AO MM. JUÍZO DA ___ VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, entidade sindical inscrita no CNPJ n.° 00.720.771/0001-53, com sede na EQS 314/315, bloco A, CEP: 70.383-400, Asa Sul, Brasília/DF, neste ato representado por Eduardo Araújo de Souza, brasileiro, casado, bancário, portador da carteira de identidade sob o n.º 1.714.800-O, exp.: SSP/DF e inscrito no CPF/MF sob o n.º 687.707.236-72, vem, respeitosamente, perante este Douto Juízo, por intermédio de seus advogados que a esta subscrevem, com fulcro no art. 81 do CDC c/c art. 1º da LACP, propor a presente

AÇÃO CIVIL COLETIVA
COM PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA

em face do **BANCO DO BRASIL S.A.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 00.000.000/0001-91, com sede em SBS, Quadra 01, Lote 32, Sede III, Brasília/DF, CEP 70.073-901, que deverá ser notificado na pessoa de seu representante legal, pelas razões fático-jurídicas adiante expostas.

ASSUNTO: ALTERAÇÃO ABUSIVA DA JORNADA DOS ASSESSORES DAS UNIDADES ESTRATÉGICAS DO BANCO DO BRASIL — NAS MODALIDADES ASSESSOR I, II e III UE, INCLUSIVE COM VARIAÇÕES EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.

1. PRELIMINARMENTE

1.1. AÇÃO COLETIVA: CABIMENTO, LEGITIMIDADE DO SINDICATO E OS SUBSTITUÍDOS DA AÇÃO

A presente ação civil coletiva aborda a violação pela ré de direitos individuais homogêneos dos substituídos, tendo em vista sua origem comum, consoante estabelecido no art. 81, parágrafo único, III, do CDC, aplicável ao processo do trabalho consoante art. 769 da CLT.

Conforme o art. 82 do CDC, também aplicável pelo art. 769 da CLT, o Sindicato autor, cujo estatuto encontra-se anexo, está constituído há mais de um ano e tem, entre seus objetivos institucionais, a defesa dos interesses e direitos da categoria profissional representada.

A substituição processual por entidades sindicais é um ponto pacificado na jurisprudência trabalhista e no E. STF, interpretando-se o art. 8°, III, da Constituição Federal, que estabelece que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria em questões judiciais ou administrativas"*.

A CLT, em seu art. 513, alínea "a", prevê como prerrogativa do sindicato *"representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal, ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida"*.

A legitimidade é expressa no art. 195, § 2º, da CLT, além de no art. 30 da Lei 8.073/90, o qual determina que *"as entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria"*. Nesse mesmo sentido, o art. 3º da Lei nº 8.073/1990 assegura às entidades sindicais a atuação em substituição processual dos integrantes da categoria, pois são representantes naturais dos trabalhadores e trabalhadoras em sua base de atuação.

O Sindicato autor representa os trabalhadores e trabalhadoras da categoria bancária do Distrito Federal.

Dito isso, com fundamento no art. 8º, inciso III da Constituição Federal e Tema 823 do C. STF, o reclamante, na qualidade de substituto processual, propõe a presente ação civil coletiva em defesa dos interesses dos empregados ocupantes das funções de Assessor de Unidades Estratégicas do Banco do Brasil (nas modalidades Assessor I, II e III UE, inclusive com variações em Tecnologia da Informação), que historicamente exercem jornada especial de seis horas diárias, nos termos do art. 224, caput, da CLT, e que, em razão das recentes reestruturações administrativas promovidas pela instituição (Movimento de Aceleração Digital – MAD e "Movimentos Estruturantes"), passarão a ser indevidamente submetidos a jornada de oito horas, sem qualquer modificação substancial em suas atribuições, responsabilidades ou grau de fidúcia, com "posse" prevista para 17/11/2025.

Por esse motivo, a condenação imposta ao reclamado deverá beneficiar todos(as) os(as) substituídos(as) ora mencionados(as).

1.2. COMPETÊNCIA DA JURISDIÇÃO

Conforme exposto acima, o Sindicato autor representa os trabalhadores e trabalhadoras bancários do Distrito Federal.

A Orientação Jurisprudencial (OJ) 130 da Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-II) estabelece, em seu item II, que, em caso de dano com abrangência regional, afetando unidades federativas sob a jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência para julgamento poderá ser de qualquer uma das varas das localidades impactadas, mesmo que estas pertençam a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

Portanto, a jurisdição trabalhista de Brasília/DF é competente para julgar o presente caso. Além disso, a abrangência da condenação deverá incluir todos os substituídos e substituídas que estejam lotados em qualquer unidade da empresa reclamada na base territorial do Sindicato autor.

1.3. ISENÇÃO DE CUSTAS E DESPESAS - ART. 87 DO CDC E ART. 18 DA LACP

O art. 87, caput, da Lei nº 8.078/1990 estabelece que, em ações coletivas, não será necessário o adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem haverá condenação da associação autora em honorários de advogados, custas e despesas processuais, exceto em caso de comprovada má-fé[1].

No contexto do microssistema de tutela coletiva trabalhista, essa norma também é reiterada pelo art. 18 da Lei nº 7.347/1985[2].

Importa salientar que o C. TST garante perfeitamente a aplicação dos dispositivos legais citados acima[3].

---

[1] Art. 87 - Nas ações coletivas de que trata este código, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora em honorários de advogados, custas e despesas processuais, salvo comprovada má-fé.

[2] Art. 18 - Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora em honorários de advogado, custas e despesas processuais, exceto em caso de comprovada má-fé.

[3] AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. PEDIDO DE ISENÇÃO DE CUSTAS E DE EXCLUSÃO DA CONDENAÇÃO EM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS . AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. **A decisão regional está em perfeita harmonia com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual o sindicato autor, na qualidade de substituto processual, ao atuar na defesa dos direitos individuais homogêneos da categoria,**

Além disso, os trabalhadores e trabalhadoras substituídos nesta ação não possuem condições financeiras de arcar com o ônus da demanda judicial sem comprometer o sustento próprio ou de suas famílias, conforme disposto no art. 5º, LXXIV, da Constituição da República Federativa do Brasil, nos arts. 98 e seguintes do Código de Processo Civil e no art. 1º da Lei nº 7.115/1983.

Portanto, solicita-se a aplicação integral dos termos do art. 87 do CDC e do art. 18 da LACP, com o consequente deferimento da isenção de custas, honorários advocatícios e demais despesas processuais em favor do Sindicato-autor, cumprindo registrar que o Sindicato não age de má-fé na presente Ação Civil Coletiva.

1.4. DESNECESSIDADE DE ATRIBUIÇÃO DE VALORES LÍQUIDOS AOS PEDIDOS

De antemão, o Sindicato autor esclarece que, embora o artigo 840 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, exija que os pedidos sejam certos, determinados e com indicação de valor, tal exigência deve ser interpretada em harmonia com o artigo 324 do Código de Processo Civil.

Nos casos de ação coletiva ajuizada por entidade sindical, em que o objeto consiste exclusivamente em obrigação de fazer e não envolve pretensão pecuniária imediata, é plenamente cabível a formulação de pedido genérico, sendo dispensável a atribuição de valores líquidos individuais. Trata-se de hipótese em que o proveito econômico é incerto ou indeterminável no momento do ajuizamento, razão pela qual a indicação de valor serviria apenas como estimativa formal, sem repercussão prática.

