

Bancárias e bancários ganham novo canal de informação.

Nesta Edição	
Bancárias e bancários ganham novo canal de informação.	1
Assédio Sexual	2
Plano de Saúde Coletivo	4
Jornada legal dos Bancários: direito às 7ª e 8ª horas extras nos bancos públicos	5
Previdência privada e regimes de alteração de planos de benefícios	5
FIQUE SABENDO	6
Luvas pagas aos bancários são consideradas verbas salariais para o TST	7

Essa é a primeira edição do Boletim "Bancári@s em Foco", um canal de comunicação criado pelo escritório Crivelli Advogados Associados com a categoria bancária. O ano de 2012 é o 20º da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, 20 anos de conquistas muito importantes, como: a Participação nos Lucros e Resultados, o Aviso Prévio Proporcional, a obrigação do pagamento dos vales refeição e alimentação, milhares de novas contratações nos bancos públicos, garantia da licença maternidade de 180 dias para todas as bancárias e avanços essenciais à igualdade de oportunidades e combate ao assédio moral.

A história dessas conquistas está intimamente ligada à história do nosso escritório. Estivemos juntos na assinatura da primeira convenção nacional, e somos há alguns anos os responsáveis pela assessoria jurídica do Sindicato dos Bancários de São Paulo tanto na área individual como na área coletiva.

Nesse trabalho, encontramos reivindicações constantes da categoria, que acabam não sendo atendidas pelos bancos, o que gera uma grande demanda de informações e mesmo ações individuais. É por isso que criamos esse boletim, um importante mecanismo de comunicação para esclarecer algumas dúvidas constantes, sempre na intenção essencial de atender aos pedidos das bancárias e bancários, além de tentar ampliar nossa capacidade de diálogo.

Na primeira edição, nossa equipe de profissionais (advogados, advogadas, acadêmicos e acadêmicas de direito) traz importantes notícias e informações jurídicas, como a natureza salarial do pagamento de luvas e os planos de saúde coletivos, que ultimamente tem sido objeto de desmandos inadmissíveis de alguns bancos. Há ainda a discussão sobre o regime de alteração dos planos de benefícios de previdência complementar e a questão das horas extras dos bancos públicos. Em especial, destacamos a criação de uma coluna fixa sobre o universo das bancárias, muitas vezes vítimas de casos de opressão dentro do mundo de trabalho, que serão discutidos em todas as nossas edições. Por fim, a coluna "Fique Sabendo" tem o objetivo de trazer informações claras e objetivas sobre institutos jurídicos que fazem parte da realidade bancária.

Nossos canais de comunicação estão sempre disponíveis para todos e todas que precisarem discutir as questões jurídicas, infelizmente comuns no trabalho nos bancos. Entendemos que a luta da categoria bancária deve manter sua intensidade, sempre avançando para melhores condições de trabalho e compatíveis com a ótima situação financeira dos bancos brasileiros. E nossa parte nessa luta é trazer para a categoria um serviço jurídico de qualidade, realmente comprometido com as reivindicações da categoria, melhorando o diálogo e compreendendo a realidade. Esta é a idéia central desta publicação.

Assédio Sexual

Esta coluna tem o objetivo de discutir situações que são enfrentadas apenas pelas bancárias – simplesmente pelo fato de serem mulheres – e como proteger seus direitos especificamente nos casos assédio de gênero no ambiente de trabalho.

A desigualdade entre homens e mulheres ainda é muito forte em nossa sociedade, e a mais dura expressão desta assimetria é a violência que a mulher sofre simplesmente por sua condição de mulher, e que é cometida por um homem, também conhecida como violência sexista.¹

Essa desigualdade entre homens e mulheres não é evidente apenas quando nos voltamos para as estatísticas sobre violência sexista. Outros exemplos ilustram essa assimetria como o fato de que os homens receberem salários mais altos que as mulheres, ocuparem mais cargos de chefia e liderança, conseguirem promoções com mais facilidade. A Folha Bancária publicada no final de agosto deste ano trouxe a triste notícia de que apesar das tentativas do Sindicato do Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região, os bancos dificultaram o debate sobre a questão da igualdade de oportunidades, mas aceitaram o pedido para realização de um novo censo da categoria em 2013, a fim de apurar as diferenças salariais entre os bancários e bancárias e qual a extensão da presença de minorias nos bancos. Em 1994, de acordo com os dados da Rais/Ministério do Trabalho, as bancárias tinham remuneração média 21% inferior àquela recebida pelos homens e, em 2010, a diferença aumentou para 24% e, no estado de São Paulo, para 28,9%, conforme dados disponíveis.²

Quanto às situações de violência sexista, vale destacar que tratam-se de demonstrações do poder dos homens sobre as mulheres e, geralmente, são justificadas por argumentos relacionados ao que deveria ser o jeito certo de as mulheres se comportarem. Por exemplo, quando uma mulher é assediada na rua, sendo obrigada a ouvir gracejos ou piadas, é como se ela estivesse disponível simplesmente porque está sozinha e exposta em um lugar público.

