



Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais (FAJS)
Faculdade de Direito

Tauani Frescura Nôvo

A BANALIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO

Brasília
2017

Tauani Frescura Nôvo

A BANALIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO

Monografia apresentada como requisito parcial
para conclusão do curso de bacharelado em
Direito do Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Luiz Emilio Pereira Garcia

Tauani Frescura Nôvo

A BANALIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO

Monografia apresentada como requisito parcial
para conclusão do curso de bacharelado em
Direito do Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Luiz Emilio Pereira Garcia

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

_____ / __ / ____.

Professor

_____ / __ / ____.

Professor

_____ / __ / ____.

Professor

Dedico esse trabalho ao meu pai João Leocir Dal-Rosso Frescura, pelo amor e apoio incondicional em todos os momentos da minha vida acadêmica e pessoal. Ao meu marido Sérgio Nôvo por ser um grande incentivador dos meus sonhos e metas, sendo sempre um excelente amigo e companheiro.

AGRADECIMENTOS

Neste momento são muitas as lembranças de pessoas importantes e que se tornaram indispensáveis em minha vida.

Primeiramente a Deus, autor da Vida, por me dar forças e me impulsionar a dar mais este passo importante em minha vida, por ser refúgio nos momentos de aflição, dando-me força e direção, fazendo crer ser possível ir além.

Agradeço de forma especial a minha família, principalmente ao meu esposo Sérgio Nôvo, por ser esse ponto forte de apoio, por vivenciar junto, mesmo que de forma indireta, as lutas cotidianas enfrentadas, que sozinha, certamente se tornariam mais difíceis, quiçá impossíveis de serem vencidas.

Gostaria de nesta reta final deixar aqui os meus sinceros agradecimentos a todos os Docentes do Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), que atuaram de forma direta na minha formação, proporcionando-me uma formação ética e meritória acendrada na confiança e humildade.

Ao meu orientador Luíz Emílio, pelo suporte, correções e principalmente incentivo.

Agradeço também ao meu grande amigo Francion Santos, o qual me ajudou para com a confecção deste trabalho, especialmente, por me amparar a adequar esta monografia as normas da ABNT.

Aos companheiros de turma, pela cumplicidade, amizade e dedicação ao longo do curso. Pelos conhecimentos compartilhados se tornando sinal de motivação e força no decorrer do processo de aprendizado, em especial a Raíssa, Mousinho, Gabriela Dantas, e Ana Karina, amigas que tive o prazer de conhecer e estreitar os laços durante o curso e acredito que estes laços resistirão além das fronteiras acadêmicas.

RESUMO

Este trabalho visa esclarecer alguns pontos sobre a jornada especial de trabalho dos bancários. Elenca-se que o artigo 224, caput da CLT suscita que o labor desses empregados será de seis horas diárias, porém o §2º desse mesmo dispositivo discorre sobre a possibilidade de se elastecer essa jornada quando o funcionário exercer as funções de direção, gerência, fiscalização, chefia, e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança. A problemática surge no que tange a esses “outros cargos de confiança”, visto que vem ocorrendo uma simulação da atividade fática da função, sendo designada a função de confiança a diversos empregados que desempenham atividades meramente técnicas e rotineiras. Destaca-se que o objetivo das empregadoras bancárias é esquivar-se do pagamento do labor extraordinário desses trabalhadores, haja vista que é menos oneroso pagar o valor da fidúcia especial bancária do que as horas extras. Assim, este trabalho busca definir o que é o cargo de confiança, visto os entendimentos jurisprudenciais acerca da temática. Ademais, diversas são as ações na justiça do trabalho de empregados bancários pleiteando horas extras acima da sexta diária, justamente, porque não há uma delimitação sobre quais seriam as atividades exercidas pelos cargos detentores da fidúcia especial.

Palavras-chave: Contrato de trabalho bancário, cargo de confiança bancário, instituto das horas extras, fidúcia especial bancária, Artigo 224, caput e §2º da CLT.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 DO EMPREGADO BANCÁRIO.....	10
1.1 Caracterização do empregado bancário	10
1.2 Da jornada de trabalho dos bancários – Dos bancários exercentes de atividades técnicas, cuja jornada é de 6 (seis) horas diárias (artigo 224, caput- CLT)	14
1.3.Da jornada de trabalho dos bancários – Dos bancários exercentes de cargo de confiança, os quais terão fidúcia especial e cuja jornada é de 8(oito) horas diárias(artigo 224 §2º da CLT)	1Erro! Indicador não definido.
1.1.4- Do instituto das horas extras e do falso cargo de confiança bancário.....	28
2 DOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	33
2.1 Princípio da proteção.....	33
2.2 Princípio da Indisponibilidade/ Irrenunciabilidade.....	36
2.3 Princípio da Primazia da realidade.....	38
3 TENDÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DA PROBLEMÁTICA APRESENTADA	42
3.1 Comentários a Súmula 102 do TST	42
3.2 Comentários a Súmula 287 do TST.....	50
3.3 Autonomia, descrição e análise de cargos na perspectiva da administração empresarial.....	55
CONCLUSÃO Erro! Indicador não definido.....	57
REFERÊNCIAS.....	60

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é de tamanha importância em nosso ordenamento jurídico, visto que é o ramo que regula as relações entre empregado e empregador e, de ambos para com o Estado. Assim, sobre tal ramo jurídico, abordaremos especificadamente quanto ao instituto das horas extras e a banalização dos cargos de confiança bancário, intrínseco ao referido instituto.

Sabe-se que de forma geral, segundo o artigo 224 caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jornada de trabalho do empregado bancário é de seis horas. Porém, §2º do mesmo dispositivo elenca sobre a possibilidade do elastamento desta jornada quando o cargo for de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes.

O fato é que vem ocorrendo o uso indiscriminado de diversos cargos de confiança nos bancos, haja vista que é muito mais barato para o empregador pagar o valor da fidúcia especial, a qual é de 1/3 do valor do salário base, ao invés de efetuarem o valor que seria devido a título de horas extras prestadas.

Vale destacar, que tal prática já é comum nos estabelecimentos bancários, desrespeitando-se então diversos princípios protetores desses empregados, tais como o da proteção, indisponibilidade e principalmente o da primazia da realidade.

Ressalta-se ainda que o tema é de tamanha relevância pois diversas são as ações na Justiça do Trabalho que tratam da banalidade do cargo de confiança, tendo inclusive julgados utilizando a expressão “ banalização dos cargos de confiança bancários” como fundamento.

É importante relatar que inúmeras são as controvérsias acerca da temática, a verdade é que não há em nossa legislação especificação dos empregados enquadrados no artigo 224 §2º da CLT. Ademais, o legislador não elencou sobre quais seriam as atribuições desses empregados e nem delimitou os atos que os

caracterizassem como cargos de confiança, restando assim tal trabalho a nossa jurisprudência e doutrina.

Desse modo, esse trabalho objetiva demonstrar à problemática e tentar delimitar sobre quais seriam os empregados que realmente seriam de confiança. Demonstrar-se-á ainda Súmulas, especialmente a 102 e 287 do Tribunal Superior do Trabalho, dedicando um subcapítulo as mesmas, visto serem de tamanho uso nas decisões e fundamentos de nossos juízes e desembargadores trabalhistas.

Evidenciar-se-á, por conseguinte, a relevância e urgência de haver alterações nos planos de cargos dos bancos, haja vista que a nomenclatura “cargo de confiança” vem sendo utilizada indiscriminadamente.

1 DOS EMPREGADOS BANCÁRIOS

1.1 Caracterização do empregado bancário

No que tange a temática desta monografia, é necessário delimitarmos quem é o trabalhador bancário, antes mesmo de discorrermos sobre a sua jornada de trabalho. Devido à difícil definição de quem são esses empregados, usamos então o critério de restrição para especificar quem é considerado bancário em nossa jurisprudência.

Assim, diante das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho que citaremos a seguir, será possível visualizar que bancários não são somente aqueles que laboram em instituições bancárias. Podemos citar como exemplos disso, empregados que fazem processamento de dados de maneira exclusiva a banco ou então aqueles que laboram em financeiras.¹

É importante destacarmos também que não se tem um conceito de banco ou casa bancária em nosso país, nem mesmo na doutrina ou no Direito positivo como um todo. Assim, com fins de clarear uma definição usou-se a descrição de D' Angelo, o qual diz que banco é a empresa intermediária do crédito.²

Um possível conceito que podemos ter para instituições financeiras está no art. 17 da Lei n. 4.595, de 31.12.64, a qual preconiza que: “ instituições financeiras são as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.”³

Elenquemos primeiramente a Súmula 239 do TST, a qual discorre que empregados que fazem processamento de dados que prestam serviços de maneira

¹ VALENTIN, Carrion. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo : Saraiva, 2011, p. 225.

² BARRETO, Muniz, Lauro. *Direito Bancário*, Ed. Universitária de Direito, 1975, p.26

³ SAAD, Eduardo, Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada/ Eduardo Gabriel Saad – 43.ed.atual.,ver e ampli. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco . – São Paulo: LTR, 2010*

exclusiva a banco integrante de mesmo grupo econômico são considerados bancários. É o que dispõe a Súmula 239 do TST (Tribunal Superior do Trabalho):⁴

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

Visto o conteúdo da Súmula 239 do TST, é notório que o empregado de empresa de processamento de dados, a qual presta serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico é considerado bancário. Porém, o mesmo não acontece se a empresa prestar serviços a banco e empresas não bancárias de grupos econômicos iguais ou a terceiros, sendo descaracterizado o atributo de bancário.¹

Destaquemos que também são considerados bancários por equiparação, as empresas de crédito, financiamento e investimento, conhecidas como financeiras. Porém, é importante evidenciar que a equiparação desses empregados a bancários é ,exclusivamente, a jornada reduzida de trabalho, não sendo aplicáveis demais acordos ou convenções coletivas.⁵

Com fins de comprovar o que fora dito supra, demonstremos então a Súmula 55 do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

“Súmula 55/TST - 08/03/2017. Jornada de trabalho. Bancário. Financeira. Equiparação a bancos. CLT, art. 224.
As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224, da CLT”

Assim, está claro que a jurisprudência decidiu pela equiparação de jornada dos empregados de empresas de crédito, financiamento e investimento a dos

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 239. Dispõe sobre: SUM-239 BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239. Acesso em 12 de fevereiro de 2017.

⁵ BASILE, César, Reinaldo, Offa. *Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve*. 6. ed , volume 28 .São Paulo: Saraiva, 2014, p.23

bancários. Porém tal equiparação restringe-se exclusivamente a jornada de trabalho.⁶

Destaca-se ainda que os empregados de cooperativas de crédito não são considerados bancários, visto que não há previsão legal quanto a tal equiparação. Ademais, deve-se levar em conta que há diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito.⁷

Cita-se ainda, a Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais-1 do Tribunal Superior do Trabalho – TST:⁸

“Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.os 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.”

Também não são considerados bancários aqueles que laboram em distribuidoras de títulos e valores mobiliários, nas de crédito imobiliário, nas cooperativas habitacionais e nas empresas de seguros, visto a Súmula 119 do Superior Tribunal de Justiça – TST⁹:

“Súmula nº 119 do TST
JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.”

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 55. Dispõe sobre as empresas de crédito, financiamento ou investimento, equiparando-se a estabelecimentos bancários. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55. Acesso em: 12 de fevereiro de 2017

⁷ BASILE, César, Reinaldo, Offa. *Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve*. 6. ed , volume 28 .São Paulo: Saraiva, 2014, p.24

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1T-370. Dispõe sobre: EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. DEJT divulgado em 29, 30 e 31.03.2017 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA379. Acesso em: 20 de fevereiro de 2017

⁹ VALENTIN, Carrion. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.228

Portanto, é visível diante da leitura da Súmula 119, que os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não fazem jus a jornada dos bancários.¹⁰

Como já fora dito supra, a Súmula 119 e a OJ379-SDI1-TST traduzem que os funcionários de distribuidoras de títulos e valores mobiliários, e o das cooperativas de crédito não são equiparados a bancários.¹¹

Destaca-se ainda que o vigilante contratado pelo banco não é considerado bancário, visto a Súmula 257 do Tribunal Superior do Trabalho- TST.¹²

“SÚMULA Nº 257 – VIGILANTE
O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.”

Ademais, também não fazem jus ao regime legal dos bancários, os empregados de categorias profissionais diferenciadas.¹³

“Súmula 117/TST - 08/03/2017. Bancário. Categoria diferenciada. Sindicato.
Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.”

Portanto, bancário é aquele que exerce atividades burocráticas e administrativas em uma instituição bancária ou em empresas de financiamento, crédito e investimento, ou aquele empregado de empresa de processamento de

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 119. Dispõe sobre EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-119. Acesso em: 12 de fevereiro de 2017.

¹¹ BASILE, César, Reinaldo, Offa. Op., cit., p.23 e 24.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 257. Dispõe sobre: descon sideração do vigilante a empregado bancário. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257. Acesso em: 12 de fevereiro de 2017.

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 117. Dispõe sobre BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA, Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-117, Acesso em: 12 de fevereiro de 2017.

dados que presta serviço exclusivo a banco integrante do mesmo grupo econômico.¹⁴

1.2 – Da jornada de trabalho dos bancários. - Dos bancários exercentes de atividades técnicas, cuja jornada é de seis horas diárias (artigo 224, caput da Consolidação das Leis Trabalhistas).