Neste sentido, colhe-se precedente oriundo deste TRT/10ª Região:

> EMENTA. AÇÃO COLETIVA. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. INDICAÇÃO DE ROL DOS SUBSTITUÍDOS. LIQUIDAÇÃO DO PEDIDO. DESNECESSIDADE. Tratando-se a hipótese dos autos de ação coletiva, não há a obrigatoriedade da juntada de rol de substituídos pelo sindicato autor, por ser ampla sua representação, estendendo-se a toda a categoria no que pertine aos interesses coletivos e individuais homogêneos (CF, art. 8º, III). **Ademais, enquadra-se a presente demanda, nas exceções previstas nos incisos II e III do §**

---

apenas pode ser condenado a pagar custas processuais e honorários advocatícios se comprovada a existência de litigância de má-fé, devendo ser aplicado o disposto no CDC e na Lei de Ação Civil Pública. Precedentes. Nesse contexto, estando a decisão regional em harmonia com a jurisprudência pacífica desta Corte, incide a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. (TST - Ag: 2932520205120061, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 08/12/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 10/12/2021)

> **1º do art. 324 do CPC, por tratar-se de pedido genérico. A liquidação prévia, com a indicação do valor econômico da pretensão individualizada, dependeria de cálculos inviáveis de serem apresentados nesse ponto processual, seja pelo número indefinido de trabalhadores substituídos seja pela necessidade de análise de documentos que, por vezes, estão em poder da parte empregadora.** Recurso conhecido e provido. (TRT-10 00009305320205100021, Relator: MARIO MACEDO FERNANDES CARON, Data de Julgamento: 08/09/2022, Data de Publicação: 13/09/2022)

O mesmo entendimento também é aplicado no âmbito de outros Tribunais Regionais do Trabalho[4], bem como está alinhado com a jurisprudência do C. TST acerca da matéria:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO COLETIVA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESNECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS INDICADOS NA INICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Verifica-se a existência de transcendência jurídica, uma vez que se trata de matéria nova no âmbito desta Corte. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 324, § 1º, II e III, do CPC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. **AÇÃO COLETIVA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESNECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS INDICADOS NA INICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Cinge-se à controvérsia acerca da necessidade de que, nas ações coletivas ajuizadas na vigência da Lei nº 13.467/2017, os pedidos ali formulados sejam liquidados pelo sindicato autor. O art. 840, § 1º, da CLT, com redação alterada pela Reforma Trabalhista, estabelece que a reclamação trabalhista deverá conter pedido certo, determinado, e além disso, com indicação do seu valor. O novel § 3º do referido dispositivo prevê que os pedidos que não atenderem as exigências contidas no § 1º serão extintos sem resolução do mérito. **No presente caso, o sindicato, na condição de substituto processual, pleiteou direitos individuais homogêneos, relativos à pretensão de condenação da reclamada ao pagamento da gratificação natalina de 2017, com a integração de adicional de periculosidade, assim como de multa normativa e indenização por dano moral coletivo, tendo a referida ação sido julgada extinta sem julgamento do mérito, em razão da ausência de indicação dos valores dos referidos pedidos. Ocorre que, nas ações coletivas, em que há um número indefinido de trabalhadores substituídos, é imperioso reconhecer que no momento do ajuizamento da demanda, é inviável ao sindicato a quantificação de cada pedido formulado, uma vez que, para tanto, é necessária a análise de documentos, os**

[4] (TRT12, 6ª Câmara, ROT-0000816-51.2019.5.12.0003, Rel. Roberto Basilone Leite, assinatura 26/06/2020); (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001031-33.2018.5.09.0007. Relator: PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 15/02/2023. Publicado no DEJT em 27/02/2023).

> **quais, na maioria das vezes, encontram-se em poder do empregador. Nesse contexto, entende-se que nas referidas ações é inaplicável a nova exigência prevista no art. 840, § 1º, da CLT, devendo incidir na hipótese, na forma do art. 769 da CLT, as disposições contidas no art. 324, § 1º, incisos II e III, do CPC, que autoriza a formulação de pedido genérico.** Frise-se, ainda, que eventual condenação da reclamada em tais situações é genérica, nos termos do art. 95 da Lei 8.078/90 (CDC), e o montante a ser pago a cada trabalhador substituído será individualizado na fase liquidação de sentença. Precedente de Turma desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10006173920185020063, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 09/06/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 08/10/2021)

Portanto, o Sindicato requer, desde já, o reconhecimento da desnecessidade de indicação de valores líquidos para os pedidos da presente Ação Civil Coletiva.

2. DOS FATOS

Em 30 de setembro de 2025, o Banco do Brasil anunciou a aceleração do Movimento de Aceleração Digital (MAD), apresentado oficialmente como um programa estratégico de transformação organizacional e cultural da instituição.

De acordo com a descrição constante nos canais internos do Banco, o MAD tem por objetivo modernizar o modelo de trabalho e reorganizar as estruturas internas, promovendo autonomia, inovação e eficiência na entrega de soluções, em um contexto de crescente digitalização do mercado financeiro.

Trata-se, segundo o próprio material institucional, de uma iniciativa para alinhar a atuação de toda a organização às exigências do ambiente digital e competitivo do mercado financeiro.

O Banco comunicou que a expansão do MAD, inicialmente prevista para conclusão em 2028, foi antecipada para 2026, de modo que todas as áreas estratégicas deveriam passar a adotar o novo desenho estrutural.

Em 6 de outubro de 2025, o Banco lançou os chamados "Movimentos Estruturantes", complementando a aceleração do MAD. Nessa etapa, foi informado que cerca de 25% dos assessores UE e assessores UE TI, até então submetidos à jornada especial de seis horas diárias, passarão a exercer as mesmas funções sob jornada de oito horas. Tal mudança, ao menos inicialmente, foi direcionada aos assessores das Unidades Estratégicas (UEs) e Assessores das Unidades Estratégicas (UEs) TI.

Com a alteração, a jornada de 6 horas continuará existindo, mas segundo o Banco do Brasil, **a permanência nessa modalidade estará condicionada à disponibilidade de vagas**, sendo que as inscrições para a nova jornada tiveram início em outubro e as posses estão programadas para 17 de novembro de 2025, com outras etapas previstas até janeiro de 2026.

Não obstante o discurso institucional de modernização e desenvolvimento profissional, **as atribuições efetivas dos cargos permanecem inalteradas**, tratando-se de mera reorganização administrativa interna, sem acréscimo de responsabilidade, poder de mando, gestão ou representação.

Os próprios documentos oficiais reconhecem que se trata de uma redistribuição funcional, voltada à adequação ao novo modelo, sem que isso represente promoção ou ampliação de fidúcia especial.

Ainda que o Banco apresente a mudança como uma "movimentação voluntária" e "oportunidade de desenvolvimento", o resultado prático é a ampliação da jornada de trabalho sem correspondente aumento de responsabilidades, poderes ou autonomia funcional.

A legislação trabalhista (art. 224 da CLT) assegura aos bancários jornada máxima de seis horas diárias, admitindo a jornada de oito horas apenas para quem exerça funções de confiança, com efetivos poderes de mando, coordenação e supervisão.Trata-se de exceção de interpretação restrita, conforme a Súmula nº 102 do TST. Portanto, a mera reclassificação administrativa, desacompanhada de modificação substancial nas atribuições, não autoriza o enquadramento no § 2º do art. 224 da CLT.

Importante destacar que nas ações coletivas nº 0001528-27.2017.5.10.0016, nº 0001552-85.2017.5.10.0006 e nº 0001480-98.2017.5.10.0006, ajuizadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, **restou reconhecido que os Assessores de UE e Assessores de UE TI enquadram-se na jornada de seis horas (art. 224, caput), pois suas atribuições não configuram cargos de direção, gerência, fiscalização ou chefia, tampouco evidenciam fidúcia especial que justifique a jornada excepcional de oito horas.**

A jurisprudência trabalhista, em demandas individuais com o mesmo objeto, tem igualmente reconhecido que esses empregados executam tarefas essencialmente técnicas e operacionais, de modo que a confiança neles depositada é a genérica, inerente a qualquer contrato de trabalho.

O § 2º do art. 224 da CLT, ao prever a jornada de oito horas, destina-se unicamente aos empregados investidos em atribuições diretivas, fiscalizatórias ou de coordenação, ou seja, que detenham delegação mínima do poder diretivo do empregador. **Permitir que simples alterações administrativas ampliem a jornada sem mudança real das funções equivaleria a transferir ao empregador a prerrogativa de definir unilateralmente o que seja cargo de confiança, esvaziando a proteção legal da jornada reduzida dos bancários.**

Em síntese, os elementos constantes dos documentos oficiais e o histórico processual demonstram a irregularidade da ampliação da jornada e fundamentam a propositura da presente ação coletiva.

3. MÉRITO

3.1. DO ENQUADRAMENTO DOS ASSESSORES DAS UNIDADES ESTRATÉGICAS (INCLUSIVE TI) NA JORNADA DE SEIS HORAS. INEXISTÊNCIA DE FIDÚCIA ESPECIAL PARA APLICAÇÃO DO ART. 224, §2º DA CLT. MATÉRIA PACIFICADA. VIOLAÇÃO À COISA JULGADA (ART. 5º, XXXVI, DA CF)

Nos termos do art. 224 da CLT, o bancário está sujeito, ordinariamente, à jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais. A exceção, prevista no §2º do mesmo dispositivo, aplica-se exclusivamente aos empregados que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes, desde que o valor da gratificação percebida não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Antes da reestruturação promovida pelo Banco do Brasil, por meio dos denominados "Movimentos Estruturantes", os empregados que exerciam as funções de Assessor de Unidades Estratégicas (UE) (em todas as suas variações, inclusive em TI) eram formalmente enquadrados pelo próprio Banco na jornada especial de seis horas diárias, nos termos do *caput* do art. 224 da CLT.

