

## JORNADA ESPECIAL DOS EMPREGADOS BANCÁRIOS

Amanda Vidotti Passada<sup>1</sup>  
Diego do Nascimento Tavares<sup>2</sup>  
Rafaela Lícia Lopes Ferreira<sup>3</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa tem por objetivo a análise dos diferentes enquadramentos, presentes na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, dos bancários, bem como a jornada laboral a ser cumprida pelas pessoas que exercem cada tipo de atividade descrita nos artigos. Inicia-se com a exposição sobre a jornada especial dos bancários considerados comuns. Posteriormente explana sobre o cargo de confiança intermediário, exceção prevista no artigo 224, parágrafo segundo do diploma supracitado e sua distinção com o gerente geral, aquele possuidor de poderes de mando e gestão. Enfatiza-se a fraude que ocorre no momento em que o banco, com intuito de se desvencilhar do pagamento de horas extraordinárias, enquadram seus empregados em cargos de confiança sendo que, na realidade, são exercentes de funções sem fidúcia alguma dentro da agência bancária. Sendo assim, restará evidente a necessidade de provas das reais atividades pautando-se no princípio da primazia da realidade. Por fim, analisa os que se enquadram no artigo 62, II, aqueles desprovidos de jornada de trabalho e do direito de recebimento de horas extras, sendo a figura de autoridade máxima dentro da instituição financeira.

**Palavras-chave:** Bancário; Enquadramento; Cargo de Confiança; Realidade; Fidúcia.

### 1. OS BANCÁRIOS

Inicialmente, temos como bancário o empregado que atua em bancos ou instituições financeiras.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Email: [amandavidotti@gmail.com](mailto:amandavidotti@gmail.com)

<sup>2</sup> Discente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Email: [diego-nt@hotmail.com](mailto:diego-nt@hotmail.com)

<sup>3</sup> Discente do curso de Direito da Universidade do Oeste Paulista de Presidente Prudente. Email: [rafaela@anhosramos.com.br](mailto:rafaela@anhosramos.com.br)

Entretanto, o ordenamento jurídico não se restringe a essa definição, uma vez que equipara aos bancários, de acordo com a Súmula nº 55 do Tribunal Superior do Trabalho, os empregados que laboram em empresas de crédito, financiamento ou investimento.

Ainda neste sentido, a Súmula nº 239 aduz que também se enquadra nesta categoria o empregado de empresa de processamento de dados, desde que esta empresa preste serviço exclusivamente a banco integrante do mesmo grupo econômico.

Desse modo, todos os obreiros caracterizados como bancários fazem jus à jornada especial estipulada aos cargos que exercem, como explanados a seguir.

## **2. JORNADA DE TRABALHO**

Em que pese o nosso texto constitucional tenha instituído como regra a duração da jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, podemos citar a situação dos trabalhadores bancários como exceção, a qual segue a regra dos artigos 224 ao 226 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Após longos anos de mobilização, em novembro de 1933 os bancários lograram, através do Decreto-Lei 23.322, a redução da jornada de trabalho para 6 (seis) horas diárias, para que isso ocorresse houve uma grande greve na cidade de Santos/SP em abril de 1932, decorrente da alta incidência de tuberculose no setor bancário. Reivindicavam melhores salários e melhoria nas condições sanitárias.

Entre os grandes percussores dessa conquista, podemos citar o Sindicato dos Bancários de São Paulo.

A doutrina fundamenta a jornada reduzida na atividade exercida, a qual é considerada penosa, exigindo extrema responsabilidade, resultando em um desgaste psíquico elevado em comparação aos trabalhadores comuns, bem como acarreta certas enfermidades físicas.

Podemos afirmar ainda que o contrato especial de trabalho para os bancários advém do grande poderio econômico que seus empregadores possuem, pois, desse modo, conseguem arcar maiores encargos trabalhistas.

