

## Ilicitude banqueira, direitos garantidos e que se contrapõem

### Nesta Edição:

#### Editorial:

**Ilicitude banqueira, direitos garantidos e que se contrapõem**

1

**Da terceirização praticada pelos bancos**

2

**Diferença entre adiantamento salarial e complementação de auxílio doença**

4

**Fique sabendo: Vale Cultura**

5

**Evento**

6

**Coluna Previdenciária: Seguro de Vida por Acidente de Trabalho – Quem tem direito a receber?**

7

**T**endo em vista que o nosso último Boletim dos **Bancári@s em Foco** foi dedicado às novidades da área coletiva, a quinta edição volta a focar na área trabalhista individual, trazendo novamente neste boletim novidades e esclarecimentos sobre temas polêmicos no Direito do Trabalho e, principalmente, na categoria bancária.

Há cerca de um mês, o Sindicato dos Bancários possibilitou à categoria uma verdadeira exaltação da democracia em uma eleição organizada, vívida e participativa, ficou ainda mais evidente a importância de cada um no processo de conquista de direitos trabalhistas.

Isto porque a escolha da representação sindical é essencial para continuidade dos projetos de defesa da categoria em face à contínua exploração, tanto física, quanto psicológica, que os Bancos continuam a praticar com @s bancári@s.

O escritório, que sempre teve como base a defesa dos direitos trabalhistas de uma das categorias mais organizadas do país, pretende e sempre pretenderá manter seus ideais, realizando referida defesa com ética, rapidez, qualidade, transparência e respeito.

Durante as últimas eleições no Sindicato, a postura do escritório se manteve coerente ao longo das apurações e do grande trabalho de seus advogados, eficientes, éticos e conectados com a luta da classe trabalhadora neste momento decisivo para os próximos três anos.

O escritório aproveitar para parabenizar a chapa vencedora com a convicção que os próximos anos, apesar da intensa luta que se travará, a categoria bancária só tem a vencer ao final, seja por meio das negociações coletivas, das ações coletivas ou das ações individuais.

Desta feita, passadas as vitórias nas ações coletivas, bem como passado o período das eleições do Sindicato, o foco volta para os bancários e seus direitos individuais neste Boletim. Assim, nessa edição discutiremos as terceirizações realizadas nos Bancos, e quais seriam consideradas ilegais ou não, bem como a diferença entre adiantamento salarial e complementação de auxílio-doença, eis que vários bancários ainda confundem estes dois benefícios. Por outro lado, na coluna "Fique sabendo", falaremos sobre o vale-cultura, novidade nos direitos dos bancários. Por fim, na coluna previdenciária, discutiremos sobre o seguro de vida em caso de acidente de trabalho.

Boa leitura!

# Da terceirização praticada pelos bancos

Rogéria Nardi Moutinho Marchesani

Vários bancos terceirizam parte do seu trabalho para competir em um mercado cada vez mais disputado e sobreviver, entretanto, a terceirização carece de uma legislação específica, e acaba gerando um enorme passivo trabalhista.

Antes de adentrarmos no tema em relação à terceirização praticada pelos bancos, cumpre esclarecer que a terceirização surgiu no Brasil com a criação da CLT, a qual regulou no seu art. 455, a responsabilidade do empreiteiro principal no inadimplemento das obrigações por parte do subempreiteiro.

Todavia, o marco decisivo para a criação dessa espécie de trabalho foi em 1966, com a vigência dos Decretos-leis 1.212 e 1.216, os quais autorizaram a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho. Em 1968 entrou em vigor o Decreto 62.756, que regulamentou o funcionamento de agências de colocação e intermediação da mão-de-obra. Posteriormente, em 1969, com o advento do Decreto-lei 1.034, foi criada medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária.

Claro está que as referidas Leis supracitadas foram criadas para regulamentar trabalho específico, ou seja, de segurança bancária, de empresas de colocação ou intermediação de mão-de-obra, e para contrato de trabalho por empreitada, e não para regulamentar todo e qualquer tipo de terceirização.

