

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
FACULDADE DE DIREITO

LARA CRISTINE DE CARVALHO RESENDE

**A JORNADA DO GERENTE GERAL BANCÁRIO À LUZ DO DESENVOLVIMENTO
TECNOLÓGICO**

CAMPINAS

2021

LARA CRISTINE DE CARVALHO RESENDE

**A JORNADA DO GERENTE BANCÁRIO À LUZ DO DESENVOLVIMENTO
TECNOLÓGICO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito.

Orientador: Prof(a). Ms (a). Lucia Avary de Campos

CAMPINAS

2021

LARA CRISTINE DE CARVALHO RESENDE

**A JORNADA DO GERENTE BANCÁRIO À LUZ DO DESENVOLVIMENTO
TECNOLÓGICO**

Monografia apresentada como requisito necessário para obtenção do título de Bacharel em Direito. Qualquer citação atenderá as normas da ética científica

Data: ____/____/____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof. (a). Lucia Avary de Campos

Convidado (a)

CAMPINAS

2021

AGRADECIMENTOS

Me ajoelho, volto meus olhos ao céu e agradeço a Deus e Nossa Senhora Aparecida pela dádiva da vida a mim concedida por duas vezes como chance de recomeço.

Aos meus pais, Nilton e Nilda, e a minha irmã Laís, deixo registrado os meus mais sinceros agradecimentos por terem me conduzido em seus colos e me envolvido em seus abraços mais reconfortantes, todas as vezes em que a vida me parecia sem chão. Percorremos dolorosa jornada juntos e chegamos até aqui ainda mais unidos. Vencemos mais um ciclo. Vocês são minha fonte de força e inspiração.

As minhas amigas, em especial Helena Moutinho e Maria Silvia R. V. Senedese, todo meu carinho e gratidão por completarem minha vida, por me reerguerem infinitas vezes me lembrando sempre o verdadeiro sentido da vida.

A minha orientadora, Lúcia Avary, minha eterna gratidão por todos ensinamentos que transcenderam o âmbito acadêmico e profissional, levarei sempre comigo sua humildade e doçura.

RESUMO

Desde o surgimento dos primeiros bancos no Brasil até os dias atuais muitas foram as modificações sofridas no setor e também na jornada de trabalho dos empregados bancários. Sobretudo com o advento tecnológico, o trabalhador bancário passou a ser, muitas vezes, um operador de sistema perdendo seu mando de gestão. O presente trabalho tem como objetivos analisar historicamente o surgimento dos bancos no Brasil, como era sua estrutura organizacional, bem como refletir acerca das alterações que as inovações tecnológicas foram capazes de implementar no setor bancário, que conseqüentemente acarretaram modificações na jornada de trabalho dos gerentes gerais bancários, uma vez que não podem ser mais compreendidos como aqueles de décadas passadas.

Palavras chave: bancários; jornada de trabalho, inovações tecnológicas

ABSTRACT

Since the emergence of the first banks in Brazil to the present day, there have been many changes in the sector and also in the working hours of bank employees. Especially with the technological advent, the bank worker became, many times, a system operator losing his management mandate. The present work aims to analyze historically the emergence of banks in Brazil, as was their organizational structure, as well as reflect on the changes that technological innovations were able to implement in the banking sector, which consequently led to changes in the working hours of general managers. banking, since they can no longer be understood as those of past decades.

Keywords: bank employees; working hours, technological innovations.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 O SERVIÇO BANCÁRIO DENTRO DA COMUNIDADE ANTIGA	9
1.1. DA IMPORTÂNCIA DO SERVIÇO BANCÁRIO NA EVOLUÇÃO ECONÔMICA	9
1.2. A REPRESENTATIVIDADE DA FIGURA DO GERENTE GERAL	13
2 DA JORNADA DO BANCÁRIO	15
2.1. A JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO	15
2.2. DO CARGO DE CONFIANÇA	16
2.3. PREVISÃO LEGAL PARA A JORNADA DOS GERENTES EM GERAL	17
2.4. DA PENOSIDADE DA ATIVIDADE BANCÁRIA	19
3 O AVANÇO TECNOLÓGICO E SUAS INFLUÊNCIAS NO MEIO BANCÁRIO	23
3.1. O AVANÇO DA TECNOLOGIA NO SERVIÇO BANCÁRIO ATUAL	23
3.2. CONFRONTAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO CARGO GERENCIAL COM A TECNOLOGIA	25
4 DA JURISPRUDÊNCIA	27
4.1. EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL	27
4.2. COMPILAÇÃO DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT15	29
CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico trouxe inúmeras modificações, sobretudo no setor bancário que passou a operar quase que em sua totalidade de forma sistematizada instigada pela TI (tecnologia da informação). Tal avanço além de acarretar modificações na relação do cliente com o banco, também foi capaz de alterar o trabalho desempenhado pelos gerentes gerais bancários.

Nesse diapasão, o trabalho de conclusão de curso será dividido em quatro capítulos, nos quais serão abordados, primeiramente o contexto histórico do surgimento dos primeiros bancos e as funções desempenhadas pelos seus funcionários até chegarmos nos dias atuais onde será discutida a jornada de trabalho dos gerentes bancários, com enfoque aos gerentes gerais e as alterações que o avanço tecnológico foi capaz de implementar na sua rotina de trabalho retirando do mesmo toda aquela fidúcia especial que detinha quando do surgimento dos bancos. Por fim, será feita uma análise jurisprudencial acerca do tema tendo como Tribunal base o Tribunal Regional da 15ª Região.

Dessa forma, o presente estudo visa demonstrar o descompasso entre a Jurisprudência pátria e as reais funções atribuídas e desempenhadas atualmente pelos então intitulados gerentes gerais bancários. A metodologia adotada será a bibliográfica, com base em doutrinas, artigos científicos, teses e também a pesquisa jurisprudencial.

1 O SERVIÇO BANCÁRIO DENTRO DA COMUNIDADE ANTIGA

1.1. DA IMPORTÂNCIA DO SERVIÇO BANCÁRIO NA EVOLUÇÃO ECONÔMICA

Os bancos possuem, desde que surgiram, demasiada importância social e econômica no cenário brasileiro, sobretudo no que toca o desenvolvimento do país. Desta feita, relevante uma breve exposição acerca do caminho percorrido pelos bancos, quem eram seus representantes, os papéis desempenhados pelos seus membros, para posterior compreensão da atual situação dos trabalhadores desse sistema financeiro.

A criação do primeiro banco do Brasil, em 1808, deu-se por necessária devido a três principais fatores. A instalação do Estado português no Rio de Janeiro, a qual gerou aumento dos gastos públicos, somada a abertura dos portos e a revogação da proibição de instalação de fábricas no país, que ocasionaram forte crescimento das atividades econômicas no país.¹

Em 12 de outubro de 1808, Dom João VI assinou o alvará de criação do Banco do Brasil, como a melhor solução vista pelo governo de Portugal para que se fossem atendidas todas as necessidades de seus gastos.²

Como afirma Muller, as atribuições dadas ao Banco eram variadas.

De acordo com os estatutos, as principais funções do Banco eram o desconto de letras de câmbio, os depósitos de metais e de pedras preciosas, a emissão de letras ou bilhetes pagáveis à vista ao portador (convertíveis em metais) e o monopólio na venda de diamantes, pau-brasil, Marfim e urzella. O banco recebeu do governo a atribuição de ser o depositário dos bens dos órfãos, das irmandades e das ordens terceiras que giravam uma soma considerável de dinheiro, devido aos serviços essenciais prestados à população, sobretudo, no campo da assistência médica.³

Diante de um cenário no qual o comércio marítimo realizado entre a colônia e Portugal era altamente lucrativo, os investimentos dos acionistas nas ações do Banco

¹ MÜLLER, Elisa. **MOEDAS E BANCOS NO RIO DE JANEIRO NO SÉCULO XIX**. 2003. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/1992314-Moedas-e-bancos-no-rio-de-janeiro-no-seculo-xix-versao-preliminar.html>> Acesso em: 05 out. 2020.

² MÜLLER, Elisa. **MOEDAS E BANCOS NO RIO DE JANEIRO NO SÉCULO XIX**. 2003. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1992314-Moedas-e-bancos-no-rio-de-janeiro-no-seculo-xix-versao-preliminar.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

³ MÜLLER, Elisa. **MOEDAS E BANCOS NO RIO DE JANEIRO NO SÉCULO XIX**. 2003. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1992314-Moedas-e-bancos-no-rio-de-janeiro-no-seculo-xix-versao-preliminar.html>. Acesso em: 05 out. 2020.

era muito baixas, já que não haviam boas expectativas de rentabilidade do capital investido. Conjuntamente a tais fatores, D. João VI, em seu retorno a Portugal tomou a atitude de retirar joias e metais preciosos dos cofres do Banco o que diretamente influenciou na desvalorização dos poucos bilhetes de ação emitidos. Assim, em 1829, após enfrentar sérias oposições, as atividades do Banco do Brasil foram encerradas por decisão do Parlamento.