Findada a explicação quanto à definição de quem é o empregado bancário, comentemos então sobre a jornada de trabalho desses empregados. Segundo a lei, a jornada de trabalho do bancário é de 6 (seis) horas sucessivas nos dias úteis, com ressalva dos sábados. Assim, essa é, em regra, 30 (trinta) horas de trabalho, no período de uma semana. É o que preceitua o artigo 224, caput da CLT. Demonstremos esse então:¹⁵

“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. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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

O dispositivo ainda elucida que é direito desses trabalhadores, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação. Destarte, qualquer modificação excepcional, ensejará em uma ressalva, pois tal ato não pode ser freqüente e/ou

¹⁴VALENTIN, Carrion. Op., cit., p.229

¹⁵ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Artigo 224, caput. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 1 de março de 2017.

costumeiro. Ademais, não será computado da jornada do bancário o intervalo de 15 minutos para lanche ou descanso.¹⁶

“OJ-SDI1-178 BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005)

Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.”

Elenca-se ainda que o artigo 226, caput da CLT discorre que o regime de 6 (seis) horas também se aplica aos funcionários de limpeza, telefonistas de mesa e porteiros, contínuos e serventes, empregados de bancos, e casas bancárias. Demonstremos¹⁷:

“Art. 226- O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias. (Redação dada pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958)

Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias. (Incluído pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958)”

Assim, diante de tudo que fora exposto supra, podemos concluir que bancários exercentes de funções técnicas são os enquadrados no artigo 224, caput da CLT, sendo a jornada desses de 6 (seis) horas diárias ou 30 (trinta) horas semanais.¹⁸

Quanto à jornada de trabalho do bancário, para atendimento ao público, o Superior Tribunal de Justiça – STJ já decidiu que é competência da União a fixação da referida jornada.¹⁹

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1T-178. Dispõe sobre: BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005 Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm#TEMA178:. Acesso em: 1 de março de 2017

¹⁷ CAVALCANTE, Jorge Neto. Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.1066.

¹⁸ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Artigo 224, caput, da referida lei. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 1 de março de 2017.

¹⁹ VALENTIN, Carrion. Op., cit., p.230

“Súmula 19/STJ - A fixação do horário bancário, para atendimento ao público, é da competência da União.”

É importante relatar também o porquê da jornada reduzida dos bancários enquadrados nos 224, caput da CLT. Afinal, porque o legislador optou pelo limite diferenciado da duração de trabalho desses empregados?

Para o Desembargador Federal (aposentado) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Francisco Antônio de Oliveira:

“O trabalho bancário mereceu do legislador tratamento diferenciado, levando-se em conta sua **natureza penosa**, estafante, intoxicante, extenuante, monótona, posto que rotineira. E essa feição singular do trabalho bancário, embora tenha sido amenizada pela chegada e desenvolvimento da informática, ainda conserva muito de sua natureza penosa. A diminuição da jornada diária tem **objetivo medicinal**, qual seja o de proporcionar ao trabalhador bancário tempo suficiente para eliminar do organismo as toxinas diariamente acumuladas. Embora sem a exigência de um trabalho intelectual, o **uso demasiado da visão** em trabalhos rotineiros (v.g. fichamento em ordem alfabética, datilografia, conferência de lançamentos) intoxica e concentra no intelecto de forma acentuada a apatia. Por isso é aconselhável o rodízio constante dos funcionários bancários nos vários setores do banco...”²⁰

Ora, diante do que fora exposto supra é visível a condição mais gravosa no trabalho bancário, visto o exagero do uso da visão em trabalhos rotineiros, monótonos e estafantes. Assim, motiva-se a necessidade de uma jornada especial para esses empregados, objetivando-se preservar a integridade física e psíquica desses profissionais.²¹

No mesmo sentido, Eduardo Gabriel Saad discorre que a jornada especial dos bancários é devido a fadiga psíquica desses empregados, visto que o trabalho desses exige tamanha atenção, desencadeando nos mesmos alta-tensão. Assim, o autor conclui que é justa as disposições dos artigos 224, 225 e 226 da CLT, os quais dispõem a favor da jornada especial desses empregados.²²

²⁰ Barbosa, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo : Editora Nelpa, 2016, p.10/11 apud OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Comentários às Súmulas do TST.10.ed.rev.atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010

²¹ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.10/11

²² BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.10/11

Ainda sobre a jornada de trabalho do bancário, é importante que citeamos a Súmula 199 do TST, que elenca ser nula a contratação de serviço suplementar do trabalhador bancário. Assim, será devido a esses empregados o pagamento de horas extras com adicional de, no mínimo 50% sobre o valor da hora normal.²³

“SUM-199 BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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

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

É importante frisarmos também que caso ocorra uma prorrogação da jornada de trabalho do bancário normal (seis horas diárias), o mesmo terá direito a um intervalo mínimo de uma hora, cujo desrespeito do empregador em cumprir tal ato, ensejará na obrigação do referido em remunerar o empregado do “período correspondente” como extra, acrescido do adicional respectivo. (TST-RR 2451/2000-038-15-00.0, Guilherme Bastos)²⁴

Com fins de corroborar com o que fora argüido supra, elenquemos a jurisprudência nesse sentido²⁵:

“TST - EMBARGO EM RECURSO DE REVISTA E-RR 374005920025020014 37400-59.2002.5.02.0014 (TST)

Data de publicação: 30/06/2006

²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 199. Dispõe sobre BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-199, Acesso em: 5 de março de 2017

²⁴ VALENTIN, Carrion. Op., cit., p.230

²⁵ BRASIL. (TST - E-RR: 374005920025020014 37400-59.2002.5.02.0014, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 19/06/2006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 30/06/2006.) Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1427276/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-374005920025020014-37400-5920025020014/inteiro-teor-9847687>. Acesso em: 5 de março de 2017.

Ementa: HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. COMPROVAÇÃO DE CUMPRIMENTO DE JORNADA DIÁRIA DE 8 HORAS. INTERVALO INTRAJORNADA. 1. O direito ao intervalo mínimo intrajornada de uma **hora** está estreitamente vinculado, segundo a lei (CLT , art. 71), à prestação de -trabalho contínuo- e, pois, à efetiva **jornada** de labor, e não à **jornada** normal, legal ou contratual. Afóra a disposição legal expressa nesse sentido, a natureza do direito não se compadece de interpretação diversa, pois se cuida de medida de higiene, saúde e segurança do empregado, hoje elevada à dignidade constitucional (art. 7º , inciso XXII , da CF/88). 2. Empregado que, embora na condição de bancário, fizesse jus à **jornada** legal prevista no artigo 224 da CLT , com **jornada** efetiva de labor de oito **horas**, faz jus a auferir como extra, acrescido do adicional respectivo, o intervalo intrajornada mínimo de uma **hora** não concedido. Afronta ao artigo 71, § 4º, da CLT não reconhecida. 3. Embargos de que não se conhece.”

Portanto, diante de tudo que fora exposto, é importante frisar que, em regra, a jornada de trabalho do bancário é de 6 (seis) horas sucessivas nos dias úteis, com ressalva dos sábados (artigo 224, caput, CLT). Ademais, esses também fazem *jus* a um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação, não sendo esse tempo descontado da jornada de trabalho. Ademais, a contratação suplementar do trabalhador bancário, ensejará o seu direito a receber eventuais horas extras prestadas. (Súmula 199- TST).

1.3 Da jornada de trabalho dos bancários-Dos bancários exercentes de cargo de confiança bancário, os quais terão fidúcia especial e cuja jornada é de oito horas diárias (artigo 224, §2º da CLT)

Diante do que já fora dito supra é evidente que a jornada geral do bancário é de seis horas diárias. Porém o artigo 224 §2º da CLT permite o prolongamento desta jornada no caso de o empregado exercer a função 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 do salário do cargo efetivo²⁶.

Assim, visualiza-se a situação *sui generis* do empregado bancário, visto que este pode estar sujeito a jornada de seis horas ou de oito horas diárias. Desse modo, o que irá determinar a jornada do referido é se esse possui fidúcia especial ou se suas funções são meramente técnicas.

²⁶ VALENTIN, Carrion. Op., cit., p.232

É indispensável discorrermos, mesmo que sucintamente, sobre as expressões “direção”, “gerência”, “fiscalização”, “chefia” e principalmente “cargos de confiança”.

Assim, direção significa governo ou comando que uma determinada pessoa possui para executar uma série de atos ou para administrar certos negócios. No âmbito administrativo, direção tem o sentido de chefia integrada ao poder ou a autoridade de dispor sobre eventos que condizem à gestão.²⁷

Já a gerência diz respeito à administração ou gestão de negócios. No âmbito jurídico gerência está interligada a mandato, convencional ou contratual, em que se investe a alguém para que esse desempenhe a administração dos negócios, tendo então extensos poderes para cumprir as finalidades da entidade comercial ou estabelecimento.²⁸

Fiscalizar significa inspecionar, vigiar e controlar determinados fatos administrativos. Assim, a palavra fiscalização no dispositivo legal refere-se a aquele que exerce cargo ou função de fiscal, submetendo esse a certos negócios ou operações que exigem encargos fiscalizatórios no órgão colegial ou no âmbito administrativo.²⁹

O legislador ainda discorreu sobre o termo “chefia”, sendo esse então aplicado para apontar cargo ou ofício de chefe, servindo também para designar um determinado serviço, como por exemplo, o de chefia de polícia.³⁰

Finalmente, cargo de confiança exige-se uma habilitação para a execução deste, mas também requer confiança de quem convida a pessoa para o labor desse cargo. Deste modo, além de habilidades é necessário o destaque de qualidades morais que tornem a pessoa digna da confiança. Assim, não basta apenas ter

²⁷ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.12

²⁸ Ibidem, p.13

²⁹ Ibidem, p.13

³⁰ BARBOSA, Ramon, Leite Leite Op., cit., p.13

habilidades para o exercício de tal cargo, faz-se necessário também a confiança de quem escolheu o referido para o exercício do cargo de confiança.³¹

Faz-se necessário demonstrar que os bancários são divididos em 3 (três) grupos: aqueles que possuem confiança comum (art. 224, caput), os de confiança especial (art.224 §2º) e o titular de amplos poderes de gestão(art.62,II).³²

Destaca-se que o titular de amplos poderes de gestão, do artigo 62, II da CLT é aquele que exerce por delegação, qualquer poder característico do empregador, se confundindo até mesmo com ele em alguns atos. Evidencia-se que é poder fundamental do empregador administrar a empresa com autonomia, bem como o de corrigir os seus empregados. Portanto, o empregado que tiver como função a gestão da instituição, com total autonomia, é considerado um alto empregado, incluído no art.62 II da CLT e então, excluído deste subcapítulo de estudo.³³

Frisa-se que o poder de mando representado pelo empregado de confiança não é condição essencial para a sua inclusão no artigo 62, II, da CLT, visto que é factível encontramos chefes, diretores ou gerentes que laborem sozinhos com amplo poder de gestão, como ocorre em pequenas empresas. Assim, os poderes diferenciam-se de acordo com a intensidade da confiança.³⁴

Já os gerentes bancários possuem atribuições de gestão, mando, podendo admitir, demitir, emitir cheques, contratar e poder de representar o empregador por intermédio de mandato ou não, podendo ter ou não subordinados. Assim, esses possuem poderes restritos, jamais podendo colocar em risco a atividade do empregador, as quais poderiam comprometer a própria existência do empregador.³⁵

O gerente bancário com as atribuições elencadas supra referem-se aos bancários do artigo 224 §2º da CLT e da primeira parte da Súmula 287 do TST. Desse modo, os referidos têm poderes restritos com limitações ou alçadas. Ademais,

³¹Ibidem, p.12

³²Ibidem, p.16

³³Ibidem, p.16

³⁴Ibidem, p.16

³⁵BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.17

apesar de estes terem certo grau de confiança, o exercício da atividade desempenhada jamais coloca em risco o exercício da atividade da empresa.³⁶

No que tange aos gerentes do artigo 62, II da CLT, os famosos “gerentões”, destaquemos as seguintes observações; podem exercer as mesmas atribuições dos gerentes do artigo 224 §2º, todavia com poderes mais amplos ou até mesmo irrestritos para alguns atos; podem exercer diversos atos sem fiscalização ou limites, possuindo então maior autonomia, substituindo o próprio empregador.³⁷

Frisa-se que os “gerentões” são caracterizados como altos empregados, visto que se confundem com o próprio empregador, visto os amplos poderes que esses possuem. Uma única ação destes empregados colocaria em risco não só a atividade do empregador, mas a sua própria subsistência. Isto que diferencia os gerentes (art. 224 §2º da CLT) dos “gerentões” (art.62, II, CLT).³⁸

Dessa forma, o que diferencia o cargo de confiança do artigo 224 §2º, da CLT do cargo previsto no artigo 62, II da CLT, é a veemência da confiança que se tem no empregado, visto que os “gerentes” (art. 224 §2º) possuem poderes reduzidos e seus atos jamais colocariam em risco a atividade do empregador e a sua existência. Diferentemente do caso dos “gerentões” (art.62,II), os quais possuem poderes mais amplos ou plenos para alguns atos, não estão sujeitos a fiscalização, agindo então com maior autonomia, podendo um único ato desses empregados colocar em risco não só a atividade do empregador mas a sua própria existência.³⁹

Demonstremos então uma jurisprudência que corrobora para com o que fora fundamentado supra:⁴⁰

³⁶Ibidem, p.17

³⁷Ibidem, p.16

³⁸Ibidem, p.16

³⁹ BARBOSA, Ramon, LeiteLeite Op., cit.,p.16

⁴⁰ TRT-10 - RO: 1127200501910009 DF 01127-2005-019-10-00-9, Relator: Desembargadora MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO, Data de Julgamento: 26/07/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: 04/08/2006). Disponível em:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102. Acesso em 05 de março de 2017.