Entretanto, há uma corrente que entende ser desnecessária essa diferenciação atualmente, defendendo a jornada estendida para 7 ou 8 horas diárias, isto por que na época em que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi editada os bancários exerciam atividade manual e, com o advento da tecnologia, esse trabalho deixou de ser necessário, causando menos riscos e desgastes.

Contudo, a posição contrária pauta-se no mesmo argumento afirmando que pela introdução da tecnologia a exigência por agilidade e necessidade de atingir metas substituíram os problemas advindos dos precários instrumentos de trabalho, dando margem a um novo desgaste elevado para essa classe laboral, o psíquico.

Desse modo, a justificativa para um contrato especial torna-se evidente se pensarmos no princípio da proteção ao trabalhador, uma vez que os bancários são vítimas constantes de assédio decorrentes de cobranças exaustivas, estando sujeitos ao acometimento de sérias patologias, tanto físicas quanto psíquicas.

### **3. CARGO DE CONFIANÇA**

O artigo 224 da CLT fixa a jornada de trabalho dos bancários em 6 horas diárias. Entretanto, em seu §2º faz uma distinção entre trabalhadores desta classe, aduzindo que o “*caput*” deste artigo não abrange os que possuem cargo denominado de confiança, estando sujeitos a uma jornada de 8 horas diárias, desde que aja uma gratificação de 1/3 do salário do efetivo cargo.

Vemos, portanto, alguns questionamentos surgindo, como por exemplo, o que caracterizaria um cargo de confiança, bem como qual o meio apropriado para provar a real existência desse cargo.

Amauri Mascaro Nascimento entende que “*cargo de confiança é aquele no qual o empregado ocupa uma posição hierárquica elevada, na qual tenha poderes de agir pelo empregador nos seus atos de representação*”<sup>4</sup>. No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros leciona que:

*(...) a exceção prevista no §2º do art. 224 da CLT, que sujeita o bancário a 8 horas diárias de trabalho, abrange todos os cargos que pressupõem atividades de direção, coordenação, supervisão ou fiscalização burocrática de serviços, capazes de*

---

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33ed. São Paulo: LTr, 2007. P.185

*colocar o seu ocupante acima do nível dos colegas, cujas funções dirige.*<sup>5</sup>

Em outras palavras, podemos trata-los como uma chefia intermediária, não necessitando de subordinados para efetivar seu cargo, apenas exercício de função de destaque. São os que exercem a direção, a gerência, fiscalização e chefia.

A fim de não mesclar com o trabalhador tipificado no artigo 62, II, da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula n. 287, onde faz a distinção entre os dois tipos de obreiros.

**Gerente Bancário - Horas Suplementares - Jornada de Trabalho**

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.<sup>6</sup>

A figura do gerente-geral prevista no art. 62, II, será explanada posteriormente em um novo tópico. Por hora resta a análise desta súmula que corrobora com o que dito acima, trata-se de um cargo intermediário de chefia, onde o trabalhador possui fidúcia perante os outros, ou seja, exerce uma atividade que necessita de maior grau de confiança em relação aos demais empregados sem, entretanto, possuir poderes de mando e gestão.

Além da súmula supracitada é possível demonstrar tal entendimento doutrinário através de jurisprudências, como o julgado do E. TRT da 23ª Região.

**E M E N T A: HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. GERENTE DE AGÊNCIA.** *A caracterização do gerente do art. 62 da CLT pressupõe o exercício de amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, os chamados encargos de gestão, inerentes a este alter ego do empregador, situação bem diversa dos simples responsáveis por determinado setor do banco, ainda que denominados 'gerentes', as chamadas gerências intermediárias, as quais mais se amoldam à hipótese do § 2º do art. 224 da CLT, na qual basta demonstrar que o mister diário do bancário consiste na direção e organização do serviço, ou que exerce funções que, mesmo não correspondendo à chefia imediata de subordinados, exigem um alto grau de responsabilidade, o que autoriza a inferir que é depositário de uma acentuada fidúcia do empregador, distinta daquela conferida ao empregado comum, o simples escriturário. Na hipótese, a reclamante atuava no cargo de gerente de relacionamentos, ocupando condição especial na estrutura hierárquica do banco, não com amplos poderes de mando, representação e substituição (art. 62 da CLT), mas exercendo funções que pressuponham algum poder de mando atribuído pelo alto grau de confiança do*

