

Direitos dos Bancários

**Adriano Martins Pinheiro*

Horas extras e cargo de confiança

Este artigo busca esclarecer quem é bancário segundo a lei, pagamento e não pagamento de horas extras em razão de cargo de confiança e o que é, na verdade, o cargo de confiança.

Também abordamos a nomenclatura dos cargos, como: chefe de serviço, gerente de contas, gerente de atendimento ou de operações, analistas (júnior e pleno), deixando claro que nem sempre o que a instituição bancária define como sendo cargo de confiança é reconhecido pela Justiça do Trabalho, gerando condenações de horas extras aos bancos em favor dos empregados bancários.

Para tanto, usamos a doutrina e a jurisprudência corrente em 2009 e as traduzimos em linguagem simples e direta, a fim de tornar a leitura compreensiva a um público geral.

INTRODUÇÃO

Existe uma determinada complexidade para compreender quem pode ser denominado bancário e se assim considerado, quando o empregado faz jus ao recebimento de horas extras.

Se o trabalhador é considerado bancário, segundo a CLT, a jornada estará reduzida, obrigatoriamente, a 6 horas. Ultrapassado esse limite, deverá haver o pagamento de horas extras (7ª e 8ª horas).

Ressalte-se que, a soma das horas extras, considerando o valor da remuneração e os reflexos em férias, 13º, FGTS, PLR e outras verbas, alcança valores significativos.

Como exposto inicialmente, a CLT prevê a exceção do limite de 6 horas trabalhadas no caso dos chamados cargos de confiança. Veremos neste artigo, a complexidade da matéria, pois por vezes, o que as instituições bancárias definem como sendo cargo de confiança, a Justiça do Trabalho não o considera, gerando Reclamações Trabalhistas e condenações de pagamento relativos à horas extras em favor do empregados bancários.

Para esclarecer o tema, usamos a doutrina e a jurisprudência corrente em 2009.

Ressalte-se, ainda, que se o empregado tem cargo de confiança, deverá receber, obrigatoriamente, a gratificação de função, que não poderá ser inferior a 1/3. Não há dúvidas ou divergências quanto ao pagamento da gratificação, bem como o seu mínimo de 1/3.

Considere-se, também, que o simples pagamento de gratificação de função, mesmo que correto, não significa, necessariamente, que o empregado exerce cargo de confiança. Como já mencionado, valerão as provas do caso concreto e não a existência do pagamento de tal gratificação ou nomenclatura do cargo usada pelo empregador.

Para simplificar, se um empregado, trabalhava 8 horas diárias - pois era registrado como cargo de confiança - mas seu registro não correspondia à realidade ou não recebia a gratificação de função no valor de 1/3 do salário, poderá esse trabalhador reclamar em juízo as 2 horas excedentes ou o valor de 1/3 não pago.

Indispensável lembrar que, pouco importa o registro na folha do empregado, nomeação do cargo em CTPS ou em holerite. Importará a realidade prática, chamada de "verdade real" no mundo jurídico.

Deve-se perguntar: Independentemente da nomeação do cargo, o bancário, na verdade, exercia ou não cargo de confiança?

A resposta será útil para compreender se o trabalhador teve seus direitos subtraídos em relação ao pagamento de 2 horas diárias em todo o contrato de trabalho.

O resultado das horas gerará reflexos - nova base de cálculo para calcular as verbas. A diferença corrigida aumentará consideravelmente os pagamentos de férias, 13º, depósitos em FGTS, aviso prévio, adicionais e gratificações previstos em lei.

Em suma, vamos esclarecer os pontos enumerados no início do artigo para uma compreensão abrangente do tema.

1) QUEM É BANCÁRIO?

Antes de abordar o cargo de confiança, a gratificação de função e as horas extras, vamos definir quem é bancário, segundo a lei trabalhista.

Para fins trabalhistas, não são apenas as instituições bancárias que são consideradas como bancos, pois se inclui, por equiparação, as empresas de financiamento, crédito e investimento. Portanto, no âmbito da Justiça do Trabalho, não é necessário trabalhar em banco ou em agência para considerar-se bancário.

