

Informativo

REESTRUTURAÇÃO DO BANCO DO BRASIL



Crivelli | Advogados
Associados

2016

Organização:

André Fabiano Watanabe

Daniel S. Mayor Fabre

Eduardo Antonio Bossolan

Ericson Crivelli

Evelyn dos Santos Almeida

Isabella Dearo Vieira Santos

Renata Silveira Veiga Cabral

Sara Tavares Quental

Vitor Monaquezi Fernandes

Colaboradores:

Juvandia Moreira Leite

Aline Molina Gomes Amorim

Ernesto Izumi

Adriana M. Ferreira

João Luiz Fukunaga

**REESTRUTURAÇÃO DO
BANCO DO BRASIL**

2016

Sumário

1. Introdução.....	3
2. Objetivo.....	4
3. Plano de reestruturação.....	4
3.1. Adequação organizacional.....	4
3.1.1. Rede de Atendimento, Unidades de: Apoio, Tática e Estratégica.....	4
3.1.2. Movimentação interna de empregados e realocação.....	5
4. Plano Extraordinário de Aposentadoria Incentivada – PEAI.....	5
4.1. Conceito.....	5
4.2. Público-alvo.....	5
4.3. Incentivos para adesão.....	6
4.4. Verbas rescisórias.....	7
5. Plano de Funções de 2013 – Redução de jornada para os cargos de “Assessores”	8
6. Direitos Trabalhistas.....	8
6.1. Ações coletivas e ações individuais.....	9
6.1.1. Descomissionamento/ Perda da função comissionada.....	9
6.1.2. Desvio de função.....	9
6.1.3. Horas Extras – 7ª e 8ª horas diárias.....	10
6.1.4. Horas Extras – Além da 8ª hora diária.....	10
6.1.5. Violação do intervalo de repouso e alimentação.....	10

6.1.6. Violação do intervalo da mulher.....	11
6.1.7. Violação dos intervalos pela utilização de “Headset”.....	11
6.1.8. Adicional de periculosidade.....	11
6.1.9. Ilegalidade da inclusão/permanência no quadro de excedentes.....	12
6.1.10. Manutenção das atribuições/atividades em um menor tempo diário de trabalho.....	12
6.1.11. Alteração da jornada para 6 horas não pode prejudicar futuras “Concorrências”.....	12
6.1.12. Cálculo do 13º Salário para alteração da jornada de 6 horas.....	12
6.1.13. Empregados oriundos de outros bancos (Nossa Caixa; BESC e BEP).....	13
6.1.14. Impossibilidade de ingresso com ação.....	13
6.2. Resolução amigável de conflitos.....	14
7. Direitos nos Planos de Previdência.....	15
7.1. ECONOMUS.....	15
7.1.1. PREVMAIS.....	15
7.1.2. BENEFÍCIO DEFINIDO (BD).....	15
7.2. PREVI.....	16
7.2.1. PLANO I.....	16
7.2.2. PREVI FUTURO.....	16
8. Direitos nos Planos de Saúde.....	17
8.1. CASSI.....	17
8.2. ECONOMUS.....	17

1. Introdução

O Banco do Brasil anunciou, no dia 20/11/2016, uma grande reestruturação organizacional para reduzir drasticamente sua estrutura física e postos de trabalho.

Além da nefasta consequência para a população usuária dos serviços bancários, decorrente da diminuição da rede de atendimento e serviço, a reestruturação em curso atinge especialmente os empregados da instituição, obrigados a seguir o plano de movimentação de pessoas, através da realocação para outras unidades, como condição de manutenção dos empregos sem, contudo, garantir o banco a manutenção de suas funções e do atual patamar remuneratório.

O regime jurídico do pessoal do Banco do Brasil é o celetista, nos termos expressos na Constituição Federal (art. 173, II). Assim, como empregador, assegura-lhe a lei o poder diretivo/organizativo, concentrando em suas mãos um conjunto de prerrogativas dirigidas à organização e controle sobre a estrutura empresarial em face à assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recaem.

Contudo, o Banco do Brasil é integrante da Administração Pública Indireta e, portanto, está sujeito à observância dos princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade e motivação dos atos administrativos ao exercer tal poder.