Contudo, cabe ressaltar que embora a terceirização careça de legislação específica, o poder judiciário, diante de um número elevado de Reclamações Trabalhistas, criou Súmulas da Jurisprudência através dos Enunciados 239, 256, 257 e 331 do TST.

O presente texto tem por objetivo traçar um panorama geral deste atual cenário que vem sendo praticado principalmente pelas Instituições Financeiras, que contratando ilegalmente funcionários terceirizados.

Conceitualmente, a terceirização consiste na contratação de terceiros pela empresa para a execução de serviços relacionados às atividades não essenciais ao objetivo da empresa contratante.

Sergio Pinto Martins<sup>1</sup>, define a terceirização como sendo a possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa, sendo que essa contratação pode envolver tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessi-

dade de contratação de empresas de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Cabe ressaltar que essa prática administrativa só tem uma Lei específica que estabelece regras à sua implantação, porém, apenas para os serviços especializados de vigilância, guarda e transporte de valores. ( Lei 7.102/83).

A discussão sobre a validade ou não da contratação de empresas, ou de mão-de-obra terceirizada girava em torno do Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho n.º 256, o qual foi revisado e atualizado pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior, que dispõe :

## **“Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado n.º 256**

*I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalhador temporário (Lei n.º 6.019 de 03.01.1974);*

*II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa Interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração Pública Direta, Indireta, ou Fundacional ( art. 37,II da Constituição da República);*

*III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

*IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”*

Atualmente várias Instituições Financeiras vêm contratando empresas terceirizadas para executar serviços tipicamente bancários, de caráter permanente, integrantes de sua atividade fim, embora exista um grande número de Reclamações Trabalhistas, tramitando na justiça do trabalho.

A terceirização é um instrumento que vem sendo aplicado por grandes Bancos há muitos anos, com maior intensidade a partir do final da década de 80, e representa, na imensa maioria dos casos, sensível redução nos custos, possibilitando que os maiores esforços se concentrem exclusivamente no negócio ou missão da empresa.

Apesar da falta de legislação específica, a terceirização pode ser empregada só na atividade-meio.

**“A terceirização é um instrumento que vem sendo aplicado por grandes Bancos há muitos anos, com maior intensidade a partir do final da década de 80, e representa, na imensa maioria dos casos, sensível redução nos custos, possibilitando que os maiores esforços se concentrem exclusivamente no negócio ou missão da empresa. ”**

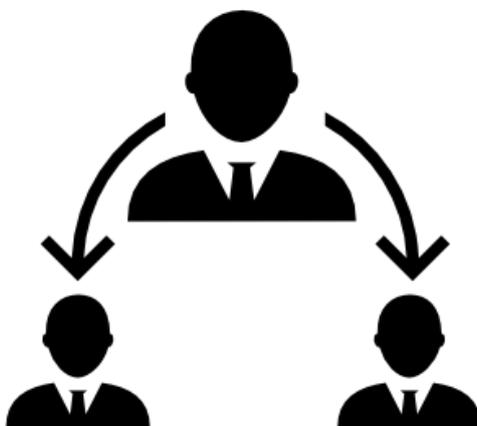
Em dissídios individuais, a Justiça do Trabalho, quando acionada, tem focado o seu julgamento com base no que eles chamam de contrato realidade, ou seja, o que de fato ocorria na relação existente, fundamentando exclusivamente na existência de pressupostos constantes no artigo 3º da CLT, e no Enunciado 331 do TST.

Atualmente, o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Bancários tentam combater as terceirizações ilegais para garantir o cumprimento da lei e preservar os direitos assegurados aos trabalhadores. Além da precarização das relações de trabalho, as terceirizações ilegais estão relacionadas a outras irregularidades, como o descumprimento das normas de segurança e saúde. A situação se agrava na medida em que as empresas terceirizadas subempreitam serviços de outras e assim sucessivamente.

Ressalte-se que os empregados contratados por diversos Bancos com intermediação de outras empresas executam na sua maioria, atividades de auxiliares de tesouraria, caixas bancários, escriturários, SAC, e vendas de produtos, exatamente as mesmas dos empregados regularmente registrados pelo banco e que trabalham nas agências, porém sem as condições de trabalho que são garantidas aos demais funcionários bancários.