“Ementa: HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. ANALISTA PLENO. ACESSO A INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS. ART. 224, § 2º, DA CLT. INCIDÊNCIA. Comprovado nos autos, mormente em face da confissão do autor (art. 348 do CPC), o efetivo exercício de função gravada de especial fidúcia, passível de excepcionalizar a percepção de horas extras, consoante entendimento consagrado na Súmula nº 102, II, do col. TST, indevido o pagamento das 7ª e 8ª horas diárias como extraordinárias. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. ANALISTA JÚNIOR. ATIVIDADE TÉCNICA. ART. 224, § 2º, DA CLT. NÃO-INCIDÊNCIA. A nomenclatura emprestada ao cargo ocupado e a gratificação superior a 1/3 do salário efetivo, por si sós, não afastam o direito do bancário à percepção de horas extras além da 6ª diária. Mister se faz a comprovação de efetivo exercício de função gravada de especial fidúcia, consoante entendimento consagrado na Súmula 102, I, do col. TST. Configurado nos autos o desempenho de função meramente técnica, a impossibilitar o enquadramento do autor nas disposições do art. 224, § 2º, da CLT, devido o pagamento das 7ª e 8ª horas diárias trabalhadas como extraordinárias. MANEJO DE RECURSO COM PROPÓSITO MANIFESTAMENTE PROTETATÓRIO. MULTA PREVISTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 538 DO CPC. A multa prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC, visa a coibir a oposição desnecessária de embargos que objetivem a prorrogação da demanda, em prejuízo da parte contrária. Constatado o manifesto propósito protetatório quanto ao manejo dos embargos de declaração, correta a sentença que arbitrou multa nos termos do art. 538, parágrafo único, do CPC. Recurso ordinário do reclamante e do reclamado conhecidos e não providos. Data de publicação: 04/08/2006”

Enfatiza-se ainda que o §2º do dispositivo supra ainda vincula o pagamento de gratificação não inferior a 1/3 do salário de cargo efetivo para caracterizar o cargo ou função de confiança. No que tange a esse dispositivo, é importante destacarmos a Súmula nº102, II do TST:⁴¹

“SUM-102 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)

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)

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102. Acesso em 05 de março de 2017.

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)

Histórico:

Redação original - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 - Republicada DJ 14.07.1980

Nº 102 Bancário. Caixa. Cargo de confiança

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.”

Desse modo, é notável que a jurisprudência também se utilize do parâmetro do pagamento da gratificação superior a um terço do salário. Assim, caso o empregado exerça cargo de gerência e essa gratificação não respeite o percentual de no mínimo 1/3, será devido a esse, também o pagamento das horas extraordinárias.

Destaca-se que a palavra confiança é advinda do latim, “*confidentia*” e tem sentido de segurança, fé, convicção, esperança, credulidade. Assim, os cargos de confiança são, normalmente, desempenhados por empregados que tem parcela delegada do poder do empregador; podendo esses punir, dispensar e admitir pessoas, exercer mandatos, além de receberem vencimento padrão superior ao dos outros empregados da empresa.⁴²

Atualmente, é notório que o cargo de confiança deve ser caracterizado com certa cautela, visto as novas técnicas administrativas das empresas modernas, principalmente quando o trabalho é feito via internet ou à distância⁴³.

⁴² MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 32. ed. 2016. Saraiva. São Paulo p. 291

⁴³ MARTINS, Pinto Sérgio. Op., cit. ,p. 291

Conclui-se que o empregado de confiança exerce funções parecidas com a do empregador. Assim, esse pode até não ter poderes de para demitir pessoas, porém seu trabalho traz risco empresarial, podendo então comprometer o negócio do empregador. Um exemplo do que fora exposto supra é o empregado que não possui subordinados, mas realiza negócios em montante muito elevado, os quais poderiam causar riscos a empresa. Portanto, se a atividade desempenhada pelo empregado puder comprometer a empresa do empregador, esse exercerá cargo de confiança.⁴⁴

O empregado não precisa, necessariamente, substituir o empregador para ser considerado de confiança. Isso é visível em algumas empresas modernas onde as decisões também são tomadas em graus inferiores, visto a estrutura que essas têm. Porém, é importante frisar que quanto maior for o cargo de confiança, menor será a submissão do empregado ao empregador.⁴⁵

Como já fora dito supra a terminologia cargo não significa que o empregado desempenha cargo de confiança. Ressalta-se que a função técnica é geralmente exercida por pessoas de labor intelectual, e isso não significa que essas desempenham cargo de confiança, pois o que prevalece é a situação de fato e não a qualificação do cargo dada pelo empregador.⁴⁶

Nesse sentido dividem-se a categoria em confiança especial, geral, cargos de direção e confiança técnica. Diante dos exemplos citados supra, destaquemos o do caixa bancário. É visível que o empregador tem uma confiança especial no funcionário, haja vista que esse lida com o dinheiro do banco. Todavia, se esse empregado não desempenhar nenhuma representação especial, não há que se falar em exercício de cargo de confiança.⁴⁷

Corroborando com o que fora dito supra, elenquemos o inciso VI da Súmula 102 do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

⁴⁴Ibidem, p. 291

⁴⁵Ibidem, p. 292

⁴⁶Ibidem, p. 292

⁴⁷REIS, Nélío. Contratos especiais de trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1961. p. 131.

“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.⁴⁸”

Conclui-se do inciso VI da Súmula 102 do TST elencada supra que o caixa bancário não exerce cargo de confiança. Assim, a remuneração fruto da gratificação igual ou superior a um terço do posto efetivo, ocorre em razão do maior grau de responsabilização do cargo e não quanto as labor das duas horas extraordinárias prestadas além da sexta. Ademais, o fato do empregado (caixa) ter de prestar fiança ou caução só demonstra a falta de confiança do empregador no referido.⁴⁹

Já no que se refere à confiança geral, o funcionário poderá gerir a empresa, podendo fiscalizar os serviços dessa. Um exemplo deste é o gerente previsto no artigo 62, II da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Ora, é visível que o empregador tem confiança no gerente deste artigo, uma vez que esse supervisiona os serviços da empresa.⁵⁰

No que tange aos cargos de direção, esses são de confiança do empregador e diz respeito à direção do empreendimento. Nesses a função diretiva é primordial.⁵¹

Já nos cargos de confiança técnica, o empregado além de ter uma qualificação técnica também recebe a delegação de poderes do empregador. Deste modo, o empregado técnico poderá substituir o empregador nas seguintes hipóteses:⁵²

1. quando o empregador, embora tendo capacidade técnica, deseja ser substituído por um empregado.
2. quando o empregador, não possuindo capacidade técnica, confia estes serviços especiais ao empregado

⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102. Acesso em 05 de março de 2017.

⁴⁹ MARTINS, Pinto Sérgio. Op., cit., p. 292

⁵⁰ REIS, Nélío. Contratos especiais de trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1961. p. 131.

⁵¹ MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 32. ed. 2016. Saraiva. São Paulo p. 293

⁵² PRUNES, José Luiz Ferreira. Cargos de confiança no direito brasileiro do trabalho. São Paulo: LTr, 1975. p. 57.

3. quando, por determinação legal, exista a necessidade de substituição, passando o empregado a responsável técnico.”

Vale ressaltar que para que ocorra a exceção do §2º do artigo 224 faz-se necessários alguns requisitos. Citemos então esses: função de confiança, a qual diferencie esse empregado dos exercentes da regra do caput do dispositivo. Ademais, não é simples enquadrar a jornada desses empregados e diferenciar o cabimento da função de confiança é algo que exige bastante atenção do intérprete⁵³.

Francisco Antônio de Oliveira entende que:

"O CARGO DE CONFIANÇA EM REGIME BANCÁRIO É INFORMADO POR NUANCES PRÓPRIAS. O QUE DISTINGUE O ELEMENTO COMMISSIONADO, TAMBÉM DITO DETENTOR DO CARGO DE CONFIANÇA, DO EMPREGADO COMUM É O GRAU DE FIDELIDADE E SUBORDINAÇÃO JUNTO À EMPRESA. ASSIM, ENQUANTO O EMPREGADO COMUM TEM MAIOR SUBORDINAÇÃO E MENOR FIDELIDADE, O EMPREGADO COMMISSIONADO, DITO DE CONFIANÇA, AO CONTRÁRIO, TEM INTENSIFICADA A FIDELIDADE E DIMINUÍDA A SUBORDINAÇÃO, SUBSTITUINDO O EMPREGADOR TOTAL OU PARCIALMENTE NAS FUNÇÕES DE MANDO. POR ISSO É QUE SE DIZ QUE O EMPREGADO COMMISSIONADO OU DITO DE CONFIANÇA PODERÁ COLOCAR EM RISCO O EMPREENDIMENTO..."⁵⁴

A problemática surge, pois é inerente ao bancário que esse tenha acesso a dados e informações estratégicas e sigilosas, sendo esse argumento utilizado pela defesa dos empregadores pouco tangível. Logicamente, todos os bancários possuem uma fidúcia especial, pois todos possuem acesso a informações pessoais da empresa. Porém, o que irá diferenciar a confiança do empregado é o risco que esses podem comprometer a empresa no exercício das suas funções.⁵⁵

Parece contraditório o parágrafo supra, então expliquemos: É óbvio que os bancários possuem acesso a dados sigilosos e estratégicos da empresa, porém não é qualquer dado sigiloso e estratégico que é capaz de prejudicar o empregador. Por exemplo, o simples acesso a dados de fichas cadastrais de clientes certamente é uma informação sigilosa, porém não se trata de um sigilo empresarial, o qual poderia

⁵³ CAVALCANTE, Jorge Neto. Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo : Atlas, 2013, p.1066

⁵⁴ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Direito do trabalho em sintonia com a nova Constituição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 156

⁵⁵ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Direito do trabalho em sintonia com a nova Constituição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 156

trazer prejuízos incalculáveis ao empregador. Todavia, aquele empregado que labora no mercado de capitais da empresa, o qual tem acesso a dados e informações de investimentos acionários da corporação, certamente poderia contribuir para um déficit do capital da empregadora, pois não se trata de um sigilo técnico, mas empresarial.⁵⁶

Desta forma, os cargos de confiança serão preenchidos por aqueles cujo o seu exercício coloque em risco a própria existência da empresa, prejudicando os seus interesses fundamentais, a sua segurança e organização no desenvolvimento de seus serviços.⁵⁷

Com fins de nortear tudo que foi dito acima, e clarear que a jornada de trabalho desses profissionais vem sendo banalizada, demonstremos então uma jurisprudência que comprova isso:

“BANCÁRIOS. CARGO DE CONFIANÇA. A banalização do cargo de confiança no âmbito dos bancos é um fato já exhaustivamente comprovado. Não constituem características inerentes à exigência de fidúcia especial a inexistência de controle ou fiscalização de horário, o acesso a informações cadastrais e a possibilidade de gerar prejuízos de monta (risco que, de uma forma ou de outra, ronda todo empregado que opere com dados e valores de qualquer espécie ou quantidade). **Entender que a configuração do cargo de confiança está submetida exclusivamente ao livre arbítrio do empregador é, certamente, um dos principais motivos que transformou o crédito de confiança, nas relações de trabalho bancário, em crédito análogo ao mercantil, condição que os bancos passaram a exigir indiscriminadamente de seus funcionários, apenas porque lucrativo para a empresa, a ponto de levar o seu exercício à vulgarização e ao descrédito.** (2980259211 SP 02980259211, Relator: WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA, Data de Julgamento: 17/05/1999, 8ª TURMA, Data de Publicação: 15/06/1999). Fonte www.trtsp.jus.br”

Assim, diante do que foi confirmado acima é notável que apesar dos dispositivos legais enquadrarem o bancário, em regra, no cargo de seis horas diárias, as instituições financeiras vem nomeando diversos funcionários a funções de confiança a fim de conter maiores despesas com o pagamento das horas extras. Destaca-se que, tal atitude da entidade empregadora corrobora para com a

⁵⁶ CAVALCANTE, Jorge Neto. Op., cit., p.1066

⁵⁷ Mario De La Cueva, *apud* Délio Maranhão, *in* Instituições de Direito Trabalho, 18ª ed., São Paulo, LTr, 1999, vol. 1, pg. 307:

supressão do direito do empregado a perceber as suas horas extras, bem como os seus eventuais reflexos.

1.4- Do Instituto das horas extras e do falso cargo de confiança

Destaca-se que o adicional tem sentido de acréscimo salarial, o qual decorre da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas. Assim, o instituto como sendo o adicional de trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal⁵⁸.