Deverá igualmente se ater aos ditames Constitucionais, os quais reconhecem e declaram que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Em outras palavras, isso quer dizer que, apesar de a Constituição Federal consagrar uma economia de mercado, de natureza capitalista, ela assegura também que a ordem econômica dê prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os outros valores da economia de mercado.

A evolução das relações de produção e a necessidade de propiciar aos trabalhadores melhores condições de vida, surgem como condicionantes da iniciativa privada, visando dar efetividade aos princípios da ordem econômica, a exemplo da justiça social, da redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego.

Com efeito, não se pode aceitar que a liberdade de iniciativa atribuída ao Banco do Brasil, como um dos pilares da ordem econômica, lhe assegure o direito de regular suas relações da forma que entender mais conveniente, visando única e exclusivamente diminuir seus custos, em prejuízo dos trabalhadores e da população, sob pena de incorrer em ilegalidades e, por consequência, sofrer a correção dos desvios praticados através do Poder Judiciário.

2. Objetivo

O presente material foi desenvolvido com o objetivo de esclarecer os aspectos mais relevantes das mudanças na estrutura organizacional do Banco do Brasil implementadas através do Plano de Reestruturação anunciado em 20/11/2016 e seus impactos nos contratos de trabalho, além de CASSI/PREVI.

3. Plano de Reestruturação

3.1. Adequação organizacional

Será abrangente e envolve a reorganização de todas unidades do banco, seguindo pela movimentação do pessoal, oferta de plano especial de aposentadoria (PEAI) para público alvo que enumera, chegando até à alteração do Plano de Funções de 2013 e redução de jornada de trabalho.

3.1.1. Rede de Atendimento, Unidades: de Apoio, Tática e Estratégica.

A reestruturação implantada impactará em toda a estrutura do banco, notadamente a rede de atendimento, a exemplo da unidade de negócios, através da desativação de 402 agências, além da transformação de 379 agências

em Postos de Atendimento – PA e a criação de 46 escritórios de negócios, passando também pelas Unidades de Apoio, Táticas e Estratégicas, que sofrerão ajustes nas estruturas físicas e dotações.

3.1.2. Movimentação interna de empregados e realocação

Consequência da reestruturação será a movimentação de pessoas (lateralidade), que, segundo o Banco, serão realocados seguindo os critérios do programa TAO Especial, a partir de 12/12/2016 atendendo solicitação da CONTRAF (período original era 01/12/2016), com a possibilidade de concorrer para a mesma função exercida ou para grupo de funções de valores aproximados, ou para outros grupos, desde que não implique em ascensão profissional. Contudo, diante da reivindicação dos representantes dos empregados, a questão ainda está em discussão com o banco, podendo ocorrer alterações.

Os escriturários e caixas executivos poderão solicitar a remoção para dependências com vagas pelo Sistema Automático de Cadastramento para Remoção (SACR).

4. Plano Extraordinário de Aposentadoria Incentivada – PEAI

4.1. Conceito

O PEAI - Plano Extraordinário de Aposentadoria Incentivada é um instrumento concebido para enxugar o quadro de pessoal, visando otimizar os custos com a gestão de pessoas, através da promoção de acordos individuais para o desligamento de pessoas aposentadas ou, em algumas situações, próximas da aposentadoria. É uma figura jurídica similar ao PDV – Plano de Demissão Voluntária – porém voltado aos aposentados. Este plano é parte integrante do projeto de reestruturação do Banco.

4.2. Público-alvo

Podem participar do Plano os empregados:

- Aposentados pelo INSS por tempo de contribuição ou idade até 31/12/16;
- Aqueles que tenham condições de se aposentar pelo plano de previdência complementar (Previ, Economus, Fusesc ou PrevBep) até 31/12/16;
- Aqueles que, até a mesma data, tiverem os pré-requisitos e protocolarem o pedido de aposentadoria por tempo de contribuição ou idade junto ao INSS.

Os empregados que se enquadrem em alguma das hipóteses devem efetuar manifestação de interesse por aplicativo Pessoal do próprio Banco no período de 22/11/2016 a 09/12/2016.