Esse enquadramento institucional vigorou por longo período e sempre refletiu o reconhecimento, pela própria instituição financeira, de que tais funções possuem natureza essencialmente técnica e de assessoramento, desprovidas de poder diretivo, gerencial ou representativo.

O que se observa, portanto, é que a alteração de jornada ora imposta não decorre de fato novo nem de transformação substancial das atribuições, mas de mera tentativa administrativa de reclassificar formalmente funções idênticas sob o pretexto de modernização organizacional.

O próprio material institucional do Banco, analisado nesta inicial, confirma que as atribuições permanecem inalteradas, sendo a reestruturação um rearranjo interno de nomenclaturas e jornadas, sem ampliação de fidúcia especial.

As decisões proferidas nas ações coletivas e individuais apenas confirmaram judicialmente essa realidade fática e administrativa já reconhecida pelo próprio Banco, ao concluir que as funções de assessoramento técnico exercidas pelos Assessores UE e Assessores UE TI não se enquadram na exceção do §2º do art. 224 da CLT, por ausência de fidúcia diferenciada.

Nesse contexto, as recentes mudanças implementadas pelo Banco do Brasil não configuram inovação funcional, mas sim tentativa de reabrir matéria já decidida, sob nova roupagem administrativa, configurando afronta direta à coisa julgada e ao princípio da segurança jurídica.

Essa conclusão já havia sido expressamente reconhecida em diversas decisões judiciais (coletivas e individuais), nas quais restou demonstrado que as atividades dos Assessores UE e Empresariais são de natureza meramente técnica, sem poder de gestão, coordenação ou representação. Como exemplo, destaca-se a Ação Civil Pública nº 0001528-27.2017.5.10.0016, ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, na qual se reconheceu que os ocupantes das funções de Assessor UE e Assessor Empresarial na Diretoria Financeira (DIFIN) do Banco do Brasil desempenhavam atividades meramente técnicas, sem poderes de gestão ou coordenação. Vejamos:

> AÇÃO CIVIL PÚBLICA. BANCO DO BRASIL S/A. 7ª E 8ª HORAS. **ASSESSORES UE E ASSESSORES EMPRESARIAIS** LOTADOS NA DIRETORIA FINANCEIRA. DEVIDAS. Na interpretação do §2º do art. 224 da CLT, a expressão "outros cargos de confiança" não pode ser destacada da primeira parte que se refere às "funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes". O que pretendeu o legislador foi enquadrar como cargos de confiança todos aqueles nos quais se inserem funções diretivas, fiscalizatórias ou de coordenação. Se de outra forma se entender, estar-se-á transferindo ao empregador o poder de definir o que será cargo de confiança dentro da empresa, e assim, escapar das balizas legais que visam proteger o empregado com a estipulação da jornada especial. É certo que o exercício de uma função eminentemente técnica exige conhecimentos específicos de uma determinada área, geralmente conferindo ao seu ocupante o acesso a informações privilegiadas. Isso, no entanto, não o diferencia dos demais empregados, sendo uma mera decorrência das atribuições que lhe são afetas. Também a atuação de um empregado em setor estratégico da empresa, por si só, não o enquadra como ocupante de função de confiança. Necessário se faz que atue com algum poder diretivo, fiscalizatório ou de coordenação, decorrente de uma delegação do seu empregador, consoante interpretação extraída do disposto no §2º do art. 224 da CLT. **O que ficou evidente nos autos é que os empregados que**

> **exercem as funções de Assessor UE e Assessor Empresarial na Diretoria Financeira do banco cumprem jornada de oito horas diárias apenas pelo fato de receber uma gratificação de função superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, o que contraria o escopo buscado pela norma legal. Devidas, assim, como extras, a 7ª e 8ª horas trabalhadas.** Recurso conhecido e provido. (TRT-10 - ROT: 0001528-27.2017.5.10.0016, Relator.: Francisco Luciano de Azevedo Frota, 3ª Turma)

No mesmo sentido, a Ação Civil Pública nº 0001552-85.2017.5.10.0006, também ajuizada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília, obteve decisão favorável no sentido de reconhecer que os Assessores Júnior, Pleno e Sênior, posteriormente denominados Assessores UE e Assessores Empresariais, não exercem cargos de confiança, mas funções essencialmente técnicas, desprovidas de autonomia decisória, poder diretivo ou representativo.

A referida decisão judicial, embora ainda não transitada em julgado, é clara ao assentar que tais empregados se enquadram no caput do art. 224 da CLT e, portanto, fazem jus à jornada de seis horas, com o pagamento das 7ª e 8ª horas como extras.

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS. CARGO SEM FIDÚCIA ESPECIAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. PARCELAS VINCENDAS. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.
> I . CASO EM EXAME
> Ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília contra o Banco do Brasil S/A, **visando ao pagamento das 7ª e 8ª horas como extras aos ocupantes dos cargos de Assessor Júnior, Pleno e Sênior (posteriormente denominados Assessor UE e Empresarial)**, por ausência de fidúcia especial. Postula-se reflexos em verbas trabalhistas e contribuições previdenciárias, além de reconhecimento de parcelas vincendas.
> II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
> Há quatro questões centrais em discussão:
> (i) definir se as funções desempenhadas pelos empregados configuram cargos de confiança nos termos do art . 224 4, § 2ºº, da CLT T;
> (ii) estabelecer a base de cálculo das horas extras e reflexos em outras verbas trabalhistas;
> (iii) determinar a incidência de contribuições para a PREVI e CASSI;
> (iv) decidir sobre a aplicação de índices de correção monetária e juros nas condenações trabalhistas.
> III. RAZÕES DE DECIDIR
> **Conclui-se que as funções exercidas pelos empregados substituídos não configuram cargos de confiança previstos no art. 224, § 2º, da CLT, uma vez que as atividades eram eminentemente técnicas, sem autonomia significativa, subordinadas à aprovação superior e desprovidas de poder de mando ou gestão**.
> [...]
> IV . DISPOSITIVO E TESE

> Recursos ordinários das partes parcialmente providos.
> [...]
> (TRT-10 - ROT: 00015528520175100006, Relator.: DENILSON BANDEIRA COELHO, 1ª Turma)

Da mesma forma, a Ação Civil Pública nº 0001480-98.2017.5.10.0006, ajuizada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília, reconheceu que os Assessores UE das Unidades de Assessoria de Comunicação - UAC não se enquadram no regime excepcional do art. 224, § 2º, da CLT, eis que não comprovada a fidúcia especial:

> 1.RECURSO DO SINDICATO AUTOR. 1.1 DA DEVOLUÇÃO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. Tratando-se o presente feito de ação coletiva movida pelo sindicato, na condição de substituto processual, no resguardo dos interesses da categoria profissional, aplicam-se, in casu, as disposições da Lei de Ação Civil Pública e do Código de Defesa do Consumidor, que conferem nos seus respectivos arts. 18 e 87, a isenção do pagamento de custas processuais e honorários advocatícios, quando ausente dolo ou comprovada má-fé, enquanto verdadeiro microssistema normativo do direito processual coletivo de amplo espectro, indispensável ao próprio exercício da tutela coletiva de direitos pelo órgão legitimado. 1.2. **ENQUADRAMENTO LEGAL. ART. 224, CAPUT, CLT. ASSESSOR UE. UNIDADE DE ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO - UAC. A jornada de 8 horas é específica dos bancários com fidúcia especial, exercentes de cargos diretivos, de especial confiança do empregador. Competia ao Reclamado demonstrar que os substituídos que ocupavam as funções de Assessor UE lotados na UAC, ocupavam função de confiança durante o período em que se postula horas extras, por constituir fato impeditivo do direito vindicado (art. 373, II, do CPC e 818, II, da CLT). Entretanto, desse ônus não se desincumbiu (arts. 373, II, CPC e 818, II, da CLT). Como não comprovada a fidúcia especial, fica obstado o enquadramento no regime excepcional do art. 224, § 2o, da CLT, fazendo jus, assim, os substituídos ao recebimento de horas extras pela sétima e oitava horas laboradas**. Na forma do entendimento firmado por este Colegiado, é aplicável a cláusula normativa que trata da compensação da gratificação de função com as horas extras deferidas em Juízo ao trabalhador bancário, porquanto oriunda de negociação entre os entes representativos das categorias profissional e econômica. Assim, é cabível a compensação da gratificação de função com o valor devido a título de horas extras nos moldes da cláusula 10ª da CCT vigente e juntada aos autos. Em relação ao período em que não há norma vigente, incide à hipótese a Súmula n.º 109 do Colendo TST, não havendo compensação a ser autorizada, sob pena de violação ao art. 614, § 3º da CLT. Inteligência do Tema n.º 1046 da lista de repercussão geral do Excelso STF. 2. RECURSO DE AMBAS AS PARTES. 2.1. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. EXCLUSÃO DA MULTA. 1.1 O exercício legítimo do direito de recorrer, baseado na intenção de aclarar e complementar a sentença, não caracteriza o intuito protelatório dos embargos de declaração, não podendo subsistir, pois, a multa aplicada pelo Juízo de origem em detrimento de ambas as partes, ora excluída. Recurso do Autor conhecido e parcialmente provido. Recurso