Assim, a hora extraordinária, é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador o qual ultrapassará a jornada padrão e será fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual.⁵⁹

As horas extras é um instituto também vislumbrado em nossa Constituição. O artigo 1º, IV, elenca:⁶⁰

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

Deste modo, é visível que o legislador observou a livre iniciativa e a função social do trabalho. Ademais, o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal (CF) também aborda sobre o instituto, destaquemos então:⁶¹

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)”

⁵⁸ MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 27. ed . São Paulo. Atlas, 2011, p.254

⁵⁹ MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 27. ed . São Paulo. Atlas, 2011, p.889

⁶⁰ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 05 de março de 2017.

⁶¹ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 05 de março de 2017.

Apesar de a Constituição elencar que a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias, já foi demonstrado supra que a jornada do bancário não será superior a seis horas diárias, salvo exceções.⁶²

Desse modo, as horas extras são prestadas além do horário pactuado, as quais devem ser pagas com o respectivo adicional e podem ser realizadas após o término do expediente, antes ou até mesmo durante o mesmo.⁶³

Destaca-se que o instituto das horas extraordinárias também se encontra tutelado na lei trabalhista, presente então no artigo 59 dessa⁶⁴:

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

Importante citarmos ainda que a restrição a apenas duas horas extras diárias não exige o empregador de pagar todas as horas que foram laboradas pelo empregado. Assim, se um empregado labora habitualmente três horas extras por dia, essas horas integrarão o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente, do que preconiza o artigo supra. (Súmula 376, conversão das Orientações Jurisprudenciais SDI-1 89 E 117)⁶⁵

“Súmula 376/TST - 08/03/2017. **Jornada de trabalho. Horas extras. Limitação a duas horas. Reflexos. CLT, art. 59, «caput».**

«I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ 117/TST-SDI-I - Inserida em 20/11/97)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no «caput» do art. 59 da CLT. (ex-OJ 89/TST-SDI-I - Inserida em 28/04/97)”

⁶² BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Artigo 224, caput, da referida lei. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 1 de março de 2017

⁶³ MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo. Atlas, 2011, p.254

⁶⁴ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Artigo 59, caput, da referida lei. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 1 de março de 2017

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-376 Acesso em 05 de março de 2017.

Frisa-se ainda que a contagem das horas suplementares habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, deverá atentar-se para o número de horas que realmente foram prestadas, aplicando-se o valor do salário hora da época do pagamento dessas verbas.⁶⁶

“Súmula 347/TST - 08/03/2017. Jornada de trabalho. Horas extras habituais. Apuração. Média física. CLT, art. 59. O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.”

Assim, o funcionário que não possui cargo de confiança e labora além da 6ª hora diária receberá o adicional de horas extras, uma vez que esse não desempenha as funções elencadas no artigo 224 §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT.⁶⁷

Ademais, também será devido o pagamento de horas extraordinárias ao funcionário que tenha fidúcia especial e labore além da 8ª hora diária, visto que o pagamento da 7ª e 8ª hora desses é compensado pela gratificação não inferior a 1/3 do salário de cargo efetivo. Porém, esse não fora compensado para as demais horas prestadas além dessas⁶⁸.

É importante destacar que o empregado que não exerce cargo de confiança, mas que recebe a gratificação de função também terá direito as horas extras, pois tal gratificação só remunera o maior grau de responsabilidade atribuída ao mesmo é o que elucida a Súmula nº 109 do Tribunal Superior do Trabalho.⁶⁹

“GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-347 HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-347. Acesso em 05 de março de 2017.

⁶⁷ VALENTIN, Carrion. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo : Saraiva, 2011, p.136

⁶⁸ VALENTIN, Carrion. Op., cit., p.136

⁶⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-109 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 10 de março de 2017.

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.”

Assim, o que a Súmula quis dizer é que o funcionário enquadrado erroneamente no cargo de confiança (pois o cargo não possui as características para enquadrar a fidúcia) terá direito ainda ao pagamento da 7ª e 8ª hora, visto que esse deveria laborar apenas seis horas por dia.⁷⁰

Como já fora explicado supra, existe na legislação: o bancário que exerce funções técnicas (artigo 224, caput da CLT) e aqueles que exercem função de confiança e laborarão por mais duas horas do que a jornada legal, os quais receberão em razão do elastamento de jornada um pagamento não inferior a um terço do seu salário (artigo 224 §2º da CLT e Súmula nº102 do TST).

É importante destacarmos que o requisito da confiança é inerente a atividade bancária, pois diversos são os acessos que esses funcionários têm a informações confidenciais e estratégicas. Assim, é difícil para o magistrado compreender quais são aqueles que realmente possuem um maior ou menor grau de fidúcia, haja vista que essa está também atrelada ao grau de responsabilização desses dentro da empresa⁷¹

Portanto, diante da dificuldade de se delimitar as funções desses profissionais, a doutrina e a jurisprudência vêm construindo certos padrões para auxiliar os aplicadores do direito. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região citou em uma de suas decisões os argumentos que vem sendo utilizados por diversos tribunais do Estado.⁷²

“PROCESSO: 0000327-63.2010.5.01.0026 – RO
ACÓRDÃO
7ª TURMA
Bancário. Cargo de Confiança. Requisitos.

⁷⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-109 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 10 de março de 2017.

⁷¹ MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 32. ed. 2016. Saraiva. São Paulo p. 292

⁷² BRASIL – TST- 1ª Região Acórdão – Processo nº 0000327. -63.2010.5.01.0026-RO; Rel. José Geraldo da Fonseca em 19/01/2011. Disponível em: http://portal2.trt10.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/ARQUIVOS/PAGNOTICIAS/COPY_OF_ANO2009/BANCARIO.PDF. Acesso em : 10 de março de 2017.

Sendo o contrato de trabalho de cunho personalíssimo, a fidúcia é insita à sua própria formação. Assim, em regra, todos os cargos e funções contidos no organograma da empresa pressupõem, por si, a existência dessa fidúcia, em maior ou menor grau. A fidúcia que se exige do bancário, para a tipificação da função de confiança, a ponto de alijá-lo da regra geral da CLT e colocá-lo sob a égide do §2º do art. 224 é especial, singular, de tal modo que o distinga daquele sensomédio de fidúcia que está na base de todo contrato de trabalho. Como não é possível, a priori, definir o que é ou o que não é função de confiança, a doutrina e a jurisprudência têm construído certos argumentos exógenos ao contrato, que servem de baliza ao julgador. São indícios do desempenho de função de confiança a gratificação superior a 1/3 do ganho básico, o poder de mando, o mandato, a assinatura autorizada, a liberação da anotação de ponto, a existência de subordinados, entre outros, mas esses são apenas indícios, que o julgador pode perfeitamente desconsiderar se do rumo da instrução chegar a conclusão contrária”

Diante da decisão acima é importante suscitar que é imprescindível que os Tribunais competentes atentem-se para os padrões que a doutrina e a jurisprudência vem construindo para a caracterização da fidúcia especial do bancário. Ademais, é complicado evidenciar a existência do elemento subjetivo da “confiança”.

Assim, não há uma fórmula matemática para caracterizarmos o cargo de confiança, tendo cada caso as suas peculiaridades, ainda mais com o avanço da tecnologia no mercado de trabalho, a qual está proporcionando que o trabalhador labore a distância e também via internet, desencadeando assim em novas técnicas de gestão a serem seguidas pelas empresas. Desse modo, apesar de a CLT ter recepcionado nova redação a diversos artigos durante o tempo, não houve uma uniformização esclarecedora sobre quem é enquadrado no cargo de confiança e quais as funções desempenharia.⁷³

⁷³ MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 32. ed. 2016. Saraiva. São Paulo p. 298

CAPÍTULO 2 - DOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DIREITO DO TRABALHO

2.1- O Princípio da Proteção

Destaca-se que, tamanha é a importância dos Princípios Protetivos do Trabalho, visto que esses são alicerces nascentes de diversos direitos das pessoas. Assim, os princípios jurídicos oferecem muitas significações, entre estas as de que os referidos são espécies de normas jurídicas que terão a função de oferecer diretrizes para o legislador infraconstitucional, auxiliar na interpretação de cláusulas contratuais e integrar lacunas do sistema.⁷⁴

É importante destacar que, no que tange ao Direito do Trabalho, não há nenhum Princípio especial enunciado em nossa Constituição Federal. Desse modo, a legislação trabalhista recorre a todo sistema do direito positivo, constitucional e infraconstitucional, para fundamentar a elaboração de seu rol próprio de princípios jurídicos, dignificando assim o Direito do Trabalho como ramo autônomo da ciência jurídica.⁷⁵

Diante da autonomia do Direito do Trabalho foram criados então os seus primeiros Princípios, entre os quais o da proteção, indisponibilidade de direitos, primazia da realidade e o da continuidade da relação de emprego. Destaca-se que todos esses alicerces citados foram inseridos baseando-se na ideia de inferioridade operária e da necessidade de interveniência estatal como forma de compensação de forças.⁷⁶

Visto a importância dos princípios específicos do Direito do Trabalho, expliquemos então o da Proteção o qual tem a função de proteger o operário das investidas do empresário. Quem melhor define esse princípio é Americo Plá Rodríguez:⁷⁷

⁷⁴ MOLINA, André Araújo. *Teoria dos Princípios Trabalhistas – A aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao Direito do Trabalho*. São Paulo. Atlas, 2013, p.159

⁷⁵ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.160

⁷⁶ Ibidem, p.160

⁷⁷ ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito Processual do Trabalho*. 2. ed . , ver e atual. Belo Horizonte. DeyRey , 2008, p.63.

“O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”.

Também podemos citar a explicação de Arnaldo Sussekind no que tange a demarcação do princípio da proteção:⁷⁸

“O princípio protetor do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho- uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes.”

Diante da definição dada pelos doutrinadores citados supra, é evidente que a legislação do trabalho visa proteger o trabalhador. Portanto, a doutrina repartiu esse princípio em três: Aplicação da norma mais favorável, condição mais benéfica, e *in dubio pro misero*.⁷⁹

O Princípio da aplicação da norma mais benéfica é auto-explicativo, quer seja, aplicar-se-á a norma mais favorável ao trabalhador, nos casos em que houver pluralidade de normas. Assim, não incide hierarquia de leis no Direito do Trabalho, apenas deverá ser aplicada aquela que for mais favorável ao empregado.⁸⁰

Molina cita em seu livro que a hierarquia das normas do Direito do Trabalho é plástica, na medida em que a norma de hierarquia superior deve ceder a inferior nos casos em que esta é mais favorável que aquela ao trabalhador. O autor ainda elenca que mecanismos de temporalidade, hierarquia ou especialidade não serão considerados para os mecanismos de solução de antinomias, visto que a ideia que prevalecerá é a da aplicação da norma jurídica mais favorável ao trabalhador, pouco importando se essa é mais antiga, menos especial ou hierarquicamente inferior.⁸¹

⁷⁸ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.162

⁷⁹ ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de legislação Social: Direito do Trabalho*. 14. ed . São Paulo, Atlas, 2015, p.10

⁸⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio Op., cit., p.11

⁸¹ MOLINA, André Araújo. Op., cit.,p.163

No que tange ao Princípio da condição mais benéfica, podemos citar a Súmula 51, I do Tribunal Superior do Trabalho – TST, a qual preceitua⁸²

“Súmula 51/TST - 08/03/2017. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. CLT, art. 468.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula 51/TST - RA 41/1973, DJ 14/06/73).”

Diante do texto da jurisprudência supra, é evidente o Princípio da condição mais benéfica está ligado a cláusulas contratuais. Assim, não é permitida a retirada de cláusulas contratuais mais benéficas, não podendo essas ser retiradas ou substituídas por outras menos favoráveis ao empregado.⁸³

A condição pode resultar não só de um contrato, mas de lei, normas coletivas e até regulamento empresarial, visto que se trata de “direito adquirido”. Com fins de nortear o que fora dito pelo autor, citemos o artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT:⁸⁴

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.”

Assim, é notório que o Princípio da condição mais benéfica aborda sobre a impossibilidade de redução do patamar de direitos agregados aos trabalhadores, mesmo que a lei mais moderna venha a diminuir esses direitos, sendo tal ato apenas passível a novos contratos e não com aqueles já em curso.⁸⁵

⁸²BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-51 do TST NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em 10 de maio de 2017.

⁸³ ZAINAGHI. Domingos Sávio. *Curso de legislação Social: Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo, Atlas, 2015, p.11

⁸⁴ ZAINAGHI. Domingos Sávio. Op., cit., p.11

⁸⁵ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.163

Finalmente a última subdivisão do Princípio da Proteção, diz respeito ao Princípio do *in dubio pro misero*, o qual elenca que existindo variadas interpretações de uma norma, deverá ser aplicada a que melhor atenda os interesses do trabalhador. Destaca-se que é possível a aplicação do princípio *in dubio pro misero* na análise de caso concreto. Assim, se em um processo judicial existirem imprecisões, o magistrado deve optar pelo julgamento da causa em favor do trabalhador.⁸⁶

A aplicação de tal princípio é limitada, visto que será aplicado quando existir dúvida sobre o alcance da norma e que não esteja em desacordo com a vontade do legislador⁸⁷.