Vale dizer: mesmo que se enquadrem em alguma das hipóteses, os empregados que estiverem respondendo inquérito judicial trabalhista, ou afastados em virtude de exercício de mandato eletivo não poderão participar do PEAI. Aqueles que estiverem respondendo ação disciplinar internamente poderão manifestar seu interesse em aderir ao plano, porém seu desligamento só será confirmado ao fim do procedimento de investigação, caso essa não decida pelo desligamento por justa causa, hipótese em que o funcionário estará excluído do plano.

4.3. Incentivos Para Adesão

Para aqueles que estiverem em condições e aderirem ao PEAI será concedida:

- 1 (uma) indenização de desligamento no valor correspondente a 12 salários-base;
- Além de um prêmio em pecúnia de até 3 salários-base para aqueles que não completaram 30 anos de emprego no Banco, sendo 1 salário para os que trabalharam entre 29 e 30 anos; 2 para os que trabalharam entre 28 e 29 anos e 3 para os que trabalharam menos de 28.

A indenização e o prêmio serão pagos em parcela única juntamente com as verbas rescisórias previstas para a hipótese de demissão e pedido de

aposentadoria.

O cálculo das indenizações será efetuado com base na remuneração de 08/11/16 do funcionário. Para tais cálculos o salário-base considerado é o VR, Valor de Referência da função exercida ou a soma das verbas PEAI, o que for maior.

Aqueles que aderirem ao PEAI não farão jus à indenização de VCP prevista na Instrução Normativa 360-1 do Banco do Brasil. Enquanto aqueles que possuírem bolsa de estudos da UniBB nas seguintes situações: inscrito; em andamento; trancada; inscrito pendente de conformidade; selecionado; em andamento com documentos pendentes; concluído; ou pendente de comprovação de conclusão ficarão dispensados de restituir o Banco pelos valores investidos.

Os demais casos deverão restituir os investimentos do empregador, que serão debitados na conta corrente do funcionário imediatamente após o desligamento.

4.4. Verbas Rescisórias

Tanto aqueles que aderirem ao plano por estarem aposentados por tempo de contribuição ou idade pelo INSS, quanto aqueles em condições de se aposentar pelo plano de previdência complementar receberão, a título de verbas rescisórias, as seguintes verbas:

- saldo de salário; férias vencidas e proporcionais, licença-prêmio adquirida e proporcional; abonos assiduidade do ano atual e anteriores; abonos previstos na Convenção Coletiva dos Bancários; folgas; e decimo terceiro salário, deduzido o adiantamento.

Nota-se que estão excluídas dessa relação a multa de 40% do FGTS e o terço constitucional de férias. Dessa forma, recomenda-se ao funcionário aderente verificar se os valores da indenização pelo desligamento e o prêmio compensam a perda da multa, direito do trabalhador em seu desligamento sem justa

causa pelo empregador, devido inclusive ao trabalhador já aposentado que efetuou o saque do fundo.

5. Plano de Funções de 2013 – Redução de Jornada para os Cargos de “Assessores”

Importante lembrar que no Plano de Funções de 2013, o Banco do Brasil previu alteração/redução de jornada de 8h para 6h diárias em vários cargos, porém, não contemplou o cargo de “Assessores”.

Nesse sentido, o Plano de Reestruturação 2016, sobretudo, a Mudança no Plano de Funções 2013, trouxe a possibilidade da redução da jornada, agora, para os “Assessores”, os quais representam:

Unidades Estratégicas: Assessor UE; UE Trainee; TI UE; Empresarial; Empresarial de TI; Empresarial Master; Empresarial Máster de TI;

Unidades Táticas: Assessor UT;

Unidades Operacionais de Apoio aos Negócios e à Gestão – Rede Gepes: Assessor de Relações do Trabalho (exceto prepostos trabalhistas)

A partir da opção feita pelo empregado, não ocorrerá o “descomissionamento” que será mantido pelo banco, havendo, contudo, redução do valor de referência em face da redução de jornada.

6. Direitos Trabalhistas

Todo empregado que fizer parte dessa reestruturação, ou seja, realocado para outra função ou passando para o cargo de 6h, poderá buscar na Justiça do Trabalho o ressarcimento das lesões aos seus direitos.

Relembramos que a reestruturação do banco prevê o fechamento de 402 agências, além da transformação de 379 agências em Postos de Atendimento – PA, além da criação do Programa Extraordinário de Aposentaria extraordinário para 18 mil empregados.