Ao analisar o legado do primeiro banco brasileiro, alguns aspectos positivos devem ser considerados. Urge diversificar o estoque de moeda, principalmente como meio de troca. As notas emitidas pelo banco facilitaram as transações comerciais e demonstraram claramente a necessidade de instituições financeiras fornecerem crédito e criarem meios mais eficazes para facilitar as transações.

Com o fim das atividades do Banco do Brasil, o financiamento da dívida pública ficou para o Tesouro Nacional, enquanto o crédito para o setor privado permaneceu junto a comerciantes e credores pessoa física. Os financiadores mais importantes eram empresários residentes no Brasil e em Portugal que financiavam recursos para agentes econômicos ligados a grandes safras exportadora.

Em 1838, surge o Banco Comercial, primeiro banco emissor de natureza privada do Rio de Janeiro, tendo, somente em 1842 recebido a aprovação de seus estatutos. As atividades realizadas na época, sobretudo a advinda da cafeicultura demandavam grandes investimentos e concomitantemente grandes necessidades de crédito. Por tais motivos esse novo Banco operou com prosperidade ininterruptamente até 1853.⁴

Como oposição ao Banco Comercial do Rio de Janeiro, um grupo de empresários que achavam o atual Banco insuficiente para o volume de negócios demandado pela cidade, liderado por Visconde de Mauá, instituiu em 2 de julho de 1851 o Banco do Comércio e da Indústria do Brasil, ou como era mais conhecido, Banco do Brasil de Mauá. Esse Banco modificou o que se entendia por financiamento na época, atuava como um intermediador financeiro, no qual os recursos de terceiros eram emprestados através da instituição e não mais por meio de prestamistas individuais.⁵

⁴ LEVY, Maria Bárbara; ANDRADE, Ana Maria Ribeiro de. **Fundamentos do Sistema Bancário no Brasil: 1834 - 1860**. Estudos Econômicos, São Paulo, v. 15, p. 17-48, 1985.

⁵ MÜLLER, Elisa. **MOEDAS E BANCOS NO RIO DE JANEIRO NO SÉCULO XIX**. 2003. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/1992314-Moedas-e-bancos-no-rio-de-janeiro-no-seculo-xix-versao-preliminar.html>> Acesso em: 05 out. 2020.

Já em 1853 no dia 5 de julho, a Lei nº 683 instituiu o segundo Banco do Brasil. Advindo da fusão entre os dois maiores bancos do Rio de Janeiro, o Banco Comercial e o Banco do Brasil de Mauá. Nesse momento as notas do Tesouro Nacional passam a dar lugar as notas do Banco do Brasil e os donos das instituições privadas se viram obrigados a cederem seus direitos de emissão e também as ações ao novo banco estatal.⁶

Pouco tempo depois, em julho de 1854, Visconde de Mauá, descontente com a criação do Segundo Banco do Brasil e com grande apoio por parte de negociantes do comércio e da indústria fundou a Casa Mauá Mac Gregor e Companhia que logo abriu filial no exterior. Também como forma de oposição surgiu o Banco Rural e Hipotecário.

Em 1857 a economia cafeeira entrou em crise, com fortes quedas nas exportações e nas cotações dos preços do café no mercado mundial. Por isso, o governo Imperial decidiu colocar em prática os princípios metalistas promulgando a Lei nº1083, de 22 de agosto de 1860.

Segundo esta nova política os bancos emitiam obrigações de pagamento ao portador, à vista, em espécie e sem juros. O papel emitido é uma moeda bancária de crédito privado que intervém na circulação de bens e serviços, no que se iguala ao dinheiro, e representa um crédito do banco a favor de seus clientes.⁷

No decorrer dos anos de 1862 e 1863, os bancos estrangeiros vinham se estabelecendo e exercendo papel relevante na estrutura de crédito do Rio de Janeiro através da criação de dois bancos: o London and Brazilian Bank e o Brazilian and Portuguese Bank. Tais instituições foram idealizadas por empresários e comerciantes ingleses estabelecidos na Corte.

Passados alguns anos, quando o Brasil já tinha se tornado República, Vargas, através de políticas nacionalistas garantia aos banqueiros nacionais a liderança do sistema bancário do país. Assim, em 1890 foi criado o Banco da República dos Estados Unidos do Brasil, a partir da fusão do Banco Nacional do Brasil com o Banco dos Estados Unidos do Brasil.

Durante o governo de Campos Salles, mais precisamente no ano de 1906, após inúmeras crises, o Brasil começa a vivenciar uma fase de estabilidade. O café, a

⁶ LEVY, Maria Bárbara; ANDRADE, Ana Maria Ribeiro de Op. Cit. P.17-48.

⁷ LEVY, Maria Bárbara; ANDRADE, Ana Maria Ribeiro de. Cit. P.17-48.

borracha e o cacau impulsionaram a economia com as exportações, e começa um grande surto industrial. Essa junção de fatores leva a regularização do capital circulante e da moeda e conseqüentemente a reforma do Banco da República do Brasil.

Entre os anos de 1908 e 1915 o Banco se fortalece e abre filiais em Manaus, Belém, Santos (SP), Campos (RJ), Salvador, Recife, Fortaleza, Curitiba, Porto Alegre e João Pessoa. Já em 1933, em meio a um cenário de grande evolução da técnica da organização dos serviços bancários nos países mais desenvolvidos, o presidente do Banco envia alguns de seus funcionários a Europa e Estados Unidos para que trouxessem ao mercado brasileiro elementos objetivos que auxiliassem na reforma geral dos serviços do Banco.

A Carteira de Crédito Agrícola e Industrial (CREAI), do Banco do Brasil, surge no ano de 1937 e se tornou o principal estímulo do desenvolvimento econômico do País, tanto no setor agrícola quanto no industrial. O que tornava a imagem do Banco cada vez mais uma instituição séria e sólida.

A estrutura econômica do Brasil foi se alterando cada vez mais com o deslocamento do eixo principal do setor exportador para o setor industrial, isso contribuiu para que o mercado interno passasse a desempenhar um papel cada vez mais importante.

Nessa conjuntura, o sistema financeiro que até meados do século XX tinha uma estrutura bem simples, que se resumia basicamente a um sistema bancário comercial, passou a enxergar a necessidade de ser instituído no país uma instituição capaz de exercer função reguladora desse sistema bancário. Foi assim que um grupo intitulado como uma "ilha de racionalidade" dentro da burocracia, que defendia o interesse público antes dos interesses da organização deu origem as mudanças estratégicas do Sistema Financeiro Nacional.⁸

Diante desse cenário em que os Bancos se desenvolviam e tinham cada vez mais funcionários, no ano de 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas, 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

⁸ GOUVÊA, Gilda Portugal. **Burocracia e Elites Burocráticas no Brasil**. São Paulo: Paulicéia, 1994. 320 p. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=103014> Acesso em: 16 out. 2020.

confiança, com vencimentos superiores aos dos postos efetivos e com admissão da prorrogação da jornada em até oito horas diárias.⁹

1.2. A REPRESENTATIVIDADE DA FIGURA DO GERENTE GERAL

O primeiro Banco do Brasil, instituído em 1808, tinha como seus maiores acionistas os principais comerciantes da Corte, e era administrado por pessoas indicadas pelo próprio rei. ¹⁰Por sua vez o Banco Comercial, primeiro banco privado criado no país (1838), teve os capitais advindos para sua formação de negociantes ligados a atividade cafeeira.

Barão de Mauá, que gozava de enorme prestígio entre os comerciantes do Rio de Janeiro, reuniu 182 sócios comanditários para fundar o Banco Mauá Mac Gregor e Companhia, no qual exercia função de sócio e também gerente. ¹¹

Dos idos de meados do século XIX quando a atividade bancária começou a se fortificar, houve a disseminação da presença bancária em outras praças com abertura de agências e por conseguinte o aumento da estrutura administrativa destas instituições, as quais passaram a ser representadas nas comunidades em que inseridas por um bancário, não mais pelo próprio banqueiro, surgindo na estrutura bancária a figura do Gerente Geral, que atuava como verdadeiro *alter ego* ou um *longa manus* do banqueiro.

Nas estruturas administrativas das agências, não haviam decisões colegiadas, sendo que o Gerente Geral enfeixava em suas mãos, de fato, poderes gerenciais amplos e irrestritos, reportando-se diretamente ao banqueiro.

⁹ BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.**

¹⁰ COSTA NETO, Yttrio Corrêa da. **Bancos Oficiais no Brasil: Origem e Aspectos de Seu Desenvolvimento.** Brasília: Banco Central do Brasil.p. 156, 2004.

