



A cláusula 11^a da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários: facetas do negociado sobre o legislado no Brasil

por Raquel Bossan

A criticada e polêmica Lei nº 13.467/2017, comumente denominada “reforma trabalhista”, engendrou questionáveis alterações no direito material, processual e coletivo do trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro.

Em um processo repentino, e ao mesmo passo extenuante no que diz respeito aos direitos conquistados a duras penas pelos trabalhadores, constatou-se verdadeiro retrocesso social, que abriu portas, por via de consequência, à supressão de garantias até então previstas aos trabalhadores.

No que tange à máxima da “prevalência do negociado sobre o legislado”, primada por referida Lei nos artigos 611-A e 611 –B, da Consolidação da Leis Trabalhista (CLT), constata-se, de forma prática, que o incentivo à autonomia coletiva, em detrimento ao direito adquirido dos trabalhadores, atingiu uma das categorias mais representativas e tradicionais do Brasil: a dos bancários.

Isso porque referida categoria padeceu de uma gritante alteração no que diz respeito ao pagamento de horas extras, quando deferidas judicialmente. Para melhor elucidação, explica-se: o artigo 224, parágrafo 2.º, da CLT, aduz que a jornada bancária de seis horas diárias pode ser elastecida para oito, na hipótese em que os trabalhadores exerçam cargo com fidúcia diferenciada, o popularmente denominado “cargo de confiança”.

Contudo, esse aumento é condicionado ao pagamento de uma gratificação correspondente a pelo menos 1/3 do salário do cargo eletivo. As normas coletivas de tal categoria prevêem a gratificação de função de 55%, excetuando-se a do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50%.

Neste sentido, há jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula 109, a qual estabelece 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 extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem”, ressalvados os funcionários da Caixa Econômica Federal (CEF), de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 70, da SDI-4, do TST.

Ocorre que, com o advento da Cláusula 11^a, da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), celebrada em 2018 e com vigência de 2018/2020, prevê que as decisões judiciais que afastem o enquadramento do empregado na exceção prevista no parágrafo 2º, do artigo 224, da CLT, tendo ele percebido valores a título de gratificação de função, deduzirão/compensarão o valor de referida gratificação já pagos nas horas extras deferidas. Em suma, mencionada dedução/compensação nas horas extras deferidas gera drástica queda nos valores a serem percebidos pelos reclamantes.

De maneira mais simplista, verifica-se que a partir do vigor de referida CCT, o direito à percepção de horas extras, em sua completude, foi tolhido aos trabalhadores, em verdadeira renúncia implícita de um dos direitos mais importantes da categoria bancária, as chamadas “7^a e 8^a horas”.

Neste viés, para muitos, a nova cláusula inserida na negociação coletiva é ilegítima e passível de invalidação, pois, feriu frontalmente o direito adquirido já incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador bancário.

No mais, afere-se que, para a elaboração de drástica mudança nas disposições da categoria, não houve assembleia, consulta ou qualquer processo democrático junto aos empregados contemplados pela alteração proposta. Outrossim, a consolidação da convenção em tais moldes torna questionável sua genuína finalidade.

Ainda que incipiente, o resultado real de referida alteração é o sentimento de temor dos trabalhadores e a redução expressiva de demandas cujo pleito é o pagamento das famigeradas “7ª e 8ª horas”, em face dos bancos.

Atualmente, os bancários desligados se encontram desencorajados a acionar judicialmente seus antigos empregadores, sobretudo em razão do risco de sucumbência em caso de improcedência e seus consectários, o que reduzirá, ainda mais, os ajuizamentos de demandas que versem sobre o tema.

Neste espeque, espera-se dos desdobramentos judiciais a primazia da garantia de pagamento das horas extras com adicional de, no mínimo 50%, bem como a integração da gratificação de função na remuneração obreira, à luz do artigo 457, da CLT, que define o que é remuneração e o que o integra, em consonância do artigo 7º, VI e XVI, da Constituição Federal, que, respectivamente, tratam da irredutibilidade salarial e da remuneração das horas prestadas de forma extraordinária.

Conquanto ainda recente e nebuloso, entende-se que este novo capítulo, sobrevindo como um cálice amargo para os trabalhadores bancários, novamente aponta para o desmonte de direitos trabalhistas arduamente conquistados, revelando uma das facetas do negociado sobre o legislado, em face dos trabalhadores.

Raquel Bossan

Advogada e mestranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP

* Destaca-se que as considerações contidas na presente intervenção são o resultado exclusivo do pensamento da autora e não têm qualquer caráter vinculante para a administração a que pertence.