

JORNADA ESPECIAL DOS BANCÁRIOS

Aloysio Corrêa da Veiga*

INTRODUÇÃO

Uma das questões mais polêmicas no Direito do Trabalho, na atualidade, continua sendo a jornada de trabalho dos empregados bancários.

O grande número de ações trabalhistas ajuizadas, com certeza, desafia os juízes na aplicação da norma jurídica ao caso concreto.

O enquadramento da função do bancário, a excepcionalidade da prorrogação da jornada de trabalho, o trabalho noturno, as normas coletivas, os anseios de flexibilização das normas trabalhistas, tudo está a exigir dos estudiosos do Direito uma profunda reflexão, com o fim de retirar e harmonizar o conflito de interesses, sempre presente nas relações de trabalho do bancário, a compatibilizar a existência de duas jornadas de trabalho, de 6 e de 8 horas, criadas por lei, para uma mesma categoria.

Resta, por fim, estabelecer quando uma e outra jornada de trabalho irá regular a relação jurídica do empregado bancário.

HISTÓRIA DA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO BANCÁRIO – A FIXAÇÃO EM SEIS HORAS

A jornada especial de trabalho do empregado bancário tem provocado grande debate entre as categorias profissional e econômica. Se, de um lado, os banqueiros procuram relativizar a jornada legal de 6 horas, mediante o enquadramento do trabalho desenvolvido de um maior número de empregados, na exceção de que trata o § 2º do art. 224 da CLT, de outro lado a categoria profissional insiste na defesa do regime especial de trabalho, alegando que a conquista histórica deve ser mantida respeitada.

* *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; professor da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Petrópolis; membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.*

Necessário se torna, portanto, que se faça um esboço histórico no tocante à origem da jornada de trabalho de 6 horas para os empregados de bancos e de casas bancárias.

As primeiras normas legais de limitação da jornada de trabalho, de que se tem notícia no Brasil, remontam ao Decreto nº 313, de 17.01.1891. Mesmo assim, referia-se à limitação da jornada de trabalho do menor, fixando a duração máxima em 9 horas por dia para os menores do sexo masculino e em 7 horas por dia, para os menores do sexo feminino. As normas legais que limitavam a jornada de trabalho vieram com o Estado Novo, mediante decretos, já no ano de 1932.

Os empregados em banco, até 1933, estavam integrados no regime de enquadramento sindical dos comerciários. A partir daí, surge a primeira norma legal com o fim de regular a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias. Tal se deu com o Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933.

A fixação da jornada de trabalho do empregado bancário em seis horas desperta a curiosidade no sentido de investigar a origem do porquê de sua fixação.

A redução, à primeira vista, impunha-se em razão do desgaste físico e mental provocado pela tarefa cotidiana de exercer função voltada ao recebimento e pagamento de grandes somas em dinheiro, onde a concentração para evitar incorreções causava um sofrimento maior. Além disso, o trabalho permanentemente sentado podia causar lesões irreversíveis à coluna vertebral.

Bastariam essas razões para justificar a redução da jornada de trabalho.

No entanto, não se pode atribuir, tão-somente, à sensibilidade social do governo que se instalava a edição do decreto que limitou em 6 horas a jornada de trabalho do bancário.

Outros fatores foram determinantes para consagrar a redução da jornada, que culminaram com a edição do Decreto nº 23.322/33.

No início da década de 20 do século passado, os empregados de determinadas categorias procuravam se associar com fim de reivindicar melhores condições de trabalho.

Os bancários de São Paulo, no dia 16 de abril de 1923, aprovaram, em assembleia, da qual participaram 84 bancários, o estatuto da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo¹. A proposta inicial era, de fato, a de

1 Fonte – Secretaria de Imprensa do Sindicato dos Bancários de Jundiá em 19.07.2007.

criar uma categoria com identidade própria, já que, até então, integrava a categoria dos comerciários.

Quase 10 anos depois, surgia a primeira greve dos bancários, iniciada em Santos, no dia 18 de abril de 1932. Reivindicavam, então, melhorias salariais e das condições sanitárias. É que, na época, havia grande incidência de tuberculose.

A greve foi vitoriosa; movimentou nacionalmente a categoria, todos voltados para a conquista do chamado “horário higiênico”. Pareceres médicos justificavam a redução da jornada de trabalho dos bancários, vítimas da tuberculose e da neurose.

O movimento da categoria, em assembleia, continuava a reivindicar a jornada de trabalho de 6 horas. Atribuem a Álvaro Cechino, diretor da entidade, a missão de ir ao Rio de Janeiro exigir do governo provisório a assinatura do decreto de 6 horas.

É, então, assinado o decreto criando a jornada de trabalho dos bancários de 6 horas diárias e 36 horas semanais. As modificações no decreto não agradaram à categoria, que pretendia a jornada de trabalho de 32 horas semanais nos moldes da semana inglesa.