Em relação ao serviço de processamento de dados, foi criada pelo TST a Súmula nº 239<sup>2</sup> com o intuito de coibir as Instituições Financeiras de constituir empresas de processamento de dados com a finalidade de fraudar a legislação trabalhista, uma vez que poderiam registrar os empregados dessas empresas com jornada de trabalho de 8 (oito) horas, diferentemente dos bancários, que possuem jornada de 6 (seis) horas.

É importante frisar que o serviço de processamento de dados é importante para o desenvolvimento de qualquer empresa, e por esse motivo nem todos os trabalhadores que prestam serviços de processamento de dados são considerados bancários. São considerados bancários somente aqueles que prestam serviços dentro de uma Instituição Financeira, ou para o mesmo grupo, ou segundo cada caso.



Contudo, algumas Instituições financeiras também vêm contratando essas empresas com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e tributária, pois os funcionários terceirizados são contratados para executar atividades tipicamente bancárias, de natureza não eventual, pessoalmente e subordinada ao Banco, sendo que, conforme nosso entendimento, o serviço de processamento de dados constitui atividade-fim nos Bancos quando serve para agilizar ou melhorar algum dos produtos bancários ofertados pelo banco

Assim sendo, comprovado que a terceirização é fraudulenta<sup>3</sup>, formará vínculo diretamente com o tomador dos serviços, consoante dispõe o item I, da Súmula 331, do TST.

Já em relação ao correspondente bancário, em 30 de março de 2000, foi criada pelo Banco Central do Brasil a Resolução nº 2.707 que trata do Programa Nacional de Desburocratização - Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979 – Dispondo sobre a contratação de correspondentes no Brasil.

A Resolução 2.707 entrou em vigor na data da publicação e revogou a Resolução nº 2.640, de 25 de agosto de 1999.

O objetivo da referida Resolução foi facultar aos bancos múltiplos com carteira comercial, aos bancos comerciais e à Caixa Econômica Federal a contratação de empresas para o desempenho das funções de correspondente no Brasil, com vistas à prestação

dos seguintes serviços (art. 1º):

*"I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança; II - recebimentos e pagamentos relativos a contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança, bem como a aplicações e resgates em fundos de investimento; III - recebimentos e pagamentos decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pelo contratante na forma da regulamentação em vigor; IV - execução ativa ou passiva de ordens de pagamento em nome do contratante; V - recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos; VI - análise de crédito e cadastro; VII - execução de cobrança de títulos; VIII - outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas; IX - outras atividades, a critério do Banco Central do Brasil. Parágrafo 1º A faculdade prevista neste artigo poderá ser exercida por bancos múltiplos com carteira de crédito, financiamento e investimento e sociedades de crédito, financiamento e investimento, relativamente aos serviços referidos nos incisos V a VIII. Parágrafo 2º A contratação de empresa para a prestação dos serviços referidos nos incisos I e II depende de prévia autorização do Banco Central do Brasil, devendo, nos demais casos, ser objeto de comunicação àquela Autarquia."*

Três anos após a publicação da Resolução 2.707, foi criado pelo Banco Central a Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.110, o qual facilitou acesso da população ao Sistema Financeiro Nacional.

(1) MARTINS, Sérgio Pinto – DIREITO DO TRABALHO – 19ª Ed., Editora Atlas, 2004, pág. 203;

(2) SÚMULA Nº 239: Bancário. empregado de empresa de processamento de dados (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998). Histórico: Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985. Nº 239 Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.

(3) EMENTA: Terceirização Fraudulenta – Consequência. Considerando a terceirização fraudulenta, o vínculo empregatício forma-se com o tomador dos serviços, consoante dispõe o item I, da Súmula 331, do TST, afastando-se a aplicação do item IV da mesma construção jurisprudencial. Recurso patronal improvido, nesse aspecto, confirmando-se sentença de 1º grau que reconheceu o vínculo empregatício entre o reclamante e o reclamado/recorrente. PROC. Nº TRT- 00860-2005-009-06-00-0(RO). Órgão Julgador: 3ª Turma Juiz Relator: José Luciano Alexo da Silva. Procedência: 9ª Vara do Trabalho de Recife - PE

Foi propiciada a melhoria das condições de obtenção de crédito, de realização de poupança e de aquisição de produtos financeiros, além da maior comodidade para pagamento de contas por parte das pessoas de menor renda, estendendo-se aos bancos de investimento, às sociedades de crédito imobiliário e às associações de poupança e empréstimo as prerrogativas contidas na Resolução 2.707.

