

Vida que segue, categoria que avança!

Nesta Edição:	
Coluna da Bancária: Lei garante estabilidade à gestante durante o aviso prévio	2
Fique sabendo: Entenda melhor o regime de sobreaviso	3
Assédio moral estrutural	5
Qual o intervalo para os bancários que realizam jornada de 6 horas?	7
Coluna Previdenciária: Revisão de Benefícios concedidos entre 1999 e 2009	8

Essa é a segunda edição do Boletim "Bancári@s em Foco", um canal de comunicação criado pelo escritório Crivelli Advogados Associados com a categoria bancária. Vivemos uma aproximação da nova campanha salarial da categoria, e os meses que se passaram desde a primeira edição desse boletim trouxeram um novo cenário jurídico para os bancários e bancárias.

Tivemos nesses meses algumas mudanças de legislação, bem como alguns fatos que mudaram a conjuntura da relação com os Bancos. O Plano de Funções Gratificadas do Banco do Brasil e a Demissão em Massa do Banco Santander são exemplos de situações nas quais percebemos que, assim como os lucros das instituições financeiras, cresceram a pressão e a desconsideração da humanidade dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias.

Por isso, nessa segunda edição, nossa equipe de profissionais (advogados, advogadas, acadêmicos e acadêmicas de direito) traz importantes notícias e informações jurídicas, como o assédio moral estrutural, triste realidade da categoria. Ainda, temos a estreia da Coluna Previdenciária, que em cada uma de nossas edições trará novidades a respeito das questões relacionadas à aposentadoria, afastamentos da previdência social e à melhor idade.

Nessa edição, tratamos da questão da revisão de benefícios, situação muitas vezes em que o direito das pessoas é desconhecido e desconsiderado. A jornada de trabalho também não deixa de ser um problema, por isso tratamos da questão do Sobreaviso e do Intervalo durante a jornada de trabalho, que também trazem importantes aspectos muitas vezes desconhecidos. Por fim, trazemos na coluna da bancária uma relevante discussão sobre a alteração legal da Licença Maternidade e sua relação com os direitos específicos das bancárias.

Vivemos um período em que é essencial a reflexão sobre os direitos que surgem diante da nova realidade da categoria bancária, profundamente alterada pelas novas formas de organização do trabalho e pelas novas tecnologias. Entendemos que estar próximo à categoria é também abrir o espaço para que todos e todas tenham consciência dos seus direitos e da necessidade de participar desse processo reflexivo. Essa é a principal intenção desse Boletim: renovar as discussões jurídicas com vistas à compreensão da realidade para além dos tribunais e da frieza dos processos judiciais. A melhor advocacia é travada no diálogo e na constante tentativa de compreensão dos obstáculos existentes na sempre injusta relação entre o capital e o trabalho.

Lei garante estabilidade à gestante durante o aviso prévio

Maia A. Franklin de Matos, Carla Daniela Kakuta e Ludmila Corrêa

Está consolidada a estabilidade provisória da empregada gestante, mesmo em casos de confirmação da gravidez durante o aviso prévio. Em 16 de maio deste ano, CLT foi alterada pela Lei 12.812, que acrescentou ao seu texto o artigo 391-A, que ampliou a proteção à trabalhadora.

Na realidade, a nova lei apenas consolidou posição que já vinha sendo adotada pelos Tribunais. O direito à estabilidade no período entre a confirmação da gravidez e os cinco meses depois do parto era reconhecido na jurisprudência também para as mulheres que ficavam grávidas durante o aviso, ainda que não houvesse expressa previsão legal.

A ampliação da licença maternidade remunerada é uma conquista das mulheres trabalhadoras. Ainda que tenham entrado massivamente no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem discriminação nesse espaço, como se vê na sua contratação, remuneração e casos de assédio.

Ainda existe na nossa sociedade, patriarcal, a divisão sexual do trabalho: atribui aos homens o trabalho produtivo, da produção de mercadorias, que é realizado no espaço público, e às mulheres o trabalho reprodutivo, o trabalho doméstico e de cuidados das crianças e dos idosos, feito em casa, no espaço privado.

