

CONTROVÉRSIAS JURÍDICAS ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO EM CARGO DE CONFIANÇA

Leandro da Silva Oliveira¹
Arivaldo Marques do Espírito Santo Júnior²
Fábio da Silva Santos³

RESUMO

Objetivo geral: Analisar em que medida a aplicação do art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho em sua regra geral, se coaduna com art. 62, II, da CLT, na busca pela definição do detentor de cargo de confiança no setor bancário. **Metodologia:** Para tanto, foi usado o método bibliográfico, considerando-se a pesquisa em livros de diversos doutrinadores, assim como em artigos e trabalhos acadêmico-científicos. Ademais, esse trabalho se valerá da pesquisa documental, consultando a legislação trabalhista vigente e a jurisprudência referentes ao tema aqui abordado. **Resultados:** Diante dos achados, foram abordados dois tópicos: a jornada de trabalho do bancário e o cargo de confiança ou comissionado. **Conclusão:** Portanto, diante das alegações apresentadas, espera-se que cada vez mais, como já vem se observando, o judiciário analise minuciosamente, os chamados cargos de confiança na atividade bancária, levando-se sempre em consideração o princípio da primazia dos fatos, ou seja, analisando se de fato o funcionamento recorrente ao poder judiciário, de fato detém o poder que se espera de um detentor do cargo de confiança

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Bancário. Leis do Trabalho. Cargo de confiança.

1 INTRODUÇÃO

Nesse trabalho se buscara uma análise das principais características da jornada de trabalho do bancário, em especial aos detentores do chamado cargo de confiança, suas peculiaridades e atribuições legais, na busca de identificar as particularidades da legislação trabalhista bancária em comparação com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No primeiro momento tratar-se-á dos fatores históricos, e da real necessidade de se estabelecer o que hoje conhecemos como jornada de trabalho, a fim de não só regulamentar o tempo de trabalho de cada indivíduo, mas buscar de certa forma a diminuição da fadiga e conseqüentemente o aumento da produtividade.

Voltando o olhar de maneira mais específica para a categoria bancária, serão abordadas as características que diferenciam a jornada de trabalho dessa classe

¹ Graduando em Direito, Centro Universitário Nobre (UNIFAN), leandroxso@hotmail.com

² Mestre em Direito (Universidade Federal da Bahia), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), arivaldomarque@yahoo.com.br

³ Professor Orientador da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II do Centro Universitário Nobre - UNIFAN, fabiosantos.direito@gruponobre.edu.br

das demais, suas particularidades e nuances, principalmente no tocante aos que detêm os chamados cargos de confiança ou comissionados. Por consequente serão abordados importantes temas para a devida adequação do bancário alegadamente ocupante de cargo de confiança, como os gerentes de conta os gerentes gerais, nas exceções dos artigos 62 e 224 da CLT.

Por fim, identificar-se-á discrepâncias entre a legislação trabalhista e as decisões jurisprudenciais quanto ao intervalo interjornada do bancário em cargo de confiança, tendo como referência a Sumula 102 do TST, sua (in)aplicabilidade e como se coaduna ao artigo 224 da CLT.

Diante o exposto, utilizou-se como objetivo geral: Analisar em que medida a aplicação do art. 224 da CLT em sua regra geral, se coaduna com art. 62, II, da CLT, na busca pela definição do detentor de cargo de confiança no setor bancário. E objetivos específicos: Identificar as particularidades da legislação trabalhista bancária em comparação com o disposto na CLT; descrever se configura o exercício tácito e formal do cargo de confiança ou comissionado; descrever quais circunstâncias fazem da jornada bancária uma jornada especial; e descrever os fundamentos que ensejaram a edição do art. 224 da CLT.

