

HORÁRIO DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS

VICTÓRIO LEDRA

As disposições legais especiais atinentes à duração e condições do trabalho dos bancários estão inseridas na C.L.T., a partir do artigo 224. No texto primitivo da Consolidação estabelecia-se uma jornada com seis horas de duração para os bancários, nos dias úteis, exceto aos sábados, dia em que a categoria tinha obrigação de trabalhar três horas apenas.

Posteriormente, através da lei n.º 4.178, de 11 de dezembro de 1962, modificou-se a redação do artigo 224, estabelecendo-se que são apenas cinco os dias úteis para os bancários, dispensada a prestação de serviços aos sábados.

Por outra parte, o parágrafo 2.º do texto primitivo do citado artigo rezava que:

“As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenham outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos postos efetivos”.

Com base em tal dispositivo, era freqüente concederem os bancos pequenas gratificações a um número elevado de funcionários, e então passarem a exigir-lhe trabalho de 8 ou mais horas diárias, sem qualquer contraprestação.

Como sempre, coube aos Juizes e Tribunais apontar e corrigir as distorções e abusos nos casos concretos submetidos a seu julgamento. E, mais uma vez, a jurisprudência funcionou como fonte da lei, aperfeiçoando-a e humanizando-a.

O decreto-lei n.º 754, de 11 de agosto de 1969, alterou a redação do parágrafo 2.º do artigo 224 da C.L.T., que tem agora a seguinte redação:

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

Percebe-se, pois, que assim dispondo, o legislador não eliminou a possibilidade de abuso do direito por parte dos Bancos, mas apenas limitou-o. Gratificação correspondente a um terço do salário do cargo efetivo corresponde, para os bancários, exatamente ao salário correspondente a duas horas de trabalho.

Se o empregador exige do bancário detentor de cargo em comissão a prestação de 8 horas de trabalho diário, que é o máximo que a lei permite, e lhe paga gratificação equivalente a um terço do salário normal, nada mais faz do que remunerar as duas horas extraordinárias de trabalho pelo mesmo valor das horas normais, sem qualquer acréscimo.

Portanto, conclui-se que o comissionamento, em vez de representar uma promoção ou um prêmio para o funcionário, pode constituir-se, isto sim, num castigo. Seu colega que não foi comissionado, se trabalhar também as oito horas diárias, terá duas destas remuneradas com acréscimo mínimo de 20%, ao passo que o detentor de cargo de confiança, na hipótese, passaria a perceber menos que o não promovido.

Cumpra que a lei seja novamente corrigida, para impossibilitar tais distorções.

É óbvio que se entenda que todo o empregado que passa a ocupar cargo em comissão receba uma gratificação pelo exercício do cargo de confiança, pelo desempenho das novas tarefas, pela carga de responsabilidade que assume juntamente com as novas funções. A gratificação será, portanto, retribuição pelo exercício da função gratificada. Convenha-se ainda que acréscimo de um terço do valor dos salários habituais é limite bem razoável como contraprestação pelo exercício da função gratificada. Consequentemente, o excesso de horário de trabalho deve ser remunerado, sob pena de se admitir a prestação gratuita de serviços pelos bancários detentores de cargo de confiança e conseqüente enriquecimento ilícito.

A lei, todavia, possibilita tal abuso.

Outro aspecto importante a ser examinado é o que responde à seguinte indagação: Se o bancário, investido de cargo de confiança, por força do parágrafo 2.º do artigo 224 da C.L.T., fica excluído do regime especial estabelecido para a categoria, no que se refere à duração de sua jornada de trabalho, a qual regime ficará sujeito?

A nenhum? Por certo que não! Parece inequívoco que, ficando excluído da tutela das normas especiais, cai ao amparo das normas gerais de proteção aos trabalhadores brasileiros.

E a norma geral, quanto à duração da jornada de trabalho, é o artigo 58 da C.L.T., o qual dispõe que:

"A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite".

Como, para o caso dos bancários, foi fixado expressamente outro limite, mas deste foram excluídos os detentores de cargos de confiança, impõe-se a conclusão de que estes estão sujeitos a uma jornada de trabalho de oito horas diárias. O que ultrapassar este limite será considerado horário extraordinário de serviço, e como tal remunerado.