Com a Resolução 3.110, as Instituições Financeiras puderam firmar com os correspondentes bancários outros convênios, como a venda de títulos de capitalização e de quotas de consórcio, serviços de recepção e encaminhamento de propostas de emissão de cartões de crédito.

Os convênios firmados entre as Instituições Financeiras e os correspondentes bancários passaram a ser vantajoso para as partes.

O trabalho, ao invés de ser realizado por bancário - com todos os direitos da categoria garantidos - passou a ser desempenhado por trabalhadores das empresas que são correspondentes bancários, sem qualquer treinamento prévio, e às vezes realizado em locais inadequados para o atendimento.

O que o escritório defende é que a contratação praticada pelas Instituições Financeiras é ilegal, posto que esse tipo de contratação na maioria das vezes tem a intenção de fraudar os direitos trabalhistas dos empregados.

*Rogéria Nardi Moutinho Marchesani,  
advogada trabalhista do Crivelli Advogados Associados.*

## Diferença entre adiantamento salarial e complementação de auxílio doença

**Matheus Henrique Curti**

A convenção coletiva dos trabalhadores bancários e financeiros de garante ao trabalhador que necessite de afastamento pelo INSS o adiantamento emergencial de salário, e a complementação salarial, dentre outros benefícios. Assim, necessário distinguir e explicar a diferença entre tais benefícios, que muitas vezes são recebidos pelo bancário que se afasta pelo INSS e nem tem conhecimento de que os recebeu.

No cotidiano bancário, infelizmente, é comum ter notícias de bancários afastados por doenças ocasionadas pelo trabalho, tais como depressão, síndrome do pânico, L.E.R./DORT, entre outras tantas que, contudo, não decorram do trabalho.

O adiantamento salarial, tal qual o próprio nome já diz, trata-se de um adiantamento dos salários recebidos pelo bancário que foi afastado do trabalho, porém teve o seu pedido de afastamento negado pelo INSS, apresentou pedido de reconsideração e ainda não passou pela perícia do INSS.

Sendo assim, até que o bancário possa passar pelo exame da autarquia previdenciária o banco adianta o salário do bancário normalmente até que ele passe pela perícia e seja reconhecida pelo INSS sua necessidade de afastamento. Tal benefício pode ser concedido pelo prazo máximo de 120 dias, desde que preenchidos os requisitos corretamente.

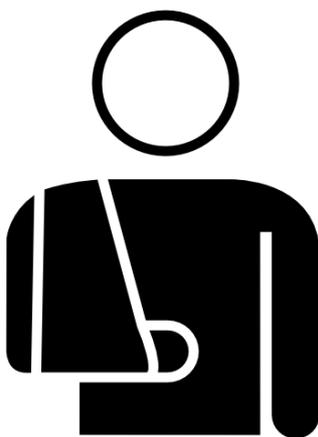
Conforme previsto na cláusula 60ª da Convenção Coletiva Bancária, são requisitos para obter o adiantamento emergencial:

- Ter sido considerado inapto para o trabalho pelo médico DO TRABALHO.
- Comprovar ter apresentado o pedido de reconsideração ao INSS.
- Comprovar o agendamento da perícia médica a ser realizada pelo INSS.

- Fazer o pedido formal do adiantamento junto ao banco em até 7 dias úteis antes da perícia médica.

Já a complementação de auxílio doença recebido pelo INSS decorre da cláusula 28ª da Convenção Coletiva dos Bancários. Este benefício visa garantir que o bancário afastado pelo INSS receba o mesmo valor de suas verbas mensais fixas recebidas pelo banco quando afastado, complementando o salário pago pelo INSS, que quase sempre, é inferior ao salário efetivamente recebido pelo bancário.