Além dessa separação, existe uma hierarquização entre os dois tipos de função, uma vez que o trabalho reprodutivo não é encarado enquanto de fato um trabalho, mas como algo que faria parte de uma suposta "natureza" da mulher. É o caso da maternidade, que historicamente é colocada como uma obrigação da mulher, e não reconhecida de fato como um trabalho, que reproduz a mão de obra, e, portanto, cumpre uma função social e econômica.

Não à toa, a entrada feminina massiva no mercado de trabalho não foi acompanhada pela divisão do trabalho doméstico com os homens, de modo que as mulheres enfrentam uma dupla jornada de trabalho – trabalham fora e, quando chegam em casa, ao invés de descansar, têm responsabilidade sobre o jantar, os filhos e o cuidado da casa.

A licença maternidade, além de ser um meio da mulher se recuperar fisicamente da gravidez, também é uma forma de atenuar a dupla jornada de trabalho da mulher nos primeiros meses após o parto.

Gestante Bancária – Você sabia?

A Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários e Bancárias

conferiu mais direitos à gestante bancária. Sua cláusula 25 garante a estabilidade desde a gravidez até 60 dias após o término da licença maternidade, podendo ser de até 180 dias.

As trabalhadoras gestantes que forem dispensadas sem que o banco tenha conhecimento da sua gravidez, ou mesmo que engravidem durante o aviso prévio, também podem usufruir da prorrogação de 60 dias da licença maternidade. Mas para isso, ela precisa requerer a prorrogação, no prazo de 60 dias a contar da comunicação da dispensa.

"As trabalhadoras gestantes [...] mesmo que engravidem durante o aviso prévio, também podem usufruir da prorrogação de 60 dias da licença maternidade. Mas para isso, ela precisa requerer a prorrogação, no prazo de 60 dias a contar da comunicação da dispensa."

Ainda há muito o que avançar

A licença maternidade é um avanço para o alívio da dupla jornada de trabalho da mulher. Entretanto, a responsabilidade de cuidar da criança também deve ser do homem, como todo o trabalho reprodutivo. No Brasil, a licença paternidade é de apenas cinco dias corridos, conforme o artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal

e o artigo 10, 1º, inciso II das Disposições Transitórias.

Em outros países, já houve mais avanços. O modelo de licença parental, compartilhado pelo pai e pela mãe, já existe em países europeus e latino americanos. A proposta em que os seis primeiros meses de licença são da mulher e os seis seguintes do homem já foi implementado em países como Cuba é defendido por várias trabalhadoras do Brasil.

No entanto, isso está longe de ser realidade na maior parte do mundo. Segundo a OIT, apenas 3% das trabalhadoras de empresas do setor privado fazem uso do tempo total da licença-maternidade, o que significa que muitas mulheres acabam tendo que abrir mão desse direito para se manterem no mercado de trabalho.

O reconhecimento da maternidade enquanto função social e não mais como uma atribuição exclusiva das mulheres, somente será alcançada com políticas como as de licença maternidade e paternidade, sendo condição fundamental para a conquista da autonomia econômica das mulheres. Além disso, são necessárias políticas para sua autonomia financeira, e também o acesso à previdência e serviços públicos, como acesso a creches públicas e educação infantil, em tempo integral.

Maia A. Franklin de Matos, Carla Daniela Kakuta e Ludmila Corrêa Garcia, são trainees da área da trabalhista de Crivelli Advogados Associados.

Entenda melhor o regime de sobreaviso

Jefferson Martins de Oliveira

O período de “sobreaviso” está disciplinado no art. 244 § 2º da CLT que dispõe:

“Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 1º

§ 2º Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de 24 horas. As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal.”

Apesar deste dispositivo de lei se referir somente ao **ferroviário**, por meio de jurisprudência entendeu-se que tal regra poderia ser aplicada para outras categorias de trabalhadores.

Durante algum tempo a jurisprudência debateu-se sobre a ocorrência de sobreaviso quando do uso do aparelho “bip”, cujo caso clássico é o dos médicos. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho, responsável pela uniformização dos entendimentos dos Tribunais no Brasil, assim não entendeu, conforme a Orientação Jurisprudencial 49 da Seção de Dissídios Individuais, que informava que o mero uso do antigo BIP, por si só, não caracterizava o regime de sobreaviso.