É um bom exemplo o fato de que o Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 239) entende que até mesmo os empregados de empresas de processamento de dados que prestam serviços de modo exclusivo a banco integrante do mesmo grupo econômico são bancários para os fins trabalhistas.

2) HORAS EXTRAS

A CLT rege a jornada de trabalho dos empregados bancários pelos artigos 224, caput; parágrafo 2º e 62 e, como exposto anteriormente, determina que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal seja

de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana.

O parágrafo 1º do artigo em comento dispõe que a duração normal do trabalho estabelecida deve ficar compreendida entre 7 e 22 horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 minutos para alimentação.

Alguns empregados ultrapassam o limite de 6 horas por ocuparem cargos de confiança. Nesse contexto, o empregado deve entender a definição de tal cargo, segundo a legislação trabalhista, e não segundo a instituição.

3) CARGOS DE CONFIANÇA

a) Definição

Já vimos que os empregados que exercerem cargos de confiança não estarão submetidos à carga horária reduzida.

O consagrado autor Amador Paes de Almeida ensina que o tema a respeito do cargo de confiança tem ensejado as mais diversas interpretações nos Tribunais, não havendo um entendimento uniforme.

b) Realidade

Ainda, segundo o mesmo autor, ter ou não ter subordinados costuma ser a pedra de toque para sinalizar a chefia. Não há discussão quanto à obrigatoriedade do pagamento de gratificação de função não inferior a um terço do salário do cargo efetivo e que o empregado possua poder de mandato.

Há muitas ações tramitando na Justiça do Trabalho que alegam não ter havido real cargo de gestão e, por consequência, pleiteiam o pagamento de horas extras, pelo excedido ao limite de 6 horas. Muitas dessas ações são procedentes e as instituições bancárias são condenadas a pagar as respectivas horas extraordinárias. Somente as provas e o convencimento do juízo serão capazes de analisar cada caso concreto.

Função de chefe de serviço ou de gerente de contas

Para elucidar a questão, analisemos a decisão do Tribunal da 4ª Região a respeito do tema.

O Tribunal não reconheceu o cargo de confiança, que é a exceção do artigo 224 § 2º para o não pagamento das horas extras (7ª e 8ª), mesmo se tratando de chefe de serviço ou gerente de contas:

(...) "não se configura a exceção do art. 224, § 2º, da CLT, enquadrando-se o reclamante, na função de chefe de serviço ou de gerente de contas, no caput desse artigo, na medida em que, não possuindo ele subordinados ou efetivos poderes administrativos e de gestão, a ponto de comprometer o reclamado, a gratificação recebida apenas remunerava o exercício de função mais qualificada". (TRT 4ª R.; RO 01244-2006-611-04-00-4; Quinta Turma; Relª Desª Tânia Maciel de Souza; Julg. 28/05/2009; DJERS 07/07/2009; Pág. 13).

Note-se que a instituição bancária possuía o registro do empregado como gerente de contas, conseqüentemente, não pagava horas extras. O empregado moveu Reclamação Trabalhista e teve o pedido de horas extras deferido no juízo de primeiro grau, mesmo recorrendo ao Tribunal, o banco não galgou êxito, pois a 2ª instância manteve a decisão.

Gerente de atendimento ou de operações

O mesmo tribunal em outra decisão condenou uma instituição bancária ao pagamento da 7ª e 8ª hora extra por não reconhecer a exceção prevista no artigo 224, § 2º, da CLT, que autoriza o não pagamento de horas excedentes a jornada de seis horas, por motivo de cargo de confiança.