A violência sexista está em todos os lugares onde convivem homens e mulheres: na rua, no trabalho, na fábrica, no campo, nas escolas³, mas a forma mais freqüente de violência contra a mulher é aquela que ocorre dentro de casa. Especificamente para estas situações contamos com a proteção da Lei Maria da Penha, que, entre outras conquistas, garante a implementação de medidas protetivas de emergência, como o afastamento do marido agressor do lar, entre outras penas mais severas do que aquelas anteriormente aplicadas. Mas a violência doméstica contra a mulher não é a única forma de violência sexista presente em nossa sociedade. A violência pode assumir várias formas: violência física, psicológica, sexual; doméstica ou não; assédio sexual, abuso sexual.⁴

Falaremos aqui sobre um tipo de violência sexista comum

1 Revista da Marcha Mundial das Mulheres. São Paulo, janeiro/2002 e Cartilha da SOF (Sempre Viva Organização Feminista), *Mulheres em luta por uma vida sem violência*, 2005, cartilha da qual foi extraída a maioria dos conceitos aqui reproduzidos sobre as diferentes formas de violência sexista.

2 Folha Bancária n.º 5.570, "Sem avanços para mulheres, negros e PCD" (fls. 3).

3 Revista da Marcha Mundial das Mulheres. Idem, pp. 4 e 5.

4 Idem, pp. 9.

no ambiente de trabalho, o assédio sexual, ato de deixar a mulher constrangida com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, e que se desenrola a partir de relações de poder entre as pessoas, levando a mulher a ter medo de perder o emprego, por exemplo. Segundo Lippman o assédio é o "pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de recusa, tais como a perda do emprego ou de benefícios", constrangendo a mulher no ambiente de trabalho com gestos, palavras ou com o emprego de violência e, para isso, prevalecendo-se de relação de autoridade ou empregatícia, com o objetivo de obter vantagem sexual⁵.

O assédio sexual no trabalho é uma forma de discriminação no emprego coibida também no plano internacional. A Convenção sobre Eliminação de Discriminação da ONU (1979), ratificada pelo Brasil, dispõe expressamente em seu artigo 11º sobre a proteção da mulher no ambiente de trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) veda toda a discriminação no emprego, inclusive a sexual no art. 1º da Convenção n. 1117.

No Brasil, a Constituição Federal contém os fundamentos legais para coibir o assédio sexual ao garantir a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade e à segurança (artigo 5º, caput) e o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (artigo 5º, XIII). A Constituição federal proíbe ainda a diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo idade, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX).

No âmbito penal, a legislação brasileira prevê a figura do crime de assédio sexual (art. 216-A do Código Penal)⁶, mas os reflexos desta conduta de violência sexista são distintos na esfera penal e trabalhista. As repercussões do assédio sexual na esfera penal implicam no oferecimento de uma queixa-crime contra o assediador⁹ e têm sido admitidas com muita cautela pelos tribunais brasileiros¹⁰.

Isso não significa, entretanto, que quando ocorra na esfera trabalhista não possa haver a responsabilização do empregador pela prática do assédio sexual cometido por seus funcionários, já que a empresa é sempre responsável pela reparação civil de eventuais danos causados a suas empregadas e prepostas no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (art. 932, III, Código Civil) e a responsabilidade do

5 NASCIMENTO, Sonia Mascaró. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2011, pg 106., excelente investigação da qual foram extraídos os conceitos e debates atuais sobre o assédio sexual deste informativo.

6 Art. 11

1. Os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera do emprego, objetivando assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

(...)

f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução (...)."

7 Organização Internacional do Trabalho. Convenção 11. Disponível em <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011958111@ref&chspsc=01>>. Acesso em 28 de outubro de 2012.

8 **Assédio Sexual**

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

9 A *queixa-crime* deve ocorrer com a manifestação da vítima até 6 meses a contar da data em que o denunciante tomou conhecimento do crime e dos seus autores e para oferecê-la é necessário ter elementos mínimos de prova.

10 NASCIMENTO, Sonia Mascaró. Idem, pp. 114.

banco independe de culpa (Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal).

É obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho respeitoso e todas denúncias de assédio sexual devem ser devidamente apuradas, resguardando-se sempre o direito ao sigilo e à privacidade, tanto da vítima quanto do agressor, durante toda a investigação. Exatamente pela parcela de responsabilidade do empregador é que cabe à Justiça Trabalhista e não à Justiça Comum processar e julgar os pedidos de indenização pela prática de assédio sexual no trabalho.