Este entendimento ficou reforçado por muito tempo, inclusive em 2011, quando o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 428, antiga redação:

“Súmula nº 428 – SOBREAVISO (CONVERSÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 49 DA SBDI-1) – RES. N. 174/2011, DEJT DIVULGADO EM 27, 30 E 31.5.2011

O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, pager ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.”

Contudo, no final de 2011, houve a promulgação da Lei 12.551/2011, que **alterou o art. 6º da CLT**, fazendo constar no “caput” do artigo a expressão “e o realizado à distância”, como a seguir:

“Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.” (a

expressão em destaque foi incluída pela Lei nº 12.551/2011).

Tendo isso em mente, considerando a inclusão da expressão “e o realizado à distância” no referido artigo, entendendo que o objetivo foi deixar claro também que o trabalho realizado em qualquer lugar (não apenas no domicílio do empregado) será igual àquele realizado efetivamente no local de trabalho (assim considerado o estabelecimento do empregador).

Esta alteração trouxe significativa mudança na compreensão do tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, trabalhando ou não, **e mudou entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.**

Isto porque a lei acrescentou um único parágrafo ao artigo referido. A redação é a seguinte:

“Parágrafo Único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Com este parágrafo a intenção foi eliminar qualquer diferenciação entre uma ordem de comando, controle ou supervisão dada pessoalmente de uma ordem de comando, controle ou supervisão dada pelos meios telemáticos ou informatizados existentes.

Dessa forma é obrigatório concluir que mensagens de comando, controle ou supervisão transmitidas pelo empregador para o empregado por meio de e-mails, mensagens de texto, e outras formas de transmissão de dados caracteriza uma ordem direta e, assim sendo, o atendimento de tal comando é um ato efetivo de trabalho. Portanto, se o empregado responde a um e-mail com mensagem do empregador de comando, controle ou supervisão ele estará trabalhando, não importando onde esteja e, se isso ocorrer fora do horário de trabalho estabelecido, temos a caracterização de jornada extraordinária sendo devido o pagamento de horas extras.

Com a alteração do art. 6º da CLT donde se pode concluir que não há mais diferenciação entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho realizado em qualquer outro local, é inevitável concluir-se também pela superação do critério central utilizado para se caracterizar a situação de “sobreaviso”, senão vejamos:

De acordo com a antiga redação da Súmula 428 do TST, oriunda da 1ª Semana do TST, é fundamental para a caracterização do “sobreaviso” que o empregado esteja em sua residência com sua liberdade de locomoção comprometida, no entanto, a nova redação do artigo 6º da CLT – que

acaba com a distinção do trabalho no estabelecimento do empregador ou fora dele – agora determina que quaisquer meios telemáticos e informatizados (cujo conceito já foi abordado anteriormente) de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão.

Ora, é imperioso concluir, então, que o trabalhador poderá ser chamado por celular, e-mail, mensagem, etc., a realizar seu trabalho de onde quer que esteja, já que a ligação, o e-mail, a mensagem e/ou outros meios telemáticos e informatizados são, para fins legais, exatamente iguais em efeitos a uma ordem dada diretamente no estabelecimento do empregador.

Sendo assim, tornou-se absolutamente irrelevante o fato do empregado ficar ou não em sua residência para fins de se caracterizar o “sobreviço”.

Estará o empregado de “sobreviço” quando lhe for determinado que fique à disposição para ser contatado por ligação telefônica (telefone celular móvel, inclusive), e-mail, mensagem de texto, etc., a fim de que preste algum serviço, esteja onde estiver, seja a hora que for, através de acesso remoto aos seus instrumentos de trabalho.

Muito mais evidente a situação de sobreviço, quando o instrumento de contato (aparelho de telefonia celular, computador pessoal, tablet, e outros) e de trabalho (notebook) **são fornecidos pelo empregador.**

Ante a contradição entre a mudança na lei e o entendimento do TST, houve, durante a 2ª Semana do TST ocorrida em setembro de 2012, a reforma da Súmula nº 428, que passou a ter a seguinte redação:

SÚMULA Nº 428 – SOBREVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT:

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreviço.