6.1. Ações coletivas e ações individuais

Considerando que a reestruturação impacta diretamente no contrato de trabalho, com exclusão de direitos, fatalmente o trabalhador deverá recorrer ao poder judiciário, a fim de rever possíveis nulidades em todo este processo.

Assim, segue direitos a serem discutidos:

6.1.1. Descomissionamento/ Perda da função comissionada

Aos empregados que recebem por 10 anos ou mais a comissão de cargo/gratificação de função e, por ventura, venham a perder esta verba:

Ação Judicial: poderão requerer a manutenção do valor em questão na remuneração, em virtude da perda de função. Lembramos, ainda, que Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Banco estabelece que a perda da gratificação somente poderá ocorrer após três ciclos de avaliação negativa.

No caso de faltar poucos meses para o empregado completar o prazo de 10 anos de comissionamento e a reestruturação der causa à perda de função, impedindo a aquisição desse direito, a questão também poderá ser discutida no Judiciário.

6.1.2. Desvio de função

Por ser um Banco com diretrizes e funções bem definidas (organizado em quadro de carreira), os empregados que executaram função diversa daquela que foi contratado ou definido pela chamada “função de origem”:

Ação Judicial: Poderão requerer diferença salarial, com ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3, FGTS.

6.1.3. Horas Extras – 7ª e 8ª horas diárias

Aos empregados que trabalharam ou trabalham 8h diárias e que não exercem funções de confiança (quase a totalidade dos bancários integrantes da Reestruturação):

Ação Judicial: Poderão requerer as horas extras, popularmente chamadas 7ª e 8ª horas, com adicional de 50%, durante o período em questão. O valor decorrente deste direito gera ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

6.1.4. Horas Extras – Além da 8ª hora diária

Aos empregados que trabalharam ou trabalham em horas extras além da 8h diária, salvo pouquíssimas exceções:

Ação Judicial: poderão requerer as horas extras, com adicional de 50%, durante o período em questão. O valor decorrente deste direito gera ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

6.1.5. Violação do intervalo de repouso e alimentação

- **Para os Cargos de 8 horas diárias**

Aos empregados que trabalharam 8h diárias e não tiveram o intervalo, mínimo, de 1h para alimentação e descanso:

Ação Judicial: Poderão requerer as horas extras pela violação a este tempo, com adicional de 50%, durante o período em questão. O valor decorrente deste direito gera ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

- **Para os cargos de 6 horas diárias**

Aos empregados que trabalham 6h diárias e têm uma rotina de feitura de horas extras (mesmo que conste do ponto eletrônico), também deverá

haver um intervalo de 1h para alimentação e descanso. Caso contrário:

Ação Judicial: Poderão requerer as horas extras pela violação a este tempo, com adicional de 50%, durante o período em questão. O valor decorrente deste direito gera ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

6.1.6. Violação do intervalo da mulher

Especificamente às empregadas que tiveram prorrogadas a sua jornada de trabalho através de horas extras:

Ação Judicial: Poderão requerer horas extras, com adicional de 50%, durante o período em questão. O valor decorrente deste direito gera ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

6.1.7. Violação dos intervalos pela utilização de “Headset”

Aos empregados que trabalham em plataforma digital, com utilização de equipamento “headset”, deverão ser concedidos 2 (dois) intervalos de 10 minutos e mais 1 (um) de 20 minutos. Caso contrário:

Ação Judicial: Poderão requerer as horas extras, com adicional de 50%, durante o período em questão. O valor decorrente deste direito gera ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

6.1.8. Adicional de periculosidade

Aos empregados que trabalham em locais com agentes perigosos (ex. caldeira para refrigerar ar condicionado, tanques de combustível de geradores).

Ação Judicial: Poderão requerer o pagamento de adicional de periculosidade de 30% sobre o salário base, no período em questão, com ganhos complementares no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

6.1.9. Ilegalidade da inclusão/permanência no quadro de excedentes

A inclusão dos empregados em quadro de “excedente”, sem critérios objetivos previamente estabelecidos, fere princípios da Constituição Federal, Administrativos e do Trabalho, especialmente os da impessoalidade e motivação do ato administrativo.