Quando ocorre na esfera trabalhista, o assédio sexual pode configurar a demissão por justa causa do assediador (art. 482, b e j, da Consolidação das Leis Trabalhistas), ou pode fundamentar uma rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa do empregador (art. 483, e, da CLT), que, quando procedente, permite o término do contrato de trabalho, mas com a garantia de pagamento de todas as verbas rescisórias¹¹.

De acordo com a OIT configuram assédio sexual condutas como piadas, cantadas, insinuações, elogios à forma física ou gestos de caráter sexual ao corpo da funcionária, a utilização de expressões como 'meu amor, princesa etc', beijos furtados, olhares maliciosos, comentários ou gestos sobre a aparência ou estilo de vida¹². Nos tribunais brasileiros os juízes têm sido cautelosos em considerar a demissão por justa causa do funcionário envolvido, sempre diferenciando o assédio sexual daquilo que considera apenas "condutas inadequadas"¹³. Cantadas sem "violência e não constrangedoras", "paquera ou flerte sem conotação sexual explícita", "bilhetes respeitosos e sem conotação sexual" ou "simples convites pra sair" não foram considerados pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo como suficientes para caracterizar o assédio sexual no ambiente de trabalho.

É claro que em casos de assédio sexual, infelizmente, sempre existe uma grande dificuldade em provar todos os fatos, pois na maioria das situações os atos de assédio são praticados secretamente pelo agressor, longe da vista de todos. Exatamente por este motivo, apesar de cautelosos, os Tribunais reconhecem a particularidade com que usualmente são cometidos atos de violência de gênero de forma a dificultar a "prova cabal e ocular, sendo necessária uma análise detalhada e cuidadosa do conjunto probatório".¹⁴

É importante ressaltar que deve ficar sempre muito claro que a conduta do colega assediador não é desejada ou incentivada pela vítima, pelo contrário, é rejeitada, inclusive abalando-a emocionalmente de forma a configurar uma lesão ao seu direito de liberdade sexual, uma ofensa à sua honra e intimidade e, conseqüentemente, um dano moral.

A doutrina reconhece 2 hipóteses de assédio sexual, sendo o assédio por vantagem aquele que ocorre quando o agressor se utiliza de sua posição hierárquica para obter vantagem sexual sob a ameaça de perda do emprego ou de benefícios¹⁵. Já o assédio por intimidação é a prática reiterada de incitações verbais ou físicas de conotação sexual inoportuna

que provocam a humilhação e isolamento da vítima, como comentários sexistas sobre a aparência física da empregada, frases ofensivas de duplo sentido, alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas, perguntas indiscretas sobre a vida privada da funcionária, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, manifestações de afeto acompanhadas da oferta de presentes e vinculadas à aceitação de propostas amorosas¹⁶.

O primeiro passo é reconhecer que está passando por uma situação de assédio e buscar ajuda de alguém de confiança. Muitas vezes as situações de assédio passam despercebidas, tamanho é o grau com que estamos acostumadas a viver situações de violência de gênero em nossa vida cotidiana, seja na rua ou no ambiente de trabalho, tais atos são constantemente tratados como naturais, quando não são e nem deveriam ser.

É recomendável denunciar o agressor, buscando o auxílio de uma dirigente sindical mulher se necessário e, dependendo da gravidade da situação, registrar a ocorrência em uma Delegacia da Mulher. O registro em B.O. facilitará os possíveis trâmites administrativos e jurídicos trabalhistas penais que decorram da assédio. Também é importante buscar estar sempre acompanhada de alguém quando o agressor estiver presente, garantindo que testemunhas também possam confirmar os fatos, bem como buscar manter a discrição e o sigilo sobre durante todo o percurso das investigações.

O atendimento jurídico realizado no plantão do Sindicato também conta com advogadas capacitadas para dar mais orientações jurídicas sobre situações de assédio sexual no ambiente de trabalho e buscar a sua reparação com possíveis ações trabalhistas.

Para mais informações sobre a violência sexista o governo federal disponibiliza também uma Central de Atendimento à Mulher, que funciona 24 horas por dia, de segunda à domingo, inclusive feriados. A ligação é gratuita e o atendimento é de âmbito nacional ("Ligue 180")¹⁷.

Marina Ganzarolli

Fontes

- FLORINDO, Valdir. Dano Moral e o Direito do Trabalho, 2002.
- LIPPMAN, Ernesto. Assédio sexual nas relações de trabalho. São Paulo, LTr, 2001, p. 22.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. São Paulo: Saraiva, 2011.
- PEDREIRA, Pinho. A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho. Rev. LTr, v. 55.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Dano Moral na Relação de Emprego, 1997.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo. O Dano Pessoal no Direito do Trabalho, 2002.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Dano Moral na Dispensa do Empregado, 2002.