II – Considera-se em sobreviço o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Não obstante, percebe-se também um cuidado extremado por parte da Corte Superior Trabalhista no sentido de delimitar as condições objetivas a ensejar a incidência do adicional de sobreviço, senão vejamos:

Não será toda sorte de comunicação por meios telemáticos ou informatizados, havida entre o empregado e seu empregador, por si só suficiente a atrair a aplicação do art. 244, § 2º da

CLT; ao contrário, somente quando tal comunicação caracterizar **“controle patronal”**, o que entendo será caracterizado por meio de ordens de comando, controle ou supervisão, com o que estará adequada e ajustada a interpretação do termo “controle patronal” ao que disposto no art. 6º da CLT, resguardando a lógica sistêmica ao esforço hermenêutico.

Além disso, o TST pareceu cauteloso ao estender o conceito de sobreviço nestes modernos tempos, sendo que, para delimitar ainda mais objetivamente a aplicação do adicional de sobreviço entendeu que **o empregado deverá permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso**, fazendo com que o debate cotidiano que será travado na seara trabalhista entre os operadores do direito seja pela exata compreensão do que significa a expressão “equivalente ao regime de plantão” (readequação da sentença para melhor compreensão do objeto de análise).

Pois bem, segundo o TST, é necessário que o empregado permaneça em regime de plantão (algo que não é difícil de compreender), porém, a questão passa a complicar quando se terá de definir quando o empregado está em situação equivalente ao plantão, e mais, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Não serão poucas as discussões até que se pacifique entendimento sobre esta questão. Pode-se considerar que o empregado, embora não esteja formalmente de plantão (sem escala

pré-definida e comunicada ao MTE), que habitualmente é acessado por meios telemáticos e informatizados, de forma a se condicionar a verificar periodicamente seu celular, computador, etc., a procura de comunicação por parte de seu empregador, esteja de plantão, dada a primazia da realidade?

O regime de plantão será assim considerado, somente se formalmente caracterizado, ou, a ausência de limites por parte do empregador em acessar o seu empregado poderá caracterizar como de sobreviço o seu período de descanso?

Estas indagações, por certo, impõe melhor e mais detalhado estudo sobre a questão que, em breve, será objeto de novo esboço.

Jefferson Martins de Oliveira é advogado e coordenador da área Sindical de Crivelli Advogados Associados

Assédio moral estrutural

Lúcia Midori Kajino

Como já dito em artigo da Coluna da Bancária publicado no último “Boletim Bancári@s em Foco”, que comentou sobre o assédio sexual, neste boletim comentar-se-á, em breves parâmetros, sobre outro tipo de assédio comum no ambiente de trabalho: o assédio moral estrutural ou organizacional.

O assédio sexual já foi muito bem explicado aos leitores. Contudo, o assédio constitui-se de gênero, pois há dois tipos diferentes de assédio: o sexual, já comentado, e o moral, que será brevemente tratado neste artigo.

O assédio moral no ambiente de trabalho possui inúmeros conceitos e requisitos e, infelizmente, os estudiosos e aplicadores do Direito não são unânimes nacional e internacionalmente. Contudo, há o conceito mais conhecido da psicanalista, autoridade máxima no assunto, Marie-France HÍrigoyen: “[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição **ou sistematização**, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, **ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.**”¹

Assim, da leitura da doutrina brasileira e internacional no assunto, é de praxe entender-se que há quatro elementos caracterizadores do assédio moral: 1) intencionalidade; 2) conduta reiterada (repetitiva); 3) prolongamento da conduta no tempo; 4) dano à vítima.