Exemplificando: Se o bancário recebe mensalmente um salário de R\$ 3.000,00 (onde este valor é a soma de R\$ 2.000,00 de salário base mais R\$ 1.000,00 de gratificação de função), ao se afastar pelo INSS, tal bancário provavelmente receberá o auxílio doença inferior a R\$ 3.000,00. Neste caso, suponhamos que o bancário afastado receba do INSS um auxílio doença no valor de R\$ 2.200,00. Segundo o que prevê a complementação do auxílio doença previsto na cláusula 28ª da CCT, o banco deverá complementar os R\$ 800,00 restantes, permitindo assim que o bancário receba seu vencimento fixo mensal de R\$ 3.000,00.



O benefício da complementação salarial é devido também em relação ao 13º salário, mas atenção: A complementação salarial é devida até o limite de 24 meses para o mesmo afastamento, ou seja, caso o bancário fique afastado por mais de 24 em razão da mesma doença a complementação salarial somente será por 24 meses (2 anos).

O banco empregador poderá submeter o empregado afastado que recebe a complementação, a cada 6 meses, a exame da junta médica composta por médico do trabalho e um médico do sindicato da categoria. Caso o

funcionário não compareça ao exame da junta médica, o banco fica autorizado a deixar de pagar a complementação, ainda que o bancário continue afastado pelo INSS. O banco poderá ainda deixar de pagar a complementação do auxílio doença quando o funcionário receber o benefício por mais de 12 meses (1 ano), e cumulativamente, passar por exame da junta médica e for considerado apto para o trabalho, ainda que continue afastado pelo INSS.

**“[...]o adiantamento emergencial destina-se a antecipar os salários ao bancário afastado que ainda irá passar por perícia médica do INSS, enquanto que a complementação do Auxílio-doença, seja previdenciário ou acidentário, visa garantir, por um período máximo de 24 meses, que o bancário não tenha prejuízo de sua remuneração mensal fixa [...]”**

A complementação ora tratada refere-se tanto ao auxílio-doença previdenciário(B-31), quanto ao auxílio-doença acidentário(B-91), sendo que tais auxílios não podem ser confundidos com o recebimento de auxílio-acidente(B-94), que é pago para os trabalhadores que retornam aos seus postos de trabalho, mas em outras funções compatíveis com as doenças profissionais adquiridas.

Concluindo, em um breve resumo, o adiantamento emergencial destina-se a antecipar os salários ao bancário afastado que ainda irá passar por perícia médica do INSS, enquanto que a complementação do Auxílio-doença, seja previdenciário ou acidentário, visa garantir, por um período máximo de 24 meses, que o bancário não tenha prejuízo de sua remuneração mensal fixa pagando a diferença entre o valor pago pelo INSS e o que o funcionário receberia quando estava normalmente ativo dentro de suas funções dentro do banco.

*Matheus Henrique Curti,  
advogado trabalhista do Crivelli Advogados Associados*

## *Fique Sabendo*

# Vale Cultura

**Lúcia Midori Kajino**

Em efetivação à Lei 12.761/2012, que pretendia fornecer aos trabalhadores meios para exercício de direitos culturais e acesso às fontes da cultura, criou-se o Programa de Cultura ao Trabalhador e o Vale Cultura em agosto do ano passado (2013).

O Vale Cultura tem o objetivo de ser um benefício pecuniário de uso exclusivo para fins culturais, como ingressos de cinemas, shows, teatros, aquisição de livros, CD's e DVD's, dentre outras atividades de finalidade cultural ou artística.

Contudo, tal benefício só é fornecido pela empresa inscrita no Ministério da Cultura, e que deseja instituir este benefício. Ou seja, ele é opcional pela empresa. E mesmo que uma empresa adote o Vale-Cultura, cabe ao empregado também a opção, eis que tal benefício só pode ser concedido com prévia autorização do empregado.

O valor do Vale-Cultura é um valor fixo mensal de R\$ 50,00, aos empregados que recebem até 5 salários mínimos. Contudo, se a empresa fornecer referido benefício a todo um grupo preferencial, empregados com salários maiores poderão receber o benefício também, mas terão descontos maiores.