16 TRT, 3ª R., 7ª T., RT 01161.2006.081.03.00.2, Rel. Juíza convocada Wilméia da Costa Benevides. DJ/MG, 17-5-2007 in idem, pp. 124 e 125.

17 Segundo informações do site da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres "a Central funciona com atendentes capacitadas em questões de gênero, nas políticas do Governo Federal para as mulheres, nas orientações sobre o enfrentamento à violência contra a mulher e, principalmente, na forma de receber a denúncia e acolher as mulheres. Utilizam um banco de dados com mais de 260 perguntas e respostas elaboradas com base nas informações disponíveis na Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) e em todas as denúncias já recebidas por sua Ouvidoria. A capacitação das atendentes foi desenvolvida em parceria com o Instituto Patrícia Galvão, de São Paulo". Disponível em: <<https://sistema3.planalto.gov.br/spmu/atendimento/central.htm>>. Acesso em 29 de outubro de 2012.

11 Na prática, apenas a título de esclarecimento didático, a rescisão indireta equivale a pedir demissão, mas receber todos os direitos trabalhistas como se estivesse sendo demitida sem justa causa.

12 Idem, pp. 108.

13 Idem, pp. 121.

14 TRT, 15ª R., RT 00859.2005.002.15.00.2, Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos, 22-9-2006 in idem, pp. 127.

15 Idem, pp. 124.

Plano de Saúde Coletivo

A lei n. 9.565/98, que dispõe sobre os planos de saúde, regula de forma distinta a permanência de ex-empregados desligados e ex-empregados aposentados no plano de saúde oferecido pelo empregador.

No caso do empregado, dispensado sem justa causa, o §1º do art. 30 garante a sua permanência pelo período de um terço do tempo de contribuiu para o plano, com um mínimo assegurado de seis meses e um máximo de vinte e quatro meses.

Já o empregado, que na época da dispensa encontrar-se aposentado pelo INSS ou por plano de previdência privada complementar terá direito de permanecer no plano por prazo indeterminado, desde que tenha contribuído por mais de dez anos, conforme dispõe o art. 31 da referida lei.

Caso o aposentado tenha contribuído por prazo inferior a dez anos, terá o direito de permanecer como beneficiário à razão de um ano para cada ano de contribuição.

Em todos os casos analisados o empregado deverá assumir o pagamento integral do plano, respondendo pela sua cota-parte e pela cota-parte que cabia ao empregador.

Os prazos de permanência assegurados pela lei, não excluem vantagens obtidas pelo empregado decorrentes de negociação coletiva, conforme previsão do art. 30, §4º. No caso dos bancários, a cláusula 42ª da Convenção Coletiva de Trabalho (2012/2013) prorroga o prazo de permanência no plano por mais 270 após o desligamento para os empregados com mais de vinte anos de vínculo com a instituição financeira.

Em relação à manutenção do plano, ela não é limitada ao empregado dispensado, sendo extensiva a todo grupo familiar inscrito quando da vigência do contrato de trabalho.

A grande controvérsia reside na questão do custeio do plano pelos aposentados.

A expressão “mesmas condições de cobertura” contida no art. 31 da lei n. 9.565/98, significa simplesmente assumir o pagamento da cota-parte do empregador pelo mesmo valor observado durante a vigência do contrato de trabalho ou admite a adoção de condições de reajuste, preço e faixa etária distintos para funcionários ativos e inativos, desde que mantidas as mesmas condições de cobertura assistenciais vigentes à época do contrato de trabalho?

Com o pretexto de orientar a aplicação da lei, a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) editou a Resolução n. 279, de 24 de Novembro de 2011, autorizando as operadoras de plano de saúde criar condições diferenciadas entre os empregados aposentados e os empregados da ativa para manutenção do plano de saúde.

Segundo a ANS, é permitida a criação de um plano médico específico para empregados aposentados, com condições de reajuste, preço e faixa etária diferenciados do plano oferecido aos empregados ativos, desde que assegurado as mesmas condições de cobertura mantidas durante a vigência do contrato de trabalho.

Ocorre que com a criação de uma carteira específica, com

condições diferenciadas, o valor da mensalidade aumenta desproporcionalmente em relação à renda dos aposentados.

O grupo dos aposentados é composto por um número reduzido de pessoas com maior idade e sem rotatividade, que tende a se exaurir com o tempo, seja pelo óbito dos aposentados ou pela idade dos dependentes.

Tais circunstâncias contribuem para o aumento do índice de utilização do plano, elevando o valor das mensalidades com o potencial concreto excluir os aposentados do plano.