Há uma classificação clássica do assédio moral, baseada na figura do assediador, que divide o assédio em assédio moral vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto. O assédio moral praticado por superior hierárquico da vítima é o do tipo vertical descendente, o mais comum. É quando o chefe, supervisor, coordenador ou simplesmente o seu superior hierárquico demanda tarefas superiores a um determinado funcionário do que aos demais daquela área ou departamento, ou quando lhe dá tarefas e menor, de forma a prejudicar este funcionário no alcance das metas pessoais, para a pontuação de eventual programa pessoal de remuneração. Ou pior: quando este superior agride funcionário determinado com palavras de baixo calão, ofendendo sua honra pessoal e subjetiva, de forma atentar à dignidade da pessoa do trabalhador. Já o assédio moral vertical ascendente, muito mais raro, pois quem é o assediador passa a ser o subordinado e a vítima o superior hierárquico. Pode ocorrer em casos em que o subordinado se opõe de forma contumaz às ordens do superior hierárquico, deixa de

realizar tarefas que lhe foram ordenados e indica o superior como responsável, ou em casos de falsas denúncias ao *Ombudsman* ou ainda em casos de arrogância com consequentes ataques à autoridade do superior.

Quanto ao assédio moral horizontal, é o ato praticado por trabalhadores de mesmo nível hierárquico, ou seja, por colega(s) de trabalho, podendo ainda ser individual ou coletivo, a depender do número de colegas que praticam tal conduta ilícita. Tal prática deste tipo de assédio é comum em casos de inimizade pessoal ou insatisfação do colega de trabalho assediador e em casos de discriminação em razão de raça, sexo, nacionalidade, religião, aparência física (em casos de trabalhador com algum tipo de deficiência física), sendo este último totalmente rechaçado pela Constituição Federal brasileira, nos termos do art. 3º, inciso IV. Por fim, o assédio moral misto é quando a vítima é assediada tanto pelos seus colegas quanto pelo seu superior hierárquico.

Contudo, ultimamente um novo tipo de assédio vem sendo discutido entre os estudiosos de Direito ante a atual estrutura inserida nas empresas, que tem se tornado cada vez mais megacorporações e multinacionais com estruturas ainda mais divididas em razão do sistema just in time e novos parâmetros do comércio internacional impostos pelo neoliberalismo.

Isto porque se sabe que a estrutura de divisão interna organizacional das empresas se divide de forma horizontal e vertical, havendo vários núcleos especializados de uma parte da elaboração do produto final e “[...] assessorada por inúmeros fornecedores e prestadores de serviços disseminados pelo mundo (sistema de redes e contratadas”², o que ocasionou os fenômenos da globalização e da terceirização). Tal mudança, se não foi percebida pelo trabalhador desta forma, pode ser detectada por meio das novas exigências do mercado de trabalho. Cada vez mais se exige do funcionário contemporâneo: além do conhecimento técnico (formação em ensino superior, cursos de pós-graduação, conhecimentos em línguas estrangeiras, aprovação em certificados AM-BID, CTVA, etc), é exigido também que o funcionário, denominado atualmente pelos Bancos como “colaborador”, é preciso que seja parte subjetiva do processo de produção do Banco, devendo ser capaz não somente de realizar tarefas diárias, como possuir a capacidade detectar e antecipar eventuais falhas no processo produtivo, devendo estar sempre dando sugestões aos seus gestores de como melhorar o sistema.

¹ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/2307>>. Acesso em 09 dez. 2012.

²ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/2307>>. Acesso em 09 dez. 2012.

³idem.

“Há três tipos de gestão inaceitáveis: gestão por injúria, gestão por medo ou a gestão por estresse. Estes tipos de gestão tem por objetivo ensejar o pedido de demissão do funcionário que “não aguenta a pressão” do departamento, de forma a aterrorizar os demais funcionários com o chamado “terror do desemprego.”

Contudo, o “colaborador” é enganado pelo sistema atual de produção neoliberal a ponto de achar, por pura política interna das empresas, que é parte integrante da gestão empresarial, como se realmente pudesse fazer a diferença no processo produtivo. “Exige-se do trabalhador a criatividade, emoção, participação e preocupação tal qual fosse ele o proprietário do investimento.” Desta forma, o trabalhador deve sempre estar apto a trabalhar em equipe (vide as dinâmicas existentes durante o processo seletivo de novos funcionários) devendo ser, para tanto, flexível e sempre procurar cuidar do ambiente de seu trabalho.