2.2 O Princípio da indisponibilidade/irrenunciabilidade de direitos:

O princípio da indisponibilidade de direitos é corolário do princípio protetor e busca a igualdade material, o qual impõe condições contratuais mínimas com fins de proteger o trabalhador⁸⁸.

Destaca-se que Américo Plá Rodríguez conceitua a indisponibilidade de direitos como: “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.⁸⁹ Com fins de demonstrar tal Princípio em nosso ordenamento jurídico, elenca-se o artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

“Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Diante do que fora exposto, é visível que o conteúdo do Princípio da irrenunciabilidade diz respeito ao trabalhador não renunciar os direitos a ele assegurados pela legislação do trabalho. Assim, não é permitido a um trabalhador

⁸⁶ ZAINAGHI. Domingos Sávio. Op., cit., p.11

⁸⁷ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.163

⁸⁸ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.163

⁸⁹ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.164

que esse fique sem férias, mesmo recebendo-as em dinheiro, pois não é permitido que esse renuncie um direito que lhe é assegurado pela lei.⁹⁰

Como já fora demonstrado pelo dispositivo supra, no Direito do Trabalho, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, sendo nulo de pleno direito com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas. Assim, se um trabalhador renunciar o seu direito a férias, tal ato não terá validade, podendo esse reclamar posteriormente na Justiça do Trabalho⁹¹.

Elenca-se que se o empregado estiver trabalhando na empresa, esse não poderá renunciar os seus direitos trabalhistas, pois tais atos poderiam ensejar em fraudes. Porém, esse poderá renunciar tais direitos se estiver diante da Justiça do Trabalho, pois neste caso esse não poderia estar sendo manipulado ou conduzido a atos forçados.⁹²

Diante do que fora exposto supra, é visível que o Princípio da Irrenunciabilidade está atrelado a idéia de indisponibilidade de direitos. Demonstremos então a explicação da doutrinadora Alice Monteiro de Barros acerca da finalidade desse princípio:

“Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.”⁹³

Conclui-se das palavras da autora que a limitação da autonomia das partes faz-se necessária na Justiça do Trabalho, pois não seria justo que o empregado se despojasse de seus direitos irrenunciáveis, mesmo porque esse é o elo mais fraco da relação de emprego. Assim, faz-se necessário que seja cumprido um mínimo contratual, não podendo as partes abrir mão de normas de ordem pública⁹⁴.

⁹⁰ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Op., cit., p.12

⁹¹ MARTINS, Pinto Sérgio. Op., cit., p.73

⁹² MARTINS, Pinto Sérgio. Op., cit., p.73

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de Curso de Direito do Trabalho. 2. ed .São Paulo: LTr, 2006, p.174

⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro. Op. cit. p.174

Com fins de clarear a rigidez da Lei Trabalhista quanto à irrenunciabilidade de direitos dos trabalhadores, demonstremos o artigo 468 da CLT:⁹⁵

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.”

Ora, diante do dispositivo elencado supra, é notável a rigidez da lei quanto à alteração no contrato de trabalho, visto a obrigatoriedade do mútuo consentimento entre as partes e a ausência de prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade.

2.3 Princípio da primazia da realidade:

O princípio da primazia da realidade significa que a condição fática prepondera-se sobre os documentos em matéria probatória. Assim, os fatos, a realidade, a forma e a estrutura empregada são privilégios, haja vista que são as condições fáticas que demonstram a existência do contrato de trabalho⁹⁶.

Com fins de demonstrar a aplicabilidade do princípio da primazia da realidade, elenca-se abaixo julgado do Tribunal Superior do Trabalho – TST que corrobora com o que fora dito supra:⁹⁷

“TST - RECURSO DE REVISTA RR 1091008220075010003 109100-82.2007.5.01.0003 (TST)

Data de publicação: 31/08/2012

Ementa: RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - CONTROLES DE FREQUÊNCIA - PROVA ORAL - PREVALÊNCIA. Quando a prova oral evidencia que o conteúdo das folhas de **ponto** utilizadas pela reclamada não condiz com a **realidade** da prestação dos serviços, ela é plenamente apta a invalidar os registros documentais e a comprovar a real jornada de **trabalho**. **NoDireito do Trabalho, vigora o**

⁹⁵ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Artigo 468, da referida lei. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 10 de março de 2017.

⁹⁶ MARTINS, Pinto Sérgio. Op., cit., p.75

⁹⁷ (TST - RR: 1091008220075010003 109100-82.2007.5.01.0003, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho Data de Julgamento: 29/08/2012, 4ª Turma)

princípio da primazia da realidade. Incide a Súmula nº 338, II, do TST. Recurso de revista não conhecido.”

Nota-se diante a jurisprudência exemplificada que no caso de as folhas de ponto de uma empresa não condizerem com a realidade dos fatos, essa prova poderá ser invalidada para fins de instrução processual, não sendo passível de prova válida, haja vista que não demonstrou a real jornada do empregado.

É importante destacar que o princípio em estudo deriva da boa-fé dos membros contratantes, o amparo a dignidade humana e a existência de desigualdade entre as partes envolvida. Assim, o princípio da primazia da realidade é também conhecido como contrato realidade, o qual buscará investigar as demais alterações contratuais que tiveram durante a execução do mesmo⁹⁸.

Frisa-se ainda que o direito privado também se utilizado princípio da primazia da realidade. Um exemplo disso é o artigo 112 do Código Civil, o qual traz a seguinte redação:

“Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.”

Assim, é visível a inclusão de cláusulas sociais no direito privado.⁹⁹

É importante evidenciarmos que o Princípio da primazia da realidade baseia-se na hipossuficiência do trabalhador. Por isso, faz-se necessário garantir a esse uma proteção contra eventuais abusos do empregador, dando-se então preferência as circunstâncias fáticas ao invés do que está registrado documentalmente, pois o referido princípio ordena que no caso de inverossimilhança entre documentos e fatos, estes prevalecem sobre aqueles.¹⁰⁰

⁹⁸ MOLINA, André Araújo. Op., cit., p.167

⁹⁹ MOLINA, André Araújo. *Teoria dos Princípios Trabalhistas – A aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao Direito do Trabalho*. São Paulo. Atlas, 2013, p.167

¹⁰⁰ NUNES, Guilherme. [O princípio da primazia da realidade como instrumento da boa-fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial na relação de emprego](#). *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, [ano 19, n. 4000, 14jun.2014](#). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28288>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

Com fins de demonstrar a incidência da primazia da realidade em nossa legislação destaquemos, respectivamente, o artigo 442, 9º e 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT:

“Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

“Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

“Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”.

Diante dos dispositivos legais citados supra é notório que todos esses abarcam e recepcionam o princípio da primazia da realidade em nossa legislação. Nota-se que o artigo 442 da CLT não evidencia diferenças entre o contrato tácito e o documentado, o que demonstra uma forte ligação ao princípio da primazia da realidade.

Já quanto aos artigos 9º e 261 da CLT percebe-se que é possível constatar a real verdade dos fatos a partir da comprovação de falsidade nas formas, e que a denominação dada aos cargos não importa, visto que o que prepondera é a função que de fato é cumprida.¹⁰¹

São exemplos de causa de dissensão entre a realidade dos fatos e os documentos na relação empregatícia: erro na qualificação do empregado e natureza dos pagamentos. Com fins de clarear o que fora exposto, cita-se abaixo um acórdão que desconsiderou documento de controle de jornada:¹⁰²

“EMENTA: HORAS EXTRAS – PROVA – Considerando-se que é do Reclamante o ônus da prova do labor em sobrejornada, alegado na inicial – CLT, artigo 818, quando o empregador oferta controles de horário, que não retratam a efetiva e real jornada de trabalho do empregado, deve-se valorizar a prova oral do trabalhador, em

¹⁰¹ NUNES, Guilherme. *O Princípio da primazia da realidade como instrumento da boa fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial da relação de emprego*. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2301>> Acesso em: 21 jun. 2017.

¹⁰² NUNES, Guilherme. *O Princípio da primazia da realidade como instrumento da boa fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial da relação de emprego*. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2301>> Acesso em: 21 jun. 2017.

detrimento da prova testemunhal da empresa, que se limita a confirmar os controles invalidados. (TRT 15ª R. – RO 014980/2000 – Rel. Juiz Luiz Antônio Lazarim – DOESP 28.01.2002, grifo nosso);”

Visualiza-se diante do acórdão que o referido juízo desconsiderou o documento de controle de jornada, visto haver inverossimilhança com o que fora dito pelo empregado. Assim, alega-se como verdade a mera alegação oral do empregado, cabendo ao empregador produzir prova em contrário.¹⁰³

¹⁰³ NUNES, Guilherme. *O Princípio da primazia da realidade como instrumento da boa fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial da relação de emprego*. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 12, no 752. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2301>> Acesso em: 21 jun. 2017.

CAPÍTULO 3 TENDÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS ACERCA PROBLEMÁTICA APRESENTADA

3.1 Comentários à Súmula 102 do Tribunal Superior do Trabalho – TST

Com o objetivo de uniformizar a jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, na realização de suas funções típicas, elaborou a Súmula 102, a qual foi fruto da integração das Súmulas nº 166, 204 e 232 e das Orientações Jurisprudenciais nº 15, 222 e 228 da SDI-1- Res.129/2005, DJ 20.04.2005. Com fins de clarear o conteúdo da Súmula, transcreve-se essa abaixo:

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)¹⁰⁴

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-102BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Disponível

Quanto ao inciso “I” da Súmula elencada acima é visível o entendimento de que não cabe recurso de revista ou embargos para reexame de fatos e provas. Assim, a discussão sobre o exercício ou não dos cargos de confiança bancários se esgotam nos tribunais regionais.¹⁰⁵

Com fins de demonstrar o que fora explicado supra, exemplifiquemos a jurisprudência abaixo:

“HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. ALEGAÇÃO DE NÃO EXERCÍCIO DOS CARGOS DE CONFIANÇA (ARTIGO 224, CAPUT E § 2º, DA CLT) E DE GERENTE-GERAL DE AGÊNCIA (ARTIGO 62, II, DA CLT). INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 102, I, DO TST E CONFISSÃO QUANTO AO EXERCÍCIO DO CARGO DE GERENTE-GERAL . Na hipótese dos autos, o Regional, à luz do conjunto fático-probatório, concluiu que, no período de 20/9/2010 a 2/5/2012, o autor exerceu a função de gerente de pessoa jurídica e estava enquadrado na exceção prevista no § 2º do artigo 224 da CLT, estando sujeito à jornada de trabalho de 8 horas diárias. Ante o exposto, se a Corte de origem, ao valorar o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que o reclamante exercia o cargo de confiança bancário, enquadrando-o na hipótese do artigo 224, § 2º, da CLT, é incabível, nesta instância extraordinária, revalorar esse conjunto fático-probatório para se chegar a conclusão diversa da do Tribunal a quo, especialmente quando não há nos autos elementos concretos que permitam essa conclusão divergente. Nesse sentido é o entendimento desta Corte, consubstanciado no item I da Súmula nº 102, que dispõe claramente que "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". Logo, não se verifica contrariedade ao aludido verbete, sendo inviável a análise de violação do artigo 224, § 2º, da CLT, bem como a divergência jurisprudencial suscitada...”¹⁰⁶

Já o inciso “II” da respectiva Súmula 102 elenca sobre os empregados especificados no §2º do artigo 224 da CLT, ou seja, aborda sobre os funcionários que exercem cargo de chefia ou confiança bancária. Assim, como especifica o dispositivo é necessário o exercício da função de direção, fiscalização, chefia e equivalentes, ou desempenhar outros cargos de confiança.¹⁰⁷

em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102
Acesso em: 10 de março de 2017.

¹⁰⁵ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.32

¹⁰⁶ TST - RR: 5226720125150162, Data de Julgamento: 18/03/2015, Data de Publicação: DEJT 10/04/2015 . Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180423514/recurso-de-revista-rr-5226720125150162> . Acesso em 10 de julho de 2017.

¹⁰⁷ BARBOSA, Ramon, Leite Op., cit., p.32

“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) “¹⁰⁸

Ademais, o inciso II da referida Súmula importa-se também com o Princípio da Primazia da realidade. Desse modo, caso a terminologia cargo de confiança não equivaler com as reais atividades e atributos do cargo, será devida as horas extras prestadas além da sexta diária.

