

ACREDITAR NA LUTA É ACREDITAR NA CATEGORIA!

Nesta Edição:

Editorial:
**Acreditar na Luta é
Acreditar na Categoria!**

1

Coluna Previdenciária:
**Plano de Saúde –
Continuidade para
Aposentados e
Ex-funcionários**

2

Fique sabendo:
**Você Sabe a Diferença de
Acidente do Trabalho e
Doença Profissional?**

3

PLR Proporcional

4

**3º Encontro Nacional
de Isonomia dos
Empregados da Caixa
Econômica Federal,
Ocorrido em Brasília,
30/08/2014, com a
Participação de
Delegados de
todo o País.**

5

Sejam bem vindos à oitava edição do Boletim Bancari@s em Foco, boletim voltado para trazer novidades e mais informações sobre a vida da categoria bancária.

Em plena época de campanha salarial, em que pese a importância da negociação sobre as chamadas “Cláusulas Econômicas”, não se pode perder o foco das demais cláusulas, tão importantes quanto, que são chamadas de “Cláusulas Sociais”. Estas versam principalmente sobre condições de trabalho, sobre o ambiente de trabalho, formas de prevenção de doenças profissionais, assédio moral, e outras formas de proteção ao trabalhador.

As negociações pelo Brasil apontam que a categoria não deve desanimar e lutar pelos seus direitos nesta nova fase: cerca de 93% das 340 unidades de negociação das maiores bases da Economia (Indústria, Comércio e Serviços) conquistaram reajustes acima da inflação medida pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), segundo o SAS-Dieese (Sistema de Acompanhamento de Salários do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos)¹. A média dos aumentos salariais das categorias pesquisadas foi de 1,54% acima da inflação.

Assim, esperamos e desejamos a todos os bancários uma boa luta nesta nova campanha salarial – assembleias calorosas e até mesmo uma greve combativa, mas tudo em prol da garantia e aumento dos direitos aos trabalhadores bancários. Avante, categoria!

Assim, com o espírito de renovações em mente, e com nossa contínua missão de informações de qualidade, a presente edição traz na coluna previdenciária uma das matérias mais importantes a todos: “plano de saúde após a demissão ou após a aposentadoria dos empregados bancários”.

Em seguida, na coluna “Fique Sabendo”, o leitor poderá entender melhor as diferenças entre Acidente do Trabalho e Doença Profissional, perguntas constantes entre os bancários, com algumas de suas consequências na seara trabalhista.

Igualmente, segue um breve texto sobre o pagamento da PLR e o pagamento desta verba de forma proporcional, para esclarecer várias dúvidas dos bancários acerca deste assunto.

Por final, veremos informe sobre 3º Encontro Nacional de Isonomia dos Empregados da Caixa Econômica Federal, Ocorrido em Brasília, 30/08/2014, com a Participação de Delegados de Todo o País

Desejamos a todos uma boa imersão no universo bancário. Boa leitura!

[1]Vide mais em DIEESE. Balanço das negociações dos reajustes salariais do 1º semestre de 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2014/estPesq73balReajustes1sem2014.pdf>>. Acesso em 29.08.14.

Plano de Saúde – Continuidade para Aposentados e Ex-funcionários

André Luiz Domingues Torres

Em nosso ordenamento Jurídico existem regras que asseguram aos funcionários demitidos sem justa causa e aos aposentados a manutenção do plano de saúde empresarial com cobertura igual aquela vigente durante o seu contrato de trabalho¹. Estas regras estão garantidas nos artigos 30 e 31 da Lei 9656/98.

Os empregados demitidos sem justa causa poderão permanecer no plano de saúde por um período de no mínimo 6 meses e no máximo de 24 meses.

Sendo o ex-empregado admitido em novo emprego, este perderá a manutenção do plano.

Já aos aposentados o direito à manutenção do plano também é garantido. Para eles, sendo preenchido o prazo de mais de 10 anos de vínculo no plano, esta garantia é por prazo indeterminado.

Ressalte-se que na manutenção ao plano de saúde, após o cumprimento de todos esses requisitos, o trabalhador assumirá de forma integral o pagamento da cobertura, ou seja, pagará sua cota parte mais a cota parte que era paga pelo empregador.

Os dependentes também estão garantidos pela norma, mesmo no caso de falecimento do titular. Ainda há a possibilidade de inclusão de novos dependentes mesmo no período de manutenção do plano.