O trabalho buscou realizar uma pesquisa sobre a problemática da jornada de trabalho de funcionários de instituições financeiras e sua íntima relação com o chamado cargo de confiança, além de como o art. 224 e 62 da CLT impacta diretamente nesta temática. Sendo apresentadas, ainda, situações de discrepâncias entre os normativos vigentes e a jurisprudência no tocante a essa temática. Para tanto, foi usado o método bibliográfico, considerando-se a pesquisa em livros de diversos doutrinadores, assim como em artigos e trabalhos acadêmico-científicos. Ademais, esse trabalho se valerá da pesquisa documental, consultando a legislação trabalhista vigente e a jurisprudência referentes ao tema aqui abordado.

2 JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO

2.1 CARACTERÍSTICAS

A classe bancária desde sempre mereceu especial tratamento no tocante a sua jornada de trabalho, coube ao Decreto de lei 23.322/1933 (BRASIL, 1933), ser o primeiro ordenamento jurídico a fixar e estabelecer regras para a jornada de trabalho

do bancário. Logo em seu artigo 1º, já nos apresenta como deveria ser a jornada de tal classe de trabalhadores, vejamos:

Art. 1º A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos neste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório (BRASIL, 1933, *online*).

Esse mesmo diploma legal, também apresenta em seu art. 4º, a preocupação de delimitar a duração normal da jornada de trabalho do bancário, estabelecendo que tal classe deveria trabalhar entre as 08 e as 20 horas. Já os artigos 6 e 7 nos apresentam em seu corpo as primícias do que hoje conhecemos no Art. 62 da CLT (BRASIL, 1943).

Tratando diretamente do tema em questão, a jornada de trabalho do bancário (empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal) será de 6 horas perfazendo um total de 30 horas de trabalho semanal, conforme estabelecido no art. 224, caput da CLT, o que faz a jornada de trabalho do bancário ser considerada especial, uma vez que sua condição se diferencia das demais, que estão previstas na nossa Carta Magna, que é de 8 horas diárias totalizando 44 semanais e 220 mensais (BRASIL, 1943).

No tocante a duração normal do trabalho, essa se estenderá das 7 às 22 horas, tendo assegurado o trabalhador bancário o intervalo de 15 minutos para alimentação, conforme reza o mesmo artigo supracitado em seu parágrafo 1º.

Quanto ao sábado, para a classe bancária é considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, portanto não cabe a repercussão de horas extras habituais sobre sua remuneração conforme Súmula 113 do TST. Ainda assim, classes sindicais e representantes legais dos bancários, tentam em suas negociações, que sábado seja dia passível de incidência de horas extras.

Diante dessas informações, se levanta uma indagação, porque os bancários gozam dessa especial atenção quanto a sua jornada, porque sua jornada difere do estabelecido de regra pela CF88? É o que veremos no próximo tópico.

2.2 PORQUE O BANCÁRIO TEM JORNADA DE SEIS HORAS

Controlar o tempo de trabalho e suas limitações desde sempre foram preocupações de trabalhadores, classes sindicais e até mesmo de parte dos

legisladores, haja vista que tais limitações, são fundamentais para evitar ao trabalhador a fadiga, estresse, fatores que podem comprometer a produtividade da empresa empregadora (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, Cassar (2018) afirma que tais limitações são garantidas por lei, são regras que estabelecem direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar qualquer benefício que a lei tenha concedido ao empregado.

Limitar o tempo de trabalho, busca inicialmente a preservação de fatores importantíssimos ao equilíbrio biológico, social e econômico do trabalhador. Pois o empregado fatigado, cansado e com uma extensa jornada de trabalho, terá sem sombra de dúvida um enorme prejuízo em questões de saúde física e mental (BRASIL, 1988). Por sua vez o trabalhador que não limita suas horas de trabalho de certo terá sua vida social e familiar extremamente prejudicada. E por fim, e não menos importante, uma vez exaurido, cansado, o empregado pouco produzirá, diminuindo, de certo a sua produtividade e conseqüentemente a de sua empresa empregadora (CASSAR, 2018).

A atividade bancária é considerada por especialistas como extremamente penosa e extenuante. Sua alta complexidade e contumaz exigência de rapidez na execução das tarefas bancárias, as enormes responsabilidades pelo manuseio de grandes somas, a péssima posição ergonômica de trabalho, para não falar dos eminentes riscos de acidentes, fruto do espantoso número de assaltos a bancos acabam por provocar, um severo desgaste físico e psíquico do empregado bancário.