Portanto, caso o bancário tenha a sua jornada estendida de 6 para 8 horas diárias e presentes os requisitos funcionais e remuneratórios do cargo de confiança encontra-se presente o instituto da compensação, estando as duas horas extras então remuneradas.¹⁰⁹

Com fins de clarear o inciso II da respectiva Súmula, demonstremos jurisprudência nesse sentido:

“RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Tendo em vista a possibilidade de provimento quanto ao mérito do recurso de revista, deixo de analisar a referida preliminar, nos termos do art. 249, § 2º, do CPC. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. Não há interesse recursal quanto ao tema. Observa-se no acórdão em embargos de declaração que o Tribunal Regional não aplicou multa ao banco reclamado. Recurso de revista não conhecido. CARGO DE CONFIANÇA. APLICAÇÃO DA SÚMULA 102, I, DO TST. O e. TRT considerou que a função exercida pela empregada não caracterizava exercício de cargo de confiança, porque não demonstrado maior grau de responsabilidade ou fidúcia especial do empregador. A atual, iterativa e notória jurisprudência deste c. Tribunal, cristalizada na Súmula nº 102, I, pacificou-se no sentido de que "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". Não se verifica a denunciada contrariedade à Súmula 102, II e IV, do TST porque não houve o enquadramento da função do trabalhador nas disposições do artigo 224, § 2º, da CLT. Nesse esteio, estando a decisão regional em consonância com a atual, notória e iterativa jurisprudência do TST, não se há de falar em divergência jurisprudencial. Emergem como óbice ao conhecimento do recurso as disposições da Súmula 333/TST. Recurso de revista não conhecido...¹¹⁰

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-102BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102 Acesso em: 10 de março de 2017.

¹⁰⁹ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.32

¹¹⁰ (TST - RR: 1096002120095070001, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015). Disponível em:

Elenca-se que o inciso II da Súmula 102 não deve ser aplicado de forma literal. Deste modo, o bancário poderá desempenhar determinada função de direito, mas não de fato, recebendo gratificação de um terço e não ter remunerado às duas horas suplementares.¹¹¹

No que tange ao inciso III da mesma Súmula destaca-se obrigatoriedade a cumulatividade dos quesitos funcionais e remuneratórios. Assim, no exercício dos cargos de confiança do §2º do artigo 224 da CLT faz-se necessário o pagamento de gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, além do exercício da função de direção, fiscalização, chefia, e equivalentes, ou desempenhar cargo de confiança.¹¹²

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CARGO DE CONFIANÇA. 7ª E 8ª HORAS. PAGAMENTO A MENOR DA GRATIFICAÇÃO DE 1/3. SÚMULA 102, III, DO TST. Nos termos do v. acórdão recorrido, o fato de o reclamante não ter recebido, em algumas épocas, o pagamento integral de 1/3 da gratificação de função, ensejaria apenas o pagamento correspondente para atingir aquele percentual. Tal entendimento contraria o teor da Súmula 102, III, do TST, segundo o qual, ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas como extraordinárias, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. Recurso de revista conhecido e provido.”¹¹³

O texto do inciso III da Súmula apenas confirmou o que discorre o §2º do artigo 224 da CLT, visto que esse exige como requisito de configuração de cargos de confiança o pagamento de gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo.¹¹⁴

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255985061/recurso-de-revista-rr-1096002120095070001>
.Acesso em 15 de julho de 2017.

¹¹¹ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.32

¹¹² BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.33

¹¹³ TST - RR: 448007620005040261 44800-76.2000.5.04.0261, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 12/08/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 21/08/2009 . Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353287/recurso-de-revista-rr-448007620005040261-44800-7620005040261> . Acesso em 15 de julho de 2017

¹¹⁴ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.33

O inciso IV da Súmula 102 trata da gratificação prevista para os bancários que exercem cargo de confiança. Assim, se esses realmente exercem o referido cargo não faz jus as horas excedentes à 6 horas diárias. Todavia, terão direito as horas extraordinárias além da 8ª diária.¹¹⁵

“CARGO DE CONFIANÇA - GERENTE - ART. 224, § 2º, DA CLT - HORAS EXTRAS ALÉM DA OITAVA DIÁRIA - SÚMULA Nº 102, IV, DO TST. Registrado pelo Regional o quadro fático de que o Reclamante, no exercício das funções de gerente, estava enquadrado no cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT, e não no art. 62, II, da CLT, o deferimento das horas extras além da oitava diária harmoniza-se com a Súmula nº 102, IV, do TST. Inviável, portanto, a admissibilidade do Recurso de Revista, nos termos do art. 896, § 5º, da CLT. Agravo de Instrumento não provido.”¹¹⁶

Vale destacar que se o empregado desempenha função de direção, chefia e equivalentes, ou labora com outros cargos de confiança, e recebe gratificação de função superior a 1/3 de seu salário, a sua jornada será de 8 horas diárias e não de 6 horas. Assim, se o referido laborar além da 8 horas diária perceberá as suas devidas horas extraordinárias. Ademais, o trabalhador que desempenha função de confiança deve ter subordinados, ou poder de direção no banco, podendo vir a admitir, punir e dispensar outros trabalhadores, além disso também poderá negociar em nome do empregador. Caso contrário, sua jornada será de 6 horas diárias.¹¹⁷

Para o jurista Francisco Antônio de Oliveira:¹¹⁸

“Existe hoje uma tendencia generalizada dos bancos à transformação de empregados de 6 (seis) horas em empregados de 8(oito) horas, denominando-os de confiança e efetuando o pagamento de mais um terço do salário de cargo efetivo. Todavia em grande parte dos casos, cuida-se mero artifício. Consegue-se um trabalhador de oito horas e o banco pagará menos do que se as duas horas fossem pagas como extraordinárias (art 7º, XVI, CF/88). Vale dizer, se esse empregado estivesse ganhando horas extras, as duas horas laboradas se transformariam em 3 (três) horas, com acréscimo de 50%, o mínimo determinado pela Constituição. Embora não se exija que a instituição bancária dê procuração ao detentor de cargo de confiança, não se metamorfoseia em detentor de cargo de confiança

¹¹⁵ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.33

¹¹⁶ TST - AIRR: 206200100217403 206/2001-002-17-40.3, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 13/06/2007, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 29/06/2007) . Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6607006/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-206200100217403-206-2001-002-17-403> . Acesso em 15 de julho de 2017.

¹¹⁷ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.33

¹¹⁸ MARTINS, Pinto, Sérgio (2009, p.73, apud Ramon, 2016, p.35)

simples escriturário, que desempenha funções burocráticas, sem qualquer poder de mando ou administrativo, pelo simples fato de perceber mais um terço no salário a título de gratificação de função.”

Ora diante do que fora dito pelo jurista acima, é notório que há uma tendência à fraude por parte dos bancos, visto que esses restringem o direito dos trabalhadores a receber as suas devidas horas suplementares.¹¹⁹

Já o inciso V da referida Súmula aborda sobre o advogado empregado de bancos, discorrendo que os referidos não exercem cargos de confiança. O texto de tal inciso quer transcender a seguinte idéia:

“A função de advogado no banco é comum a qualquer empresa. Não se trata de cargo de confiança, mas de cargo técnico, mesmo que para ele seja conferida procuração para exercer seu mister. Logo, o advogado não está inserido na regra do parágrafo 2º do artigo 224 da CLT. Sua jornada no banco será de 6 horas, como qualquer outro empregado, salvo se efetivamente exercer cargo de confiança.”¹²⁰

Portanto diante do que fora exposto supra é visível que a Súmula 102, V do TST demonstra que o simples fato de o advogado ter amplos poderes de mando por si só não necessariamente irá o enquadrar em cargo de confiança, sendo esses exercentes de meros cargos técnicos.

Com fins de clarear o alegado, demonstremos:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO QUE DESEMPENHA FUNÇÃO DE ADVOGADO. CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NO ART. 224, § 2º, DA CLT. CRITÉRIOS. SÚMULA 102, V/TST. O cargo de confiança no Direito do Trabalho recebeu explícita tipificação legal, quer no padrão amplo do art. 62 da CLT, quer no tipo jurídico específico bancário do art. 224, § 2º, da Consolidação. Para que ocorra o enquadramento do empregado bancário nas disposições contidas no art. 224, § 2º, da CLT, é necessário restar comprovado, no caso concreto, que o empregado exercia efetivamente as funções aptas a caracterizar o exercício de função de confiança, e, ainda, que elas se revestiam de fidúcia especial, que extrapola aquela básica, inerente a qualquer empregado. Assim, nos termos da Súmula 102, V/TST, o advogado empregado do banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º, do art. 224 da CLT. Agravo de instrumento desprovido.”¹²¹

¹¹⁹ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.34

¹²⁰ Pinto, Sérgio (2009, p.73, apud Ramon, 2016, p.35)

¹²¹ TST - AIRR: 720 720/2002-019-03-40.8, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/10/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 23/10/2009). Disponível em:

No que tange ao inciso VI da mesma Súmula, essa irá tratar do caixa bancário, elencando que o referido não exerce cargo de confiança, por ser cargo comum no banco, mesmo que seja caixa executivo. Porém, se o caixa bancário tiver poderes e obrigações, podendo admitir ou suspender os funcionários, fazer compras e vendas em nome da empresa, ter procuração da empresa e dentre outras características que demonstrem a sua fidúcia, o mesmo será enquadrado no cargo de confiança.¹²²

É importante demonstrar que o TST harmonizou a compreensão de que a gratificação do caixa bancário apenas remunera o seu maior grau de responsabilidade no exercício do cargo e não as horas extras além da 6ª diária.

“EMENTA: HORAS EXTRAS. CAIXA BANCÁRIO. JORNADA DE SEIS HORAS. SÚMULA 102, VI, DO TST. O exercício de funções tipicamente bancárias, com gratificação superior a 1/3 do seu salário e sem qualquer fidúcia especial, apenas remunera a maior responsabilidade do cargo, mas não caracteriza o exercício de função de confiança. Assim, são devidas como extras as horas excedentes à sexta trabalhada (Súmula 102, VI, do TST).”

Portanto, a Súmula elenca que o mero pagamento da gratificação de 1/3 não caracteriza o bancário exercente de cargo de confiança.

Sobre o inciso VII da Súmula elenca-se:

“O parágrafo 2º do artigo 224 da CLT dispõe que o bancário tem direito a 1/3 da gratificação de função sobre o salário do cargo efetivo se efetivamente exercer cargo de confiança. Caso o banco pague mais de 1/3, mas menos do que o previsto na norma coletiva, o empregado tem direito à diferença da gratificação e não à sétima e oitava como horas extras. Deverá haver pedido do empregado para o pagamento da diferença da gratificação, que não poderá ser deferido de ofício, sob pena de violar os artigos 128 e 460 do CPC.”¹²³

Assim, assimila-se que foi pacificado no TST o entendimento de que se o empregado percebia gratificação de função superior a 1/3, porém inferior ao previsto

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5674411/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-720-720-2002-019-03-408> . Acesso em 15 de julho de 2017

¹²² MARTINS, Sérgio Pinto, Comentários a CLT. 16. ed . – São Paulo, Atlas, 2012. p. 229

¹²³ Pinto, Sérgio (2009, p.73, apud Ramon, 2016, p.36)

em norma coletiva, se exercer cargo de confiança, esse fará jus a diferença e não a horas extraordinárias excedentes a 6ª hora diária¹²⁴.

Podemos resumir o conteúdo da Súmula 102 da seguinte forma:

“O Tribunal Superior do Trabalho segue as seguintes diretrizes sobre o bancário (STST N. 102): 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 embargos; se exerce função a que se refere o §2º do art. 224 da CLT, e recebe gratificação não inferior a 1/3 de seu salário, já tem remuneradas as 2 horas extraordinárias excedentes de seis; ao bancário exercente de cargo de cargo de confiança previsto no art.224, §2º da CLT, são devidas 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3; bancário sujeito à regra do 224, §2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da 8ª; 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; caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança, e se perceber gratificação igual ou superior a 1/3 do salário do posto efetivo, esta remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as 2 horas extraordinárias além da 6ª, bancário exercente de função de confiança, que percebe gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às 7ª e 8ª horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas;”¹²⁵

Resumindo o conteúdo da Súmula 102 do TST podemos concluir que cumpridos os requisitos remuneratórios e funcionais do empregado (bancário exercente de cargo de confiança e que percebe remuneração não inferior a 1/3 do seu salário efetivo) já tem remuneradas as suas duas horas extras excedentes à 6ª hora diária.¹²⁶

Porém, caso cumpra-se o requisito do cargo de confiança, mas não recebendo esse a gratificação inferior a 1/3 do salário efetivo, fará jus à remuneração da 7ª e 8ª horas como extras.¹²⁷

Vale ressaltar também que mesmo que cumpridos os requisitos remuneratórios e funcionais, caso esse funcionário de confiança labore além da 8ª hora diária, fará jus as horas extras excedentes a essa.¹²⁸

¹²⁴ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.38

¹²⁵ Nascimento, Mascaro, Amauri (2009, p.1141/1142 apud Ramon, 2016, p.39

¹²⁶ DONATO, Messias Pereira. Curso de direito individual do trabalho. São Paulo: LTR, 2008. p.505/506

¹²⁷ DONATO, Messias Pereira. Op., cit., p.505/506

3.2 Comentários a Súmula 287 do Tribunal Superior do Trabalho – TST

A súmula 287 do Tribunal Superior do Trabalho elenca a seguinte redação:

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

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT”.¹²⁹

Infere-se da Súmula supra que o gerente de agência está enquadrado no §2º do artigo 224 da CLT, tendo sua jornada então de oito horas diárias. Assim, o referido tem subordinados, e assina papéis em nome do banco, exercendo então cargo de confiança bancário, remunerando a sua gratificação de função as 7ª e 8ª horas prestadas além da 6ª hora diária.¹³⁰

Já no que tange ao gerente geral, há uma presunção relativa quanto ao seu labor em atividades de gestão, cabendo a ele provar que não exercia tal encargo. Assim, o gerente geral de agência também conhecido como gerente de gerentes,, geralmente, possuem encargos de gestão, detentores então de confiança especial do banco.¹³¹

Desse modo, os “gerentões” são regidos pelo artigo 62, inciso II da CLT, não possuindo então controle de jornada. Portanto, esses detêm maior liberalidade quanto ao exercício da sua jornada de trabalho, podendo sair mais tarde ou entrar mais cedo no serviço. Todavia, se os referidos sofrerem controle de ponto, suas jornadas serão de oito horas diárias.¹³²

De acordo com o conteúdo da Súmula podemos concluir que o TST deixou claro que o comum é que os gerentes gerais de agência bancária exerçam cargo de gestão,

¹²⁸ DONATO, Messias Pereira. Curso de direito individual do trabalho. São Paulo: LTR, 2008. p.505/506

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 287 do TST. Trata sobre a jornada de trabalho. Gerente bancário (nova redação) -Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-287 . Acesso em 17 de julho de 2017

¹³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 7 . ed. São Paulo : Atlas, 2009, p.174

¹³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Op., cit., p.174

¹³² MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 7 . ed. São Paulo : Atlas, 2009, p.174

enquadrando-os então no artigo 62, II da CLT. Todavia, caso esses não exerçam cargo de gestão, caberá ao mesmo fazer prova em contrário. Assim, o critério do ônus da prova, no caso dos referidos gerentes gerais é diverso dos demais cargos bancários.¹³³

Sobre a temática, aborda Francisco Antônio de Oliveira:

“O gerente é um elemento detentor de cargo de confiança. Todavia, para a correta aplicação da Súmula, mister se faz que as funções exercidas pelo gerente sejam efetivamente de confiança.