O ex-empregado demitido sem justa causa ou aposentado tem o prazo de 30 dias para optar pela manutenção do plano, em resposta à comunicação do empregador que é formalizada no ato da rescisão contratual, sen-

do que posteriormente o empregador comunicará o ex-empregado de forma expressa a continuidade no plano.

No entanto, muitas são as ações ingressadas no Poder Judiciário pelos ex-empregados e aposentados para combater o aumento na mensalidade de novo plano, requerendo que lhes sejam concedidos à manutenção do plano com valor pago pelos empregados ativos, pois as empresas de planos de saúde migram estes ex-funcionários para um grupo diferenciado com menos contribuintes, fazendo com que o valor mensal seja extremamente elevado.

"[...] muitas são as ações ingressadas no Poder Judiciário pelos ex-empregados e aposentados para combater o aumento na mensalidade de novo plano, requerendo que lhes sejam concedidos à manutenção do plano com valor pago pelos empregados ativos, [...]"

Esta atitude é totalmente contraditória ao entendimento da Lei 9656/98, pois ela não faz diferenciação na contribuição entre funcionários da ativa e aposentados.

A conduta equivocada dos Planos de Saúde busca manter no grupo de beneficiários os empregados ativos, mais jovens e presumidamente mais saudáveis, subsidiando serviços médicos de custo mais baixo como torções, fraturas, gripes e resfriados, enquanto o grupo de ex-empregados, onde estão incluindo os mais velhos, e por isso, precisam de mais cuidados terão que pagar valores exorbitantes para custear tratamentos muito mais complexos e custosos.

Por conta disso, o êxito neste tipo de ação é muito alto, fazendo com que os ex-funcionários e aposentados tenham a plenitude na garantia de seus direitos, eis que a cobrança unilateral atribuída pelas operadoras de Plano de Saúde poderá resultar em dano irreparável, quais sejam, cancelamento do plano de saúde por falta de pagamento ou fazer com que estes funcionários e aposentados contratem um plano de saúde desde a etapa zero, o que é do conhecimento geral que possui carência, e valores altíssimos para idosos, especialmente na modalidade individual ou familiar.

[1] Lembrando aos nossos leitores que aos bancários demitidos sem justa causa são garantidos os direitos do plano de saúde nas mesmas condições de quando estavam com o contrato de trabalho, inclusive com o mesmo preço, conforme a tabela a seguir (vide cláusula 43ª da Convenção Coletiva 2013/2014):

Vínculo Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 anos	60 dias
Mais de 5 anos até 10 anos	90 dias
Mais de 10 anos até 20 anos	180 dias
Mais de 20 anos	270 dias

André Luiz Domingues Torres
Sócio de Crivelli Advogados Associados
Área Cível e Previdenciária

Você Sabe a Diferença de Acidente do Trabalho e Doença Profissional?

Aimée F. Walczak

Muita gente não sabe que, apesar das diferenças, também há muitas semelhanças entre as duas figuras acima. Por isso é importante saber o que é um Acidente do Trabalho comum, e o que é uma Doença Profissional, ou doença ocupacional, sendo que a própria lei 8.213/1991 equivale esta ao Acidente de Trabalho típico.

A principal diferença entre os dois é o tempo dos fatos. O Acidente de Trabalho comum é aquele que ocorre de uma só vez, num momento pontual e de forma imprevisível ou inesperada – como levar um choque de headphone, ou cair de um andaime por falha no equipamento de segurança. Ao passo que a Doença Profissional é aquela que ocorre aos poucos, com o passar do tempo e a repetição de certas atividades profissionais, que podem ou não causar a doença de acordo com cada pessoa e organismo, mas que pelo modo como se exerce um ou outro serviços tendem a causar ou a contribuir para que o trabalhador sofra uma lesão que lhe diminui a força laboral.

Ou seja, Acidente de Trabalho é aquilo que imaginamos normalmente, um fato pontual, uma ocasião em que, sem qualquer vontade de alguém, causa ao trabalhador a morte ou dificuldades para continuar trabalhando na mesma profissão. Mas, o que realmente faz com que um acidente seja do trabalho é o fato de esse acidente acontecer bem durante a execução do serviço – como quando uma ferramenta se quebra e fere o empregado –, ou nas dependências da empresa em razão do local de trabalho – a exemplo de porta automática em mau funcionamento que se fecha bem no pé do funcionário.