Tais situações, por certo levou o legislador a estabelecer uma justa redução da duração normal do trabalho do bancário, limitando-a em 6 horas por dia ou 30 semanais, admitindo a prorrogação tão somente em casos extremamente excepcionais em até 8 horas diárias sem ultrapassar 40 horas semanais.

2.3 HORAS EXTRAORDINÁRIAS DO BANCÁRIO

Diferentemente do que muitos leigos no tocante ao direito do trabalho, possam imaginar, a lei permite que o trabalhador extrapole a jornada de 8 horas que reza o Art. 7º da CF/88 (BRASIL, 1988). Estamos falando do que a doutrina chama de jornada extraordinária. Sendo assim pode-se definir que:

De acordo com Delgado (2019):

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada

em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta (DELGADO, 2019, p. 1087).

No caso dos bancários, tal situação também se apresenta possível. De acordo com as normas vigentes, a jornada de trabalho do bancário poderá de forma excepcional, ser prorrogada para até 08 horas não podendo exceder 40 horas na semana, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho, conforme a redação do Art. 225 da CLT (BRASIL, 1943).

Vale salientar, que caso o trabalhador, observado o descrito no artigo 225 da CLT, acabe por realizar jornada extraordinária, aumentando de seis para oito suas horas trabalhadas, o mesmo fará jus ao gozo de uma hora de intervalo, para almoço ou descanso. Para fins de cálculo de remuneração das horas extras trabalhadas, a sumula 124 do TST pacífica tal assunto estabelecendo os divisores de tais cálculos, conforme a seguir:

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

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT (BRASIL, 2017, *online*).

3 CARGO DE CONFIANÇA OU COMISSIONADO

3.1 CARGO DE CONFIANÇA SOB ÓTICA DO ART. 62 DA CLT

Definir o que de fato é, quais as características predominantes dos empregados detentores do chamados cargo de confiança, nunca foi tarefa muito fácil. Não são poucos os doutrinadores que se debruçam sobre o art. 62 da Clt, que mais trade abordaremos, em busca de uma definição clara e precisa, nesse sentido Nascimento e Nascimento (2015, p. 200) retratam que:

Como tese, é possível sustentar que cargo de confiança é aquele no qual o empregado ocupa uma posição hierárquica elevada, na qual tenha poderes de agir pelo empregador nos seus atos de representação externa. Não é todo cargo de direção que se enquadra no conceito, portanto. Excluem-se, também, os cargos técnicos. A tendência é no sentido da restrição do conceito, diante das limitações, dos direitos trabalhistas dos exercentes de cargos de confiança. Assim, cargo de confiança é aquele existente na alta hierarquia administrativa da empresa, conferindo ao ocupante amplo poder de decisão.

Se bem observarmos o art. 62, II, da CLT, se vale do “termo cargo de gestão” para equiparar os gerentes a os exercentes de cargo de diretoria e chefes de departamento. Só então aparecerá o termo “cargo de confiança”, no mesmo dispositivo em seu parágrafo único, quando tratar acerca da remuneração de tais funcionários. Sobre essa dualidade Silva (2013, p. 112) afirma que: “as duas expressões são lacunosas, mas por amor à precisão científica a segunda expressão identifica melhor a figura do art. 62, porque a primeira fala de uma confiança genérica”.

Nesse mesmo sentido se apresenta no mínimo interessante a crítica tecida pelo mesmo Doutrinador ora citado, vejamos:

Uma crítica que se faz àquela expressão diz respeito ao fato de que, afinal, todo empregador deposita confiança em seu empregado, por mais humilde que seja sua atividade e por menores que sejam suas responsabilidades. Todos os cargos seriam, por conseguinte, de confiança (SILVA, 2013, p. 112).