Bem mais tarde, a jornada de trabalho passou para 33 horas semanais; sendo 6 horas durante a semana e 3 horas no sábado.

A CLT de 1943 estabeleceu para os empregados em “Bancos e Casas Bancárias” a jornada de seis horas contínuas ou trinta e seis horas semanais, exceto para os exercentes de cargos de confiança, com vencimentos superiores aos dos postos efetivos e com admissão da prorrogação da jornada em até oito horas diárias.

A Lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952, alterou a jornada para seis horas diárias, com exceção dos sábados, cuja duração era de três horas, perfazendo um total de trinta e três horas de trabalho por semana, além de um intervalo de quinze minutos diários. Manteve a exceção quanto aos exercentes de cargos de confiança.

O Decreto-Lei nº 754, de 11 de agosto de 1969, determinou que as disposições do art. 224 da CLT não se aplicariam aos exercentes de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhassem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a *um terço do salário* do cargo efetivo.

O repouso aos sábados foi estabelecido em 1969, pelo Decreto-Lei nº 915, de 7 outubro de 1969, com fixação da duração semanal de 30 horas.

DOUTRINA

Essa, historicamente, foi a evolução legislativa quanto à jornada de trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias.

O fundamento, de início, para motivar a adoção do então chamado “horário higiênico” foi, sem dúvida, o sentimento associativo deflagrado pelos funcionários de banco do Estado de São Paulo, em razão da grande incidência de tuberculose existente à época e dos transtornos psíquicos decorrentes do exercício da função imediata nos bancos.

Se hoje não mais existe a grande incidência dos tipos de doença que indicaram a adoção da jornada de 6 horas de trabalho, ainda há o sentimento da categoria pela manutenção da jornada especial sob fundamento de que doenças outras, como LER-DORT, assédio moral, síndrome do pânico, hipertensão e doenças cardiovasculares estão a recomendar que se mantenha a jornada reduzida de trabalho.

CARGO E FUNÇÃO DE CONFIANÇA

A norma legal confunde cargo com função. Há, flagrantemente, distinção entre as duas denominações. Cargo é a investidura no emprego público ou particular. Função é o conjunto de direitos, obrigações e atribuições de uma pessoa em sua atividade profissional específica.

Estabelece o art. 224 da CLT, *verbis*:

“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.”

Essa é a regra geral. Os empregados em bancos, casas bancárias e CEF têm jornada de trabalho de 6 horas. Qualquer outra jornada de trabalho há que ser entendida como exceção.

A exceção vem tratada, e como tal, afirma o § 2º do art. 224 da CLT:

“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 do salário do cargo efetivo.”

Para se admitir a jornada de trabalho do empregado, excepcionada pelo § 2º, é necessário que a função de confiança esteja demonstrada com as atribuições que diferenciam os seus exercentes da regra comum.

ENQUADRAMENTO DO EMPREGADO BANCÁRIO – JORNADAS DE SEIS E DE OITO HORAS

Não é tarefa das mais simples o enquadramento do empregado bancário na jornada de trabalho contida na exceção do § 2º do art. 224 da CLT. O enquadramento na jornada de trabalho de 6 horas não desperta maior curiosidade ou dúvida. É a regra geral. Enquadrar na exceção é que exige do intérprete maior cuidado.

Novamente o grande número de ações trabalhistas onde se discute o enquadramento do empregado na exceção, de modo que se consagre como legítima o exercício da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 40 semanais, tem trazido grande insegurança na aplicação do dispositivo excepcional.

É comum nas ações trabalhistas, notadamente no curso da fase probatória, ao procurar caracterizar a jornada excepcional, a preocupação dos advogados em procurar limitar a diferença de atribuições na quantidade de subordinados que o empregado possui, na existência ou não de assinatura autorizada e na possibilidade de admitir ou demitir empregados, a informar que na ausência de um desses três elementos, de *per se*, estar-se-ia a negar o exercício de cargo (função) de confiança.

É sabido que há empregados que possuem diversos subordinados; têm assinatura autorizada e nem por isso exercem função de confiança. Outros, porém, não têm nenhum subordinado; trabalham diante de um computador e de um aparelho de telefone; no entanto, quebram o banco com apenas um compromisso mal celebrado, como no caso daqueles que trabalham no mercado de capitais.

O que vai determinar, necessariamente, o exercício da função são, sem dúvida, as atribuições, oriundas da relação jurídica de trabalho desenvolvida e que precisam, nas ações, estar delimitadas, na medida em que a consagração dessas funções se limita à instância da prova, isto é, a instância ordinária, de modo que, por força do entendimento consagrado na Súmula nº 102, não é passível de exame no recurso de revista e no de embargos.

É tênue a distinção entre o empregado bancário que trabalha exercendo função de confiança daquele empregado bancário que estaria enquadrado na regra geral do *caput* do art. 224 da CLT.