Ação Judicial: Poderão requerer a nulidade do enquadramento em tal situação e pagamento de verbas retiradas/suprimidas durante o período, além da nulidade de dispensa caso o empregado fique como “excedente” em determinada lotação.

6.1.10. Manutenção das atribuições/atividades em um menor tempo diário de trabalho

Aos empregados que tiverem mantidas as atribuições/atividades de 8 horas mesmo tendo reduzida a sua jornada para 6 horas diárias:

Ação Judicial: Poderão requerer uma indenização por não ser razoável, proporcional e respeitar a condição digna do contrato, uma vez que a sobrecarga de trabalho deve ser uma consequência lógica.

6.1.11. Alteração da Jornada para 6 horas não pode prejudicar futuras “Concorrências”

Os empregados que passarem a exercer suas atribuições/funções em 6h não poderão ser prejudicados para futuras “concorrências”. Caso contrário:

Ação Judicial: Poderão requerer a concessão de igualdade se, por ventura, o empregado de 8 horas levar vantagem sobre o de 6h (descomissionado).

6.1.12. Cálculo do 13º Salário Para Alteração da Jornada de 6 horas

Os empregados que tiveram alterada a sua jornada para 6 horas

diárias, o cálculo do 13º salário será feito pela remuneração do mês de Dezembro/2016:

Ação Judicial: Poderão requerer diferenças salariais deste 13º, uma vez que ao longo do ano a remuneração foi maior, portanto, não é razoável e proporcional o cálculo levar em conta apenas o valor do mês de Dezembro/2016

6.1.13. Empregados oriundos de outros bancos (Nossa Caixa; BESC e BEP)

- **Não optante pelo regulamento pessoal do Banco do Brasil**

Ação Judicial: Aos empregados oriundos de outros bancos (ex. Banco Nossa Caixa; BESC e BEP), que não optaram pelo Regulamento de Pessoal do Banco do Brasil quando da incorporação, têm o cômputo dos 15 minutos de intervalo, dentro da jornada, para aqueles que cumprem 6 horas.

Porém, o Banco do Brasil não reconhece o período de intervalo de 15 minutos dentro da jornada, o que dá o direito aos empregados provenientes de outros bancos verem discutidas horas extras em razão deste ponto.

6.1.14. Impossibilidade de ingresso com ação

Registramos que a IN 361-1 prevê que aos empregados que não optarem pela redução da jornada, portanto, permanecendo na jornada de 8h, caso ingressem com **ações trabalhistas para discutir a 7h e 8h, como horas extras, passarão a cumprir compulsoriamente jornada de 6 horas, imposta de forma arbitrária.**

Ação Judicial: O direito de Ação é um Direito Fundamental, previsto na Constituição Federal (art. 5º, XXXV), ou seja, o empregado que se sentir violado tem garantido o acesso ao poder judiciário, sem sofrer qualquer tipo de retaliação por parte do banco afim de discutir o seu direito,

Os Sindicatos detêm a prerrogativa constitucional de ingressar com

ações coletivas para postular o pagamento das horas extras para todos os bancários em sua base territorial, evitando a exposição do empregado, bem como de questionar a constitucionalidade das regras estabelecidas na IN 361-1 que limita o direito de ação.

6.2. Resolução Amigável de Conflitos

Alguns Sindicatos, no interesse dos bancários, instalarão, no âmbito da entidade, uma forma amigável de resolução dos conflitos a pedido do Banco do Brasil, sem necessidade de recorrer ao Judiciário, através da instalação da **Comissão de Conciliação Voluntária – CCV e Comissão de Conciliação Prévia-CCP**, que são previstas na CLT.

- **Comissão de Conciliação Prévia – CCP:** o bancário que optar pelo PEAI, poderá submeter ao Banco todo e qualquer direito que entender violado durante o contrato de trabalho, a saber: horas extras, desvio de função, dano moral etc.;
- **Comissão de Conciliação Voluntária:** será específico para os empregados que optarem pela jornada de 6 horas, envolvendo a negociação das horas extras chamadas 7ª e 8ª horas.

A discussão sobre esses direitos deverá passar por reuniões específicas, com a presença do empregado e seu advogado, juntamente com o representante do banco, bem como com um diretor do Sindicato, de modo a garantir a transparência do acordo e para que o empregado fique à vontade para aceitar ou recusar o acordo.