Porém, é claro que o legislador não pensava de igual forma ao redigir o art. 62 da CLT, de certo buscou apontar uma função investida de maiores encargos e maiores responsabilidades, elevando a outro patamar a confiança depositada em determinado funcionário, descaracterizando assim essa confiança genérica depositada pelo empregador a todo empregado. Alguns fatores podem ajudar na identificação do exercício ou não do cargo de confiança, assim nos diz o nobre jurista:

Entre os critérios para sua configuração, aponta-se: a existência de subordinados; exercício parcela de poderes de administração, fiscalização e coordenação no departamento ou setor; possuir autonomia para interferir na rotina de trabalho dos demais funcionários e até advertir ou suspender funcionários por transgressões. Não há necessidade de que este tenha amplos poderes de gestão, tais como admitir ou demitir funcionários ou tomar decisões que influenciem os rumos do empreendimento, visto estes serem elementos caracterizadores das outras duas figuras de confiança (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1289).

3.2 CARGO DE CONFIANÇA NO SISTEMA BANCÁRIO

Voltando nosso olhar de forma mais minuciosa para a CLT e para a carreira bancária, encontraremos três diferentes tipos de cargos de confiança, conforme nos apresenta Jorge Neto e Cavalcante (2019), são elas: a) confiança imediata do empregador (art. 499); b) confiança geral (art. 62, II); c) confiança bancária (art. 224, § 2º). (pag 1288). Nesse sentido:

Dentro da estrutura de uma instituição bancária são encontrados os três tipos de cargo de confiança: (a) art. 499, o qual se confunde com o próprio empregador,

correspondendo àqueles cargos responsáveis pela direção geral da instituição, tais como, presidente, membro de conselho de administração ou de acionistas, altos diretores ou superintendentes; (b) art. 62, II, funcionários que detêm uma fidúcia especial, sendo o longa manus do empregador e responsável pela gestão de sucursais, filiais ou agências, por exemplo, gerentes de agências, superintendentes de regionais; (c) art. 224, § 2º, empregados que dentro da estrutura hierarquizada são responsáveis por setores ou departamentos específicos de trabalho, organizando-os e reportando-se aos gerentes gerais (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2019, p. 1288).

É notório que é despendido a classe bancária especial regra no tocante a caracterização do chamado cargo de confiança. Especial atenção merece o enunciado do art. 224, § 2º, da CLT, que aponta aos bancários que:

As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo (BRASIL, 1943).

Nesse ponto nos esclarece de forma clara e objetiva que:

A caracterização do cargo de confiança bancária é, sem dúvida, específica, derivando do texto diferenciado do art. 224, § 2º, da CLT. Nesta medida, não se confunde com a caracterização tipificada no art. 62 consolidado. Os poderes de mando que lhe são exigidos (a lei fala em funções de direção, gerência, chefia e equivalentes) não são, inegavelmente, tão extensos e acentuados, uma vez que o exercício de chefia atende ao requisito legal (não se exige, necessariamente, chefia de departamento ou filial). A par disso, o dispositivo especial considera ocupante deste cargo também o exercente de funções de fiscalização — embora não se tratando de chefe, tem de ter inquestionáveis poderes fiscalizatórios (DEGALDO, 2019, p. 429).

Assim sendo, observa-se que o nome dado ao cargo ora exercido, não qualifica de maneira concreta e absoluta o efetivo e pleno desempenho de cargo de confiança bancária. Se faz antes necessário, uma minuciosa investigação das reais atribuições do empregado, se estas estão na contramão das normais rotinas de trabalho do bancário. É indispensável uma fidedigna verificação das reais atividades desenvolvida pelo empregado bancário, para só então poder enquadrá-lo no caput ou nas exceções do § 2º do art. 224 da CLT, isso por conta dos inúmeros títulos dados a esses empregados como Gerente de Contas, Gerente de Negócios, Gerente Geral ou Administrativo.