<sup>5</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. P.253

<sup>6</sup> **TST Enunciado nº 287** - Res. 20/1988, DJ 18.03.1988 - **Nova redação** - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

*empregador. Aplicação da Súmula n. 287 do c. TST. Sentença que concluiu pela inserção da reclamante no comando do § 2º do art. 224 da CLT que se mantém*<sup>7</sup>.

Estamos diante, portanto, do princípio da primazia da realidade, o qual aduz que, caso haja conflito entre o que está documentado e a situação real, prevalece o que realmente ocorre. Por esse motivo, em um processo trabalhista, caso o banco não consiga provar através dos meios permitidos, como prova testemunhal a título de exemplo, a fidúcia especial que o trabalhador possuía, haverá uma enorme propensão para a condenação ao pagamento das verbas que foram suprimidas ao longo do contrato de trabalho.

Vale ressaltar que apenas o pagamento da gratificação de 1/3 postulada no §2º do artigo 224 da CLT não caracteriza cargo de confiança, tão somente uma contraprestação por serviços a mais prestados.

Em contraposição, a doutrina presume, no caso do real cargo de confiança, que tal gratificação é uma remuneração para as horas extras trabalhadas além da 6ª hora diária, por esse motivo, o trabalhador tipificado neste parágrafo terá direito ao adicional de 50% da hora extra somente quando ultrapassar a jornada de 8 horas.

O inciso I da súmula n. 102 do Tribunal Superior do Trabalho explana sobre a real atribuição do cargo, e em sua parte final esclarece que tal enquadramento do trabalhador no §2º do artigo 224 será apreciado apenas na fase de conhecimento do processo, sendo insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos<sup>8</sup>.

**HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. JORNADA DE OITO HORAS. ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 224 , § 2º , DA CLT .**

*No caso, o Tribunal Regional, a partir do exame da prova trazida aos autos, de que a reclamante exercia função que requer maior responsabilidade do empregado, confirmando a existência de cargo de confiança, mesmo porque para a sua concretização possui informações restritas a alguns empregados, concluiu que a autora praticou atos próprios do exercício do cargo de confiança e percebeu gratificação de função superior a um terço do salário efetivo, enquadrando-se, pois, no disposto no § 2º do artigo 224 da CLT. Assim, diante da contundente afirmação feita na decisão recorrida*

---

<sup>7</sup> TRT 23ª R., RO 00972/2007-009-23-00-0, 1ª Turma, Relator: Roberto Benatar, DOE 29/05/08.

<sup>8</sup> **Súmula n. 102 do TST** – Bancário. Cargo de Confiança

*de que a reclamante, na condição de analista júnior, exercia a função de confiança a que alude o artigo 224 , § 2º , da CLT , verifica-se que o exame do caso prescinde do revolvimento dos fatos e das provas apresentados nos autos, o que não é admissível, nos termos das **Súmulas n os 126 e 102, item I, do TST**, segundo a qual 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**. Recurso de revista não conhecido<sup>9</sup>.*

### **3.1 Fraude**

Não raro atualmente os bancos atribuírem enquadramento de cargo de confiança acrescido da gratificação ao empregado que não possui qualquer fidúcia para justificar a jornada de 8 horas diárias.

Por esse motivo, apenas a denominação e o pagamento da gratificação não caracterizam o cargo de confiança previsto no artigo 224, §2º, sendo necessária a efetiva prova das atividades exercidas pelo obreiro, vislumbramos, portanto, o princípio da primazia da realidade.

Uma vez que o ônus da prova pertence à empresa, esta deverá provar a fidúcia, por qualquer meio permitido, que recaía sobre o empregado, caso falhe ao demonstrar tal fato, entende-se como fraude contratual sendo condenada ao pagamento das horas extraordinárias excedentes a 6ª diária durante o período contratual em que o trabalhador laborou sem receber sua devida remuneração.