Necessário esclarecer que o acordo não será no valor integral, sofrendo substancial redução a depender do caso, ficando, todavia, a critério do empregado, aceitá-lo ou não. Em caso de recusa não haverá qualquer tipo de implicação para que o empregado possa recorrer ao Judiciário para postular seus direitos de forma integral.

Importante mencionar que o Banco não vai apreciar nas Comissões demandas, cujas matérias já foram objeto de ação judicial individual na Justiça do Trabalho pelo empregado.

7. Direitos nos Planos de Previdência

O plano de previdência complementar varia para cada empregado. Confira, abaixo, qual é o seu e quais as regras para solicitar o benefício.

7.1 ECONOMUS

Os funcionários oriundos da **NOSSA CAIXA** têm seus planos geridos pelo ECONOMUS e se dividem em dois tipos:

7.1.1. PREVMAIS

Requisitos para concessão: mínimo de 53 anos de idade, término do vínculo empregatício e, no mínimo, 60 meses de contribuição.

Pagamento:

Opção de pagamento à vista de até 25% do Montante Financeiro Individual (contribuição do participante + patrocinador). O restante poderá ser pago mediante três opções de rendas mensais, desde que o valor da renda mensal não seja inferior a R\$ 399,98 (10% do Padrão Previdenciário Economus – PPE. Para renda mensal abaixo desse valor será necessário fazer os aportes com valores a serem apurados conforme orientações do Economus;

Ainda que o bancário tenha valores no plano Benefício Definido (BD) estes não serão considerados para apuração do valor acima.

7.1.2 BENEFÍCIO DEFINIDO (BD)

Requisitos para concessão: mínimo de 55 anos de idade; término do vínculo empregatício; no mínimo 10 anos de contribuição para o plano; e aposentadoria concedida pelo INSS.

Observações:

É possível solicitar o benefício antes dos 55 anos de idade, mas o valor deste sofrerá uma redução de 0,5% por mês de antecipação.

O período da complementação do plano é proporcional ao tempo de adesão e idade.

Elegibilidade: caso o participante não tenha preenchido os requisitos, poderá optar pelo autopatrocínio, solicitar o resgate das contribuições ou a portabilidade para outra entidade. Receber o benefício da PrevMais não interfere nestas opções, são planos independentes.

7.2. PREVI

Os funcionários oriundos do **BANCO DO BRASIL** têm seus planos geridos pela PREVI os quais se dividem em dois tipos:

7.2.1 PLANO I

Optantes até 23/12/97

Requisitos para concessão: Estar aposentado por tempo de contribuição ou idade.

Elegibilidade: caso o participante não tenha preenchido os requisitos poderá optar pelo autopatrocínio; pelo benefício proporcional diferido; solicitar o resgate das contribuições; ou ainda a portabilidade para outra entidade.

7.2.2. PREVI FUTURO

Optantes a partir de 24/12/1997

Requisitos para concessão: término do vínculo empregatício; carência de 180 contribuições; e aposentadoria concedida pelo INSS.

Elegibilidade: caso o participante não tenha preenchidos os requisitos poderá optar pelo autopatrocínio; pelo benefício proporcional diferido; solicitar o resgate das contribuições; ou ainda a portabilidade para outra entidade.

ATENÇÃO: nos dois planos da PREVI, caso o bancário não formalize em **90 dias** do desligamento a sua opção, passará automaticamente, a receber o benefício

proporcional diferido.

A opção pela portabilidade da reserva é irrevogável, e portanto, em hipótese alguma poderá ser alterada.

8. Direitos nos planos de saúde

Os empregados que aderirem ao PEAI terão direito ao plano de saúde de acordo com as condições a seguir descritas:

8.1. CASSI

Os empregados oriundos do Banco do Brasil que aderirem ao PEAI permanecerão no plano de saúde da CASSI mediante o pagamento de 3% de maneira permanente, além de 1% até 12/2019, da remuneração do PREVI + benefício do INSS (se for aposentado).

Os **autopatrocinados**, ou seja, aqueles aposentados somente pelo INSS, terão prazo de 30 dias, após o desligamento, para adesão ao plano e **passarão a contribuir com 7,5% de forma permanente, acrescido de 1% até 12/2019** sobre a última remuneração mensal.