Em se tratando de gerente, a presente Súmula faz a interpretação sistemática (art 224, §2º, e art 62, II, ambos da CLT). Mas essa interpretação há de ser feita para todos aqueles casos que envolvam o bancário como detentor de cargo de confiança.

Em verdade, não se alça a cargo de confiança o simples bancário, nem nenhum poder de comando, sem nenhum poder disciplinar, sem assinatura autorizada que possa obrigar o empregador, embora ostente *nomem jûris posposito*, de gerente de operações, gerente financeiro etc. O art. 224, §2º, da CLT deve ser interpretado em consonância com o art. 62, inciso II, da CLT, pena de desatender-se ao que dispõe o art. 7º, da CF/88, inciso XVI.

Hoje florescem nas agências bancárias os cargos de gerentes. Assim, deverá o julgador, em instrução processual, verificar se o elemento guindado ao cargo percebe salário superior ao padrão normal dos empregados, sem prejuízo da gratificação de função, e detém mandato em que substitui e vincula com seus atos o próprio empregador. Em regra, somente gerente geral da agência é que estaria investido de mandato, mas não os demais gerentes, que são seus subordinados hierarquicamente. Em verdade, embora ostentem o nome de gerentes, não passam de verdadeiros chefes, sem a qualificação necessária. Dentro da atual realidade, com trabalho informatizado integrado entre agências e matriz, os gerentes perderam muito sua autonomia e não vão além de verdadeiras relações públicas nas agências. Não mandam em nada. Têm pouco ou nenhuma autonomia. Tudo depende de matriz, cuja comunicação e aprovação, hoje, é imediata...”¹³⁴

Diante do texto da Súmula e dos Comentários do autor elencado acima podemos concluir que tanto a doutrina quanto a jurisprudência realçam a busca da verdade real pelo juiz, sendo desprezível o nome dado ao cargo pelo empregador.¹³⁵

Assim, diante de uma pendência judicial poderá ser provado que o gerente não exercia cargo de gestão. Ademais, como já fora dito pelo doutrinador supra, os atuais sistemas de informática contribuíram para a perda da autonomia que esses funcionários detinham. Portanto, é preciso ter cautela ao avaliar cada caso, visto

¹³³ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.40

¹³⁴ OLIVEIRA, Francisco, Antonio de. Comentários às Súmulas do TST. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. P.589/90

¹³⁵ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.41

que a confirmação de que o gerente-geral tem sua jornada fiscalizada, nasce à perspectiva de prestação de horas suplementares.¹³⁶

Com fins de demonstrar o que fora explanado supra, demonstremos jurisprudências nesse sentido:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. ARTIGO 62, II, DA CLT. O Tribunal Regional, com base nas provas produzidas, concluiu que o Reclamante não tinha poderes de gestão, não se enquadrando na hipótese prevista no art. 62, II, da CLT. Portanto, considerou não caracterizado o exercício de cargo de confiança a que alude o art. 62, II, da CLT, razão por que condenou a Reclamada ao pagamento de horas extras e adicional noturno. Nessa senda, consoante o contexto fático delineado pelo Tribunal Regional, para se chegar à conclusão diversa, seria necessário adentrar na prova dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal, à luz da Súmula 126 do TST . Agravo de instrumento a que se nega provimento.¹³⁷

CARGO DE GESTÃO CONFIGURADO. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA ACRESCIDOS DE REFLEXOS INDEVIDOS. O art. 62, II da CLT vaticina que não estão abrangidos pelo regime pertinente à duração do trabalho os empregados que exerçam cargos de gestão com salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). Trata-se, porém, de presunção juris tantum, de forma que havendo nos autos prova do controle da jornada cumprida, o obreiro terá direito ao pagamento das horas extras trabalhadas. In casu, o acervo probatório convence de que o autor exerceu cargo de gestão, com remuneração bem superior a dos seus subordinados e sem a sujeição a controle. Diante disso, deve ser reformada a decisão de origem para dela extirpar a condenação ao pagamento de horas extras e intervalo intrajornada acrescidos de reflexos. Recurso patronal provido.”¹³⁸

Diante das jurisprudências exemplificadas supra é possível perceber a aplicação prática do princípio da Primazia da realidade, visto a fundamentação com base nas provas fornecidas nos processo, estando no primeiro caso essas insuficientes para caracterizar o reclamante em cargo de gestão.

Com fins de comprovar o conteúdo elencando deste trabalho acadêmico, demonstremos abaixo jurisprudenciais acerca dos temas comentados supra:

¹³⁶ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.41

¹³⁷ TST - AIRR: 5288620115010263, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 14/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243710096/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5288620115010263> . Acesso em : 17 de julho de 2017.

¹³⁸ TRT-23 - RO: 632201103723005 MT 00632.2011.037.23.00-5, Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 27/06/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/06/2012. Disponível em: <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22092147/recurso-ordinario-trabalhista-ro-632201103723005-mt-0063220110372300-5-trt-23> . Acesso em: 18 de julho de 2017.

“BANCÁRIO. GERENTE QUE NÃO GERENCIA. DIREITO À JORNADA REDUZIDA. Irrelevante o nomen juris atribuído pelo Banco, se a prova dos autos patenteia que o reclamante, embora com os pomposos rótulos funcionais de "supervisor administrativo" e "gerente de PAB" efetivamente não exercia mister gerencial algum, dedicando-se a atividades burocráticas, de mera rotina bancária, sem subordinados, e jungido a rígido controle de ponto, em todo o período laborado, não atuando com investidura de poder na forma preceituada no parágrafo 2º do artigo 224 da CLT. Como considerar gerente quem a ninguém gerencia? O fato de perceber gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo não é suficiente a caracterizar o nível gerencial ou de confiança, vez que a circunstância, in casu, apenas contemplava a ligeira responsabilidade técnica do cargo, e portanto, tratava-se de um plus salarial que, como tal, deve compor o salário do empregado, para fins de cálculo e pagamento das horas extras excedentes de seis trabalhadas a cada dia”¹³⁹.

Vale ressaltar que esse acórdão demonstra claramente a incidência do princípio da primazia da realidade, visto que se trata do caso de um bancário, enquadrado no cargo de gerente, mas que faticamente não gerenciava. Como o próprio acórdão discorre tal empregado apenas contemplava atividades burocráticas, técnicas e também não detinha nenhum subordinado.

“EMENTA: BANCÁRIA. ANALISTA E ASSESSORA PLENO. DEVIDAS HORAS EXTRAS ALÉM DA SEXTA DIÁRIA. Provado que a autora exercia funções técnicas e de rotina, sem subordinados, tanto no cargo de analista pleno como de assessora pleno, não há como enquadrá-la na norma exceptiva à jornada reduzida do bancário, restando inaplicável o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT. Recurso patronal ao qual se nega provimento, no particular.(TRT 2ªR – RO 20111086404 – 4ª T – Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros- DJSP 02.09.2011).”¹⁴⁰

Quanto a este acórdão é possível visualizarmos que a jurisprudência, em grande parte dos casos, insiste no quesito da subordinação. Assim, o enquadramento do bancário no §2º do art. 224, da CLT é orientado pela existência ou não de subordinados para caracterizar o empregado como de confiança ou não, pelo menos é o que vem demonstrando as jurisprudências na Justiça do Trabalho.

141

¹³⁹ TRT-2 - RO: 00001804320125020057 SP 00001804320125020057 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 27/08/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145857408/recurso-ordinario-ro-1804320125020057-sp-00001804320125020057-a28>. Acesso em: 18 de julho de 2017.

¹⁴⁰ BARBOSA, Ramon, Leite. Cargo de Confiança/ Gestão Bancária – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.45

¹⁴¹ BARBOSA, Ramon, Leite. Op., cit., p.45

“CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. ENQUADRAMENTO EM CARGOS DE CONFIANÇA E GESTÃO. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO EFETIVO EXERCÍCIO DE ATIVIDADES QUE EXIGEM FIDÚCIA ESPECIAL E GRANDE RESPONSABILIDADE E DEMANDEM ATOS DE GESTÃO. FATO IMPEDITIVO DO DIREITO DO AUTOR. ÔNUS DA PROVA É DA RECLAMADA. REQUISITOS NÃO COMPROVADOS. DESCARACTERIZAÇÃO DO ENQUADRAMENTO EM CARGOS DE CONFIANÇA E GESTÃO DEVIDA. O parágrafo 2º do artigo 224 da CLT prevê expressamente que a jornada de 6 (seis) horas previstas no caput não se aplica aos empregados que ocupem, dentre outros, o cargo de gerência ou qualquer outro cargo de confiança. O artigo 62, II, da CLT, por sua vez, afasta do empregado que ocupa cargo de gestão o direito ao recebimento de horas extras. Entretanto, registre-se que as referidas normas, por tratarem de restrição aos direitos do trabalhador, devem ser interpretadas estritamente. Assim, o efetivo enquadramento na figura jurídica de "confiança" e de "gestão" exige o exercício de funções dotadas de grande responsabilidade, que possam colocar em risco o próprio desenvolvimento da atividade produtiva, pelo que o exercício de funções essencialmente burocráticas, ainda que em atividades importantes para a atividade fim do empregador, não basta para a configuração da fidúcia em questão. Por tratar-se de fato impeditivo do direito postulado pelo autor, caberia à ré, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC, comprovar que ele detinha poderes, autonomia e fidúcia especial capaz de caracterizá-lo como ocupante de cargo de confiança bancário e também de cargo de gestão, do qual não se desincumbiu. A mera remissão às atribuições dos cargos previstas em norma interna da empresa não é suficiente para comprovar que foi legítimo o enquadramento do empregado em algumas das hipóteses legais acima citadas (artigos 62, II, e art. 224, parágrafo 2º, da CLT), eis que é imperiosa a comprovação de que houve o efetivo exercício de cargo de gestão e de confiança na prática, o que não se configurou in casu. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. REFLEXOS EM DSRs. DEVIDOS. DIVISOR DIFERENCIADO. SÁBADO TIDO COMO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. SÚMULA 124 DO TST. Para a apuração das horas extras, embora se utilize como base de cálculo o salário mensal que já engloba os DSRs, aplica-se, sobre o valor do salário do mensalista, um divisor (apurado com base na carga horária diária ordinária do empregado multiplicada por trinta, nos termos do artigo 64 da CLT) para chegar-se ao valor do salário-hora e sobre este apurar o valor da hora extra, a qual, portanto, é apurada de forma isolada, sem considerar o repouso semanal remunerado correspondente, que deve ser majorado em razão da prestação habitual de horas extras, nos termos do entendimento pacificado pelo C. TST através da Súmula 172. No que tange ao divisor aplicável, frise-se que a norma coletiva dos bancários fixa expressamente o sábado como repouso semanal remunerado. Nesse passo, para os empregados que possuem a jornada ordinária de seis 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, como in casu, é devida a aplicação do divisor 150 (cento e cinquenta), eis que tal divisor é apurado pela multiplicação do número de horas de trabalho na semana por cinco. O C. TST pacificou o entendimento pela aplicação do divisor 150 ou 200 aos bancários com a elaboração da Súmula 124, I. Não há que se falar em limitação da aplicação do divisor 150 para período posterior à data em que houve modificação da redação da Súmula 124 do C. TST, posto que entendimento jurisprudencial não se confunde com norma jurídica, portanto, não há impossibilidade para retroagir, pois as Súmulas tratam-se de consolidação de entendimentos jurídicos precedentes, na interpretação das normas jurídicas já vigentes.”¹⁴²

¹⁴² TRT-2 - RO: 00000192020145020362 SP 00000192020145020362 A28, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 10/03/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 18/03/2015. Disponível em : <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202232389/recurso-ordinario-ro-192020145020362-sp-00000192020145020362-a28>. Acesso em: 19 de julho de 2017.