Em princípio todos os empregados têm uma fidúcia especial, sobretudo aqueles que exercem suas funções em contato permanente com importante volume de recursos financeiros em espécie. O que vai distinguir a função de

confiança da função técnica, penso, é a possibilidade de responder e ter a autoridade de comprometer o patrimônio do empregador com o exercício de suas funções. A chamada alçada pela qual o empregado bancário poderá autorizar pagamentos a clientes, como, v.g., vistando cheques que não tenham suficiente provisão de fundos; liberando empréstimos nos limites de sua alçada, etc.

O simples pagamento da gratificação de função não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo não é bastante para definir o exercente de cargo de confiança. 1/3 de seis horas equivale, ao fim, a duas horas. O pagamento da gratificação estaria apenas a remunerar as 7ª e 8ª horas como jornada normal de trabalho.

GERENTE DE AGÊNCIA E GERENTE GERAL

Outra fonte de grande conflito sempre foi a caracterização do gerente de bancos. Numa determinada época houve um aumento significativo na denominação dos cargos ocupados pelos empregados dos bancos. A denominação de gerente era a preferida para designar qualquer cargo exercido, chegando a contemplar todos os designados para o atendimento de clientes.

A adoção deste método provocou reação mais rigorosa na valoração das funções exercidas pelos empregados, de modo a excluir da jornada normal e ordinária dos empregados em bancos aqueles que, embora denominados de gerentes, exerciam funções técnicas não condizentes com a exceção preconizada pelo § 2º do art. 224 da CLT.

Os gerentes de agência, que exerciam funções de confiança, dentro da estrutura bancária, estavam de fato inseridos na jornada de trabalho excepcional de 8 horas diárias.

Já no caso do gerente geral, isto é, do gerente principal da agência, a representação do empregador é inerente à função.

A controvérsia no enquadramento desta função na excludente de que trata o art. 62, II, da CLT, sempre foi acentuada. Entendiam que, estando a jornada de trabalho do empregado bancário contemplada em título específico das normas especiais de tutela do trabalho (título III da CLT), a esses empregados não se aplicaria a norma geral de tutela do trabalho, esta prevista no Título II.

As normas gerais não perdem a eficácia quando norma especial regula, com pormenores, determinada atividade. O convívio entre ambas se impõe. É necessário compatibilizar com a regra geral o que a regra especial não regulou.

DOCTRINA

O encargo e gestão diferenciados no gerente geral estão presentes, sem dúvida, na atividade por ele exercida.

De nada valia, na tentativa de descaracterizar o exercício das funções de mando e de gestão, a demonstração da inexistência desses poderes, pelo simples fato de o gerente geral não possuir as chaves da agência e nem proceder à abertura do cofre da agência sem a presença de outro empregado.

Em boa hora o TST uniformizou a jurisprudência mediante a Súmula nº 287. Com ela preconizou que, nesta função, presume-se o exercício de encargo de gestão, estando o gerente geral na excludente de que trata o art. 62 da CLT.

É o que enuncia:

“JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO. NOVA REDAÇÃO. RES. 121/2003, DJ 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.”

A presunção, que daí decorre, é *iuris tantum*, de modo que não basta denominar de gerente geral. É preciso que seja o gerente geral. Senão, bastaria denominar de gerente geral de negócios; gerente geral de atendimento, p. ex., para excluir da tutela de duração do trabalho diversos gerentes de uma mesma agência bancária, o que, definitivamente, não é o caso.

INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada do bancário é de 15 minutos, estabelece o § 1º do art. 224 da CLT. Importa saber se o tempo destinado ao descanso se computa ou não na jornada de trabalho. Não há determinação na regra legal. Pela interpretação sistemática, quando a lei quis não computar o tempo de intervalo no cômputo da jornada, expressamente estatuiu. Logo, o intervalo de 15 minutos está computado na jornada de trabalho.

CONCLUSÃO

A harmonia das relações sociais pressupõe, sempre, o cumprimento voluntário das obrigações assumidas pelo homem em sociedade. O conflito entre capital e trabalho é histórico. As conquistas sociais, ao longo do tempo, procuram sempre aperfeiçoar as instituições, como alicerce para um desenvolvimento seguro.

DOCTRINA

A duração do trabalho do bancário, contemplada como regra geral em 6 horas, para alguns, não mais se justifica diante da automação e da mudança sensível na atividade bancária. Para outros, a conquista histórica tem que ser preservada por se tratar da própria identidade profissional.

Legem habemus. Estamos diante de um direito positivo. A norma legal impõe o cumprimento e o respeito, cabendo ao Judiciário, por fim, resgatar a autoridade da lei no caso concreto.

A única possibilidade de alteração é pela via legislativa, que, por vocação política, não se justifica notadamente na atualidade quando se retorna ao debate sobre a redução de jornada de trabalho.