Aliás, não permite a lei se prorrogue a jornada de trabalho dos bancários, mesmo dos ocupantes de cargo de confiança, além das oito horas diárias (Art. 225 da C.L.T.). Se, todavia, desobedecendo à lei, a jornada for prorrogada além do limite legal, as horas suplementares devem ser remuneradas com o acréscimo previsto em lei.

Um terceiro aspecto é ainda digno de atenta apreciação, e talvez mais polêmico e controvertido que os anteriores: Ocorre que os bancários investidos em cargos de confiança, como vimos, não estão sob a tutela das normas especiais baixadas para sua categoria quanto a seu horário de trabalho, e sim, ao amparo das normas destinadas ao trabalhador brasileiro em geral, que fixam uma jornada normal de 8 horas. Dentre essas últimas normas, uma há que dispõe o seguinte:

"Não se compreendem no regime deste capítulo:

a)

b)

c) os gerentes, assim considerados os que, investidos de mandato, em forma legal, exerçam encargos de gestão e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciem dos demais empregados, ficando-lhes, entretanto, assegurado o descanso semanal;"

Trata-se do artigo 62 da C.L.T.

Tal dispositivo aplica-se, evidentemente, aos "gerentes" bancários excluídos do regime tutelar específico.

O artigo 224, parágrafo 2.º, da Legislação Consolidada tem um sentido bastante amplo, muito abrangente, compreendendo todas as categorias de bancários exercentes de cargos de confiança. Tal generalidade vem afirmada pela própria redação do artigo, que se preocupou em caracterizá-la. Além de citar expressamente as funções de "gerência, direção, fiscalização e chefia", nas quais se poderiam incluir todos os cargos de confiança, referiu-se ainda a funções "equivalentes" e "outros cargos de confiança".

O mesmo não ocorre com a letra c do artigo 62. Este se referiu apenas e expressamente aos "gerentes" e apressou-se em delimitar a extensão conceitual do termo, classificando como tais apenas "os que, investidos de mandatos, em forma legal, exer-

çam cargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, se diferenciem dos demais empregados."

Logo, para que possa um empregado ser considerado gerente, para efeitos de ser excluído do regime da C.L.T., no que pertine à duração do trabalho, exige-se sejam satisfeitas as seguintes condições:

a) Esteja investido de mandato, em forma legal. Não quer isto dizer que qualquer procurador se caracterize como gerente. De forma alguma. A lei diz "investido de mandato, em forma legal" e quando assim se expressa não se refere a simples procuração, mas trata da investidura legal específica dos gerentes, isto é, dos dirigentes de empresa, cuja natureza e contrato social, em forma legal, determinam quem será investido e como se fará a investidura. Nas Sociedades Anônimas os diretores (gerentes) serão eleitos pela Assembléia Geral; nas sociedades de pessoas, serão escolhidos pela forma prevista nos respectivos contratos sociais. É a esta investidura, em forma legal, que a lei se refere, e não a simples procuração.

b) Exerça cargo de gestão: Gestão tem a mesma raiz de gerente. Parece que a redação da lei incide em redundância supérflua; entretanto, repetiu a mesma idéia para reforçar-lhe o sentido, para deixar claro que "gerente" é o que dirige os negócios da empresa, é o diretor, o que tem poderes gerais e permanentes de gestão, o que decide, o que traça a orientação geral, o chefe do estabelecimento, o que toma sempre e necessariamente parte nas decisões relevantes, quer sozinho, quer conjuntamente com os demais gerentes ou diretores. Não será por certo "gerente" um simples contador subordinado, um chefe de almoxarifado, um chefe de carteira, ou um supervisor de serviços, ou um caixa.

No caso específico dos bancos, os gerentes, diretores, subgerentes, e talvez os auxiliares de gerente e os contadores possam compreender-se na expressão legal "gerentes". Os demais comissionados, de forma alguma.

c) Tenha padrão mais elevado de vencimentos, que o diferencie dos demais empregados. A lei não fixa o limite mínimo de tal diferenciação remuneratória. Se, todavia, para que se possa exigir jornada de trabalho superior a 6 horas de um simples chefe de carteira é necessário que sua gratificação de função corresponda, no mínimo, a um terço dos salários do cargo efetivo, a do gerente deverá, necessariamente, ser superior àquela fração. Caso contrário, não se configuraria o padrão mais elevado de vencimentos "que o diferencie dos demais empregados", conforme exige a lei.