¹¹ GUIMARÃES, Prof. Dr. Carlos Gabriel. **O Império e os Bancos Comerciais do Rio de Janeiro na Segunda metade do século XIX: os casos do Banco Mauá, MacGregor & Cia, do Banco Rural e Hipotecário do Rio de Janeiro e do Banco Comercial e Agrícola.** In: III CONGRESSO BRASILEIRO DE HISTÓRIA ECONÔMICA E 4ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE HISTÓRIA DE EMPRESAS, 23., 1999, Rio de Janeiro. **Anais do III Congresso Brasileiro de História Econômica e 4ª Conferência Internacional de História de Empresas.** Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica, 1999. p. 1-23. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Gabriel_Guimaraes/publication/4729009_O_Imperio_e_os_bancos_comerciais_do_Rio_de_Janeiro_na_Segunda_metade_do_seculo_XIX_os_casos_do_Banco_Maua_MacGregor_Cia_do_Banco_Rural_e_Hipotecario_do_Rio_de_Janeiro_e_do_Banco_Comercial_e_Agricola/links/55648b1908aec4b0f4858bd8.pdf> Acesso em 20 nov. 2020.

Assim, durante muitos anos, à sociedade em geral foi ofertada a imagem de que o gerente geral bancário era quem efetivamente representava o banqueiro e que se apresentava à sociedade como seu *longa manus*, ou *alter ego* do patrão; fazia discursos públicos; participava de inaugurações importantes na cidade; estava sempre junto aos prefeitos; deliberava com os vereadores e transitava muito próximo da autoridade eclesiástica, enfim desempenhava atividades sociais de relevância com status social diferenciado .

Revela-se, assim, a principal característica da figura do gerente geral da época como sendo aquela ligada à sua representatividade na sociedade brasileira. Eram sempre figuras públicas que ocupavam lugar de destaque em meio ao povo, conquistando respeito por estarem inseridos em posição de destaque e que detinham efetivo e irrestrito poder de decisão perante os negócios do Banco.

2 DA JORNADA DO BANCÁRIO

2.1. A JORNADA DE TRABALHO DO BANCÁRIO

Os bancários, até 1933, tinham sua jornada de trabalho estabelecida no regime de enquadramento sindical dos comerciários, o qual estabelecia a duração de trabalho sendo de 8 (oito) horas diárias.

Em 3 de novembro de 1933, com o Decreto n. 23.222, surge a primeira norma legal com o fim de regulamentar a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias. Ficando estabelecido que a jornada de trabalho dos bancários passaria a ser de 6 horas por dia e 36 horas semanais.

No entendimento do Ministro do Tribunal Superior do trabalho, Aloysio Corrêa da Veiga, a redução de jornada se justifica:

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.¹²

Já em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, ficou estabelecido para os empregados em bancos e casas bancárias a jornada de trabalho de 6 (seis) horas contínuas ou 36 (trinta e seis) horas semanais, exceto para aqueles que exerciam cargos de confiança, com vencimentos superiores aos dos postos efetivos.¹³

Posteriormente, em 1952, tínhamos jornada correspondente a 6 (seis) horas diárias contínuas e 3 (três) horas aos sábados, o que resultava em 33 (trinta e três) horas semanais.¹⁴

Atualmente, a Consolidação da Leis Trabalhistas, na literalidade de seu artigo 224 caput dada pela Lei n. 7.430 de 17/12/1985, o qual não sofreu alterações em sua redação diante da reforma trabalhista tratada pela Lei 13.467 de 11/11/2017,

¹² VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Revista do TST. Brasília, v. 75, n. 2, p. 17-20, abr./jun. 2009

¹³ BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**

¹⁴ BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**

encontra-se a jornada de trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal, sendo esta de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana.¹⁵

2.2. DO CARGO DE CONFIANÇA

O artigo 62, inciso II, da CLT o qual trata dos gerentes que possuem confiança máxima e os que perfazem confiança intermediária, nos termos do artigo 224, §2º da CLT, não estariam submetidos a jornada de seis horas.

Os bancários de confiança intermediária são aqueles que exercem função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação pela função exercida não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Neste tocante, divide-se a jurisprudência e a doutrina, quanto ao enquadramento dos bancários do artigo 224, §2º da CLT, na jornada normal de trabalho prevista na Constituição Federal ou na jornada correspondente a 40 (quarenta) horas semanais os quais consideram a redação da Súmula nº 113 do TST¹⁶, que consubstancia o entendimento de que o sábado para o bancário é dia útil, porém não trabalhado.

Embora a redação do dispositivo pareça clara quanto a sua aplicação, pela qual o simples desempenho da função de confiança juntamente com o recebimento da gratificação de função em valor não inferior a um terço do salário do cargo efetivo para o seu enquadramento como tal, na vida prática, quando efetivamente necessária a aplicação a interpretação abre margem para muitas dúvidas pelo fato de que no exercício da função de confiança encontrasse muita subjetividade para seu enquadramento.

Para bancários com fidúcia intermediária, além da fidúcia ordinária exigida para qualquer trabalhador do setor financeiro, faz-se necessária uma fidúcia capaz de o

¹⁵ BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**

¹⁶ **Súmula nº 113 do TST**

BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

diferenciar dos demais, podendo ser entendida como acesso a informações restritas a um grupo determinado de empregados, e um grau de conhecimento superior no departamento em que realiza suas funções. Esses bancários estão adstritos a jornada de 8 horas diárias e 40 semanais.

Assim, a simples liberdade de negociação, a existência de alçada sem qualquer tipo de impedimento e limitação, não são suficientes para caracterizar o exercício efetivo de cargo de confiança, já que por contarmos com estruturas de instituições financeiras muito amplas, temos na maioria dos casos áreas que se comunicam na tomada de decisões, não cabendo a um simples empregado a função para tal.

2.3. PREVISÃO LEGAL PARA A JORNADA DOS GERENTES EM GERAL

Como dito anteriormente, existem situações excepcionais em que a jornada de trabalho do bancário não corresponde a 6 (seis) horas laboradas, como é o caso do bancário de confiança máxima, o gerente em geral. A existência de tal cargo é estabelecida no artigo 62, inciso II, da CLT que prevê como excluídos do regime estabelecido de 6 (seis) horas os gerentes que exercem cargo de gestão, bem como os diretores e chefes de departamento ou filial, equiparados aos gerentes com cargo de gestão.

Muito se discute, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, a respeito do enquadramento do bancário de confiança máxima na exceção prevista no artigo 62, inciso II, da CLT pelo fato do termo “cargos de gestão” denotar certa subjetividade, e também a recepção ou não do artigo pela Constituição Federal de 1988.

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, está 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.¹⁷

Na opinião de Aloysio Corrêa Veiga, já que a simples menção à “duração do trabalho normal” no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1998, é capaz de

¹⁷ VEIGA, Aloysio Corrêa Op. Cit. p. 17-20.

afastar a não recepção do artigo 62, inciso II, da CLT, uma vez que se refere expressamente as normas gerais sobre o tema, o que atrai a premissa de que normas especiais também o podem regulamentar.

Ainda para corroborar o entendimento doutrinário a respeito da constitucionalidade do artigo 62, inciso II, destaca-se que as leis gozam de presunção de constitucionalidade, razão pela qual só haveria declaração de inconstitucionalidade quando o Supremo Tribunal Federal, em sede de controle concentrado de constitucionalidade assim decidisse.¹⁸

Já em relação ao pagamento de horas extras, o Tribunal Superior do Trabalho publicou em 08/02/2019, artigo em site eletrônico oficial que assim esclarece:

O ocupante de cargo de confiança é representante do empregador no serviço. Ele tem poder diretivo, coordena atividades e fiscaliza a execução delas. Eventualmente, aplica medidas disciplinares, como advertência, suspensão e dispensa por justa causa, a depender do grau de autonomia que a empresa lhe confere.

Gerentes, diretores e chefes de departamento ou de filial exercem esse tipo de cargo. Como a jornada de trabalho é livre de controle, eles não têm direito a hora extra nem ao limite de oito horas de serviço por dia (artigo 62, inciso II, da CLT). Em contrapartida, o salário, compreendendo a gratificação de função, deve ser igual ou superior ao salário básico acrescido de 40% do seu valor. Se o percentual for menor, aplicam-se as normas gerais sobre duração do trabalho.¹⁹

O motivo da dispensa de controle de jornada aos cargos de gestão refere-se ao fato de que os empregados, enquanto dirigentes, devem ter maior liberdade no cumprimento de suas atividades, justamente por representarem os empregadores na sua gestão, inclusive por meio de sanções disciplinares aplicadas aos seus subordinados como se empregador fosse.

Portanto, a concepção de que empregados que ocupam os cargos de gestão tem autonomia e liberdade para comandar sua própria equipe confronta o efetivo

¹⁸ Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I-processar e julgar, originariamente:

a) a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 3, de 1993)

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cargo de confiança e suas singularidades: jornada, transferência e remuneração. 2019. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/cargo-de-confianca-e-suas-singularidades-jornada-transferencia-e-remuneracao> Acesso em: 15 mar. 2021

controle da jornada de trabalho que praticam, já que, tal controle limita de certa forma a liberdade do empregado no ambiente de trabalho.

Superada a questão da constitucionalidade do artigo 62, inciso II, da CLT e a subjetividade do termo “cargo de gestão”, deve-se pontuar que tal característica não basta para enquadrar o bancário nesta exceção legal, exigindo-se também que o mesmo perceba a gratificação de função perfazendo, no mínimo, 40% (quarenta por cento) de seu salário base, conforme menciona o parágrafo único do artigo 62, da CLT.