Em relação à gratificação paga durante esse período, a doutrina e a jurisprudência entende que trata-se apenas de uma contraprestação pelo serviço realizado além da jornada legal prevista no artigo 224, “*caput*”, sendo inaceitável a compensação das verbas de acordo do com súmula n.109 do TST.

Um dos requisitos para a compensação é a idêntica natureza das verbas. Por ser a gratificação um mero *plus* pelo trabalho a mais desempenhado possui natureza indenizatória, diferentemente da natureza salarial que teria caso o empregado realmente laborasse em cargo de confiança. Em contrapartida a hora

---

<sup>9</sup> 2ª Turma DEJT 16/12/2011 - 16/12/2011 RECURSO DE REVISTA RR 859008120085080014 85900-81.2008.5.08.0014 (TST) José Roberto Freire Pimenta

extraordinária, uma vez paga habitualmente<sup>10</sup>, possui natureza salarial, por força do artigo 458, “caput”, da CLT, caracterizando, desse modo, verbas de natureza distintas, impossibilitando a compensação.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. COMPENSAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM HORAS EXTRAS. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 109/TST.**

*O pagamento da gratificação de função apenas teve o intuito de remunerar o exercício de atividades de maior responsabilidade técnica e, portanto, não há se falar em compensação da gratificação de função com as 7ª e 8ª horas extras diárias deferidas, nos termos da Súmula 109/TST. Não há como aplicar, mesmo por analogia, o entendimento contido na OJ Transitória nº 70, da SBDI-1 aos empregados do Banco do Brasil, ou de outros bancos, em virtude da particular situação dos empregados da Caixa Econômica Federal, que resultou na edição da citada orientação. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento<sup>11</sup>.*

Vemos, portanto, que não basta a denominação e o pagamento da gratificação de função para podermos caracterizar o empregado no cargo de confiança, é necessária a efetiva comprovação de suas atividades, caso contrário, a veracidade dos fatos para com o justo ficaria comprometida.

#### **4. ENCARGO DE MANDO E GESTÃO**

Outro enquadramento legal possível àqueles que trabalham em estabelecimentos bancários ou equiparados à luz do Enunciado da Súmula nº 55 do C. TST é aquele previsto no Artigo 62, II da CLT.

Nesse dispositivo legal encontramos a figura do Gerente geral da agência bancária, aquele cujos poderes de mando e gestão se confundem com os da própria instituição financeira, sendo a figura da autoridade máxima onde trabalha.

Em que se pese o artigo em questão mencionar o cargo de Gerente Geral, a denominação utilizada pela empresa não é o crucial para seu enquadramento nos ditames na exceção contida no Capítulo II, Seção II.

---

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr 2012. 11ª Edição P. 719

<sup>11</sup> AIRR 14240920105100007 1424-09.2010.5.10.0007. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. 3ª Turma. DEJT 17/05/2013

Para tanto é necessária comprovação de suas reais atribuições de encargos de mando e gestão, além de uma gratificação não inferior a 40% de seu salário efetivo, a rigor de seu parágrafo único.

Ressalta-se que o ônus probatório dos requisitos essenciais para a subsunção do reclamante ao cargo inserido nos ditames do artigo 62, II da CLT é da empresa reclamada, a teor da Súmula 287 do C. TST.

Entretanto, há quem defenda a inaplicabilidade do artigo 62 da CLT, uma vez que o Capítulo I, do Título III, da CLT (artigos 224 a 351) trata expressamente das Disposições Especiais sobre duração e Condições de Trabalho, sendo que a Seção I (artigos 224 a 226) dispõe justamente sobre a jornada “Dos Bancários”.

Portanto se torna inequívoco que os empregados enquadrados na categoria DOS BANCÁRIOS, estão excluídos da “regra geral” prevista nos artigos 58 a 65 da CLT (Capítulo II, do Título II, da CLT), posto que a norma celetista traz um tratamento diferenciado para essa categoria de trabalhadores.