3.3 CARGO DE CONFIANÇA COMUM – ANÁLISE ART. 224

Já vimos anteriormente que o art. 224 em seu caput, que o trabalhador do setor bancário, tem estabelecido uma jornada de 06 horas diárias, totalizando ao final 30 horas semanais. Toda via, uma vez detentor de num cargo de confiança, o bancário terá essa mesma jornada ampliada 8 horas diárias, formando

consequentemente 40 semanais, materializando dessa forma o que reza o art. 224 § 2º:

Art. 224. (...) §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. [...] Assim sendo, chegamos à conclusão de que para o bancário ser classificado como detentor de cargo de confiança, o mesmo deve acumular o devido exercício de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, juntamente com o devido recebimento de gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (BRASIL, 1943, *online*).

Contudo, uma vez comprovado o exercício da função de confiança e o devido recebimento da gratificação estabelecida no art. 224 da CLT, não deverão ser remuneradas como horas extraordinárias a 7ª e a 8ª horas excepcionalmente trabalhadas pelo bancário. Porém, desde que tal confiança supostamente depositada no labor do empregado bancário, não seja devidamente comprovada, o mesmo passar a ter direito das horas trabalhadas além das 06 horas pré-estabelecidas. E é exatamente nessa ambiguidade que reside toda cizânia.

Nesse sentido a sumula 102, I, do TST, tenta colocar um pouco de luz nesse assunto, afirmando 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 (BRASIL, 1943).

Chegamos então à conclusão de que para tais situações devem ser invocado o princípio da primazia da realidade. Vale a pena a transcrição de um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 5ª Região, a fim de demonstrar o posicionamento da jurisprudência trabalhista, em relação à nomenclatura dos cargos:

BANCÁRIO. EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA NÃO COMPROVADO. O pagamento de gratificação de função igual ou superior a 1/3 do salário do cargo efetivo não permite, por si só, o enquadramento do empregado na exceção prevista no § 2.º do art. 224 da CLT. É que tal enquadramento depende da existência de prova robusta do exercício de cargo de confiança bancária. A ausência nos autos de prova neste sentido autoriza, em consequência, o pagamento, como extra, do labor prestado a partir da 6.ª hora diária (BRASIL, 1943).

Observamos então, que para a Justiça do Trabalho, a nomenclatura utilizada para definir o cargo, não é em nada relevante. Acontecendo a não comprovação por

parte do empregador do poder especial conferido ao empregado bancário, de tal sorte que fique claramente evidenciado um especial destaque em relação aos outros trabalhadores, não será possível o seu devido enquadramento no art. 224, §2º, da CLT, devendo a sua jornada de trabalho ser de apenas 6 horas, sob pena de condenação do empregador ao pagamento de 7ª e 8ª horas extras.

Nesse sentido surge a súmula 109 do TST, que impossibilita que o bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, mas que ainda sim, receba gratificação de função, não poderá de forma alguma ter os valores recebidos relativos a horas extra compensado com o valor daquela mesma vantagem.

Súmula nº 109 do TS - **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. 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 (BRASIL, 2003, *online*).

3.4 ART. 62 CLT - FUNÇÃO DE GERENTE GERAL E SUMULA 287 DO TST

Destarte esclarecer que as características do chamado poder de chefia previsto do art. 224, §2º, da CLT, se difere totalmente daquele estabelecido pelo art. 62, II, do mesmo normativo.

Basta uma análise mais minuciosa, bem como uma vivência nesse mundo bancário, para chegar à conclusão de que o gerente que se refere o enunciado do art. 224, §2º, da CLT, não é detentor de tantos poderes de gestão. Um forte indício disso é o fato do mesmo ainda está sujeito ao devido controle de sua jornada. Os tribunais em sua grande maioria, tem enxergado nesse poder de comando, apenas um poder voltado para a gestão, preocupado tão somente com gerenciamento de subordinados, cobrança e cumprimento de metas, sistêmica avaliação de funcionários sob sua responsabilidade, o devido controle de jornada e de escala de férias, com total privação de tomada de decisão.