Tal gratificação de função tem como escopo remunerar o empregado por sua maior responsabilidade ao exercer o cargo de gestão e também as horas extras praticadas pelo mesmo, uma vez que a sobrejornada nesse caso específico não enseja contraprestação pecuniária correspondente.

Tendo em vista o que foi exposto até aqui e a redação positivada do artigo 62, inciso II da CLT, observa-se que a literalidade da norma não condiz com a realidade atual enfrentada pelos gerentes em geral. Ao considerar apenas a lei, o enquadramento no cargo de gestão deve ser exclusivamente para empregado que efetivamente possui poderes para gerir sua própria equipe, tendo número significativo de subordinados, podendo sugerir até mesmo dispensas e admissões, atuando como verdadeiramente um *alter ego* do empregador. O que muito destoa dos dias atuais, onde em linhas gerais, até mesmo a presidência da empresa não tem alçada para tomar decisões individuais, muito menos gerir o negócio de maneira independente, já que na maioria das vezes as decisões são submetidas a votos do comitê.

2.4. DA PENOSIDADE DA ATIVIDADE BANCÁRIA

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 196 prevê o direito de proteção a saúde como um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças e de outros agravos.²⁰ Dentre esses direitos sociais destacam-se os previstos no artigo 7º caput e incisos XXII e XXIII que dispõem:

²⁰ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art.7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” :(...)
 XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”;
 XXIII: “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” ;(...)²¹

Das distinções estabelecidas entre as gerências de fidúcia ordinária, intermediária e máxima, enxerga-se um tratamento desigual entre elas sobretudo no tocante a jornada de trabalho. Especificamente em relação ao gerente geral, pelo fato da norma regulamentadora o munir de poderes de mando e gestão, esta também termina por retirar-lhe o controle de jornada, que em grande parte excede em muito as 8 (oito) horas diárias, o que causa nesse bancário danos a sua saúde tanto física quanto mental.

O adicional de penosidade, diferentemente dos demais adicionais do artigo 7º, inciso XXIII do texto constitucional, não teve uma regulamentação, mas é amplamente debatido pela doutrina.

Christiani Marques conceitua o trabalho penoso como:

Aquele realizado à exaustão, ao incomodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas que aniquilam o interesse, que leva o trabalhador ao exaurimento de suas energias, extinguindo-lhe o prazer entre a vida laboral e as atividades a serem executadas, gerando sofrimento, que pode ser revelado pelos dois grandes sintomas: insatisfação e a ansiedade.²²

Nota-se que no Brasil, o setor bancário foi um dos pioneiros a sofrer os impactos do advento dos novos tempos, no início dos anos 90 (noventa), em função da maior relevância do mercado financeiro, e da intensificada competição entre as empresas da área. Nos bancos, as reestruturações produtivas, resultaram em inovações tecnológicas e sócio organizacionais, bem como na flexibilização das relações laborais e redução dos postos de trabalho, modificando profundamente a estrutura das organizações bancárias.

Os processos de reestruturações pelos quais passam os bancos, foram marcados e ainda são, pelos grandes avanços tecnológicos, aliados às demissões em massa, subcontratações e terceirizações o que acarretam intensificação do trabalho

²¹ BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 05 out. 1998

²² MARQUES, Christiani. A Proteção do trabalho penoso. São Paulo: LTr, 2007 p.64

e produtividade. A redefinição do perfil dos negócios, criando novos produtos e diversificando serviços segmenta o mercado e a clientela. Por sua vez a soma desses fatores fez surgir um novo bancário, profissional polivalente o qual desempenha uma vasta gama de tarefas na tentativa de manter seu vínculo empregatício.²³

Nesse contexto de mudanças e reestruturações, o trabalho se tornou dinâmico e instável fazendo com que o bancário tenha que se submeter a precarização, interferindo diretamente na sua saúde. As grandes cargas de trabalho, as cobranças abusivas para o alcance de metas, disciplinas inflexíveis e jornadas extenuantes acabam por gerar um alto custo para a saúde física e mental dos trabalhadores. Por isso, as próprias empresas se tornam ambientes vulneráveis a acidentes, estresse e violências nos diversos âmbitos, gerando insegurança, instabilidade e desamparo no local de trabalho.²⁴

O tema sobre a regulamentação do adicional de penosidade é alvo de inúmeros projetos de lei que buscam suprir a omissão do legislador. Dentre eles, o mais recente é o Projeto de Lei do Senado - PLS de nº 138 de autoria do Senador Paulo Paim que tem como explicação da emenda:

Altera a CLT para, em face do disposto no art. 7º, XXIII, da Constituição, disciplinar o adicional por atividades penosas, que submetem o trabalhador à fadiga física ou psicológica, na proporção de 40%, 20% e 10% da remuneração do empregado, conforme classificadas, respectivamente, nos graus máximo, médio e mínimo, sem prejuízo de o empregador observar os períodos de descanso e as normas de Medicina e Segurança do Trabalho.²⁵

O Ministério da Saúde por intermédio da Portaria n.º 3.120, de 1º de julho de 1998, criou a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT), com o intuito de planejar, executar e avaliar intervenções que eliminem ou controlem seus efeitos deletérios à saúde dos trabalhadores. É uma ação contínua e sistemática para detectar e analisar fatores tecnológicos, sociais, organizacionais e epidemiológicos relacionados aos

²³ GAVIRAGHI, Daniela; ANTONI, Clarissa de; AMAZARRAY, Mayte Raya; SCHAEFER, Luiziana Souto. Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 61-72, 2016. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.1.702>. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n1/v16n1a06.pdf>> Acesso em: 22 mar. 2020.

²⁴ RAMOS, Valentina; JORDÃO, Filomena. Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [s. l.], v. 14, p. 218-229, 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a08.pdf>> Acesso em: 22 mar. 2020.

²⁵ SENADO. **Projeto de Lei do Senado nº 138, de 2016**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125308>> Acesso em 20 fev. 2021.

processos e ambientes de trabalho, determinando e condicionando os agravos à saúde do trabalhador.²⁶

Esse modelo proposto de Vigilância tem particularidades ao conceber a saúde de forma mais abrangente, o que possibilita uma ampliação sobretudo no que concerne aos conceitos relacionados ao processo saúde-doença nas relações de trabalho, isso somado a uma possível regulamentação do adicional de penosidade traria enormes benefícios aos bancários.

²⁶ Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.120, de 01 de julho de 1998. **Aprova a instrução normativa de vigilância em saúde do trabalhador no SUS, na forma do anexo a esta portaria, com a finalidade de definir procedimentos básicos para o desenvolvimento das ações correspondentes.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 02 de julho de 1998.

3 O AVANÇO TECNOLÓGICO E SUAS INFLUÊNCIAS NO MEIO BANCÁRIO

3.1. O AVANÇO DA TECNOLOGIA NO SERVIÇO BANCÁRIO ATUAL

Com a modernidade e a globalização, os bancos por intermédio da tecnologia da informação passaram a ofertar maior qualidade e diversidade em vários de seus serviços e produtos. Existiram assim periodizações na história da tecnologia do setor bancário, comumente chamada de ondas da inovação tecnológica²⁷.

Sobretudo nos últimos anos houve uma sucessão de inovações relacionadas a intensificação da difusão das informações em vários setores dos bancos.

Apesar de existirem diferenças entre essas periodizações, elas coincidem em muitos dos seus aspectos fundamentais. De uma forma geral, nos seus estágios iniciais elas apontam para um uso de TI ainda restrito a sistemas centrais de processamento e compensação de transações, e, portanto, não visível pelos clientes; ao passo que nas fases subsequentes elas descrevem um processo pelo qual a TI se torna cada vez mais próxima do cliente. Em todas as periodizações a fase final ou mais recente é apontada como sendo aquela que envolveu a implantação e difusão de tecnologias relacionadas aos serviços de *home banking* e de *Internet banking*.²⁸

Na década de 90, com a chamada quarta onda da inovação tecnológica, ocorreu o surgimento de tecnologias como home e office banking. Assim, naquela onda, já existia a possibilidade de interação entre o banco e o cliente sem que esse necessitasse, por exemplo, sair de sua casa ou trabalho.

Na mesma fase, os bancos também já contavam com centrais de atendimento telefônico e iniciava a implantação da internet banking, o que acabou por promover o esvaziamento das agências bancárias e conseqüentemente modificação na rotina de trabalho do bancário.

Na quinta onda, a inovação tecnológica relacionou-se com a ampliação dos bancos na busca por aumentar sua base tradicional de clientes, por meio do uso da

²⁷ CERNEV, Adrian; DINIZ, Eduardo; JAYO, Martin. **Emergência da quinta onda de inovação bancária. AMCIS 2009 Proceedings**, 2009. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2924727> Acesso em 20 fev. 2021.