A Doença Profissional, por sua vez, se dá por fatos e circunstâncias não pontuais, não únicos, que exatamente por sua repetição causam uma doença ou uma lesão ao trabalhador, que pode ocasionar sua morte – como no caso de intoxicação por falta de controle de substâncias químicas no ambiente de trabalho –, ou apenas a diminuição da sua capacidade de trabalhar na mesma profissão ou ofício. Também deverá a moléstia desenvolvida se relacionar às condições do serviço – como a repetição de um mesmo movimento todos os dias, durante anos, que ocorre, por exemplo, na compensação de cheques, ou na digitação contínua e frequente – ou do ambiente de trabalho – como utilização de *headsets* em desacordo com

os limites legais de ruído, que, com o tempo, deixam o trabalhador surdo ou com dificuldades de ouvir normalmente.

É interessante destacarmos os dois pontos comuns entre os dois:

i) *Prejuízo à capacidade de o trabalhador exercer sua profissão, ou seja, criação de dificuldade, ou mesmo a morte desse;*

ii) *Relação direta dessa lesão com a atividade, o serviço, ou o ambiente do trabalho.*

Importante notar que tudo isso deverá estar necessariamente ligado ao exercício da profissão, do ofício, não se podendo falar em doença profissional se relacionada às atividades de lazer, recreação e tempo livre da pessoa, como o exemplo de trabalhador que, não se ocupando de atividades de carregar peso ou

digitação, desenvolve LER¹ nas mãos, mas, ao investigar a causa da lesão, o médico indica que ocorreu porque o trabalhador jogava tênis em todos os finais de semana, e a lesão foi exclusivamente do esporte.

Contudo, supondo que o trabalhador do exemplo acima fosse um digitador ou datilógrafo e a investigação do médico indicasse que tanto o jogo de tênis como a digitação contribuíram para a lesão, estaríamos diante da “*concausa*”, ou causa conjunta, caso em que também equivale ao acidente de trabalho, desde que haja diminuição da capacidade do trabalhador para aquela mesma profissão. Quando ocorre a *concausa*, deve haver indenização igual àquela que seria paga caso a doença se desse, exclusivamente, em função do trabalho.

Por fim, salientamos que a semelhança entre ambos que realmente interessa aos trabalhadores é que tanto o Acidente de Trabalho comum como a Doença Profissional (ou Doença do Trabalho²) geram direitos a benefícios da

“[...] a semelhança entre ambos que realmente interessa aos trabalhadores é que tanto o Acidente de Trabalho comum como a Doença Profissional (ou Doença do Trabalho) geram direitos a benefícios da Previdência Social, em especial o Auxílio Doença [...] e o Auxílio Acidente [...]”

[1] LER – Lesão por Esforço Repetitivo.

[2] Entre referidas também há uma leve diferença: a doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o da Previdência Social. Ex: silicose, decorrente de trabalho direto com a sílica. Já a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (também constante da relação supracitada). Ex: surdez produzida em um trabalho extremamente ruidoso e sem a utilização correta de EPI (Equipamento de Produção Individual).

Previdência Social, em especial o Auxílio Doença, caso o empregado tenha de se afastar por mais de 15 dias do trabalho, e o Auxílio Acidente, pago na proporção da perda de capacidade do trabalhador segurado pela Previdência, em complementação aos salários futuros, além da oportunidade de Reabilitação Profissional.

Também geram, na seara trabalhista, o direito à indenização por danos morais e materiais em face do empregador, na consideração de as moléstias eclodiram em razão do não cumprimento de medidas de saúde e segu-

rança do trabalhador pela empresa, e de que são resultado da exploração exercida na busca de maximização de proveito econômico.

Em caso de maiores dúvidas, faça uma consulta com o pessoal do corpo jurídico do seu sindicato.

Aimée F. Walczak
Sócia de Crivelli Advogados Associados
Área Trabalhista Individual

PLR Proporcional

Lúcia Midori Kajino

O Tribunal Superior do Trabalho, que é o Tribunal da nossa chamada terceira instância, ou instância superior, onde se pode ajuizar os recursos em última instância na esfera trabalhista, e responsável, entre outras atividades, em unificar os entendimentos dos juízes do Brasil, possui o entendimento de que é devido o pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados) proporcional a todos empregados demitidos ao longo do ano todo, independentemente da data.