Observando o critério isonômico da lei, tem-se que o direito de permanecer no plano deve ser rigorosamente igual para todos os empregados ativos e inativos, isso quer dizer: mesmos custos e mesma cobertura. A única diferença é que o aposentado deverá assumir a cota parte do empregador e nada mais.

A verdadeira função da norma é justamente assegurar ao aposentado a possibilidade de continuar com o mesmo plano de saúde, evitando-se assim sua submissão a um plano oferecido pelo mercado, que por sua vez, é muito mais custoso, tendo em vista a idade avançada do aposentado. Não é possível uma norma administrativa criar regime menos favorável que a própria lei.

Neste sentido, oportuno mencionar recente jurisprudência do Tribunal de Justiça de São Paulo (autos de apelação de n. 0413891-29.2009.8.26.0577): “Ocorre, antes de mais nada, que migração referida não pode significar a própria frustração do benefício legal. Por outra, a resolução administrativa, que possui caráter regulamentar, não pode extravasar o âmbito da lei e, pior, de modo a obviar a real incidência de benefício por ela garantido”, mais adiante, arrematando: “É o que se dá quando, havida a migração, a contribuição a ser paga pelo empregado salta a patamar muitas vezes mais elevado”

Ademais, a lei n. 10.741/2003 que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, assegura ao idoso todas as oportunidades e facilidades para preservação de sua saúde física e mental (art. 2º), estabelecendo como obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público, a efetivação do direito à vida e à saúde (art. 3º), vedando ainda a discriminação nos planos de saúde coletivos pela cobrança de valores diferenciados em razão da idade (§3º do art. 15).

Cabe ainda mencionar que para assegurar a supremacia da Constituição Federal, todas as normas jurídicas devem conformar-se formal e materialmente com ela, sob pena de inconstitucionalidade.

Assim, admitida a aplicação da resolução administrativa da ANS, não apenas as leis n. 9.656/98 e n. 10.741/2003 estão sendo desrespeitadas, mas também a própria Constituição, que assegura aos cidadãos, especialmente aos aposentados, o direito à saúde (art. 196) como forma de preservar a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República (art. 1º, III).

Eduardo Bossolan

Jornada legal dos Bancários: direito às 7^a e 8^a horas extras nos bancos públicos

Em nossa Constituição Federal, que é a base de todas as nossas leis no Brasil, é determinado, em seu art. 7º, inciso XIII, a jornada de trabalho básico do trabalhador urbano e rural: 8 horas diárias e 44 horas semanais. Por outro lado, há os gerentes que exercem cargo de gestão, como os diretores e os chefes de departamento ou filial, que não possuem controle de jornada e, portanto, não possuem direito a horas extras, conforme determina o art. 62, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contudo, não é esta a jornada de trabalho legal dos bancários. Isto porque os bancários possuem normas especiais constantes da CLT que cuidam da jornada desta categoria profissional. O art. 224 da CLT determina que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos será de 6 horas diárias, e 30 horas semanais, com direito a 15 minutos de intervalo. Acontece que, ao contrário das demais empresas, os bancos possuem um regramento diferenciado para os cargos de gerência: 1º) há os gerentes bancários, enquadrados no disposto no art. 224, §2º da CLT, que exercem função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que exercem outros cargos de confiança dentro da Instituição Bancária; 2º) há os gerentes gerais e os superintendentes que, por lei, se enquadram no art. 62 da CLT. Os gerentes do primeiro caso possuem controle de jornada de 8 horas diárias, ao passo que os do segundo caso não possuem controle de horário.

O que ocorre, contudo, e na realidade, é que os Bancos em geral (inclusive o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal), determinam que a maioria de seus empregados trabalhe 8 horas, sob a alegação de exercício de cargo de confiança bancária (o primeiro caso elencado acima), em uma atitude totalmente contrária ao determinado legalmente na CLT. Isto tudo para cortar/reduzir custos em detrimento de direitos dos trabalhadores bancários.

Não há possibilidade de existir, dentro do Banco, tantos gerentes bancários como atualmente existem. Se você, Bancário,

leitor deste boletim, recebe em seu "hollerith" um salário base acrescido de uma gratificação/comissão de função e trabalha 8 horas, mas exerce função meramente técnica dentro dos quadros do Banco, deveria, na realidade, realizar jornada de 6 horas diárias. Assim, ao menos em tese, há o direito à percepção de horas extras excedentes à sexta hora diária, ou seja, direito às famosas 7^a e 8^a horas.

O que seria, então, o que diferencia um bancário comum de um gerente bancário? Afinal, quem deveria exercer jornada de 6 horas e quem deveria exercer jornada de 8 horas diárias?