Claramente, há benefícios a ambos os lados: o valor do benefício não é tributável, nem para fins de INSS ou IRPF, e as empresas poderão descontar o valor até o limite de 1% de seu lucro real.

Há a possibilidade de desconto do salário do trabalhador caso este ganhe Vale-Cultura, mas de no mínimo 2% e no máximo 10% do valor do benefício.

Em relação aos bancários, a Campanha Nacional Unificada em 2013 já instituiu o benefício, que será pago por meio de um cartão, lembrando que os valores do benefício são cumulativos ao longo do tempo, e não há validade.

A adesão ao Vale-Cultura pode ser feita junto ao RH do Banco em que se trabalha, e pode ser feita a qualquer tempo.

O Ministério da Cultura já estima que 43 milhões de trabalhadores aderiram ao Programa e ao Vale-Cultura.

*Lúcia Midori Kajino,  
advogada trabalhista do Crivelli Advogados Associados.*

### Seminário Internacional

### Data: 24 e 25 de abril

## O DIREITO ENQUANTO INSTRUMENTO DO PROCESSO POLÍTICO SINDICAL

#### Programação: Dia 24/04

9h00	<b>Mesa de Abertura</b>	Ericson Crivelli e Juvandia Moreira
9h30	<b>Crise econômica mundial e os reflexos no direito do trabalho e nos sindicatos</b>	<b>Joaquín Pérez Rey</b> - Professor titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade de Castilla-La Mancha <b>Humberto Villasmil</b> - Especialista Sênior do Departamento de Diálogo Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT) <b>Fernando Cabral</b> - Professor no ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Porto - Portugal, jurista e consultor na área de Direito do Trabalho e da Segurança do Trabalho <b>Coord. Ivone Maria da Silva - Secretária Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-Cut)</b>
11h00	<b>Coffee Break</b>	
11h30	<b>Crise do pós-fordismo e impacto na organização sindical</b>	<b>Wilson Amorim</b> - Professor de Administração na Faculdade de Economia e Administração da USP (FEA-USP) <b>Iram Jácome Rodrigues</b> - Professor de Economia na Faculdade de Economia e Administração da USP (FEA-USP) e da FFLCH <b>Coord. Crivelli Advogados Associados</b>
13h00	<b>Almoço</b>	
14h30	<b>Terceirização e Estrutura Sindical</b>	<b>Hugo Barreto Ghione</b> - Professor de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Universidad de la República – Uruguay <b>Clemente Ganz Lucio</b> - Professor universitário, Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) <b>Coord. Carlos de Souza – vice-presidente Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-Cut)</b>
16h00	<b>Coffee Break</b>	
16h30	<b>Mobilidade social no Brasil: inclusão social e crescimento econômico</b>	<b>Marcio Pochmann</b> - Professor de Economia do Instituto de Economia da Universidade de Campinas (IE-UNICAMP) e Presidente da Fundação Perseu Abramo <b>Ricardo Antunes</b> - Professor de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade de Campinas (IFCH-UNICAMP) <b>Coord. Roberto Von Der Osten – Secretário de Finanças Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-Cut)</b>