> do Reclamado conhecido e parcialmente provido. (TRT-10 - ROT: 0001480-98.2017.5.10.0006, Relator.: Desembargador João Luís Rocha Sampaio, 2ª Turma)

Não obstante, diversas ações individuais corroboram essa conclusão, reconhecendo de forma uniforme que **as atribuições dos Assessores UE e Assessores UE TI do Banco do Brasil consistem em atividades operacionais e de apoio técnico, sem qualquer poder de comando, coordenação ou deliberação autônoma**.

Em julgados recentes, o TRT da 10ª Região reafirmou que, embora a referida função possa envolver elevado grau de conhecimento técnico, não há fidúcia especial, motivo pelo qual tais empregados estão abrangidos pela jornada reduzida de seis horas:

> "[...] Na dicção do § 2º do art. 224 da CLT, encontram-se abrangidos pela jornada diária de oito horas os empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal que "exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo".
>
> Conquanto o art. 224, § 2º, da CLT não exija amplos poderes de mando e substituição do empregador, tal como previsto no inciso II do art. 62 consolidado, **não se revela suficiente ao enquadramento do empregado no dispositivo em comento o mero percebimento de gratificação correspondente a 1/3 do salário ou a simples denominação de cargo de confiança**.
>
> A doutrina, bem como a jurisprudência, têm elencado, em geral, dois requisitos para o enquadramento do empregado no exceptivo legal: exercício de cargo de confiança e gratificação igual ou superior a 1/3 do salário efetivo. Entretanto, **no que tange à configuração do exercício de cargo de confiança, resta necessária a demonstração de que o empregado desempenhe funções revestidas de maior fidúcia e complexidade, que caracterizem direção, fiscalização, gerência, chefia ou equivalentes, não bastando o desempenho de atribuições meramente técnicas**.
>
> Passando à análise do caso concreto, constato que, conforme bem consignado na r. sentença, não restou comprovado pelo reclamado que o reclamante exercia as atribuições alegadas. **De fato, "as testemunhas confirmaram que as atribuições inerentes à função de Assessor UE e empresarial não tinha função de destaque na DIREO, mas apenas viabilizam as decisões de funções estratégicas de forma a operacionalizar de forma técnica essas funções.** O fato de ter acesso a dados sigilosos de clientes não o torna com fidúcia especial já que as funções enquadradas inclusive com jornada de 6 horas tem acesso a dados privilegiados de clientes. (...) Assim, não comprovado o alto grau de fidúcia e pelo cotejo probatório demonstrado as atribuições meramente operacionais e técnicas do assessor UE e Empresarial não há que se cogitar no enquadramento da reclamante na exceção do art. 224 § 2º da CLT". [...]"

(TRT-10 - ROT: 0001500-62.2017.5.10.0015, Relatora: Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, Data de Julgamento: 03/06/2024, 3ª Turma)

"A jornada exceptiva do art. 224, § 2.º, da CLT, é aplicável aos que exercem função de "direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança" desde que o valor da gratificação de função não seja inferior ao terço do salário do cargo efetivo.

Como se vê, o art. 224, § 2.º, da CLT, apresenta dois requisitos cumulativos: (a) o exercício de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia, equivalentes ou outros cargos de confiança; e (b) o percebimento de gratificação não inferior a um terço.

Os núcleos "dirigir, gerenciar, chefiar e equivalentes" exigem a presença de subordinados, porque a direção, chefia e fiscalização se exerce sobre alguém. O núcleo "fiscalizar" pode se caracterizar com ou sem subordinados, neste último se enquadram os cargos de auditoria e inspeção bancária, em que os ocupantes de tais funções fiscalizam a aplicação das normas que regem a atividade bancária, bem como o enquadramento da unidade analisada aos procedimentos estabelecidos, com poder de correção. **Aqueles que atuam apenas como agentes de conformidade, sem poder de correção, efetivamente não podem ser enquadrados na exceção do art. 224, § 2.º, da CLT**.

A expressão "outros cargos de confiança" deixa emergir claramente que a enumeração do art. 224, § 2.º, da CLT não é taxativa e que existem outras funções que também podem ser enquadradas na exceção, de acordo com as circunstâncias fáticas, sempre respeitando os requisitos cumulativos estabelecidos.

O valor da gratificação é critério objetivo e se afere por simples regra aritmética, não apresentando maiores problemas. A inclusão nos núcleos estabelecidos no art. 224, § 2.º, da CLT é requisito subjetivo, se faz pelas "efetivas atribuições desempenhadas", nos exatos termos da Súmula 102, do TST.

A inclusão do empregado na exceção do art. 224, § 2.º, da CLT, independe da nominação da função, da descrição em normativos internos e da lotação do empregado, mas exige a verificação das efetivas atribuições do empregado, as quais devem revelar fidúcia especial cumulada com o acréscimo pecuniário não inferior a um terço. Para o enquadramento no art. 224, § 2º, da CLT não se exige poderes de mando, gestão ou representação, portanto, esse não é o ângulo de análise da questão trazida em juízo. [...]

No caso concreto, o reclamante desempenhou, no período de 18/12/2007 a 27/12/2016 as **funções de Assessor Sênior U.E., Assessor Sênior TI U.E**, Assessor Empresarial TI e Assessor Empresarial. [...]

É certo que as tarefas desempenhadas pela parte autora, assim como quase a totalidade daquelas pertinentes à atividade técnica bancária, possuem importância considerável, contudo, não a ponto de equipará-la à função de chefia ou de

importância estratégica, que são desenvolvidas por empregados enquadrados na exceção do §2º do art. 224 da CLT. Uma vez que não há discussão a respeito da inclusão no art. 62, II, da CLT, desnecessária a análise dos requisitos desse dispositivo. [...]

Diante do exposto, **correta a decisão que reconheceu o enquadramento no art. 224, caput, da CLT**. Comprovado que durante todo o período imprescrito o reclamante cumpriu jornada de oito horas, correto do deferimento das horas extras laboradas além da sexta hora diária e suas repercussões.

Nego provimento."

(TRT-10 - ROT: 0000548-98.2017.5.10.0010, Relator.: CILENE FERREIRA AMARO SANTOS, Data de Julgamento: 17 de março de 2021, 3ª Turma)

Conclui-se, portanto, que o enquadramento dos substituídos na jornada de seis horas diárias constitui fato incontestável, amplamente reconhecido até mesmo na jurisprudência consolidada do TRT da 10ª Região e respaldado por decisões já transitadas em julgado.

Assim, a alteração promovida pela instituição financeira, ao ampliar a jornada desses empregados para oito horas sem qualquer mudança substancial das atribuições exercidas, configura violação não apenas ao art. 224 da CLT, mas também à autoridade das decisões judiciais e ao princípio da segurança jurídica, consagrado no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal.

Isso porque o direito dos Assessores UE e Assessores UE TI à jornada de seis horas já se encontrava plenamente consolidado, seja pela prática administrativa do próprio Banco (que sempre reconheceu o caráter técnico das funções), seja pelo entendimento reiterado e uniforme da jurisprudência trabalhista, inclusive em ações coletivas anteriormente ajuizadas.

Cumpre destacar que o próprio Banco do Brasil, ao longo dos anos, observou e aplicou a jornada de seis horas aos substituídos, reconhecendo administrativamente a natureza técnica das funções. Assim, ao pretender agora ampliar a jornada sob justificativa de reestruturação, o réu incorre em flagrante venire contra factum proprium, comportamento vedado pela boa-fé objetiva, pois não pode contradizer ato próprio que produziu legítima expectativa de estabilidade contratual.