Nesse caso, o empregado era registrado como gerente de atendimento ou de operações. A decisão do tribunal foi baseada no fato de que a atuação do empregado era comandada diretamente pelo gerente geral, sendo assim ilegal a nomeação do cargo de confiança, merecendo o empregado o recebimento das horas não pagas. Vejamos:

"Mesmo se reconhecendo que o cargo de gerente de atendimento ou de operações requeira certa confiança, não há como enquadrá-lo na exceção do art. 224, § 2º, da CLT. Observa-se que, embora exercendo uma função de confiança, a atuação do reclamante era comandada diretamente pelo gerente geral, não sendo possível seu enquadramento na previsão do art. 224, § 2º, da CLT, pois ausentes as características de direção, gerência, fiscalização e chefia. (...) (TRT 4ª R.; RO 00979-2007-029-04-00-0; Terceira Turma; Rel. Juiz Conv. Francisco Rossal de Araújo; Julg. 17/06/2009; DJERS 29/06/2009; Pág. 79)

Analista

Sob o fundamento de que as atribuições do empregado denominado supervisor e analista desenvolvia atividades meramente administrativas, o Tribunal não reconheceu o cargo de confiança e condenou o banco ao pagamento dos valores suprimidos durante o contrato de trabalho.

22454116 - CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. Exercendo o autor a função de "supervisor" e "analista", com atribuições meramente administrativas na agência, não resta caracterizado o cargo de confiança bancária nos moldes do § 2º do art. 224 da CLT. (TRT 4ª R.; RO 00173-2008-002-04-00-4; Sexta Turma; Relª Desª Beatriz Renck; Julg. 03/06/2009; DJERS 15/06/2009; Pág. 100)

Analista Pleno

O caso abaixo merece maior atenção, pois o banco alegou que o trabalhador havia concordado em trabalhar no período superior as 6 horas. No entanto, o direito do trabalhador é indisponível e irrenunciável, ou seja, o direito de reclamar não se extingue, mesmo sob alegação de que o empregado concordou em "abrir mão" desses direitos, seja de forma verbal ou escrita. Vejamos o acórdão:

(...) "A opção pela jornada de 8 (oito) horas revela-se nula de pleno direito, visto que ao empregado bancário que não exerça cargo de confiança é assegurada, por norma cogente, o direito – Indisponível - À jornada de trabalho de 6 (horas). O princípio da

irrenunciabilidade, que norteia o direito do trabalho, impede o afastamento, pela ação da vontade das partes, das normas protetivas, inclusive às relacionadas à jornada de trabalho." (...) Recurso de revista não-conhecido. (TST; RR 27/2006-060-02-00.9; Terceira Turma; Rel^a Min^a Rosa Maria Weber; DEJT 29/05/2009; Pág. 766).

Equiparação salarial

Cumpre salientar, que se não houver diferença de atividades que justifique maior salário do analista pleno para o analista júnior, o trabalhador pode requerer equiparação salarial, isto é, deverá receber o mesmo salário que o colega de trabalho que tem salário superior, pois fazem as mesmas atividades, caso haja o cumprimento dos requisitos previstos no artigo 461 da CLT que versa sobre equiparação salarial. A equiparação pode se dar em qualquer cargo, não importando sua nomenclatura.

Conclusão

O direito do trabalho deve ser amplamente divulgado e ensinado, pois foi criado exatamente para evitar que empregadores acumulem riquezas em razão de pagamentos indevidos de salários, reduzindo-os ou pagando em valores inferiores ao que determina a lei. Essa prática diminui na medida que os trabalhadores conhecem, pesquisam e procuram fazer valer aquilo que lhes garante e a lei.

Adriano Martins Pinheiro

Atuante em escritório de Advocacia em São Paulo/SP

Articulista e colaborador de diversos sites e jornais locais.

Dúvidas: adrianopinheiro.direito@gmail.com

Fonte: Webartigos.com / *Textos e artigos gratuitos, conteúdo livre para reprodução.*¹

***Adriano Martins Pinheiro:** Bacharelado em Direito Atuate em Direito e Processo do Trabalho Articulista e colaborador de diversos sites e jornais locais São Paulo - Capital dúvidas: adrianopinheiro.direito@gmail.com

Disponível em

<http://www.webartigos.com/articles/21612/1/direitos-dos-bancarios/pagina1.html>

Acesso em: 25 ago. 2009.