Por sua vez o gerente a que se refere o art. 62, II, da CLT, possui, ao menos teoricamente, amplos e especiais poderes de gestão. Equiparando-se assim à figura do empregador. Muito dessa ideia tem seu início no fato do mesmo não ter a sua jornada de trabalho controlada, dificultando assim o controle de sua jornada por parte do banco empregador. Tem tal gestor uma jornada flexível, sem nenhum controle da hora de sua chegada, de sua saída, de horas gastas com visitas a clientes por exemplo. Esse gerente do art. 62, se apresenta ainda como o chefe da

unidade bancária, tendo sob sua responsabilidade direta o devido controle dos processos da unidade. Tem ainda sob sua responsabilidade a gestão de subordinados, detém procuração da empresa para representá-la na sociedade civil organizada, detém o pleno conhecimento do planejamento tático e estratégico do banco, e em suas mãos o poder de definir metas.

Nesse sentido a sumula 287 do TST, vem para pacificar de forma clara, a diferenciação entre os gerentes relatados no art. 224 da CLT e o gerente do art. 62 do mesmo ordenamento jurídico, dando ao gerente geral da unidade a classificação do segundo caso:

Súmula nº 287 do TS - **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 (BRASIL, 2003, *online*).

Para CASSAR (2018) a Súmula 287 do TST manteve a cizânia acerca do assunto. Na visão dela, ainda que a referida súmula tenha de forma expressa mencionado o gerente-geral, a mesma não deixou claro se este gerente precisa ter poderes de gestão de forma tão intensa a ponto de colocar em risco a existência da empresa ou se qualquer gerente-geral, mesmo com poderes limitados, está excluído do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. (pág. 127) Para ilustrar sua afirmação, Volia Bonfim apresenta o seguinte exemplo:

Ex. 2: Gerente-geral da agência bancária cuja única atribuição era a de administrar seus empregados, controlando horários, tarefas desenvolvidas, cumprimento de metas, perfeição dos trabalhos, sem qualquer poder de gestão ou comando acerca dos rumos ou negócios da empresa, pois seus atos estavam subordinados à diretoria do banco (S/A). Não é o empregado de confiança referido no inciso II do art. 62 da CLT. (CASSAR, 2018, p. 127)

Dessa forma os cargos de confiança em questão não são aqueles do art. 62, II, da CLT. Deve ser colocado em discussão a caracterização da hierarquia dos serviços realmente executado pelo bancário, hierarquia essa, normalmente muito mais elaborada que a de outras empresas de menor porte, comportando inúmeros cargos de nível intermediário, cargos esses que demandam um grau de confiança da mesma grandeza, não necessariamente o mesmo exigido de qualquer empregado, ao mesmo tempo não é tão grande ao ponto de materializar a afirmação de que o bancário representa em todas as instancias o banco.

Estamos diante de funções classificadas como de chefia intermediária, as quais são usadas pelas instituições bancárias para burlar as legislações em vigor,

buscando atribuir denominação mais larga, sugerindo que tais funcionários detêm maiores poderes, quando na realidade dos fatos não passam daqueles da concepção tradicional. Dessa forma muito se ouve no mundo bancário, se falar em funções como gerente de contas, gerente de administração, gerente financeiro e até mesmo gerente de novos negócios, que nada mais é do que o funcionário responsável pela abertura de novas contas bancárias. Em cargos, não se comprovando na prática os efetivos poderes de gestão e mando, não estando fundado na representação da pessoa jurídica, até poderão ser cargos de chefia intermediária, mas não aqueles elencados no art. 62, II, da CLT.

Diante de tais circunstâncias, o bancário, em tese imbuído de cargo de confiança, que deseja ingressar em busca de tutela jurisdicional, devera se empenhar em provar a inexistência de confiança especial nas suas atribuições, de tal sorte que não fique caracterizado, por parte do banco, uma maior fidúcia em sua atividade laboral, enquadrando-o assim no caput do art. 224 da CLT e, conseqüentemente, ao recebimento de horas extras trabalhadas a partir da sexta hora diária. Por sua vez, o gerente geral da agência bancária de forma taxativa é enquadrado no art. 62, II da CLT, conforme já vimos no entendimento da Súmula 287, do TST. Entretanto uma profunda e fidedigna análise acerta de suas reais atribuições se faz sempre necessária.