Não obstante, vale destacar que a Súmula nº 287 do C. TST (com redação original de 18.03.1988, alterada em 21.11.2003), cuja parte final dispõe que “Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se lhe o art. 62 da CLT.”, não abordou a matéria sob o enfoque da análise sistemática das disposições contidas na CLT.

Tanto é verdade que, ao analisar os precedentes<sup>12</sup> que fundamentaram a edição da referida Súmula, nenhum deles abordou a questão em comento.

Ademais, a própria constituição em seu artigo 7º, XIII delimita a jornada laboral em 8 horas diárias, o que reforçaria sua inaplicabilidade à categoria dos bancários.

Logo, serão devidas as horas excedentes a 8º diária e 44º semanal como extras pela inaplicabilidade do capítulo em questão e seu subsequente enquadramento na exceção insculpida no artigo 224, da CLT.

---

<sup>12</sup> Precedentes:

[ERR 607156/1999](#) - Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 27.06.2003 - Decisão unânime

[EAIIR e RR 770918/2001](#) - Min. João Oreste Dalazen, DJ 06.06.2003 - Decisão por maioria

[ERR 197015/1995](#) - Min. Carlos Alberto Reis de Paul, DJ 12.05.2000 - Decisão unânime

[RR 387253/1997](#) - 2ªT - Juiz Conv. Márcio Ribeiro do Valle, DJ 02.03.2001 - Decisão unânime

Dessa forma, seria inviável o enquadramento legal dessa classe de trabalhadores nos ditamos do artigo 62, II, da CLT, que se equivale a corrente a qual nos filiamos.

## **5. CONCLUSÃO**

Foi estudada, portanto, a questão da possibilidade de uma jornada especial para os que se caracterizam como bancários devido aos desgastes funcionais advindos de uma enorme cobrança para o cumprimento de metas estabelecidas de forma nem sempre razoável, especificando as consequências jurídicas dessa classificação sob três situações: os empregados que se enquadram no art. 224, "caput" da Consolidação das Leis do Trabalho; os que tem sua previsão no §2º do mesmo texto normativo; e por fim aqueles que tem seus direitos previstos no art. 62, II da referida norma.

No primeiro caso, conclui-se pela jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, diferentemente da regra prevista no art. 7º, XIII da Constituição Federal Brasileira. Isso ocorre pelo labor penoso ao qual os empregador bancários estão submetidos, incidindo alta pressão sobre sua saúde psicológica e física.

Passamos então à análise do cargo de confiança, possuindo uma jornada de 8 (oito) horas diárias, juntamente com uma gratificação de 1/3 pelo trabalho de maior responsabilidade exercido. Houve uma distinção, também, entre o cargo de confiança previsto no art. 224, §2ª da CLT e a mesma confiança depositada em quem se enquadra no art. 62, II, do mesmo texto normativo.

Restou evidente a irrelevância da denominação do cargo para a real caracterização da confiança depositada no empregado pelo seu empregador, isto porque a Justiça do Trabalho visa a realidade dos fatos e é evidente que muitas vezes um documento onde consta o nome de um cargo de confiança é isento de veracidade, devendo, desse modo, ser demonstrado o exercício de uma fidúcia especial, diferenciada da maioria dos empregados.

Por fim examinou-se a situação daqueles que são excluídos da regra geral prevista no art. 58 da CLT. Estes são possuidores de poderes de mando e gestão, poderes estes que chegam a confundir-se com os da própria instituição

financeira. Não possuem jornada de trabalho fiscalizada bem como não fazem jus a hora extraordinária. Entretanto, como exposto, para a real caracterização deste será necessária a comprovação do exercício de atividades coniventes com o enquadramento do cargo de confiança previsto no art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2012. 11ª Edição

KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular – TST Esquematizado**. 1ª ed. Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33ed. São Paulo: LTr, 2007.