A diferença primordial relaciona-se com as atividades realmente exercidas pelo bancário: se há o exercício de atividades meramente técnicas, o bancário deverá exercer jornada de 6 horas e qualquer hora excedente à 6ª hora diária e 30ª semanal deverá ser paga como hora extra, além da concessão de intervalo de 1 hora, e não de apenas 15 minutos. Por outro lado, se o bancário exerce atividades como coordenação de tarefas, se possui subordinados, se lidera a criação de algum projeto ou produto novo dentro do Banco, se possui liderança, se dá ordens, se fiscaliza trabalho de seus colegas, se possui alçada para aprovação de crédito, senha autorizada especial, assinatura autorizada, acesso a dados sigilosos e procuração para atuar em nome do Banco, deverá exercer jornada de 8 horas.

Para os bancários da CEF e do BB, estes devem sempre se atentar ao PCS – Programa de Cargos e Salários de cada Instituição Bancária. A CEF ainda tem o PCC, Plano de Cargos Comissionados. Se as funções ali descritas são funções de confiança, mas, no cotidiano de seu trabalho, o bancário perceber que suas funções são mais técnicas e não há exercício algum de cargo de confiança, há o direito de 7^a e 8^a horas a serem discutidos. Para isso, basta procurar o Sindicato e agendar uma consulta com um dos advogados plantonistas.

Lúcia Kajino

Previdência privada e regimes de alteração de planos de benefícios

Nas grandes empresas, é cada vez mais comum a criação de planos de previdência privada aos empregados como forma adicional de benefício proporcionado na intenção de viabilizar uma aposentadoria maior do que o teto da previdência social brasileira, que hoje é de 6,6 salários mínimos. O contexto brasileiro não foge a essa tendência, sendo que, no ano de 2011, 2,1 milhões de brasileiros e brasileiras faziam parte de algum tipo de plano de previdência complementar fechado.

Regulamentados pela lei complementar (LC) 109 de 29/05/2001, os planos de previdência complementar fecha-

dos contemplam os benefícios destinados "aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas", situação em que os empregadores são "entes denominados patrocinadores". É nessa seara que se encontram os planos de previdência complementar destinados facultativamente aos trabalhadores e trabalhadoras da categoria bancária. Aqui, há a participação do patrocinador (empregador) e do empregado como contribuintes da massa financeira necessária a viabilizar o plano. Os empregadores que patrocinarem os planos de previdência complementar deverão disponibilizar o benefício a todos os empregados e empregadas, que por sua vez

possuem a opção de aderir ou não aos planos. Destaca-se que essa modalidade de previdência complementar deve ser constituída (de acordo com o Artigo 20 da LC) por uma entidade sem fins lucrativos, cujos resultados positivos devem ser revertidos à criação de fundos de reserva, com o intuito de melhorar a realidade dos benefícios a serem recebidos no futuro.

A Lei Complementar estabelece uma série de obrigações fundamentais (Art. 10) aos planos de benefícios, tais como a disponibilização aos participantes do certificado de regularidade do plano, a cópia do seu regulamento atualizado (acompanhada de material explicativo que facilite a interpretação das suas características), e dos demais documentos determinados pela entidade reguladora. É também obrigação dos planos de benefícios (Art. 14) a diferenciação proporcional do benefício em razão da cessação do vínculo empregatício antes da elegibilidade para o recebimento, assim como a possibilidade de portabilidade para outro plano (mantido o vínculo empregatício) e de manutenção dos valores de contribuição do empregado e do patrocinador em caso de perda total ou parcial da remuneração recebida.

Esses planos podem ser alterados (Art. 17) de acordo com os resultados obtidos e com a aprovação do órgão regulamentador, que tem a obrigação de fiscalizar a prestação de contas das entidades, bem como a sua publicação pelo menos uma vez ao ano (Arts. 23 e 24). Por fim, sob uma perspectiva geral, as contribuições destinadas para as entidades de previdência complementar (Art. 69) são "dedutíveis para fins de incidência do imposto sobre a renda" nos limites da legislação fiscal.

É essencial destacar que essas informações são essenciais para a adesão e verificação da regularidade dessa modalidade de planos de previdência complementar oferecidos à categoria bancária pelos empregadores. A fiscalização da regularidade desses planos é de responsabilidade da Superintendência Nacional de Previdência Complementar, vinculada ao Ministério da Previdência Social, e essencialmente é um direito dos trabalhadores e trabalhadoras.