Portanto, ao promover unilateralmente a reclassificação de funções e impor jornada de oito horas sob o pretexto de reestruturação organizacional, o Banco do Brasil rompe a estabilidade das relações jurídicas, afronta decisões judiciais que

pacificaram a matéria e desrespeita a coisa julgada, em violação ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal. Tal conduta, além de contrariar a segurança jurídica e a boa-fé, busca, por meio de ato administrativo interno, revogar situações já consolidadas judicialmente, configurando afronta à autoridade das decisões da Justiça do Trabalho e ao próprio Estado de Direito, que impõe a preservação do regime de seis horas diárias aos substituídos.

3.2. DA INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DA EXCEÇÃO DO ART. 224, §2º DA CLT. SÚMULA 102, I, DO TST.

Observa-se que o Banco do Brasil pretende implantar um modelo contraditório, pelo qual empregados ocupantes do mesmo cargo passariam a cumprir jornadas distintas de seis e oito horas em concomitância. Essa proposta demonstra clara violação ao artigo 224 da CLT e à Súmula nº 102 do TST, que asseguram a jornada especial de seis horas aos bancários, excetuando apenas aqueles que exercem funções de confiança nos termos estritos do §2º do referido artigo, hipótese que não abrange as funções técnicas dos Assessores UE e UE TI.

A regra legal para a jornada do bancário é de 6 horas diárias, vide art. 224, caput, da CLT, admitindo-se a jornada de 8 horas diárias apenas nas hipóteses excepcionais previstas no art. 224, §2º da CLT que caracterizam cargo ou função de confiança, vide Súmula 102, IV, do C. TST.

A interpretação do art. 224, §2º da CLT para a configuração do cargo ou função de confiança e, consequentemente, a possibilidade de labor em jornada de 8 horas diárias deve ser feita em conjunto com a Súmula 102, I, do C. TST e de maneira restritiva, devendo haver fidúcia especial, caracterizada por atribuições que exigem provas de efetivo exercícios de atribuições de direção, gerência, fiscalização, chefia ou outros cargos de confiança que configurem a fidúcia extraordinária, diferenciada daquela já inerente a todo contrato de trabalho.

Ou seja, para a caracterização da função ou cargo de confiança, apesar de não se exigir amplos poderes de mando e de gestão na forma do art. 62, II, da CLT, exige-se a existência do exercício de funções diretivas, fiscalizatórias ou de coordenação, não havendo que se falar que a expressão "outros cargos de confiança" seja destacada da primeira parte que se refere às "funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes".

Entender de outra forma seria o mesmo que tornar a exceção à regra, além de transferir ao empregado o poder de definir o que será cargo de confiança dentro da empresa e, assim, burlar a lei que visa proteger o bancário com jornada especial.

Nesse sentido é a citação doutrinária no r. acórdão do processo nº 0001528-27.2017.5.10.0016 de lavra do Excelentíssimo Juiz Convocado Relator Francisco Luciano de Azevedo Frota, de Alice Monteiro de Barros em sua obra Curso de Direito do Trabalho, 1ª edição, página 662:

> "**Os cargos a que alude o §2º do art. 224 da CLT são considerados de "confiança especial"**; resultam da natureza da atividade e do comissionamento do trabalhador. **A exceção prevista nesse dispositivo legal, que sujeita o bancário a oito horas diárias de trabalho, abrange todos os cargos que pressupõem atividades de coordenação, supervisão ou fiscalização**, não exigindo a lei amplos poderes de mando e gestão (Enunciado 204 do TST)." **(GRIFOU-SE)**

Insta salientar que o mero pagamento de gratificação superior a 1/3 (um terço) do cargo efetivo não se revela suficiente para se impor ao bancário o cumprimento de jornada de oito horas diárias. É indispensável que as atribuições efetivas do empregado sejam revestidas de condições especiais que exijam uma fidúcia extraordinária, diferenciada daquela já inerente a todo contrato de trabalho.

Neste sentido também é o entendimento C. TST acerca do tema:

> RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - FUNÇÃO DE CONFIANÇA BANCÁRIA. **A configuração da função de confiança bancária - hábil a excepcionar a jornada de trabalho regular de seis horas - exige a efetiva demonstração de que o empregado dispõe de poderes de mando, gestão, fiscalização ou supervisão, aptos a configurar a fidúcia especial**. Para a caracterização da função de confiança, portanto, **não basta a denominação do cargo ou o simples pagamento de gratificação não inferior a um terço do salário do empregado**. **É obrigatório que o bancário, de fato, desempenhe as funções previstas no art . 224, § 2º, da CLT.** No caso concreto, não pode prevalecer a conclusão do acórdão recorrido, por estar ali assentado que o reclamante não possuía subordinados , tampouco poderes de mando e gestão, o que torna incongruente a assertiva exarada na decisão recorrida de que era detentor de maior fidúcia, pois, na esteira da doutrina e jurisprudência desta Corte, embora para enquadramento do empregado bancário no art. 224, § 2º, da CLT não se exija amplos poderes de gestão e mando, nos moldes do art. 62, II, da CLT, **é imprescindível que detenha poderes, ao menos em um grau mínimo, de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes, aptos a configurar a fidúcia especial, o que não se verificou no caso dos autos.** Portanto, afere-se, indene de dúvidas, a ausência do requisito essencial para o enquadramento do autor na hipótese de exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT, pelo que se submete à

> jornada bancária de seis horas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 16080720125030098, Relator.: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 05/02/2020, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020) **[GRIFOU-SE]**

Por fim, há que se registrar que o ônus da prova quanto ao enquadramento na exceção legal do art. 224, §2º da CLT é do banco empregador, pois se trata de fato impeditivo do direito vindicado, vide arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, devendo o banco demonstrar, caso a caso, o efetivo desempenho de função ou cargo de confiança, conforme acima.

3.3. DA ALTERAÇÃO ABUSIVA PARA MAJORAR A JORNADA DOS ASSESSORES DAS UNIDADES ESTRATÉGICAS DO BB, INCLUSIVE TI, SEM ACRÉSCIMO DE FIDÚCIA ESPECIAL

Conforme já salientado, embora as mudanças introduzidas pelo Movimento de Aceleração Digital (MAD) e pelos Movimentos Estruturantes tenham sido apresentadas pelo Banco do Brasil como medidas de caráter voluntário e de valorização profissional, revestidas sob o discurso de oportunidade de desenvolvimento, **o que efetivamente se verifica é uma ampliação da jornada de trabalho sem o correspondente aumento das responsabilidades, poderes de mando ou autonomia funcional, o que representa nítida alteração contratual lesiva e burla ao art. 224, *caput* e §2º da CLT, sendo nula de pleno direito, conforme o art. 468 e 9º da CLT.**

A alteração, portanto, não se fundamenta em qualquer ampliação real de poder ou responsabilidade, mas unicamente em uma reorganização administrativa interna, conforme se depreende dos próprios informativos divulgados pela instituição.

A notícia "Por um BB sempre em movimento" (em anexo) evidencia que o retorno das nomeações para jornada de 8 horas teve caráter meramente organizacional, voltado à redistribuição interna de pessoas e recursos, sem modificação das atribuições exercidas pelos Assessores UE e Assessores UE TI. O próprio texto reconhece que:

> Essa iniciativa tem como objetivo a melhor alocação de pessoas e recursos de forma especializada e direcionada para a geração de resultados e transformação digital.
>
> Vale destacar que a iniciativa não vai resultar em incremento de horas de trabalho nas Diretorias, ou seja, no final dos ajustes, a quantidade de horas trabalhadas por dependência será a mesma de antes do processo, o que implicará em redução nas funções de 6 horas.

A afirmação de que *"não vai resultar em incremento de horas de trabalho nas Diretorias"* tem relevância jurídica significativa. O total de carga horária aplicada às equipes permaneceu inalterado, houve apenas reclassificação formal de parte dos cargos de 6 horas para 8 horas, compensada pela redução proporcional no número de funções de 6 horas.

Em outras palavras, **o Banco não ampliou as demandas de trabalho nem as responsabilidades das áreas, apenas redistribuiu o mesmo volume de tarefas entre funções com diferentes jornadas contratuais**.