²⁸ CERNEV, Adrian; DINIZ, Eduardo; JAYO, Martin. **Emergência da quinta onda de inovação bancária. AMCIS 2009 Proceedings**, p. 2, 2009. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2924727> Acesso em 20 fev. 2021

tecnologia digital, fazendo com que as classes sociais mais baixas também sejam atendidas por esse avanço tecnológico 29. Na mesma linha, prossegue o esvaziamento físico das agências e ocorre conseqüentemente a modificação dos meios de trabalho do bancário.

Para melhor elucidar tal esvaziamento dos postos físicos das agências bancárias, substituídas por terminais eletrônicos e atendimento online, Grisci (2004, p. 172) corrobora:

Segundo dados do Ministério do Trabalho, em janeiro de 1991, a categoria dos bancários contava com 754 mil trabalhadores no território nacional. Em outubro de 2000, o número de funcionários do setor girava em torno de 394.500 [...]. No que tange à redução no mercado de trabalho bancário correspondente à década anterior, já a relacionava à eliminação de postos de trabalho superpostos, superposição de agências, reestruturação das formas de gestão, fusão de postos de trabalho, bem como ao uso intensivo de tecnologias da informação.³⁰

Além das características marcantes deixadas sobretudo por essas duas últimas ondas da inovação tecnológica, insta salientar outras importantes capacidades viabilizadas por essa inovação: acesso eletrônico a extrato bancário, transferência eletrônica entre contas, pagamentos on-line, débito automático de contas, cartões eletrônicos, boleto digital, caixas eletrônicos, terminais de auto atendimento e mais recentemente as transferências digitais via PIX a qualquer dia e hora.

Somadas todas essas inovações tecnológicas da era digital, as quais acarretaram uma série de mudanças que foram implantadas no processo de trabalho do bancário, com destaque à automação, as mesmas foram acompanhadas por um ajuste estrutural que promoveu a flexibilização interna, reorganização funcional e precarização dos contratos de trabalho e das tarefas bancárias.³¹

Ainda na visão de Juliana Lemos Silva:

²⁹ MENEGUELLI, M. F.; BERNARDO, J. M. L. **Qualidade no atendimento ao cliente na perspectiva da evolução tecnológica: um estudo de caso no Banco do Brasil.** Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery. Curso de Administração, n. 8, jan./jun. 2010.

³⁰ GRISCI, Carmem Ligia lochins et al. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, v. 6, n. 12, p. 160-200, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222004000200007&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em 03 mar. 2021.

³¹ SILVA, Juliana Lemos. **Organização do trabalho e saúde dos trabalhadores: Estudo com bancários do município de Uberaba – MG, 2009.**

Uma modernização que vai além dos objetivos econômicos, termina por se constituir por uma estratégia de sobrevivência empresarial adotada pelas instituições bancárias. As transformações em conjunto diversificaram os padrões organizacionais, redefiniram os papéis executados dentro das agências bancárias, a concepção que o bancário tinha sobre o seu próprio trabalho, a (re) caracterização dos comportamentos da categoria bancária e, a mudança no perfil de adoecimento físico e mental decorrente do trabalho.³²

Desta feita, compreende-se que o trabalhador bancário digital detentor do cargo de gerente geral, aquele que se amoldou as ondas de inovações tecnológicas, tem uma rotina laboral completamente diferente, se comparada aquele bancário analógico, o qual deu ensejo a elaboração por parte do legislador ao artigo 62, II da CLT.

3.2. CONFRONTAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO CARGO GERENCIAL COM A TECNOLOGIA

As inovações tecnológicas acompanhadas de todo o processo de esvaziamento das agências bancárias atrelado a um novo modelo de atendimento que passou a ser majoritariamente digital, fez com que o gerente bancário perdesse poderes inerentes ao seu cargo, como por exemplo, alçada de decisões, uma vez que o atendimento digital tem como característica marcante ser parametrizado pelo sistema do próprio Banco, onde as demandas corriqueiras são solucionadas de forma padronizada em TI (tecnologia da informação).

Na prática diária, no atendimento das demandas advindas do público da agência bancária o gerente geral digital sofreu drástica redução em seu espectro de comando decisório, uma vez que unissonamente as instituições bancárias instituíram os comitês de crédito ou de administração onde o gerente geral apesar de exercer a coordenação destes, tem voto de igual valia aos demais membros daquele colegiado.

33

Sônia Maria Guimarães Lorangeira, sobre os bancos afirma que:

No que se refere à configuração organizacional, esta tende à organização horizontal com acentuada redução dos níveis hierárquicos. No caso estudado, passa-se de sete níveis hierárquicos para dois níveis, ou seja, hoje,

³² SILVA, Juliana Lemos. **Organização do trabalho e saúde dos trabalhadores**: Estudo com bancários do município de Uberaba – MG, 2009.

³³ SCHMITZ, Arno; MAHL, Alzir Antônio. Reestruturação e automação bancária versus emprego: um balanço ao final dos anos 90. **Teor. Evid. Econ.**, Passo Fundo, v. 8, n. 15, p. 67-82, nov., 2000. Disponível em: < http://cepeac.upf.br/download/rev_n15_2000_art4.pdf > Acesso em 09 abr. 2021.

existem na agência apenas funções de gerentes e de atendentes. Porém, os postos de atendentes deverão ser eliminados, no futuro. O gerente geral da agência não deve distinguir-se dos demais funcionários, em termos de execução de tarefas. Todos devem desempenhar a função de gerente, constituindo equipes de vendas. Por outro lado, a organização do trabalho está baseada não em uma estrutura de funções, mas em uma estrutura de processos e negócios, constituída por equipes.³⁴

Hodiernamente, o que se vê é a figura do gerente bancário que perdeu sua representatividade social, que não é mais conhecido publicamente nem tido como autoridade na praça em que atua, na maioria das vezes os clientes da instituição financeira nem o conhecem pessoalmente.

Nesse diapasão, verifica-se na estrutura bancária a submissão do gerente geral da agência ao seu superintendente, já que com as inovações tecnológicas tudo passou a ser armazenado no sistema, no qual o superintendente consegue controlar instantaneamente os serviços e negócios realizados em cada agência. Assim, submete seus gerentes a controle de metas que na maioria das vezes devem ser atingidas ao longo do dia, o que acaba por retirar por completo o poderio do gerente geral da agência que se submete aos comandos do seu superior que determina logo no começo do dia quais produtos e serviços aquela agência deve ofertar aos seus clientes.

Por tudo isso, evidencia-se que a exigência legal de ser exercente de cargo de gestão, constituindo-se em verdadeiro *longa manus* do patrão, para a caracterização do cargo gerencial de fidúcia máxima, não mais condiz com todo esse cenário de intensas modificações trazidas pelas inovações tecnológicas inseridas na rotina de trabalho do empregado.

³⁴ LARANGEIRA, Sônia M.G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educ. Soc.**, s. v. 18, n. 61, p. 110-138, dez. 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301997000400006&lng=pt&nrm=iso> Acessos em 09 abr. 2021.

4 DA JURISPRUDÊNCIA

4.1. EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência, considerada tanto como fonte do Direito do Trabalho quanto do Direito Processual do Trabalho, apesar de não ter caráter obrigatório, já que os julgados não possuem força vinculativa, em muito colabora no preenchimento das lacunas da lei e em possíveis interpretações da mesma.

Mauro Schiavi entende por jurisprudência:

A jurisprudência compõe o conjunto de decisões dos Tribunais, englobando os Tribunais Superiores, os de 2º grau de jurisdição e também os órgãos de 1º grau de jurisdição (Varas do trabalho). Quando há reiteradas decisões num mesmo sentido, diz-se que há jurisprudência predominante sobre determinada matéria.³⁵

As súmulas, por sua vez, constituem o resumo da interpretação pacífica de determinado Tribunal sobre uma matéria jurídica.³⁶

Desta feita, faz-se mister uma análise do entendimento jurisprudencial corroborado pela edição das Súmulas 102 e 287 do TST no que tange as exceções previstas nos artigos 224 §2 e 62, II da CLT que abarcam os gerentes bancários de fidúcia intermediária e máxima.

Analisando a redação da Súmula 102 do TST, a qual em 2005 sofreu a incorporação das Súmulas 166, 204 e 232 e das Orientações Jurisprudenciais 15, 222 e 288 da SBDI-1, fica demonstrada que a submissão do caso concreto ao que nela está previsto depende da análise de requisitos objetivo e subjetivo, ambos retirados do artigo 224, §2 da CLT.

O requisito objetivo é de cunho financeiro, e refere-se à percepção de uma gratificação de no mínimo 1/3 do salário base. Em contrapartida, o requisito subjetivo enseja análise da rotina do bancário, que precisa exercer o que é denominado cargo de gestão, tema já abordado na presente pesquisa no item 2.2 desse mesmo capítulo. Ressalta-se que somente se submete a jornada de exceção prevista no parágrafo 2º

³⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo como novo cpc, reforma trabalhista - lei n. 13.467/2017 e a in. n. 41/2018 do tst.. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2019.p. 149. 2019.

³⁶ SCHIAVI, Mauro. Op. Cit. .p. 149

do artigo 224 da CLT o empregado que acumular os requisitos subjetivos e objetivos previstos na norma.