Destaca-se que nessa decisão judicial demonstrou-se a exigência do exercício de funções dotadas de grande responsabilidade, as quais poderiam colocar em risco o próprio desenvolvimento da atividade produtiva.

3.3 - Autonomia, descrição e análise de cargos sob a perspectiva da administração empresarial

Diante de tudo que fora exposto neste trabalho acadêmico, acredito ser imprescindível tratarmos de alguns quesitos, tais como o da autonomia, subordinação, descrição e análise de cargos sob a perspectiva da Administração de empresas.

Desse modo, com fins de nortear a interpretação dos dispositivos citados neste trabalho, cito abaixo a idéia de Idalberto Chiavenatto acerca de autonomia:

“Refere-se ao grau de liberdade que o ocupante tem para programar as suas atividades, selecionar os equipamentos que deverá utilizar e escolher os métodos e procedimentos que deverá seguir. Com autonomia, introduz-se liberdade e independência para a pessoa trabalhar e elimina-se a dependência e o controle externo. Quanto maior a autonomia, maior a responsabilidade experimentada pela pessoa. Trata-se de liberar a pessoa para tornar-se mais responsável...”¹⁴³

Vale ressaltar que ocorre a supressão da autonomia quando a maneira de trabalho é predeterminada, com intervalos e mobilidade física controlados, quando os insumos de seu labor depender apenas da chefia ou de outros. Assim, autonomia significa a possibilidade da pessoa ter liberdade de métodos no seu trabalho, de programar os seus intervalos de descanso e possuir ampla mobilidade física. Ademais, autonomia também é demonstrada quando o próprio indivíduo supre os insumos do seu trabalho, sem obediência à chefia ou a outras pessoas.¹⁴⁴

¹⁴³ CHIAVENATTO, Idalberto. Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo apreender a lidar com sua equipe de trabalho. Rio de Janeiro, 2005 – 8ª reimpressão. P.139/140.

¹⁴⁴ CHIAVENATTO, Idalberto. Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo apreender a lidar com sua equipe de trabalho. Rio de Janeiro, 2005 – 8ª reimpressão. p.139/140.

No que tange a descrição de cargos, trata-se de um processo baseado na especificação de atribuições que compõe um cargo, tornando-o então diferente dos demais existentes na empresa. Desse modo, a caracterização dos cargos é feita com base no detalhamento das atribuições ou das tarefas do cargo, a regularidade da execução, os métodos utilizados para o labor dessas atribuições ou tarefas e os objetivos do cargo.¹⁴⁵

Resumindo, a descrição de cargos é baseada em uma catalogação das principais particularidades do cargo tais como: o que o ocupante faz, quando faz, como faz e porque faz. Assim, tal descrição é intrínseca para os aspectos do próprio cargo.¹⁴⁶

Com suporte na descrição dos cargos, verificando-se então os seus aspectos intrínsecos, analisaremos então os aspectos extrínsecos, quer seja, os requisitos do cargo. Assim, a análise dos cargos esta voltada para as exigências qualitativas, as responsabilidades envolvidas e os requisitos impostos pelo cargo para a execução adequada do mesmo.¹⁴⁷

Resumindo, a análise de cargo preocupa-se com as exigências que se impõe ao ocupante do cargo, especificando-se quais os requisitos do referido que devem ser cumpridos pelo empregado. Assim, esses fatores de especificações tornam-se um parâmetro para que se possa ponderar e contrastar um amplo número de cargos de forma relativa e objetiva.¹⁴⁸

É importante elucidarmos as observações feitas pelo ilustríssimo autor Chiavenatto, visto que ser necessário uma explicação/descrição e análise do cargo para que o juiz possa, no caso concreto, formar a sua convicção acerca da existência ou não do cargo de confiança pelo bancário.

¹⁴⁵ CHIAVENATTO, Idalberto. Op., cit., p.139/140.

¹⁴⁶ Ibidem, p.139/140.

¹⁴⁷ Ibidem, p.139/140.

¹⁴⁸ Ibidem, p.139/140.

Conclusão

Diante de tudo que fora exposto neste trabalho podemos concluir que existem três espécies de bancários. Tais são: os bancários comuns, encontrados no artigo 224, caput da CLT; os que exercem cargos de confiança, presentes no §2º do artigo 224 da CLT e por fim os que exercem cargos de gestão, enquadrados no artigo 62, II da CLT.

Vale ressaltar que os bancários comuns possuem uma jornada reduzida de seis horas diárias ou trinta horas semanais. Assim, o artigo 224, caput da CLT traz uma norma geral, a qual deveria ser aplicável a maioria dos bancários. Destaca-se que esses profissionais não têm poder de mando, decisão ou disciplina e também não possuem subordinados. Ademais, não oferta qualquer risco a atividade empresarial do empregador e possuem o seu horário monitorado.

Já quanto aos bancários enquadrados no §2º do art. 224 da CLT (função de confiança), esses possuem uma jornada de oito horas diárias ou quarenta horas semanais. Assim, o §2º do artigo 224 da CLT é uma norma de exceção e deveria vir a ser aplicável a uma menor quantidade de bancários. Destaca-se que esses empregados possuem certa autonomia, e em alguns casos podem substituir o empregador, tendo então poucos subalternos. Ademais, podem acarretar grandes prejuízos ao empregador, mas não põe em risco a existência desses. Tais bancários também possuem a sua jornada controlada e recebem gratificação de função nunca inferior a 1/3 do salário-base.

Finalmente, os bancários que exercem cargos de gestão encontram-se no artigo 62, II da CLT, e não possuem monitoramento de suas jornadas de trabalho. Tais bancários podem substituir o empregador, possuem muitos subordinados e tem bastante autonomia dentro do ambiente empresarial. Desse modo, os referidos podem colocar em risco a existência da empresa.

A proposta desde trabalho foi demonstrar a banalização dos cargos de confiança bancário, visto que nas reclamações trabalhistas sobre a temática, grande parte dos julgadores decidem pela não configuração da fidúcia. Portanto, é visível que diversos são os casos de bancos que tentam mascarar um cargo de confiança que faticamente não existe, deixando então de pagar as horas extras que seriam devidas, visto que excedidas a sexta hora diária.

Diante de tudo que fora exposto nesta monografia, propõem-se algumas alternativas, objetivando-se então para que ocorra o fim da problemática ou que essa seja ao menos minimizada:

A elaboração de uma Lei, a qual modificaria o texto do artigo 224 da CLT, determinando-se então parâmetros para se diferenciar o bancário comum (cargo de seis horas diárias), do de confiança (§2º do artigo 224 da CLT), do de gestão/administração/controle (artigo 62, II da CLT).

Outra solução seria que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da publicação de uma Súmula, a qual elaborasse critérios objetivos para nortear os aplicadores do direito no exercício prático das normas sob análise, visando-se minimizar a enxurrada de reclamações trabalhistas que tratam desta matéria, acarretando diretamente em um aumento da celeridade processual.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito Processual do Trabalho*. 2. ed . , ver e atual. Belo Horizonte. DeyRey , 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed .São Paulo: LTr, 2006.

BARRETO, Lauro Muniz. *Direito Bancário*. 3. ed: Universitária de Direito, 1975

BASILE, César, Reinaldo, Offa. *Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve*. 6. ed , volume 28 .São Paulo: Saraiva, 2014

BARBOSA, Ramon, Leite. *Cargo de Confiança/ Gestão Bancária* – São Paulo: Editora Nelpa, 2016, p.10/11 apud OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 10. ed. rev.atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010

_____. Constituição (1988), de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 05 de março de 2017.

CAVALCANTE, Jorge Neto. *Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CHIAVENATTO, Idalberto. *Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo apreender a lidar com sua equipe de trabalho*. Rio de Janeiro, 2005 – 8ª reimpressão

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 1 de março de 2017.

DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTR, 2008.

MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 32. ed. 2016. Saraiva. São Paulo

MARTINS, Sérgio Pinto, *Comentários a CLT*. 16. ed . – São Paulo, Atlas, 2012.

MARTINS, Pinto Sérgio. *Direito do Trabalho*. 27. ed . São Paulo. Atlas, 2011.

Mario De La Cueva, apud Délio Maranhão, in *Instituições de Direito Trabalho*, 18ª ed., São Paulo, LTr, 1999, vol. 1.

MOLINA, André Araújo. *Teoria dos Princípios Trabalhistas – A aplicação do modelo metodológico pós- positivista ao Direito do Trabalho*. São Paulo. Atlas, 2013.

NUNES, Guilherme. O Princípio da primazia da realidade como instrumento da boa fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial da relação de emprego. *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 12, nº 752. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2301>> Acesso em: 21 jun. 2017.

NUNES, Guilherme. O princípio da primazia da realidade como instrumento da boa-fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial na relação de emprego. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4000, 14 jun.2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28288>>. Acesso em: 20 jul. 2017

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Direito do trabalho em sintonia com a nova Constituição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

OLIVEIRA, Francisco, Antonio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. P.589/90

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Cargos de confiança no direito brasileiro do trabalho*. São Paulo: LTr, 1975.

REIS, Nélio. *Contratos especiais de trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1961

SAAD, Eduardo, Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada/ Eduardo Gabriel Saad – 43.ed.atual.,ver e ampli. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco . – São Paulo: LTR, 2010.*

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1T-370. Dispõe sobre: EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. DEJT divulgado em 29, 30 e 31.03.2017 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA379. Acesso em: 20 de fevereiro de 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1T-178. Dispõe sobre: BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005 Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_161.htm#TEMA178:. Acesso em: 1 de março de 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 239. Dispõe sobre: SUM-239 BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239. Acesso em 12 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 119. Dispõe sobre EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-119. Acesso em: 12 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 257. Dispõe sobre: desconsideração do vigilante a empregado bancário. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257. Acesso em: 12 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 117. Dispõe sobre BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA, Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-117, Acesso em: 12 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula. 199. Dispõe sobre BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-199, Acesso em: 5 de março de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102. Acesso em 05 de março de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-376 HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-376 Acesso em 05 de março de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-347 HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-347. Acesso em 05 de março de 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-109 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-109. Acesso em: 10 de março de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SUM-51 do TST NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em 10 de maio de 2017.

BRASIL. (TST - E-RR: 374005920025020014 37400-59.2002.5.02.0014, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 19/06/2006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 30/06/2006.) Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1427276/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-374005920025020014-37400-5920025020014/inteiro-teor-9847687>. Acesso em: 5 de março de 2017

BRASIL – TST- 1ª Região Acórdão – Processo n.º 0000327. -63.2010.5.01.0026-RO; Rel. José Geraldo da Fonseca em 19/01/2011. Disponível em: http://portal2.trttrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/ARQUIVOS/PAGNOTICIAS/COPY_OF_ANO2009/BANCARIO.PDF. Acesso em : 10 de março de 2017

TRT-10 - RO: 1127200501910009 DF 01127-2005-019-10-00-9, Relator: Desembargadora MÁRCIA MAZONI CÚRCIO RIBEIRO, Data de Julgamento: 26/07/2006, 3ª Turma, Data de Publicação: 04/08/2006). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102. Acesso em 05 de março de 2017.

TRT-23 - RO: 632201103723005 MT 00632.2011.037.23.00-5, Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 27/06/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/06/2012. Disponível em: <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22092147/recurso-ordinario-trabalhista-ro-632201103723005-mt-0063220110372300-5-trt-23>. Acesso em: 18 de julho de 2017.

TRT-2 - RO: 00001804320125020057 SP 00001804320125020057 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 27/08/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 06/09/2013. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/145857408/recurso-ordinario-ro-1804320125020057-sp-00001804320125020057-a28>. Acesso em: 18 de julho de 2017.

TRT-2 - RO: 00000192020145020362 SP 00000192020145020362 A28, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 10/03/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 18/03/2015. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202232389/recurso-ordinario-ro-192020145020362-sp-00000192020145020362-a28>. Acesso em: 19 de julho de 2017

TST - AIRR: 5288620115010263, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 14/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243710096/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5288620115010263> . Acesso em : 17 de julho de 2017.

TST - AIRR: 720 720/2002-019-03-40.8, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/10/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 23/10/2009). Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5674411/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-720-720-2002-019-03-408> . Acesso em 15 de julho de 2017

TST - RR: 5226720125150162, Data de Julgamento: 18/03/2015, Data de Publicação: DEJT 10/04/2015 . Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180423514/recurso-de-revista-rr-5226720125150162> . Acesso em 10 de julho de 2017.

TST - RR: 1096002120095070001, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/11/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015). Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255985061/recurso-de-revista-rr-1096002120095070001> .Acesso em 15 de julho de 2017.

TST - RR: 448007620005040261 44800-76.2000.5.04.0261, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 12/08/2009, 6ª Turma,, Data de Publicação: 21/08/2009 . Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353287/recurso-de-revista-rr-448007620005040261-44800-7620005040261> . Acesso em 15 de julho de 2017

VALENTIN, Carrion. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo : Saraiva, 2011.

ZAINAGHI. Domingos Sávio. *Curso de legislação Social: Direito do Trabalho*. 14. ed São Paulo, Atlas, 2015.