Dessa constatação decorre que, mantido o volume de trabalho e a natureza das atividades desenvolvidas, não há fundamento para sustentar que as funções passaram a demandar fidúcia especial, maior complexidade técnica ou acréscimo de responsabilidades, condições indispensáveis para a aplicação da exceção prevista no art. 224, §2º, da CLT, que afasta a jornada reduzida dos bancários apenas nos casos de exercício efetivo de cargos com fidúcia diferenciada.

O próprio Banco reconheceu que a mudança foi estrutural, e não material, voltada à adequação administrativa e digital, sem reflexo sobre o conteúdo funcional das atividades. O que se verificou foi a alteração formal da jornada, e não da natureza do trabalho. Assim, o conteúdo funcional dos cargos permaneceu o mesmo, apenas se alterou a forma de enquadramento da jornada, sem que houvesse qualquer alteração real das atividades desempenhadas.

Esse elemento é crucial para demonstrar a abusividade da alteração contratual, uma vez que a ampliação da jornada não decorreu de exigência funcional legítima, mas de opção administrativa voltada à adequação ao movimento de transformação digital e à gestão de quadros. **Logo, a mudança carece de fundamento jurídico válido para afastar a jornada legal de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT.**

Mas não é só, o FAQ oficial realizado pelo Banco acerca dos "Movimentos Estruturantes", também em anexo, revela, ao responder o item 15, que **a permanência nas funções de 6 horas depende da existência de vaga**, e não de mérito ou confiança pessoal:

> **15. A permanência na atual função de 6h é garantida?**
> A permanência na função de 6h está condicionada à existência de vaga.

Ademais, o próprio FAQ oficial explicita que os empregados classificados como "excedentes" poderão perder a função, conforme o interesse do denominado "comitê detentor da alçada", passando a receber o conhecido "esmolão (VCP)".

Tal circunstância demonstra, de forma inequívoca, que não se trata de mera "adesão voluntária à nova jornada", uma vez que o trabalhador que optar por não aderir ao programa ficará sujeito à condição de excedente e, consequentemente, à perda da função a qualquer tempo, conforme expressamente advertido no comunicado oficial do Banco:

> **33. Possíveis excedentes terão VCP "Vantagem em caráter pessoal"? Por quanto tempo? E depois disso?**
>
> Após 90 dias de implantação dos novos quadros no ARH, caso ainda seja necessário, o comitê detentor da alçada iniciará os procedimentos para dispensa de função e concessão de Vantagem de Caráter Pessoal (VCP) para os funcionários não realocados nas vagas disponíveis.
>
> A VCP será acionada por 120 dias e os funcionários nesta situação permanecerão priorizados no sistema DigiTAO por 18 meses, conforme normativos vigentes.

A VCP, ou Vantagem em Caráter Pessoal, consiste em parcela destinada a manter, pelo período de quatro meses, a remuneração correspondente ao cargo anteriormente exercido, paga após o descomissionamento do empregado, conforme previsto no regulamento interno do banco.

Do mesmo modo, a tabela de funções e remunerações (FAQ, item 29) mostra que os cargos de Assessor I, II e III em Unidades Estratégicas, inclusive de TI, permanecem os mesmos, apenas com variação de jornada e VR. Não há menção a novas responsabilidades, poderes de representação ou gestão de pessoas. **Portanto, o que se alterou foi a carga horária e o valor do cargo comissionado, e não o conteúdo das atribuições**:

29. Como ficará o valor da remuneração dos cargos de 8h?

A remuneração das funções com jornada de 8h está na tabela abaixo:

Código	Função	GFM	VR
12330	Assessor I em UE	13	19.885,36
12380	Assessor II em UE	16	15.281,97
12390	Assessor III em UE	17	8.930,08
12320	Assessor I TI em UE	12	23.178,55
12370	Assessor II TI em UE	15	19.063,65
17550	Assessor III TI em UE	16	11.186,00

O mesmo pode ser visto em relação ao seguinte quadro, também fornecido pelo Banco:

Implantação Sede Jornada 8h

Apartado: Divar

		Quadro Atual					Jornada*	Quadro Futuro				
Cód	Função	Dotação	Lotação	Bloqueios	Excessos Autorizados	Vagas		Dotação	Lotação	Bloqueios	Excessos Autorizados	Vagas
3003	Diretor	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
12010	Ger. Executivo	5	5	0	0	0	0	5	5	0	0	0
12051	Ger. Soluções	20	18	2	0	0	0	20	18	2	0	0
12060	Coord. Proc. Estrat.	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
12330	Assessor I 8h	4	4	0	0	-1	6	10	4	0	0	6
12331	Assessor I 6h	24	23	0	1	2	-8	16	23	0	1	-6
12380	Assessor II 8h	0	0	0	0	0	12	12	0	0	0	12
12381	Assessor II 6h	48	47	1	0	0	-16	32	47	0	0	-15
12390	Assessor III 8h	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	5
12392	Assessor III 6h	20	14	6	0	0	-7	9	14	0	0	-5
	Total	123	113	9	1	1	-8	111	113	2	1	-3

* Conversão de 25% da dotações de 6h para 8h mantendo a mesma quantidade de horas/dia

Além disso, as comunicações internas sobre o MAD não tratam de ampliação de fidúcia. As notícias intituladas "O futuro se constrói com integração e agilidade" e "Vamos preparar o Banco para os próximos dez anos", ambos em anexo, descrevem o Movimento de Aceleração Digital (MAD) e o Modelo Operacional Ágil (MOA) como iniciativas voltadas à transformação organizacional, à integração entre equipes e à adoção de metodologias de trabalho colaborativas, com foco em inovação e digitalização de processos.

Nesses materiais, o Banco enfatiza que o novo modelo busca promover: trabalho em equipes multidisciplinares (*squads*); autonomia operacional compartilhada; colaboração horizontal entre áreas; agilidade na entrega de soluções e produtos; e fortalecimento da cultura digital e do aprendizado coletivo. **Não há qualquer referência de alteração das atribuições dos Assessores UE e Assessores UE TI, o que reforça que o movimento é de natureza operacional.**

Ou seja, a mudança não confere "fidúcia especial" (no sentido jurídico exigido pelo §2º do art. 224 da CLT), mas sim maior integração horizontal. O discurso organizacional do Banco reforça que a mudança tem caráter horizontal, de cooperação e integração, e não vertical, de comando ou chefia.

O MOA e o MAD são apresentados como modelos em que todos os integrantes de uma equipe compartilham responsabilidades, cada um contribuindo com sua especialidade técnica, de modo que a estrutura de poder torna-se mais distribuída, e não concentrada em cargos de confiança, com fidúcia especial, conforme art. 224, §2º da CLT.

Essa concepção de trabalho ágil é incompatível com a noção clássica de "fidúcia especial" reconhecida pela jurisprudência trabalhista, que exige atribuições diferenciadas em relação aos demais empregados do Banco, com maiores poderes de mando, gestão e fiscalização.

Assim, ao adotar uma lógica organizacional baseada em autonomia coletiva e descentralização de decisões, o próprio Banco elimina o principal fundamento jurídico que poderia justificar o enquadramento dos Assessores UE e Assessores UE TI no regime de 8 horas.

Acrescente-se que, o documento "Vamos preparar o Banco para os próximos dez anos" reforça que o MAD é uma evolução de práticas já existentes desde 2014, voltada a ganhos de eficiência e inovação tecnológica, e não à redefinição de funções.

Portanto, as comunicações oficiais do Banco demonstram que a mudança nas Unidades Estratégicas decorrem de modernização de processos e reconfiguração do trabalho em equipe, sem qualquer ampliação das prerrogativas funcionais dos Assessores UE e Assessores UE TI ou acréscimo de responsabilidades.

Dessa forma, o contexto documentado confirma que a adesão ao MAD/MOA não alterou a natureza das atividades desempenhadas, tampouco

conferiu aos Assessores UE e Assessores UE TI o poder de representação, supervisão ou mando sobre outros empregados, requisitos indispensáveis para afastar a jornada especial dos bancários.

Conclui-se, portanto, que a implementação do MAD e do MOA, bem como dos "Movimentos Estruturantes", embora envolva transformação organizacional relevante, não implicou elevação do grau de fidúcia, sendo inviável utilizá-los como fundamento para justificar o enquadramento dos Assessores UE e Assessores UE TI no regime de 8 horas. Trata-se, em verdade, de uma mudança estrutural, e não funcional.