Já súmula 287 do TST em sua redação originária, datada de 1988, possuía rol taxativo quanto aos elementos necessários para o enquadramento do gerente de fidúcia máxima na exceção do artigo 62, II da CLT. Eram eles: mandato em forma legal, encargo de gestão e padrão salarial que o distingua dos demais empregados.

37

Entretanto em 2003, a nova redação da Súmula registra:

Súmula nº 287 do TST
 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.

Observa-se que tal redação cuidou de retirar o rol taxativo elencado anteriormente e deu lugar a: "quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão". A expressão "presume-se" atrai a presunção *juris tantum*, relativa, portanto, essa evolução jurisprudencial demonstra que o TST considera ser decisivo para amoldamento das decisões nos casos postos sob à luz da Súmula 287, a análise da inteireza do conjunto probatório, uma vez que o Direito do Trabalho é informado pelo Princípio da Primazia da Realidade.

Importante registrar para maior amplitude desse estudo que com a edição da reforma trabalhista Lei 13.467/17, que trouxe a figura dos honorários sucumbenciais para o processo do trabalho, estampada no novel artigo 791-A da CLT, há severo risco da jurisprudência, espelho que é dos costumes e da reiterada discussão de determinada matéria nas barras dos Tribunais estancar-se como ora se encontra, haja vista que o gerente geral bancário atual teme pela discussão judicial da matéria aqui ventilada, influenciado pelas decisões passadas que colocam a tese de discussão da fidúcia em elevado risco processual.

³⁷ Redação original - Res. 20/1988, DJ 18.03.1988

Nº 287 Jornada de Trabalho – Gerente bancário.

O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando, investido em mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados.

Por fim, a análise cronológica das redações e revisões sumuladas pelo Tribunal Superior do Trabalho demonstra um descompasso em relação a reestruturação do sistema bancário e aos avanços tecnológicos que refletem diretamente na rotina e no exercício do poder pelo bancário plenipotente.

4.2. COMPILAÇÃO DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT15

Para elucidar de forma analítica o modo como o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região têm enfrentado o assunto sobre a caracterização do gerente geral bancário estabelecido no artigo 62, inciso II da CLT, será feito um estudo limitado aos casos relativos ao segundo semestre do ano de 2020, período que compreendido entre 1 de julho de 2020 a 31 de dezembro de 2020.

Foram analisados ao todo 131 (cento e trinta e um) acórdãos proferidos pelas 6 (seis) Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, compostas por 11 (onze) Câmaras.

Tabela 1 – Resumo do posicionamento dos respectivos Desembargadores que compõe as 11 Câmaras do Tribunal Regional da 15ª Região em relação ao artigo 62, inciso II da CLT.

1ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
	<p>Não caracteriza controle de jornada por parte do gerente regional quanto a horário de trabalho ou cobranças quanto a ausências do empregado e muito menos que um acompanhamento do cumprimento de metas possa ser tido como suficiente para afastar o exercício do cargo de confiança respectivo.</p> <p>Possui especial grau de fidúcia, mas não está desvinculado da estrutura organizacional do banco.</p> <p>Possui alçadas diferentes.</p>	<p>Não</p>

<p>RICARDO ANTONIO DE PLATO</p>	<p>os requisitos do art. 62 são cumulativos, pelo que é necessária a presença de todos, ao mesmo tempo, ou seja, a gratificação de função e amplos poderes de gestão.</p> <p>A ausência de um deles que seja, já é suficiente para concluir-se pela existência do direito ao recebimento de horas extraordinárias.</p>	
<p>OSEAS PEREIRA LOPES JUNIOR</p>	<p>O empregado tem que atuar como alter ego do empregador.</p> <p>Necessária fidúcia especial, com poderes de mando e gestão e autonomia total.</p>	<p>Sim</p>
<p>JOSE CARLOS ABILE</p>	<p>Confiança ampla, sem limitações e que atinge toda ou a maior parte das atividades empresariais.</p> <p>Há presunção de que o bancário que titulariza um cargo de gerência seja detentor de uma fidúcia especial, qual o distingue dos bancários que laboram em jornada de seis horas.</p> <p>Não tem que prestar satisfação da jornada de trabalho, sendo suficiente apenas avisar quando chegasse mais tarde</p> <p>O simples fato de o reclamante não poder tomar todas as decisões sozinho não afasta seu enquadramento, afinal, embora ocupante de cargo de gestão, não é o dono do banco.</p> <p>Com o advento da tecnologia da informação e com a modernização do sistema bancário, não se pode admitir que os gerentes de maior hierarquia atuem sem parâmetros ou com insubordinação absoluta. O Banco</p>	<p>Não</p>

	dispõe de um regime de controle pelo superintendente que intervém nas atuações mais relevantes, com maior risco.	
OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI	cargo exercido seja de efetiva autonomia gerencial. confiança excepcional. o empregado que desempenha seu mister, embasado na fidúcia existente entre ele e seu empregador, com poderes de organização e gestão, sem qualquer fiscalização da jornada de trabalho.	Sim
JOAO BATISTA DA SILVA	Amplios poderes de mando e gestão.	Sim
LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES	poderes para punir empregados, inclusive com advertência verbal e cobrança de banco de horas.	Sim

2ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
PATRICIA GLUGOVSKIS PENNA MARTINS	Autoridade máxima da unidade, estando subordinado apenas ao gerente regional ou ao superintendente.	Sim
SUSANA GRACIELA SANTISO	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	
HELENA ROSA MONACO DA SILVA LINS COELHO	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	
	Tem que possuir autonomia total.	Sim

WILTON BORBA CANICOBA	É a autoridade máxima dentro da agência, sem qualquer subordinação, poderes de mando e gestão, fidúcia especial.	
CANDY FLORENCIO THOME	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	
DORA ROSSI GOES SANCHES	cargo de gestão, ressaltando-se que a supervisão externa não retira a fidúcia atribuída ao gerente geral. maior poder dentro da agência bancária. gratificação de função superior a 40% do salário do cargo efetivo	Sim
EDUARDO BENEDITO DE OLIVEIRA ZANELLA	autoridade máxima com poderes de representação.	Sim

3ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
ROBSON ADILSON DE MORAES	poderes de gestão dos empregados, prerrogativas capazes de influir nas atividades empresariais, inclusive, trazendo riscos ao empreendimento. necessário o preenchimento de dois requisitos cumulativos, quais sejam: o exercício efetivo de função de maior fidúcia, e a percepção de salário superior em no mínimo 40% do salário efetivo. o fato de o Reclamante abrir e fechar a agência, autorizar compensação de cheque e realização de saques, não permite concluir que era um <i>longa manus</i> do empregador.	Sim
HELICIO DANTAS LOBO JUNIOR	exercício de mando e gestão	Sim
MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	

4ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS	Os poderes de mando do empregado devem ser mais amplos do que a enumeração do art. 224, §2º, da CLT.	Sim
MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO	<p>O fato de o gerente geral ter de justificar o motivo da saída ou possível falta, só por si, não comprova controle de jornada, mas sim, o mínimo de satisfação sobre sua atuação. houve uma reestruturação na forma de administrar a agência e, este novo meio de administrar diluiu um pouco a autonomia do gerente geral que, sob a nova roupagem administrativa, precisa em alguns casos dividir o poder decisório com comitês, é dizer, os comitês impõem em muitos casos, uma decisão anuída por um grupo (comitê) e não apenas pelo gerente geral.</p> <p>poder de mando e representação do empregador, o poder de admitir e dispensar empregados e não responder a outra pessoa na agência.</p>	Sim
RITA DE CASSIA SCAGLIUSI DO CARMO	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	
MARCUS MENEZES BARBERINO MENDES	<p>preenchimento de três requisitos: mandato, exercício de encargos de gestão e salário diferenciado dos demais empregados, acrescido em, no mínimo, 40%.</p> <p>Com relação ao mandato, este é necessário na medida em que o gerente é um preposto do próprio empregador; em outras palavras, o gerente detém o poder de representar a empresa na prática de determinados atos administrativos, como se o próprio empregador fosse.</p>	Sim

RITA DE CASSIA PENKAL BERNARDINO DE SOUZA	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	
--	--	--

5ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS	Exige-se, para sua incidência, que o empregado exerça cargo de confiança, com efetivos poderes de mando ou gestão, ou que o empregador efetivamente não disponha de nenhum meio para aferir os horários de trabalho praticados pelo empregado, quando este se ative externamente.	Sim
SAMUEL HUGO LIMA	<p>autoridade máxima dentro da agência, a quem estavam subordinados os demais empregados.</p> <p>Primazia da realidade para analisar se de fato possui amplos poderes de mando e de gestão.</p> <p>exercer cargo de gestão e receber gratificação de função em valor não inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.</p>	Sim
ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN	<p>amplos poderes de mando e gestão e ter o ocupante do cargo tenha subordinados.</p> <p>O enquadramento do trabalhador na forma do artigo 62, II da CLT exige prova no sentido de que o ocupante do cargo tenha pleno poderes de mando e gestão, ausência de controle de jornada e que sua remuneração seja superior a 40% à dos demais empregados de seu setor ou em relação ao salário básico, antes da promoção.</p> <p>Registre-se que, como é cediço, a simples denominação do cargo não é suficiente para</p>	Sim

	que seja considerado como sendo de confiança.	
MARCOS DA SILVA PORTO	Amplios poderes de mando e gestão. Ocupante do cargo detenha subordinados.	Sim

6ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
FABIO ALLEGRETTI COOPER	<p>poder de autonomia nas decisões importantes; o poder de representação com o exercício de função de direção gerencial inexistência de controle de horário e liberdade para locomover-se sem necessidade de prestar quaisquer satisfações e remuneração significativa.</p> <p>A denominação do cargo nem sempre é determinante, e não basta que o empregado receba uma gratificação (chamado <i>plus</i> salarial), pois esta oferece apenas um critério a mais, objetivo, para se enquadrar ou não o empregado no regime de oito horas.</p> <p>Não exercem cargo de confiança os trabalhadores que se subordinam às regras sobre duração de trabalho previstas no artigo 58 e seguintes da CLT, e desempenham atribuições de gerência com liberdade limitada, fazendo jus</p>	Sim

	<p>nesses casos o trabalhador, ao pagamento de horas-extras.</p> <p>A configuração do cargo de confiança depende da existência de poderes de gestão amplos que aproximam o empregado à figura do empregador, demonstrados por meio da prerrogativa de admitir e demitir empregados, maleabilidade no cumprimento da jornada de trabalho.</p> <p>Entretanto, trata-se de presunção relativa, que comporta prova em sentido contrário, pois a simples denominação do cargo não enseja presunção absoluta do efetivo exercício de poderes.</p>	
JORGE LUIZ SOUTO MAIOR	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	
LUCIANA NASR	<p>Poderes de mando e gestão.</p> <p>Ausência de superior hierárquico.</p>	Sim
LARISSA CAROTTA MARTINS DA SILVA SCARABELIM	Se os poderes de mando do empregado forem mais amplos do que a enumeração do art. 224, §2º, da CLT, estará inserido no art. 62, II da CLT.	Sim
MARCIA CRISTINA SAMPAIO MENDES	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	

7ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
RENAN RAVEL	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	

RODRIGUES FAGUNDES		
LUCIANE STOREL	Exercício de encargo de gestão sem subordinação a qualquer funcionário da localidade.	Sim
MANOEL LUIZ COSTA PENIDO	Exercício de encargo de gestão. Com o advento da Lei 8.966/94 restou suprimida a expressão mandato da redação do inciso II do artigo 62 da CLT, não mais se exigindo do trabalhador na referida condição seja o tomador de decisões fundamentais da empresa.	Não
MARCELO MAGALHAES RUFINO	Provas de efetivos poderes de mando e gestão. funções exercidas precisam denotar responsabilidade, e as decisões sejam aptas a alterar o rumo da empresa.	Sim
ANDRE AUGUSTO ULPIANO RIZZARDO	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	

8ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
CLAUDINEI ZAPATA MARQUES	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	
MAURICIO DE ALMEIDA	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	
JOSE ANTONIO GOMES DE OLIVEIRA	Poderes amplos de comando, gestão e representação do empregador.	Sim
LUIZ ROBERTO NUNES	Efetivos poderes de representação e gestão	Sim
ORLANDO AMANCIO TAVEIRA	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	

9ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
ANA PAULA ALVARENGA MARTINS	O empregado precisa possuir plenos poderes, admitir e demitir funcionários, aplicar punições aos demais trabalhadores, de modo que age como se o próprio empregador fosse praticando atos que coloquem em risco o empreendimento e subordinando-se diretamente aos dirigentes da empresa.	Sim
ALEXANDRE VIEIRA DOS ANJOS	Precisa ser a maior autoridade da agência. Requisito subjetivo e objetivo do art. 62, II da CLT precisam estar presentes.	Sim
GERSON LACERDA PISTORI	Maior autoridade da agência.	Sim
JOSE PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	
LUIZ ANTONIO LAZARIM	É a autoridade máxima da agência, com fidúcia diferenciada em relação aos demais, além de poder contratar e dispensar funcionários.	Sim
SERGIO MILITO BAREA	É o gerente maior da agência, que tem sob sua direção os demais membros da equipe e a administração da agência, sujeitando-se, unicamente, a um supervisor regional. Tem amplos poderes de gestão, podendo admitir, demitir, advertir, suspender os bancários, fazer negócios em nome do banco, representando-o ou substituindo-o.	Sim
THELMA HELENA MONTEIRO DE TOLEDO VIEIRA	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	

10ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
JOAO ALBERTO	Amplos poderes de mando, gestão e substituição do empregador, perfazendo salário superior em pelo menos 40%.	Sim

ALVES MACHADO		
RICARDO REGIS LARAIA	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	
EDISON DOS SANTOS PELEGRINI	Não atuou como desembargador relator em processos sobre a matéria no período em análise.	
FABIO GRASSELLI	<p>Atuar como seu <i>longa manus</i>, não se submetendo à fiscalização direta do seu patrão. Pelo contrário. Ao gerente geral de agência, em decorrência da confiança nele depositada, são atribuídas tarefas de maior relevância e responsabilidade, com poder, inclusive, de exercer fiscalização sobre os empregados a ele subordinados.</p> <p>Receber gratificação pelo exercício da função de chefia em montante superior ao seu salário base.</p>	Sim
JULIANA BENATTI	Não atuou como desembargadora relatora em processos sobre a matéria no período em análise.	

11ª CÂMARA	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO	<p>Não ser submetido a controle de jornada. Receber remuneração diferenciada compatível com o grau de fidúcia que o cargo exigia.</p> <p>Possuir elevada posição hierárquica na estrutura do banco, sendo a autoridade máxima da agência.</p>	Sim
ANTONIO FRANCISCO MONTANAGNA	Amplos poderes de gestão e comando, sem estar subordinado a nenhum superior.	Sim
LUIS HENRIQUE RAFAEL	A atividade desempenhada pelo empregado tem que refletir diretamente nos rumos da própria empresa, tendo amplos poderes de gestão, representação, mandato, sem que haja fiscalização direta, inclusive de sua jornada.	Sim

Tabela 2 - Resumo do posicionamento das 6 Turmas do Tribunal Regional da 15ª Região em relação ao artigo 62, inciso II da CLT

TURMAS	ELEMENTOS NECESSÁRIOS PARA O ENQUADRAMENTO DO GERENTE BANCÁRIO GERAL NO ART. 62,II DA CLT	É NECESSÁRIO SER AUTORIDADE MÁXIMA DO ESTABELECIMENTO?
1ª	Demonstração de exercício do cargo de gestão, pressupondo a presença de fidúcia especial.	Majoritariamente, sim
2ª	Aplicar penalidades, admitir ou dispensar empregados. Amplios poderes de gestão, com representação do empregador perante terceiros e ser autoridade máxima no âmbito de atuação. Preencher os requisitos cumulativos: função de maior fidúcia e percepção de salário superior em no mínimo 40% do salário efetivo.	Unanimemente, sim
3ª	Amplios poderes de mando, gestão e substituição do empregador, além de autonomia para o exercício das atividades. Ausência de controle de jornada.	Unanimemente, sim
4ª	Autonomia negocial e poderes de mando, gestão e representação como um verdadeiro "alter ego" do empregador.	Majoritariamente, sim
5ª	Ser a maior autoridade da agência, atuando como "longa manus" de seu patrão. Possuir subordinados.	Unanimemente, sim
6ª	Cargo de destaque na estrutura organizacional da empresa e amplios poderes de mando e gestão.	Unanimemente, sim

Diante dos resultados obtidos, verifica-se que de forma unânime as 6 Turmas do Tribunal Regional da 15ª Região consideram como critério determinante para o enquadramento do bancário na exceção prevista no artigo 62, inciso II da CLT que o mesmo, em decorrência de sua fidúcia especial, atue como autoridade máxima dentro da agência bancária.

Observa-se ainda que, os Desembargadores que não se limitam a análise apenas quanto a ser o empregado autoridade máxima ou não, uma vez que da previsão contida no artigo 62, inciso II da CLT extrai-se apenas o pressuposto da existência de cargo de gestão, como critério para o enquadramento do bancário em tal posição, podendo esse exercer o cargo de maneira descentralizada e sem ocupar a posição de autoridade máxima, utilizam, em grande maioria, os seguintes elementos para definir o enquadramento ou não do empregado bancário na exceção normativa: (1) ausência de controle de jornada, (2) possuir subordinados, (3) exercer atividade cujas prerrogativas são capazes de influir na atividade empresarial, trazendo riscos

ao empreendimento, (4) ter autonomia total, (5) gozar de fidúcia especial que a distingue dos outros bancários.

CONCLUSÃO

Por tudo quanto exposto e discutido na presente pesquisa, o que se pretende nesta trajetória empreendida é demonstrar o histórico evolutivo pelo qual passou o cargo exercido pelo empregado bancário intitulado de gerente geral.

