

Assim, os entendimentos manifestados pelo TST estabeleciam que o bancário não enquadrado no §2 do art. 224 da CLT por decisão judicial, mas que recebesse gratificação de função, não poderia ter o salário relativo às horas extras compensado com o valor daquela vantagem.

Conforme o disposto na Súmula 109 do TST: “A gratificação de função prevista no § 2º, do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não é compensável com o valor da 7ª (sétima) e da 8ª (oitava) horas de serviço”⁷¹.

Percebe-se, a rigor, que a nova redação da CCT, ao contrariar atual jurisprudência do TST sobre o assunto, gerou grande repercussão entre as partes atingidas pela negociação.

Em suma, com a publicação da Lei nº 13.467/2017 que incluiu o artigo 611-A na CLT, determinando no inciso I que a convenção coletiva de trabalho tem prevalência sobre a lei quando dispuser sobre jornada de trabalho, observando os limites constitucionais, estabeleceu-se a possibilidade de negociação em instrumentos coletivos de questões relativas à jornada de trabalho dos empregados. Observa-se, assim, que, com a Reforma Trabalhista, a convenção e o acordo coletivo passaram a ser hierarquicamente superiores à lei quando tratarem sobre os assuntos do art. 611-A da CLT.

Ocorre que os temas estudados até o presente, acerca das horas extras dos bancários, passarão por um processo de reestruturação, até a sua consolidação, pois houve diversas modificações recentemente com a publicação da Medida Provisória 905/2019, em relação à categoria dos bancários, tendo sido modificado o regime de trabalho destes, bem como aumentada a jornada de trabalho de 6 (seis) para 8 (oito) horas (à exceção dos caixas), e permitindo-se a abertura de agências aos sábados, segundo o disposto no art. 28 da MP 905/2019, que deu nova redação ao art. 224 da CLT e seus parágrafos.

4. O IMPACTO DA MEDIDA PROVISÓRIA 905/2019 NA JORNADA DOS BANCÁRIOS

Em 12 de novembro de 2019, foi publicada no Diário Oficial da União a Medida Provisória 905/2019. Tal medida trouxe alterações importantes nas legislações

⁷¹ Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109>. Acesso em: 01/10/2019.

trabalhistas, inclusive alterando o artigo 224 da CLT, relativo à jornada de trabalho dos bancários.

Ocorre, conforme apresentado no presente trabalho, até a publicação da medida provisória, a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e na Caixa Econômica Federal era de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, totalizando 30 (trinta) horas de trabalho por semana, conforme o caput do art. 224.

A partir da publicação da MP 905/2019, foi modificada a duração normal do trabalho dos bancários, passando a ser de 6 (seis) horas diárias apenas para os empregados que trabalhem como caixas. Entretanto, o próprio dispositivo prevê a possibilidade de ampliar essa jornada a qualquer tempo. Para os demais empregados bancários, a jornada de trabalho passou a ser de 8 (oito) horas diárias, sendo considerado trabalho extraordinário apenas aquele exercido além da 8ª (oitava) hora.

Conforme o disposto no capítulo V da MP 905/2019:

“DAS ALTERAÇÕES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 28. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

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.”⁷²

⁷² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso em: 24/11/2019.

Verifica-se, assim, que, com a extensão da jornada de 6 (seis) para 8 (oito) horas, não será mais devido o pagamento da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como horas extras. Além disso, com a regularização da jornada de 8 (oito) horas para os bancários, abre-se a possibilidade de extinção de cargos de confiança e de gratificação, uma vez que não precisará mais ser exercente de cargo de confiança para ampliação da jornada diária.

Outra mudança relevante a ser considerada é o término da obrigatoriedade do descanso remunerado, possibilitando o trabalho em sábados domingos e feriados, sem que haja necessidade do pagamento em dobro do tempo trabalhado nestes dias, caso a folga seja determinada para outro dia da semana.

Segue abaixo o art. 224 antes da MP 905/2019:

“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.”

Observa-se que o artigo 224 da CLT estabelecia expressamente que a duração normal do trabalho dos bancários não incluía os sábados, já que as atividades deveriam ser desempenhadas de segunda a sexta-feira.

Entretanto, após a publicação da MP 905/2019, o texto foi alterado, não havendo mais vedação legal para que o trabalho dos bancários ocorra aos sábados.

A redação dada pela Medida Provisória 905/2019, denota ainda colisão com o entendimento consubstanciado pelo Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula 109. Como visto anteriormente, este entendimento previa que se fosse afastado o enquadramento do empregado, na exceção prevista no §2, do art. 224, da CLT (cargos de confiança) quando restasse comprovado que o trabalhador era exercente de cargo de confiança e cumprisse jornada de 8 (oito) horas; no entanto, se, na realidade, a função exercida não fosse de confiança, este faria jus ao recebimento das horas extras acima da 6ª (sexta) hora trabalhada, não podendo o valor pago a título de gratificação de função compensar o pagamento que é devido pelas horas extras.

Ocorre que, com o disposto na Medida Provisória 905/2019, essa compensação é possível, conforme a nova redação sugerida pela MP 905/2019 do §4 do art. 224 da CLT: “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 (...)”.