Assim, torna-se o empregado responsável por sua própria “empregabilidade”, ou seja, pela capacidade de se manter no emprego, através da demonstração constante de rendimento 100% no trabalho e habilidade excepcional para a solução de problemas. O que não se percebe, contudo, que o atual conceito de empregabilidade torna o ambiente de trabalho extremamente competitivo, tanto entre empresas, como entre equipes internas, e até mesmo entre colegas de trabalho. O problema é que os trabalhadores em geral tem aceitado esta nova ordem econômica como natural, caracterizando verdadeiro consentimento com o estabelecimento de metas absurdas, reunião de gestão das tarefas diárias, falta de pagamento de horas extras, imposição da realização de atitudes ilegais ou ilegítimas, dentre outras formas de gestão inaceitáveis.

Desta forma, ante a vinda dos fenômenos acima explicitados, surge a figura do assédio moral estrutural, denominado também de organizacional ou somente bossing. Este tipo de assédio decorre do tipo de gestão adotada pelo gestor/chefe/supervisor/coordenador/superior hierárquico do setor responsável pelo controle de metas e repasse das tarefas diárias. Há três tipos de gestão inaceitáveis: gestão por injúria, gestão por medo ou a gestão por estresse. Estes tipos de gestão tem por objetivo ensejar o pedido de demissão do funcionário que “não aguenta a pressão” do departamento, de forma a aterrorizar os demais funcionários com o chamado “terror do desemprego”, este sendo o terrorismo psicológico pré-determinado a promover o trabalho excessivo e sob dura pressão dos funcionários do departamento para que “rendam” além do ritmo normal do trabalho e poder realizar as tarefas necessárias à área sem a necessidade da contratação de outro funcionário, colocando os funcionários em padrões irrazoáveis

em seu cotidiano laboral, com a devida sanção aos que não se submetem tão facilmente à tal forma de exploração do trabalhador atual, de forma a tornar os outros mais “dóceis” a ponto de não reclamarem de tais atitudes por parte dos gestores.

“A finalidade básica extraída das práticas de assédio moral [...] é instrumental, qual seja a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o ‘perfil inadequado’.”

Os atos que levam à caracterização do assédio moral estrutural podem ser inúmeros. Não basta a mera cobrança de metas, ainda que sejam absurdas, ou a falta de uma remuneração maior no mês no caso de não cumprimento das metas impostas dentro dos Bancos brasileiros. É a forma como esta meta é cobrada dos funcionários. Caso haja a constante ameaça de demissão, de suspensão por parte do gestor, ou a cobrança de metas com o uso de palavras de baixo calão, com a verdadeira humilhação na frente dos demais colegas, a exibição de metas de cada funcionário por meio de reunião de forma a expor a intimidade daquele funcionário que não correspondeu às imposições feitas, inclusive com a concessão de prêmios vexatórios, apelidos denigrantes à honra, causando no funcionário assediado verdadeiro temor de humilhação, medo de ser ridicularizado e fazer este se calar ante a ocorrência de realização de irregularidades, isto pode ser um grande indício que o seu gestor pratica assédio moral estrutural ou organizacional.

O assédio moral estrutural não tem origem somente na busca incessante dos lucros cada vez maiores das empresas, mas também pode ocorrer em casos que o trabalhador não se apresenta suficientemente engajado com a cultura empresarial-bancária. Tem sido uma forte arma de gestão empresarial, muito perigosa principalmente na estrutura dos Bancos nacionais.

Caso o leitor desta coluna identifique alguma situação de punição de algum bancário tenha acontecido de forma desarrazoada, sendo que o objetivo único desta punição foi a de que coibir a nova prática de algum ato corriqueiro (p. ex., o funcionário ficou afastado por motivo de doença, e quando volta a trabalhar é colocado em local separado dos demais colegas, de forma a não conseguir trabalhar; ou ainda, se algum funcionário é demitido porque não atingiu a meta determinada por alguns pontos, sendo que após o gestor informa este fato a todos os outros funcionários do departamento), procure o quanto antes algum Dirigente Sindical ou um de nossos advogados para que este possa identificar se os atos ocorridos caracterizam ou não o assédio moral estrutural no seu ambiente de trabalho.