Uma última observação convém se faça, sobre a possibilidade de prorrogação da duração normal de trabalho dos bancários. Só excepcionalmente isto poderá ocorrer, até o limite máximo de "8 horas diárias, não excedendo de quarenta e cinco horas semanais". (Art. 225 da C.L.T.). O artigo apresenta-se um tanto confuso e contraditório, ensejando dupla interpretação. Seu inteiro teor é o seguinte:

"A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até oito horas diárias, não excedendo de 45 horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho."

Há muita matéria sintetizada nessas poucas palavras. Analiticamente, o artigo poderia ser assim explicitado:

a) Não é permitido, com relação aos bancários, o acréscimo de horas suplementares, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato escrito de trabalho;

b) Excepcionalmente, nos casos de força maior ou necessidade imperiosa, a duração normal da jornada de trabalho poderá ser prorrogada até 8 horas diárias;

c) Para os ocupantes de cargo em comissão, a jornada de trabalho poderá estender-se normalmente até 8 horas diárias, desde que não se ultrapassem 45 horas semanais.

Poder-se-ia objetar que jamais poderão ser atingidas 45 horas semanais se só se trabalharem 8 horas por dia, durante cinco dias. Não se pode, porém, esquecer que os bancários investidos em cargos de confiança estão excluídos também do regime da semana de cinco dias, podendo-se-lhe exigir o trabalho aos sábados, por força do parágrafo 2.^o do artigo 224 da C.L.T. Eles poderiam trabalhar 45 horas semanais.

Deve-se, porém, ressaltar que forte corrente doutrinária e jurisprudencial interpreta de forma bem diversa o art. 225 da C.L.T. Seu entendimento pode ser assim resumido:

a) Quando o mencionado artigo diz que a duração normal de trabalho dos bancários poderá ser "excepcionalmente" prorrogada, refere-se à prorrogação "mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho". (Art. 59 da C.L.T.)

b) Na expressão "observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho" vem implícita a autorização para prorrogar a jornada em casos excepcionais, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. (Art. 61 da C.L.T.)

c) Entretanto, quer por motivo de força maior, quer por outras razões de necessidade imperiosa, a jornada diária não poderá superar 8 horas, e a duração semanal 45 horas.

Tal interpretação, embora encontre alguma dificuldade de conciliação com o texto expresso da lei, é a que mais se coaduna com a realidade e com a sistemática adotada pela legislação brasileira.

Por ela, jamais o empregado bancário comum, o não comissionado, poderia trabalhar além de 40 horas semanais, a não ser que se entenda, forçando mais ainda a interpretação, que o mencionado dispositivo autoriza os bancos a exigir de seus empregados o trabalho nos sábados, em casos excepcionais, para completar as 45 horas permitidas.

Finalmente, cumpre ressaltar que, quanto aos gerentes de bancos, existe o consenso unânime de que a duração de sua jornada não está limitada pela lei, por força da letra c do Art. 62 da C.L.T.

EM RESUMO:

1. A jornada normal do bancário é de 6 horas diárias, durante os dias úteis, exceto aos sábados.
2. Os ocupantes de cargo de confiança, excluídos os gerentes, e que percebam gratificação não inferior a um terço dos vencimentos de cargo efetivo, estão sujeitos à jornada normal de 8 horas diárias, nos dias úteis, sábados inclusive.
3. Os ocupantes de cargo de confiança que possam ser classificados como "gerentes" não têm limitação legal de sua jornada de trabalho.
4. Admite-se a prorrogação da duração normal da jornada de trabalho dos bancários, desde que se respeite o limite de 8 horas diárias e 45 semanais.
5. As horas de trabalho que excederem das normais serão remuneradas como horas extraordinárias, com os acréscimos legais, ou seja: 20% para as contratuais; 25% para aquelas destinadas a atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. As motivadas por força maior terão a mesma remuneração das normais.