Isso porque o oferecimento desse plano, embora tenha natureza previdenciária, se dá no contexto da relação de trabalho, e os direitos dos bancários e bancárias, algumas vezes (em especial nos bancos que passaram por processos de fusões e aquisições), têm sido frontalmente desrespeitados

sob a pecha da "mudança de política de benefícios", via de regra voltadas aos cortes de despesas advindos desse processo de redução do número de instituições bancárias no Brasil. É comum verificarmos bancários com reclamações a respeito da diminuição da cota-parte dos patrocinadores do plano, e com recorrentes dificuldades para efetuar o resgate desse benefício (antes ou depois de cumprido o período aquisitivo que concede o direito do resgate pleno dos valores) em virtude da ilegal alteração das regras estipuladas.

Por essa razão, é essencial destacar que a própria Lei Complementar estabelece que (Art. 68) "os benefícios serão considerados direito adquirido do participante quando implementadas todas as condições estabelecidas pela elegibilidade consignadas no regulamento do respectivo plano". É fato que as condições estabelecidas não integram o contrato de trabalho, mas não há que se falar na possibilidade de redução das condições estabelecidas a partir do momento em que o empregado opta pela adesão ao plano. Assim, as instituições bancárias não podem alterar para pior o plano de benefícios, com destaque especial para aqueles que já possuem a condição de resgatá-los em sua plenitude.

Assim, além do acompanhamento junto à entidade regulamentadora, é direito dos trabalhadores ao menos a manutenção das condições estabelecidas, que podem ser modificadas apenas para melhorar o resgate e a aposentadoria dos bancários e bancárias. O assunto é realmente permeado de minúcias que podem levar muitas vezes à confusão e à dificuldade de compreensão, mas o empregador não poderá se valer dessa situação para diminuir direitos e benefícios da categoria. Por essa razão, o jurídico do Sindicato se dispõe a tirar dúvidas sobre o assunto em seus plantões, orientando a categoria sobre mais esse direito voltado para o merecido descanso do fim da carreira.

Antonio Carlos Carvalho

Fontes:

<http://vocesa.abril.com.br/organize-suas-financas/materia/especial-voce-s-previdencia-648908.shtml>; - Matéria online da revista Você SA http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm#ART79 – Lei Complementar 106/11

- DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL E DO DESVIO DE FUNÇÃO:

FIQUE SABENDO

Rogéria Nardy e Daniela Zeferino

- DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL E DO DESVIO DE FUNÇÃO:

A equiparação salarial e o desvio de função estão previstos no art. 461 da CLT.

A equiparação salarial ocorre quando duas pessoas exercem função idêntica, na mesma localidade (ou região metropolitana), sendo certo que o trabalho deverá ser realizado com a mesma produtividade e perfeição técnica.

Só é possível um bancário receber remuneração maior que outro, estando os dois na mesma função, se a diferença de

tempo de serviço for superior a 2 (dois) anos, conforme previsto no parágrafo 1º do artigo em questão.

Sendo reconhecida a equiparação salarial, o banco será condenado a pagar as diferenças salariais, bem como reflexos nas verbas contratuais e rescisórias.

Já o desvio de função, conforme preceitua o § 2º do art 461 da CLT, ocorrerá quando existir na empresa pessoal organizado em quadro de carreira, sendo que o empregado que exerça a função de outro cargo tem o direito de rece-

ber as diferenças de salário do cargo correspondente, sem direito ao reenquadramento de função ou à incorporação dessas diferenças ao salário se houver a exigência de concurso público.

Em relação aos bancos, atualmente apenas o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal homologaram o plano de carreira perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

- DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

O empregado que substituir outro trabalhador de padrão salarial mais elevado, em caráter não eventual fará jus ao recebimento da diferença salarial enquanto pendurar a substituição (Súmula 159 do C. TST).

O artigo 450 da CLT garante que "ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior"

No caso dos bancários, além do fato da substituição poder ocorrer em férias, licenças e ausências legais, a Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que o empregado admitido para a função de outro dispensado terá garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função.

- DO ACÚMULO DE FUNÇÃO:

Em relação ao acúmulo de função, não há previsão legal, porém poderá ocorrer quando o empregado acumula atribuições e responsabilidades que não são as suas.

Por não haver previsão legal, o adicional de acúmulo de função é reconhecido pelo judiciário em alguns casos, que dependem das provas produzidas e do entendimento do

juiz, que em alguns casos determina o pagamento de 30% do valor da remuneração para os bancários vitimados por essa prática dos bancos.

- ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA.

Atendemos muitos bancários em nossa sede central com dúvidas relativas a estabilidade pré-aposentadoria, prevista em nossa Convenção Coletiva, cláusula 25, alínea "e", "f" e "g" ano 2012/2013:

Para todos os casos, a estabilidade pré-aposentadoria não se aplica aos casos de demissão por força maior comprovada, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente depois de completado o tempo mínimo necessário à aquisição.