Lúcia Midori Kajino é advogada especializada em Direito do Trabalho de Crivelli Advogados Associados.

⁴ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/2307>>. Acesso em 09 dez. 2012

⁵Veja mais exemplos no próprio site do Sindicato dos Bancários e Financiários de Osasco, São Paulo e Região. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_assedio_Sindicato_dos_Bancarios_Osasco_SP.pdf>. Acesso em 09 dez. 2012.

Qual o intervalo para os bancários que realizam jornada de 6 horas?

Lúcia Midori Kajino

A pesar de a maioria dos bancários só procurarem seus direitos em relação a 7ª e 8ª horas, questões de assédio moral ou sexual, ou por estarem com doenças ligadas aos movimentos repetitivos realizados nas atividades bancárias, ou por doenças psiquiátricas ligadas às pressões por metas, há inúmeros outros direitos que a maioria dos bancários não possuem conhecimento. Este é o objetivo deste artigo: informar sobre as recentes mudanças do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, responsável pela uniformização de jurisprudência no Brasil e que possuem ligação direta com a atividade bancária.

Para os bancários que realizam jornada de 6 horas, o que é o determinado legalmente (vide a redação do art. 224 da CLT), os Bancos geralmente determinam que estes possam ter apenas um intervalo de 15 minutos. Contudo, o que muitos não sabem é que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu art. 71, §1º, determina que o intervalo de 15 minutos é devido apenas para o trabalhador que não excede a jornada de 6 horas, mas trabalha mais de 4 horas. Portanto, o bancário que está enquadrado pelo Banco em uma jornada de 6 horas (p. ex., entra às 10:00 horas, com saída às 16:00 horas), mas habitualmente prorroga tal jornada, fazendo horas extras, tem que ter um intervalo de 1 hora para o almoço (chama-se intervalo para refeição e descanso), e não apenas os 15 minutos.

Para um melhor entendimento, vide a redação do art. 71 da CLT:

Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Assim, o bancário que, de forma habitual, realiza uma jornada que excede as 6 horas de trabalho diárias, tem direito a uma hora de intervalo, e não apenas os 15 minutos que o Banco geralmente concede. Assim, se o bancário geralmente faz uma jornada de 6 horas, e a ultrapassa de forma constante, mas só descansou por 15 minutos, é devido, então o pagamento desta uma hora de

intervalo suprimido de forma integral e como se hora extra fosse.

Este entendimento, que já era adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho por uma de suas Seções, recentemente foi adotado de forma oficial por este durante a 2ª Semana do TST, por meio da criação da Súmula 437, inciso IV:

“Assim, se o bancário geralmente faz uma jornada de 6 horas, e a ultrapassa de forma constante, mas só descansou por 15 minutos, é devido, então o pagamento desta uma hora de intervalo suprimido de forma integral e como se hora extra fosse.”

IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Ou seja, o próprio Tribunal Superior do Trabalho reconheceu como direito do trabalhador que labora por 6 horas, o intervalo de uma hora de almoço, quando excedida tal jornada. A supressão de tal intervalo origina o direito a uma hora extra podia trabalhado com horas extras.

Usemos um exemplo. A jornada contratual do caixa é das 10h às 16h. No entanto, na maioria dos dias do mês, o bancário entra às 09:30 h e, por questões de volume de serviço, sai às 17h00, mas o intervalo foi utilizado das 12:01 h às 12:20 h. Portanto, nestes dias em que se trabalhou mais de 6 horas, com menos de uma hora de intervalo para o almoço (no exemplo, foram apenas 19 minutos), é devido o pagamento de uma hora extra cheia para o bancário, em razão da não utilização do intervalo de uma hora previsto na lei nestes casos.

Portanto, se você, leitor, exerce a jornada de 6 horas, mas normalmente faz horas extras, e somente usufrui de um intervalo para repouso de 15 minutos, tem direito a uma hora extra por dia em que realizou tal jornada extraordinária, na forma acima explicada. Tal valor pode ser pago pelo Banco por meio do ajuizamento de uma ação trabalhista, no caso da maioria dos Bancos, ou também por meio de acordo diretamente com o Itaú Unibanco S/A, por meio da Comissão de Conciliação Voluntária existente entre o Sindicato dos Bancários e o referido Banco.

