



BANCÁRIOS E A CLÁUSULA 11º DA CCT **2018/2020**

Com a reforma trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/17, vieram mudanças significativas e prejuízos irreparáveis para a classe trabalhadora. Além da mitigação do Princípio da Proteção do Trabalhador, as normas coletivas conquistaram maior relevância, ou seja, a prevalência do negociado sobre o legislado, tratado como “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (§ 3º, art. 8º, CLT).

Nesse momento, uma das categorias profissionais atingida pelos efeitos da reforma é a dos bancários. Dentre as cláusulas negociadas na nova CCT 2018/2020, a mais polêmica versa sobre o direito à 7ª e 8ª horas extras.

Para que possamos compreender melhor essa questão, vale recordar que, empregados comuns, são submetidos a uma carga de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, II da CF).

Já os bancários, em virtude da natureza desgastante das atividades exercidas, têm assegurado uma carga horária especial de trabalho, estabelecida em 6 horas diárias e 30 horas semanais (art. 224, caput, da CLT), sendo o sábado considerado dia útil não trabalhado (Súmula 113 do TST).

Como exceção a essa regra, os bancários que exercem cargos de confiança (direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou outros cargos de confiança), desde que recebam gratificação de pelo menos 1/3 do salário do cargo efetivo, não se beneficiam da jornada especial (§ 2º, art. 224 da CLT). Por consequência, caem na regra comum, sujeitando-se a jornada de 8 horas diárias (art. 7º, XIII, CF; art. 58, CLT; Súmula 102 do TST).

Há muito tempo, com o intuito de frustrar o pagamento da 7ª e 8 horas, as instituições bancárias adotaram como modus operandi, enquadrar vários bancários comuns na exceção legal, ou seja, como

exercentes de cargo de confiança, notadamente, os gerentes de relacionamento, tanto para pessoa física como jurídica, culminando em números expressivos de reclamações trabalhistas.

Diante desse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho, pacificou entendimento de que a função de confiança a que se refere o § 2º, art. 224, da CLT condiciona-se a prova das reais atribuições do empregado. Não basta a mera nomenclatura de gerente e recebimento de gratificação de função. Exige-se a comprovação de que o empregado exercia funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhou outros cargos de confiança e que nele era depositado uma fidúcia diferenciada.

Firmou-se, também, através da Súmula 109 do TST entendimento de que “O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extras realizadas compensado com o valor daquela vantagem.”

A vitória da maioria dos bancários que ajuizaram ações nesse sentido, tem se mostrado a regra.

Contudo, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020 firmada no final de agosto/18, está previsto que a partir de 01 de dezembro de 2018, na hipótese do bancário comum ajuizar uma reclamação trabalhista pleiteando o enquadramento no caput do art. 224 da CLT e obter êxito no pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, será autorizada a compensação pelos valores já pagos a título de gratificação de função (parágrafo primeiro, Cláusula 11ª).

A grande questão que se coloca em debate é, em que pese a Lei 13.467/17 valorar o negociado sobre o legislado, a garantia prevista em nossa Constituição Federal assegura o pagamento do trabalho extraordinário com acréscimo do adicional de no mínimo 50% e assim deve ser observada, bem como, a integração da gratificação de função na remuneração obreira, for força das disposições contidas no § 1º do art. 457 e 458 da CLT e art. 7º, VI e XVI, da CF.

Outros dois pontos contidos na disposição convencional, esbarram na ilegalidade da mencionada cláusula. Primeiro, porque estamos diante de uma flagrante intervenção na atividade jurisdicional, privativa do Poder Judiciário, vedada até mesmo aos demais Poderes, quanto mais aos particulares. Segundo, porque, ao dispor que a remuneração paga sob rubrica certa e determinada (gratificação de função) em verdade, por conta da declaração judicial de inexistência de cargo de confiança, passe à condição de contrapartida pelas horas excedentes a 6ª diária, ou seja, horas extras, assume contornos de fraude trabalhista, com intuito de simulação jurídica. Cumpre lembrar que nos termos do art. 464 da CLT é vedada qualquer situação de salário complessivo.

Assim, diante de um universo de incertezas, enquanto não houver um questionamento judicial acerca da validade da cláusula 11ª, para os processos ajuizados a partir de 01/12/18, o bancário correrá o risco de “ganhar e não levar” a 7ª e 8ª horas extras. Caso pretenda reivindicar esse direito, recomenda-se o ajuizamento da competente reclamação trabalhista antes de 30/11/2018.