A maior dúvida remanesce aos que estão acobertados pela alínea "e", ou seja, os que têm o mínimo de 5 anos de vinculação com o banco e que estão na iminência de se aposentar. Além do tempo de vinculação, o bancário precisará reunir as condições para se aposentar em doze meses perante o INSS, e deverá comunicar a existência de estabilidade ao banco.

A Convenção ainda prevê que nesses casos, a estabilidade provisória somente será adquirida após o protocolo da comunicação do empregado de que está dentro das condições previstas, acompanhada dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o banco os exigir.

Os bancários que estão abrangidos pelas alíneas "f" e "g", (mais de 28 e 23 anos de vinculação com o mesmo banco) não precisam fazer a comunicação.

Luas pagas aos bancários são consideradas verbas salariais para o TST

As luvas são um valor pago pelo Banco para atrair o empregado ao seu quadro de funcionários. Geralmente, a proposta tem como contrapartida não apenas que o empregado deixe seu antigo empregador, mas que permaneça, no mínimo, por um tempo determinado (até 4 anos) vinculado juridicamente ao Banco que ofereceu as luvas.

A prática é muito comum no ambiente esportivo, principalmente entre os jogadores de futebol, cujo talento é medido justamente no tamanho da luva paga pelo clube nele interessado. Entre os bancários, a lógica é a mesma: em um ambiente competitivo - no qual se inserem os bancos - combinado com escassez de mão-de-obra qualificada, saber atrair e manter talentos é um desafio, para o qual se encontrou resposta parcial, as luvas.

A "parcialidade" reside justamente no fato de ser esta uma verba excepcional, não oferecida a todos, paga quase sempre em uma única parcela e em forma de pretensão contrato de empréstimo . [colocar estimativas entre os bancários aqui]. Entre

os atletas futebolísticos, por exemplo, já existem estimativas de que apenas 3% da categoria receba este tipo de remuneração.

Não obstante a singularidade do pagamento, bem como a fórmula jurídica da qual se traveste, as luvas integram o salário do empregado, cabendo recolhimento da contribuição previdenciária e outras incidências, como qualquer outra verba salarial paga ao empregado. Em primeiro, porque o contrato de empréstimo é saudado com a força de trabalho, o que já desnatura sua existência, revelando ser mera formalidade em tentativa de burlar os encargos trabalhistas incidentes. A segundo, porque de fato, as luvas são meios de recompensar o desempenho e resultados laborais expressados pelo empregado, bem como o compromisso de utilizar seu talento exclusivamente para o banco pagante.

Em suma, embora seja verba não habitual, seu caráter salarial é patente, visto serem decorrentes de um patrimônio que o trabalhador incorporou a sua vida profissional. Também chegamos a mesma conclusão se fizermos o raciocínio inverso - não poderia

ser verba indenizatória, visto não ter como fim ressarcir, reparar ou compensar alguma perda relativa ao empregado.

Desta forma decidiu recentemente a Primeira Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista n. 244340-20.2007.5.02.0034. No caso, o juízo originário - 34ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) - havia reconhecido a natureza salarial da verba, porém, este entendimento galgou reforma no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Ao recorrer em revista, o empregado que deixou o Banco Sudameris depois de 14 anos de vínculo para trabalhar no Banco Safra, sob a condição de permanecer lá por pelo menos 4 anos, conseguiu incorporar ao seu salário a quantia de 150 mil por decisão unânime, da qual o Excelentíssimo ministro Walmir Oliveira da Costa foi relator.

Os ministros da mencionada turma desconsideraram o contrato de empréstimo, que inclusive contava como condição para sua execução que o empregado não cumprisse a condição de permanecer no Safra por 4 anos. A integração foi feita por meio da divisão do valor em 48 partes iguais, correspondentes aos meses do período em que o empregado se comprometeu a prestar serviços, partes sobre as quais incidirão os encargos.

Camila Spósito

Crivelli Advogados
Associados

BANCARI@S EM FOCO
BOLETIM ELETRÔNICO DE
CRIVELLI ADVOGADOS
ASSOCIADOS

Coordenação:

Ericson Crivelli

Conselho Editorial:

Antonio Carlos Souza de Carvalho
Antonio Carlos Bratex Junior
Sheyla Ferreira de Lavor

Arte Final:

Rodrigo Martins

Redação:

Rua Boa Vista, 254,
12º Andar, Conjunto
1209 - Centro
São Paulo – SP
CEP 01014-000

Tel: (11) 3376-0100

crivellisp@crivelli.com.br

SÃO PAULO
BRASÍLIA
CAMPINAS
RIBEIRÃO PRETO

Sugestões ou comentários
podem ser encaminhados
para o e-mail:
crivellisp@crivelli.com.br

www.crivelli.com.br