#### Programação: Dia 25/04

9h00	<b>Dispensa coletiva e dispensa motivada: a Convenção 158 e a natureza jurídica das sociedades de economia mista</b>	<b>Sidnei Machado</b> - Advogado e professor de Direito do Trabalho na Universidade Federal do Paraná (UFPR) <b>Jorge Rosenbaum</b> - Advogado e Professor de Direito do Trabalho da Universidad de la República del Uruguay <b>Coord. Rita de Cássia Berlofa – Secretária de Finanças do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região.</b>
10h30	<b>Coffee Break</b>	
11h00	<b>Judiciário e política: tribunalização dos conflitos e o impacto no mundo do trabalho</b>	<b>Maria Tereza Sadek</b> - Professora de Ciência Política na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP (FFLCH-USP) <b>José Eduardo Faria</b> - Professor de Filosofia do Direito na Faculdade de Direito do Largo São Francisco (FD-USP) e da Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP) <b>Coord. Ericson Crivelli – Consultor da CUT Nacional, Consultor do Sindicato dos bancários e financeiros de São Paulo, Osasco e Região e Prof. De Direito do Trabalho na UNESP-Franca</b>
13h00	<b>Almoço</b>	
15h00	<b>Trabalhadores no serviço público: perspectivas pós-ratificação da Convenção 151</b>	<b>Sérgio Mendonça</b> - Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Planejamento <b>Mônica Valente</b> - Secretária de Relações Internacionais do Partido dos Trabalhadores (PT) e ex diretora da Internacional de Serviços Públicos - ISP <b>Florivaldo Dutra de Araújo</b> - Professor do Departamento de Direito Público da Universidade Federal de Minas Gerais <b>Coord. Luiz Cesar de Freitas – Presidente da Federação dos Bancários da Cut (Fetec-SP)</b>
17h00	<b>Encerramento</b>	<b>Ricardo Berzoini</b> - Ministro das Relações Institucionais

#### Informações e inscrições:

Telefone: 3004-2040 ou (11) 3376-0131 com Ana Paula  
E-mail: [ana.goncalves@crivelli.com.br](mailto:ana.goncalves@crivelli.com.br)  
[www.crivelli.com.br](http://www.crivelli.com.br)

#### Local:

**Novotel São Paulo Jaragua Conventions**  
R. Martins Fontes 71 - Centro

# Seguro de Vida por Acidente de Trabalho – Quem tem direito a receber?

Felipe Antonio Landim Ferreira

O seguro de vida é um serviço contratado mediante pagamento mensal à Seguradora para recebimento de indenização em caso da ocorrência do sinistro, ou seja, de uma seleção de acidentes sofridos pelo Segurado no ambiente profissional.

O Bancário Segurado, sendo cliente em potencial das Seguradoras, por diversas oportunidades, em razão da atividade laborativa desenfreada, bem como em razão do acúmulo de metas e excesso de atividades repetitivas, sofre acidentes de trabalho que culminam na necessidade de concessão de Aposentadoria precoce por Invalidez, ou em doenças que acarretam sua invalidez total e permanente para o exercício da atividade laboral.

Nesse momento, ao tentar o Segurado o recebimento da indenização do Seguro de Vida contratado, recebe o comunicado da Seguradora que nega o pagamento da indenização, sob a alegação de que por tratar-se de acidente de trabalho com redução parcial dos atos da vida cível, não se enquadra o acidente sofrido pelo Segurado ao recebimento da indenização, ou que a simples concessão de Aposentadoria por Invalidez pelo INSS, não caracteriza a real incapacidade total e permanente para os atos de sua vida.

Para exemplificarmos o posicionamento das Seguradoras, segue abaixo modelo de comunicado das empresas para Segurado Aposentado por Invalidez:

*"...Com relação ao presente sinistro, cumpre-nos informá-la que o mesmo não possui cobertura técnica para pagamento de indenização, uma vez que a invalidez reclamada por V.Sa. é apenas parcial, não se enquadrando no objetivo de garantia de Invalidez Permanente Total por Doença..."*

Assim, alega a empresa Seguradora, que o acidente de trabalho que causa a incapacidade total e permanente para o exercício da atividade laboral, que enseja ou não a concessão pelo INSS do benefício de Aposentadoria por Invalidez, não se enquadra como invalidez para o recebimento do prêmio segurado.

No entanto, a carta de concessão da Aposentadoria por Invalidez emitida pelo INSS, já é prova suficiente da invalidez que se presume para fins de recebimento da indenização devida em razão do contrato de Seguro de Vida. E ainda, mesmo que não haja a concessão do benefício de Aposentadoria por Invalidez pelo INSS, o Segurado que comprovar através de perícia judicial que possui redução total e permanente da capacidade laborativa em razão de acidente de

trabalho, adquire o direito ao recebimento do Seguro de Vida contratado.

Porém, o posicionamento das Seguradoras de negar o pagamento da indenização securitária ao Segurado Aposentado por Invalidez, ou do Segurado que sofreu acidente de trabalho que ocasionou redução total e permanente para a realização da atividade profissional, descumpra por completo o contrato de Seguro de Vida, tendo o Segurado o direito de recebimento da indenização avençada neste.