O aposentado que contribuir pelo período mínimo de 10 anos terá direito à vitaliciedade do plano, já o aposentado que contribuir por menos de 10 anos, permanecerá na assistência médica pelo período de 1 ano para cada ano de contribuição.

8.2. ECONOMUS

Os empregados oriundos da Nossa Caixa que aderirem ao PEAI, serão necessariamente migrados para o plano NOVO FEAS e terão **prazo de 30 dias do desligamento** para requerimento expresso de continuidade no plano. Segundo a Economus, a cobertura do NOVO FEAS é igual à cobertura atual do Plus e do Plus II, sendo que o plano Plus é destinado a quem se inscreveu

até 31/12/2000 e o Plus II é destinado a quem se inscreveu a partir de 01/01/2001.

Os requisitos para aderir ao plano NOVO FEAS são:

- a) Adesão a um dos planos de previdência até outubro/14;
- b) inscrição em um dos planos de saúde desde julho/13.

Além dos requisitos elencados, a inovação trazida para quem aderir ao PEAI é a **necessidade do empregado passar a receber aposentadoria mensal do plano PREVMAIS.**

Para ter direito ao PREVMAIS é necessário que haja o término do vínculo empregatício, bem como o mínimo de 60 meses de contribuição ao plano de previdência. Contudo, se no cálculo do benefício, o empregado não atingir a parcela mínima de R\$ 399,98, não fará jus ao benefício mensal e, por consequência, **perderá o direito ao plano de saúde.**

O requisito imposto pelo Banco sobre a necessidade de estar aposentado pelo PREVMAIS e, ainda, migrar o titular e os dependentes para outro plano de saúde, viola um direito do trabalhador. Isso porque, por lei, **aquele que se aposentou pelo INSS durante o vínculo empregatício terá direito ao plano, independente da aposentadoria privada.**

Caso na ativa o funcionário não possua dependente e no momento da aposentadoria queira incluir algum beneficiário, para não haver carência, será necessário realizar o requerimento do plano no **prazo de 30 dias após o término do vínculo empregatício.**

O valor do NOVO FEAS será de **4,73%** sobre o valor bruto mensal (benefício do INSS + Benefício Ecomonus), sendo o mínimo de R\$ 150,00 por mês.

Caso o beneficiário não seja aposentado pelo INSS, para o valor da

contribuição será observado o teto previdenciário, além da coparticipação (10% sobre a tabela padrão economus – TPE, limitado a 5% do salário bruto do titular) a ser verificada conforme lista de procedimentos que traz o rol de consultas e exames.

Vale lembrar que o valor de **4,73%** de contribuição sobre o valor bruto recebido pelo aposentado é substancialmente mais alto que a contribuição realizada pelos empregados ativos, que atualmente está em torno de **1,5%** sobre o salário.

Aquele que tem como dependentes os pais, filhos maiores de 21 anos ou outros familiares (dependentes indiretos), será **obrigado a migrá-los para o Plano Economus Família**, sofrendo prejuízo com o reajuste do **pagamento em razão da faixa etária**, com relação a esses familiares, conforme tabela a seguir:

IDADE	VALOR
0 a 18 anos	R\$ 325,12
19 a 23 anos	R\$ 331,63
24 a 28 anos	R\$ 351,52
29 a 33 anos	R\$ 460,49
34 a 38 anos	R\$ 492,73
39 a 43 anos	R\$ 551,86
44 a 48 anos	R\$ 800,19
49 a 53 anos	R\$ 912,20
54 a 58 anos	R\$ 1.167,64
59 anos ou mais	R\$ 1.949,96

Ao analisar a proposta realizada é **importante que o trabalhador fique atento** aos requisitos impostos pelo PEAII para continuidade no plano de saúde e, caso a mensalidade aumente de maneira desproporcional ou, ainda, se houver alteração na cobertura oferecida pelo novo plano, será possível discutir esta questão judicialmente.

Realização:

Crivelli | Advogados
Associados

Apoio:



Crivelli | Advogados
Associados

Rua Boa Vista, 254, 12º andar, Conj. 1209, Centro, São Paulo, CEP 01014-000

Telefone (11) 3376-0100, e-mail: crivellisp@crivelli.com.br