Evidencia-se, sobretudo pela análise detida do papel desempenhado e da representatividade do gerente geral bancário na comunidade antiga, a essa época detentor de enorme prestígio e poderio, que essa não é mais a realidade de quem desempenha tal função dentro da estrutura bancária atual, uma vez que com os avanços tecnológicos os mesmos passaram a ser meros operadores de sistemas e quando necessitam tomar decisões as fazem de maneira conjunta com os demais bancários.

Sabido é, que o desenvolvimento tecnológico permitiu ao empregador banqueiro o controle remoto da jornada, a parametrização das decisões em sistemas de TI, a mitigação do poder de mando e a extirpação da representatividade social detida e havida pelo gerente geral de décadas passadas. Hoje, o bancário intitulado gerente geral entrega sua rotina com decisões enfeixadas num sistema informatizado preparado para as decisões pela experiência de décadas passadas, dividindo suas decisões em colegiados nos quais quando muito participa como coordenador, podendo gerenciar mas de uma unidade bancária pois se quer precisa estar fisicamente presente para os direcionamentos diários e as esporádicas tomadas de decisão, prescindindo da presença nos relacionamentos sociais, políticos locais, haja vista que o cliente bancário atual sequer frequenta o ambiente físico de uma agência como fazia no passado não muito distante.

Salienta-se, que a confiança bancária prevista no art. 224, §2º, da CLT é diferente daquela outra, prevista no artigo 62, inciso II, da CLT. Pode-se dizer que aquela é função de confiança específica, que não exige a concessão de amplos poderes de mando ou gestão, ao passo que esta exige fidúcia excepcional, na qual devem estar presentes os poderes de mando e gestão, vale dizer, na qual o trabalhador se posiciona como *alter ego* do empregador.

Registro, outrossim, que, na função desempenhada por gerente geral bancário seus misteres compreendem, quase que na totalidade, funções de chefia, direção, fiscalização, gerência e equivalentes que caracterizam o exercício de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT, e não aquele descrito no art. 62, II, da

CLT. Para se enquadrar o bancário na regra do art. 224, §2º, da CLT, é necessário que ele exerça função que não seja meramente técnica, mas que ostente especial fidúcia e tenha maiores responsabilidades do que aquelas próprias dos demais trabalhadores, especialmente dos demais bancários.

O enquadramento do trabalhador no artigo 62, II da CLT, por parte dos Tribunais, com ênfase ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que foi objeto de estudo, requer a análise de todo o acervo probatório, não sendo suficiente a alegação de que o empregado é autoridade máxima em seu local de trabalho, que possui subordinados, que não possui controle de jornada ou percebe salário superior ao praticado no mercado. O empregado a que se refere o artigo em comento é aquele cuja atuação funcional, com responsabilidades e prerrogativas ímpares, o coloca à margem das disposições ordinárias que regulamentam a duração da jornada do trabalhador, não estando, portanto, sujeito às horas extras, o que não se verifica os casos dos gerentes gerais bancários.

Na prática, os gerentes gerais bancários atuais não se portam como autoridade máxima da agência na qual prestam serviço, porquanto não detém poderes de mando e gestão que os confere autonomia para tomar decisões de maior envergadura funcional, tendo sempre que se reportar a um superior hierárquico, ocupante de cargo junto à gerência regional da instituição financeira, que controla todo o trabalho executado nas agências, portanto os gerentes gerais nessas condições não atuam como *alter ego* do empregador, já que não possuem amplos poderes de mando e de gestão e nenhuma representatividade social local.

Assim, o presente trabalho permitiu concluir que a Jurisprudência iterativa, notória, e atual dos tribunais pátrios, não acompanhou os avanços tecnológicos, uma vez que ainda se utiliza dos regramentos contidos em seu artigo 62, II, com última edição dada pela Lei nº 8.966 de 27.12.1994, para tratar dos gerentes gerais bancários, sendo a premissa de que são "exercentes de cargo de gestão" incoerente com as efetivas funções que desempenham atualmente nas agências que atuam.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 05 out. 1998.
- BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**.
- Brasil. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.120, de 01 de julho de 1998. **Aprova a instrução normativa de vigilância em saúde do trabalhador no SUS, na forma do anexo a esta portaria, com a finalidade de definir procedimentos básicos para o desenvolvimento das ações correspondentes**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 02 de julho de 1998.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cargo de confiança e suas singularidades: jornada, transferência e remuneração. 2019. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/cargo-de-confianca-e-suas-singularidades-jornada-transferencia-e-remuneracao> Acesso em: 15 mar. 2021
- CERNEV, Adrian; DINIZ, Eduardo; JAYO, Martin. **Emergência da quinta onda de inovação bancária. AMCIS 2009 Proceedings**, 2009. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2924727> Acesso em 20 fev. 2021.
- COSTA NETO, Yttrio Corrêa da. **Bancos Oficiais no Brasil: Origem e Aspectos de Seu Desenvolvimento**. Brasília: Banco Central do Brasil.p. 156, 2004.
- GAVIRAGHI, Daniela; ANTONI, Clarissa de; AMAZARRAY, Mayte Raya; SCHAEFER, Luiziana Souto. Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 61-72, 2016. GN1 Genesis Network. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.1.702>. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n1/v16n1a06.pdf>> Acesso em: 22 mar. 2020.
- GOUVÊA, Gilda Portugal. **Burocracia e Elites Burocráticas no Brasil**. São Paulo: Paulicéia, 1994. 320 p. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&o_obra=103014>Acesso em: 16 out. 2020.
- GRISCI, Carmem Ligia lochins et al. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, v. 6, n. 12, p. 160-200, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222004000200007&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em 03 mar. 2021.
- GUIMARÃES, Prof. Dr. Carlos Gabriel. **O Império e os Bancos Comerciais do Rio de Janeiro na Segunda metade do século XIX: os casos do Banco Mauá, MacGregor & Cia, do Banco Rural e Hipotecário do Rio de Janeiro e do Banco Comercial e Agrícola**. In: III CONGRESSO BRASILEIRO DE HISTÓRIA ECONÔMICA E 4ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE HISTÓRIA DE EMPRESAS, 23., 1999, Rio de Janeiro. **Anais do III Congresso Brasileiro de História Econômica e 4ª Conferência Internacional de História de Empresas**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica, 1999. p. 1-23. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Gabriel_Guimaraes/publication/472900

9_O_Imperio_e_os_bancos_comerciais_do_Rio_de_Janeiro_na_Segunda_metade_do_seculo_XIX_os_casos_do_Banco_Maua_MacGregor_Cia_do_Banco_Rural_e_Hipotecario_do_Rio_de_Janeiro_e_do_Banco_Comercial_e_Agricola/links/55648b1908aec4b0f4858bd8.pdf.> Acesso em 20 nov. 2020.

LARANGEIRA, Sônia M.G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educ. Soc.**, s, v. 18, n. 61, p. 110-138, dez. 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301997000400006&lng=pt&nrm=iso>Acessos em 09 abr. 2021.

LEVY, Maria Bárbara; ANDRADE, Ana Maria Ribeiro de. **Fundamentos do Sistema Bancário no Brasil: 1834 - 1860**. Estudos Econômicos, São Paulo, v. 15, p. 17-48, 1985.

MARQUES, Christiani. **A Proteção do trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007 p.64

MENEGUELLI, M. F.; BERNARDO, J. M. L. Qualidade no atendimento ao cliente na perspectiva da evolução tecnológica: um estudo de caso no Banco do Brasil. *Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery*. Curso de Administração, n.8, jan./jun. 2010.

MÜLLER, Elisa. **MOEDAS E BANCOS NO RIO DE JANEIRO NO SÉCULO XIX**. 2003. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/1992314-Moedas-e-bancos-no-rio-de-janeiro-no-seculo-xix-versao-preliminar.html>> Acesso em: 05 out. 2020.

RAMOS, Valentina; JORDÃO, Filomena. Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. **Revista Psicología: Organizações e Trabalho**, [s. l], v. 14, p. 218-229, 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a08.pdf>> Acesso em: 22 mar. 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo como novo cpc, reforma trabalhista - lei n. 13.467/2017 e a in. n. 41/2018 do tst.. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2019.p. 149. 2019.

SCHMITZ, Arno; MAHL, Alzir Antônio. Reestruturação e automação bancária versus emprego: um balanço ao final dos anos 90. **Teor. Evid. Econ.**, Passo Fundo, v. 8, n. 15, p. 67-82, nov., 2000. Disponível em:<
http://cepeac.upf.br/download/rev_n15_2000_art4.pdf >Acesso em 09 abr. 2021.

SENADO. **Projeto de Lei do Senado nº 138, de 2016**. Disponível em: <
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125308>> Acesso em 20 fev. 2021.

SILVA, Juliana Lemos. **Organização do trabalho e saúde dos trabalhadores**: Estudo com bancários do município de Uberaba – MG, 2009.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. *Revista do TST*. Brasília, abr./jun. 2000.