Infere-se, na redação do §4, do art. 224, da CLT, que, na hipótese de decisão judicial afastando o enquadramento do empregado na exceção prevista no §2, do art. 224, da CLT, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido ou compensado no valor da gratificação de função e reflexos — contrariando, assim, totalmente o entendimento preconizado pelo TST, através da Súmula 109, mas favorável ao disposto na cláusula 11, em seu §1, da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, vigente no biênio 2018-2020, no que diz respeito sobre a possível compensação entre as horas extras e a gratificação de função, em caso de descaracterização do cargo de confiança bancária.

A Medida Provisória 905/2019 tem força de lei e que passou a vigorar em 12 de novembro de 2019, produzindo efeitos imediatos e tendo um prazo de validade de 60 (sessenta) dias. O prazo pode ser prorrogável por mais 60 (sessenta)dias, e, se não for convertida em lei pelo Congresso, perderá a sua eficácia.

5. CONCLUSÃO

Desde os primórdios da normatização da jornada de trabalho dos bancários, esta categoria profissional, devido às características pertinentes a atividade, teve um enquadramento especial. Do estudo da legislação referente à tutela da categoria dos bancários, infere-se o objetivo do legislador ao zelar pela integridade física e mental do bancário, tendo o cuidado de garantir o direito à jornada especial, considerando as peculiaridades características do trabalho.

Com o passar dos anos, as peculiaridades que justificavam o protecionismo da categoria pela norma jurídica, disposta na Convenção das Leis do Trabalho, foram se transformando. Na verdade, tanto as atividades desenvolvidas, quanto as condições de trabalho modificaram-se, em virtude de avanços tecnológicos e sociais.

Com o presente trabalho, identificou-se quais os trabalhadores são passíveis de serem enquadrados na categoria dos bancários, bem como se possibilitou a análise das atividades desempenhadas pelos exercentes dos cargos de confiança, ou seja, de bancários que desempenham atividades diferenciadas, sendo colocados em outro patamar em relação aos bancários “comuns”, por serem detentores de cargos com fidúcia. Analisou-se, ainda, o pagamento das 7^a (sétima) e 8^a (oitava) horas extras, incluindo-se em pauta, a jornada especial dessa categoria de empregados.

Ocorre que, com a modernização dos meios de produção e avanços tecnológicos, as atividades desempenhadas pelos bancários não extinguiram as adversidades às quais os bancários foram expostos, apenas as transformaram. Atualmente os bancários continuam expostos a outras doenças ocupacionais, entendendo-se como tal, aquelas doenças que são eminentemente ligadas à atividade laboral.

Desta forma, infere-se que a regra reguladora da jornada especial dos bancários que retratava a proteção da categoria com base nas adversidades características da sistemática do trabalho precisa ser mantida mesmo com automação dos processos, modernização das agências, que paulatinamente estão sendo substituídas por ambientes virtuais, pois os bancários, além das atividades antigas, estão desempenhando novas atividades que são determinadas a partir das necessidades que vão surgindo com o avanço das tecnologias digitais, através dos novos canais de auto atendimento.

A publicação da MP 905/2019, em confronto com a legislação que estabelecia

a jornada especial, altera drasticamente a jornada de trabalho da categoria dos bancários, instituindo a jornada de 8 (oito) horas para todos os bancários, com exceção dos caixas, tendo estes possibilidade de alteração da jornada a qualquer tempo, sendo considerado desta maneira como trabalho extraordinário somente o tempo laborado após a 8ª (oitava) hora.

Em suma, com o a implantação das alterações da MP 905/2019 referentes à alteração de jornada dos bancários, aumenta a probabilidade de aumento das doenças ocupacionais, intensificado a precarização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Amaro. **Tutela especial do trabalho**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1967, v. 1.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr Editora, 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr Editora, 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 08/10/2019.

BRASIL. Convenção Coletiva do Trabalho. **Sindicato dos Bancários**. Disponível em: <<https://www.sindbancarios.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CCT-Bancarios-2018-2020.pdf>>. Acesso em: 01/11/2019.

BRASIL. Decreto nº 23.322/1933. **Planalto**. Disponível em: <<https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/154433-regula-a-durauuo-do-trabalho-dos-empregados-no-serviuo-de-telegrafia-submarina-e-subfluvial-radiotelegrafia-e-radiotelefoneia.html>>. Acesso em: 15/11/2019.

BRASIL. Decreto nº 279.1935. **Planalto**. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1935-08-07;279>>. Acesso em: 15/11/2019.

BRASIL. Medida Provisória 905/2019. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acesso em: 24/11/2019.

BRASIL. RO 000015490115010321. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/526665541/recurso-ordinario-ro-1549020115010321-rj?ref=serp>>. Acesso em: 22/11/2018.

BRASIL. RO 10003740420185020061. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782492396/10003740420185020061-sp?ref=serp>>. Acesso em: 20/11/2019.

BRASIL. RR 2355620135040007. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710063858/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-11799220145020067?ref=serp>>. Acesso em: 20/11/2019.

BRASIL. Súmula 102. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102>. Acesso em: 22/11/2018.

BRASIL. Súmula 109. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109>. Acesso em: 01/10/2019.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr Editora, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Bancários**. São Paulo: LTr Editora, 1994.

MARX, Karl. **O Capital crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2011, v. 1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr Editora, 1994.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad C. **CLT Comentada**. 51. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Comentários à CLT**. 22. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.