4 CONCLUSÃO

Desde o início das tratativas de se normatizar a jornada de trabalho dos empregados do setor bancário, a questão relacionada ao chamado cargo de confiança, suas peculiaridades, distinções, controvérsias etc., sempre foram motivos de dúvidas e contendas entre os trabalhadores do setor bancário, seus empregadores e até mesmo aos operadores do direito. Foi nesse intuito que o presente trabalho, buscou analisar, sem a pretensão de esgotar as possíveis questões acerca do assunto, ora apresentado.

Para tanto, buscamos uma análise em torno do que nos apresenta a CLT, mas especificamente, na diferenciação das figuras apresentadas pelo art. 224, § 2º da CLT e o gerente geral apresentado pelo art. 62, II, do mesmo normativo. Ficou evidenciado, que os chamados cargos de confiança previstos nos artigos supracitados, não se coadunam, são distintos, diferentes.

O funcionário exercente de cargo de confiança apresentado pelo art. 244, § 2º, não detém em seu labor, amplificados poderes de mando e gestão, tão pouco exerce diante a sociedade civil organizada, legítima representatividade do Banco, resumindo apenas ao fato de deter uma confiança intermediária, e jornada ampliada para 08 horas diárias.

Por sua vez, o gerente geral apontado pelo art. 62, II, da CLT, na teoria é aquele funcionário que goza do empregador, de um grau de confiança extremamente elevado, com poderes que praticamente o iguala ao empregador, dispensando inclusive o controle de sua jornada.

Por muitas vezes as Instituições financeiras, em uma tentativa de burlar as legislações vigentes, se valem da utilização de inúmeros títulos, nomes de funções, é um tal de gerente de conta para lá, gerente de serviço para cá... Nada disso importa, a expressão cargo de confiança se apresenta totalmente polissêmica, portanto, a nomenclatura utilizada é totalmente irrelevante.

Antes, porém, o empregado que deseja busca amparo e tutela jurisdicional, deverá se ocupar, de provar a inexistência de confiança especial nas suas atribuições, de tal sorte que não fique caracterizado, por parte do banco, uma maior fécula em sua atividade laboral, enquadrando-o assim no caput do art. 224 da CLT e, conseqüentemente, ao recebimento de horas extras trabalhadas a partir da sexta hora diária. Por sua vez, o gerente geral da agência bancária de forma taxativa é enquadrado no art. 62, II da CLT, conforme pacífica o entendimento da Súmula 287, do TST. Entretanto uma profunda e fidedigna análise acerta de suas reais atribuições se faz sempre necessária.

Portanto, diante das alegações apresentadas, espera-se que cada vez mais, como já vem se observando, o judiciário analise minuciosamente, os chamados cargos de confiança na atividade bancária, levando-se sempre em consideração o princípio da primazia dos fatos, ou seja, analisando se de fato o funcionamento recorrente ao poder judiciário, de fato detém o poder que se espera de um detentor do cargo de confiança.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933.** Regula a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias. Diário Oficial da União, Seção 1, 1933. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23322-3-novembro-1933-558858-publicacaooriginal-80515-pe.html#:~:text=Regula%20a%20dura%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20os%20empregados%20em%20bancos%20e%20casas%20banc%C3%A1rias.> Acesso em: 101 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Emendas Constitucionais de Revisão. Brasília, 1988.

BRASIL. **Súmula n. 109 do TST.** DEJT, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#:~:text=S%C3%BAmula%20n%C2%BA%20109%20do%20TST&text=O%20banc%C3%A1rio%20n%C3%A3o%20enquadrado%20no,com%20o%20valor%20daquela%20vantagem. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. **Súmula n. 287 do TST.** DEJT, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. **Súmula n. 124 do TST.** DEJT, 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/sumulas/1431367290/sumula-n-124-do-tst>. Acesso em: 10 mai. 2022.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho.** 40. ed. São Paulo: LTr. 2015.

SILVA, H. B. M. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas: horas extras, adicionais noturno e reflexos. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.