Ante o exposto no presente tópico e nos tópicos supra, requer que seja determinado ao banco que se abstenha de ampliar a jornada de cargos técnicos ou de assessoramento sem mudança real de função, especialmente do cargo de Assessor de Unidades Estratégicas do Banco do Brasil e suas subdivisões, inclusive TI, assegurando a manutenção da jornada de seis horas diárias aos substituídos da presente demanda e proibindo novas nomeações, aditivos ou alterações contratuais que impliquem ampliação de jornada sem o devido enquadramento em função de fidúcia especial.

Da mesma maneira, requer que seja declarada a nulidade de eventuais alterações contratuais no sentido de majorar a jornada dos empregados exercentes do cargo de Assessor de Unidades Estratégicas do BB, inclusive TI, de 6 horas diárias para 8 horas diárias, ante a violação aos arts. 468, 9º da CLT e da coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CF).

3.4. DA DEMONSTRAÇÃO EXEMPLIFICATIVA DO PREJUÍZO QUE TERÃO OS EMPREGADOS DO BB QUE TIVEREM SUA JORNADA MAJORADA PARA 8 HORAS DIÁRIAS.

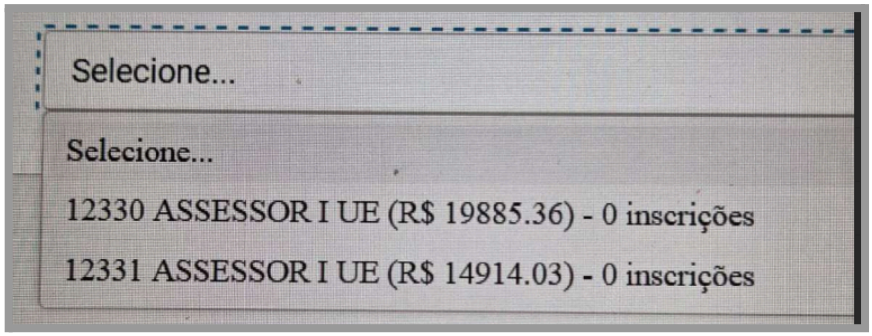
A fim de demonstrar, exemplificadamente, o prejuízo que terão os empregados que tiverem sua jornada majorada para 8 horas, peguemos o caso do cargo de Assessor UE I, vide tabela abaixo, que também segue em anexo:

Comparativo Financeiro – Assessor UE I (Banco do Brasil)

Situação	Jornada	Salário Base (R$)	Horas Extras (R$)	Total (R$)	Economia / Diferença (R$)	Resumo
Atual (6h)	6h	14.914,03	-	14.914,03	-	Função com jornada especial legal e ACT
Com 2h extras/dia	6h + 2h	14.914,03	5.216,18	20.130,21	-	Valor devido com adicional de 50%
Proposta BB (8h)	8h	19.885,36	-	19.885,36	Economia de 244,85	Banco elimina adicional e mantém valor-hora

A alteração da jornada de 6h para 8h não trouxe majoração real de remuneração. O valor-hora manteve-se praticamente idêntico, com o banco apenas multiplicando o salário atual pelo novo divisor (220), eliminando o pagamento das 2 horas extras diárias. Com isso, o Banco do Brasil obtém uma economia média mensal de R$ 244,85 por assessor, sem considerar reflexos em DSR, férias, 13º e FGTS, o que eleva ainda mais o ganho patronal.

No caso, o Banco do Brasil propôs elevar o salário de R$ 14.914,03 referente à jornada de 6 horas para R$ 19.885,36 com a ampliação da jornada para 8 horas diárias, vide contracheque exemplificativo em anexo que indica o referido valor atual de R$ 14.914,03, bem como documento intitulado "15. Inscrições para jornadas de 6 e 8 horas e diferença salarial" que demonstra os valores respectivos para a jornada de 6 e de 8 horas, abaixo colacionado:



À primeira vista, o reajuste nominal de 33,34% parece expressivo, mas, na prática, ele apenas recompõe de forma proporcional o acréscimo de jornada de 33,33%, mantendo o valor-hora idêntico.

Ou seja, o banco não está majorando a remuneração real dos trabalhadores, apenas diluindo o mesmo valor-hora em uma jornada mais extensa, sem qualquer ganho efetivo para o empregado, o que revela que a medida não tem caráter remuneratório, mas administrativo e econômico.

Com isso, o Banco do Brasil economiza diretamente sobre o trabalho do bancário. Se mantivesse a jornada de 6 horas e remunerasse as duas horas extras diárias de forma correta, na média de 21 dias úteis por mês com o divisor 180, o Assessor UE I receberia R$ 20.130,21 mensais (R$ 14.914,03 + R$ 5.216,18), isso sem considerar os reflexos que seriam devidos decorrentes das referidas horas extras.

No entanto, ao fixar o novo salário de R$ 19.885,36, o banco reduz esse valor em R$ 244,85 por mês e por empregado, além de eliminar o adicional legal de 50% e os reflexos decorrentes sobre DSR, férias, 13º e FGTS.

Considerando a diferença mensal de R$ 244,85 por empregado, o prejuízo individual corresponde a R$ 244,85 em um mês, R$ 2.938,20 em um ano e R$ 14.691,00 em cinco anos, no exemplo do Assessor UE I. Esses valores refletem apenas a perda direta na remuneração, sem contabilizar os reflexos sobre DSR, férias acrescidas de um terço, 13º salário e FGTS, que elevariam significativamente o impacto econômico, aproximando o prejuízo total de R$ 20 mil por trabalhador ao longo de cinco anos.

Na prática, a instituição transforma o pagamento extraordinário, que a lei destina à compensação pelo esforço adicional, em simples ampliação contratual, reduzindo custos à custa do direito histórico da categoria e em evidente prejuízo remuneratório aos seus empregados.

4. TUTELA ANTECIPADA DE URGÊNCIA. SUSPENSÃO IMEDIATA DA ALTERAÇÃO DE JORNADA PARA 8 HORAS DIÁRIAS

No âmbito do Direito do Trabalho, as tutelas de urgência desempenham papel essencial na proteção de direitos, sejam eles individuais ou coletivos, garantindo a efetividade da prestação jurisdicional em face da celeridade e da vulnerabilidade inerentes às relações laborais. Trata-se de instrumento indispensável à concretização do princípio da tutela jurisdicional efetiva (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal), evitando que o decurso do tempo inviabilize a utilidade do provimento final.

Nos termos do art. 300 do Código de Processo Civil, aplicável ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, a tutela de urgência será concedida quando presentes elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo (*"fumus boni iuris"* e *"periculum in mora"*):

> "Art. 300 - A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo."

Conforme amplamente demonstrado nos tópicos anteriores, **há probabilidade robusta do direito invocado**. Está pacificado, no âmbito da jurisprudência trabalhista, o enquadramento dos Assessores UE e Assessores UE TI

do Banco do Brasil na jornada especial de seis horas diárias, prevista no caput do art. 224 da CLT, em razão da inexistência da fidúcia especial necessária para o enquadramento na exceção do §2º do mesmo dispositivo.

Essa conclusão encontra respaldo em decisões definitivas proferidas em ações individuais e coletivas que reconheceram a natureza técnica das atribuições dos Assessores UE e Assessores UE TI.

Ademais, conforme demonstram os documentos oficiais do Banco relativos ao Movimento de Aceleração Digital (MAD), ao Modelo Operacional Ágil (MOA) e aos chamados Movimentos Estruturantes, não houve e não haverá qualquer alteração nas atribuições desempenhadas pelos substituídos. **O próprio Banco reconhece que a mudança tem caráter estrutural e administrativo, sem acréscimo de responsabilidades, poderes de mando ou autonomia funcional.**

Veja, Excelência, que o FAQ oficial realizado pelo Banco acerca dos "Movimentos Estruturantes", também em anexo, revela, ao responder o item 15, que **a permanência nas funções de 6 horas depende da existência de vaga**, e não de mérito ou confiança pessoal:

> **15. A permanência na atual função de 6h é garantida?**
> A permanência na função de 6h está condicionada à existência de vaga.

A propósito, cabe mencionar que **o próprio FAQ oficial explicita que os empregados classificados como "excedentes" poderão perder a função,** conforme o interesse do denominado "comitê detentor da alçada", passando a receber o conhecido "esmolão".