Ademais, a Invalidez comprovada, seja ela previdenciária ou não, abrange além da incapacidade do segurado para exercer a atividade profissional, toda e qualquer atividade laboral que possa garantir a sua subsistência e de sua família.

Nesse sentido, o próprio Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e do Estado de Minas Gerais estabelecem e determinam o direito do Segurado Aposentado por Invalidez, ou do Segurado que sofreu acidente de trabalho que causou sua redução total e permanente na capacidade laborativa de receber a premiação contratada no Seguro de Vida, conforme decisões abaixo:

## Tribunal de Justiça de São Paulo

**"SEGURO DE VIDA E/OU ACIDENTES PESSOAIS - INDENIZAÇÃO - DOENÇA**

**- INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE CABIMENTO.** *Tem sido prevalente nos Tribunais o entendimento sobre a suficiência da aposentadoria deferida pelo INSS como prova da incapacidade do segurado pelo fato ensejador tanto daquele benefício como da indenização prevista na apólice de seguro. Ap. cf revisão 577.419-00-6 - 12a Câm. - Rei. Juiz ARANTES THEODORO - j. 4.5.2000)".*

## Tribunal de Justiça de Minas Gerais

**"EMENTA: CONTRATO DE SEGURO PRIVADO – ACIDENTE DO TRABALHO • ACIDENTE PESSOAL – INVALIDEZ PARCIAL E PERMANENTE - INTERPRETAÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO CONSUMIDOR** *\_Por definição legal, a tenossinovite é considerada acidente de trabalho e, por consequência, antes de ser acidente de trabalho é também acidente pessoal, porque recai sobre a própria pessoa que, em determinado momento esteja exercendo atividade laborativa. \_ Restando provada a invalidez permanente parcial encontrasse preenchida a condição para pagamento do seguro contratado. As relações firma-*

**"Portanto, é cediço o direito do Segurado que sofrer acidente de trabalho que acarrete incapacidade total e permanente de receber a indenização contratada, podendo o Segurado se amparar inclusive de Processo Judicial para o devido recebimento."**

das com base em contratos de seguro de vida em grupo e acidentes pessoais devem ser tratadas sob a égide da Lei nº 8.078/90. (TJ/MG Processo 2.0000.00.510588-2/000(01) 1 Relator Des. Avilmar de Avila 1Ac 15/06/2005)”.

Portanto, é cediço o direito do Segurado que sofrer acidente de trabalho que acarrete incapacidade total e permanente de receber a indenização contratada, podendo o Segurado se amparar inclusive de Processo Judicial para o devido recebimento.

O prazo para propor a ação judicial visando o recebimento do referido Seguro é uma dúvida constante dos Segurados.

Nesse sentido, o Código Civil em seu artigo 189 e 206 e o Enunciado 229 do Superior Tribunal de Justiça, estabelece o período de 01 (um) ano para ingressar com a Ação Judicial, período este que começa a contar da data da negativa da Segurada ao pagamento da indenização contratada.

Assim, o Segurado que tenha sofrido acidente de trabalho com redução total e permanente da capacidade laborativa e que não tenha recebido a negativa formal da Seguradora para o recebimento desta indenização, poderá pleitear judicialmente o recebimento do Seguro de Vida.

Assim, como visto nas jurisprudências dos nossos Tribunais acima expostas, ficou nítido o direito do Segurado



incapacitado total e permanente para o exercício da sua atividade profissional, ao recebimento da cobertura securitária por invalidez contratada.

*Felipe Antonio Landim Ferreira,  
advogado cível do 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:**  
Lúcia Midori Kajino  
André F. Watanabe

**Arte Final:**  
Simone Barros

**Imagens:** flaticon.com

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

Sugestões ou comentários podem ser encaminhados para o e-mail: [crivellisp@crivelli.com.br](mailto:crivellisp@crivelli.com.br)

[www.crivelli.com.br](http://www.crivelli.com.br)

**São Paulo**

**Brasília**

**Ribeirão Preto**