Lúcia Midori Kajino é advogada especializada em Direito do Trabalho de Crivelli Advogados Associados

Revisão de benefícios concedidos entre 1999 e 2009

Lilian Gouveia Garcez Macedo

O segurado que recebeu benefício de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença ou pensão por morte decorrentes destes entre 29 de novembro de 1999 e agosto de 2009 fazem jus à revisão do benefício com base no artigo 29, II da Lei nº. 8.213/91.

Essa revisão teve origem com a edição da Lei 9.876 de 28.11.1999, que trouxe profundas mudanças na sistemática de cálculo dos benefícios previdenciários, determinando que, a partir de sua vigência, todos os benefícios deveriam ser calculados com base em 80% dos maiores salários de contribuição, ou seja, excluindo 20% dos menores.

Todavia, o INSS utilizava todos os salários de contribuição, deixando de desconsiderar os 20% menores, afetando assim, o valor do benefício, essa forma de cálculo utilizada pelo INSS baseava-se nos Decretos n.º 3.265/99 e Decreto n.º 5.545/05, ambos determinavam que se utilizasse 100% das contribuições para os benefícios dos segurados que não alcançassem 144 contribuições, ou seja, tinham menos de 60% dos números de meses decorridos de julho de 1994 até a data do requerimento.

No entanto, os Decretos inovaram a ordem jurídica, eis que a Lei não fazia essa limitação, razão pela qual sobreveio o Decreto 6.939/2009 que corrigiu essa ilegalidade, passando a estar de acordo com a Lei 9.876/1999.

Após a edição do Decreto, o INSS reconheceu o direito à revisão e passou a utilizar o Memorando-Circular Conjunto nº 21/DIRBEN/PFE/INSS de 13/04/2010 para determinar que as agências e a Procuradoria Federal Especializada concordassem com a revisão requerida pelo segurado.

Contudo, o Ministério Público Federal e o Sindicato Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos da Força Sindical ajuizaram a ação civil pública nº 0002320-59.2012.403.6183 pleiteando o recálculo destes benefícios de ofício pelo INSS, ou seja, sem a necessidade de requerimento pelo segurado.

A decisão liminar foi proferida pela juíza federal Kátia Herminia Martins Lazarano Roncada, da 2ª Vara Federal Previdenciária em São Paulo/SP, determinando o prazo de 90 dias para o INSS revisar em âmbito Nacional todos os benefícios de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou pensões deles decorrente que foram calculados com base em 100% das contribuições.

Por tudo que acima se extrai fazem jus a essa revisão os segurados que preencherem os seguintes requisitos:

" [...] prazo de 90 dias para o INSS revisar em âmbito Nacional todos os benefícios de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou pensões deles decorrente que foram calculados com base em 100% das contribuições."

Requisitos para revisão

Ter recebido entre 29 de novembro de 1999 e agosto de 2009: 1. Aposentadoria por invalidez; 2. Auxílio-doença; 3. Pensão por morte decorrente de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez.

Ter menos de 144 contribuições (12 anos) na data do requerimento do benefício.

Lilian Gouveia Garcez Macedo é advogada especialista em Direito Previdenciário de Crivelli Advogados Associados.

BANCÁRI@S EM FOCO

Boletim Eletrônico da Área Sindical de Crivelli Advogados Associados

Bancários em foco é uma publicação sob a responsabilidade de Crivelli Advogados Associados. Periodicidade mensal

Coordenação:
Ericson Crivelli

Conselho Editorial:
Antonio Carlos Souza de Carvalho
Lúcia Midori Kajino

Arte Final:
Simone Barros

Redação:
Rua Boa Vista, 254,
12º Andar, Conjunto
1209 - Centro
São Paulo - SP
CEP 01014-000
Tel: (11) 3376-0100
crivellisp@crivelli.com.br

Unidades:

São Paulo

Brasília

Campinas

Ribeirão Preto

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

www.crivelli.com.br