Tal circunstância demonstra, de forma inequívoca, que não se trata de mera "adesão voluntária à nova jornada" - como tenta fazer crer o Banco do Brasil - **uma vez que o trabalhador que optar por não aderir ao programa ficará sujeito à condição de excedente e, consequentemente, à perda da função a qualquer tempo, conforme expressamente advertido no comunicado oficial do Banco:**

33. Possíveis excedentes terão VCP "Vantagem em caráter pessoal"? Por quanto tempo? E depois disso?

Após 90 dias de implantação dos novos quadros no ARH, caso ainda seja necessário, o comitê detentor da alçada iniciará os procedimentos para dispensa de função e concessão de Vantagem de Caráter Pessoal (VCP) para os funcionários não realocados nas vagas disponíveis.

A VCP será acionada por 120 dias e os funcionários nesta situação permanecerão priorizados no sistema DigiTAO por 18 meses, conforme normativos vigentes.

A VCP, ou Vantagem em Caráter Pessoal, consiste em parcela destinada a manter, pelo período de quatro meses, a remuneração correspondente ao cargo anteriormente exercido, paga após o descomissionamento do empregado, conforme previsto no regulamento interno do banco.

Assim, permanecendo inalterado o conteúdo funcional e sendo incontroverso que anteriormente os Assessores UE e Assessores UE TI estavam submetidos à jornada de seis horas, não há base fática ou jurídica para o seu reenquadramento no regime de oito horas.

O ato patronal, portanto, viola o disposto no art. 224, §2º, da CLT, carecendo de amparo legal e configurando alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT e pela Súmula 51, I, do TST. Verifica-se, portanto, a presença inequívoca do *fumus boni iuris*.

O fundado receio quanto ao "*periculum in mora*" e o consequente evento de dano irreparável ou de difícil reparação também se encontra amplamente configurado. **As inscrições para as novas jornadas de oito horas foram iniciadas em outubro de 2025, e as posses (ou seja, o início da jornada majorada ilegalmente) estão previstas para 17 de novembro do mesmo ano, com outras etapas já programadas até janeiro de 2026**.

A demora na prestação jurisdicional definitiva acarretará graves prejuízos aos substituídos, uma vez que o objeto da presente ação é justamente impedir a alteração da jornada de trabalho. **A eventual consumação das nomeações e aditivos contratuais tornará o provimento jurisdicional final ineficaz ou de difícil reversão, gerando danos de ordem patrimonial, funcional e pessoal aos trabalhadores envolvidos**.

O tempo, nesse contexto, constitui fator decisivo. A inércia processual comprometeria a efetividade da tutela jurisdicional e o próprio princípio da proteção ao trabalhador, razão pela qual a concessão da tutela antecipada é medida que se impõe para preservar a utilidade e a integridade do provimento final.

Exatamente nesse cenário se manifesta a razão de ser das medidas processuais provisórias, destinadas a impedir que o lapso temporal entre o ajuizamento e a sentença esvazie o direito material tutelado, assegurando a máxima efetividade da jurisdição e prevenindo a ocorrência de dano de difícil reparação.

Ademais, **a medida pleiteada é plenamente reversível**. Caso, ao final, venha a ser julgada improcedente a pretensão autoral, hipótese admitida apenas para fins argumentativos, bastará o reenquadramento dos substituídos na jornada de oito horas, sem qualquer prejuízo econômico ou funcional ao Banco. Ao contrário, a suspensão ora requerida apenas preserva a situação jurídica atual, garantindo estabilidade até que haja decisão definitiva.

Diante do exposto, estão plenamente configurados os requisitos do art. 300 do CPC, razão pela qual requer-se a concessão de tutela de urgência, *inaudita altera pars*, para: **(i)** determinar a imediata suspensão da aplicação da jornada de oito horas aos Assessores UE e Assessores UE TI; **(ii)** assegurar a manutenção da jornada de seis horas diárias até a decisão final da presente ação; **(iii)** proibir novas nomeações, aditivos ou alterações contratuais que impliquem ampliação de jornada sem o devido enquadramento em função de fidúcia especial; e **(iv)** fixar multa diária em caso de descumprimento da ordem judicial de R$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador prejudicado, sem prejuízo da majoração da multa em caso de descumprimento;

5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Nos termos do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho e do artigo 85, § 2º, do Código de Processo Civil, requer-se a condenação da parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, fixados no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da causa ou, subsidiariamente, sobre o valor que vier a ser arbitrado pelo Juízo, considerando tratar-se de demanda sem conteúdo econômico imediato.

Ressalta-se que a condenação em honorários independe da existência de pedido pecuniário, bastando a sucumbência processual, conforme entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista.

6. PEDIDOS

Diante dos fatos e provas apresentados e verificada a necessidade do provimento da tutela de urgência. A parte autora requer:

a) a concessão de tutela de urgência, *inaudita altera pars*, na forma do art. 300 do CPC, para: (i) determinar a imediata suspensão da aplicação da jornada de oito horas aos Assessores UE e Assessores UE TI; (ii) assegurar a manutenção da jornada de seis horas diárias até a decisão final da presente ação; (iii) proibir novas nomeações, aditivos ou alterações contratuais que impliquem ampliação de jornada sem o devido enquadramento em função de fidúcia especial; e (iv) fixar multa diária em caso de descumprimento da ordem judicial de R$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador prejudicado, sem prejuízo da majoração da multa em caso de descumprimento. Tudo na forma da causa de pedir; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

Ao final, em sede de cognição exauriente de mérito, requer a parte autora que sejam julgados procedentes os pedidos para:

a) Confirmar a tutela de urgência na r. sentença para: (i) determinar a imediata suspensão da aplicação da jornada de oito horas aos Assessores UE e Assessores UE TI; (ii) assegurar a manutenção da jornada de seis horas diárias até a decisão final da presente ação; (iii) proibir novas nomeações, aditivos ou alterações contratuais que impliquem ampliação de jornada sem o devido enquadramento em função de fidúcia especial; e (iv) fixar multa diária em caso de descumprimento da ordem judicial de R$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador prejudicado, sem prejuízo da majoração da multa em caso de descumprimento. Tudo na forma da causa de pedir; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

b) Determinar que o banco se abstenha de ampliar a jornada de cargos técnicos ou de assessoramento sem mudança real de função, especialmente do cargo de Assessor de Unidades Estratégicas do Banco do Brasil e suas subdivisões, inclusive TI, assegurando a manutenção da jornada de seis horas diárias aos substituídos da presente demanda e proibindo novas nomeações, aditivos ou alterações contratuais que impliquem ampliação de jornada sem o devido enquadramento em função de fidúcia especial. Tudo na forma da causa de pedir; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

c) Declarar a nulidade de eventuais alterações contratuais no sentido de majorar a jornada dos empregados exercentes do cargo de Assessor de Unidades Estratégicas do BB, inclusive TI, de 6 horas diárias para 8 horas diárias, ante a violação aos arts. 468, 9º da CLT e da coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CF). Tudo na forma da causa de pedir; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

d) O deferimento da isenção do pagamento de custas processuais, emolumentos, honorários periciais e demais despesas ou encargos processuais ao Sindicato autor, nos termos do art. 18 da Lei nº 7.347/1985 e do art. 87 do Código de Defesa do Consumidor, tendo em vista sua atuação de boa-fé no exercício da tutela coletiva de direitos individuais homogêneos. Tudo na forma da causa de pedir; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

e) A notificação do MPT para que atue no presente feito como Custos Legis; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

f) A condenação do réu ao pagamento de honorários advocatícios, no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da causa ou, subsidiariamente, sobre o valor que vier a ser arbitrado pelo Juízo. Tudo na forma da causa de pedir; **VALOR DO PEDIDO INESTIMÁVEL;**

7. REQUERIMENTOS

a) Requer-se a notificação do reclamado para, querendo, no prazo legal, apresentar defesa, precisa e específica, sob pena de revelia, julgando-se ao final totalmente procedente a presente ação trabalhista;

b) Requer-se, ainda, a produção de todas as provas em direito admitidas, especialmente a perícia contábil;

8. DO VALOR DA CAUSA

Para fins exclusivos de alçada, dá-se à presente o valor de **R$ 100.000,00 (cem mil reais)**.

Termos em que pede deferimento em Brasília/DF, 3 de novembro de 2025

Maximiliano Nagl Garcez OAB.DF 27.889	**Diego F. Bochnie Silva** OAB.DF 39.372	**Rafael Machado de Souza** OAB.DF 58.594

ADVOCACIA GARCEZ

André Luiz P. de Freitas
OAB/DF 68.596

Eduardo Luiz Falco Carneiro
OAB.DF 63.132

Beatriz Amaral Silva de Sousa
Estudante de Direito