A Convenção Coletiva dos bancários em geral regula pagamento de PLR proporcional aos empregados demitidos sem justa causa entre o período de 01º de agosto de determinado ano a 31 de dezembro daquele ano. Pelo entendimento do TST (Tribunal Superior do Trabalho), os demitidos sem justa causa antes de referida época, desde que tenham contribuído de forma positiva para os resultados positivos daquela empresa, também possuem direito ao pagamento da PLR de forma proporcional aos meses trabalhados. Lembrando que apenas serão computados como meses inteiros aqueles trabalhados por mais de 15 dias (p. ex., se um funcionário foi demitido aos 06.maio, não tem direito ao cômputo de maio para fins de apuração de PLR proporcional).

Referido entendimento do TST era previsto em uma Orientação Jurisprudencial, de número 390 da chamada Seção de Dissídios Individuais 1. Isto quer dizer que apenas uma parte do Tribunal Superior entendia que a PLR proporcional era devida a todos os bancários. Recentemente, referido entendimento virou a Súmula 451¹, que reflete que referido entendimento é majoritário em todo o Tribunal Superior.

Contudo, os bancários devem ter mais cuidado com a

forma de pagamento da PLR – geralmente, logo após a assinatura da Convenção Coletiva (em média 10 dias após o fechamento da campanha salarial), os Bancos pagam uma quantia da PLR a título de antecipação da PLR, chamada da 1ª parcela. Somente com o fechamento do ano financeiro do Banco, no final de dezembro daquele ano, é que a PLR é paga de forma final por volta de março do ano seguinte, na chamada 2ª parcela.

Esta forma de pagamento sempre confunde alguns bancários, que dizem já ter percebido a PLR proporcional, ou mesmo de não ter recebido, pois não sabem desta forma de pagamento da PLR em duas partes.

Por outro lado, a PLR não se confunde com pagamento de prêmios como o AGIR (Itaú) ou Superranking (Santander), ou qualquer outro programa de cumprimento de metas dos Bancos, tampouco com o pagamento de 13º salário ou qualquer outra vantagem pessoal.

Por fim, vide que a tributação de Imposto de Renda sobre a PLR foi modificada em 2013, graças à movimentação de iniciativa dos trabalhadores, que possui a seguinte tabela atual de tributação:

Valor da PLR anual	Alíquota (%)	Parcela a deduzir
De R\$ 6.270,01 a R\$ 9.405,00	7,5%	R\$ 470,25
R\$ 9.405,01 a R\$ 12.540,00	15%	R\$ 1.175,63
R\$ 12.540,01 a R\$ 15.675,00	22,5%	R\$ 2.116,13
Acima de R\$ 15.675,01	27,5%	R\$ 2.889,88

Lúcia Midori Kajino
Sócia de Crivelli Advogados Associados
Área Trabalhista Individual

[1] Vide parte da redação: “[...]Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.”

3º Encontro Nacional de Isonomia dos Empregados da Caixa Econômica Federal, Ocorrido em Brasília, 30/08/2014, com a Participação de Delegados de todo o País.

Renata Silveira Veiga Cabral

Crivelli Advogados Associados esteve presente no 3º Congresso Nacional de Isonomia dos Empregados da Caixa Econômica Federal, ocorrido em Brasília, em 30/08/2014, convocado por deliberação do 30º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa (CONECEF), realizado em São Paulo entre os dias 6 e 8 de junho desse ano.

O Encontro foi organizado pela FENAE - Federação que representa as APECEFs de todo o país, e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT. Os debates versaram sobre estratégias de mobilização para conquista de novos direitos e, dentre outros temas, sobre isonomia, que é, exatamente, uma das prioridades da Campanha Nacional dos Bancários 2014.

Na Caixa Econômica Federal os trabalhadores buscam que todos os bancários que ingressaram no banco após 1998 tenham direito ao Adicional por Tempo de Serviço (ATS) e à licença-prêmio, luta imprescindível para corrigir grave injustiça cometida na era Fernando Henrique Cardoso, quando, calcada na privatização de instituições financeiras públicas, foram criados dois segmentos de trabalhadores: um grupo que ingressou no banco até 1998 e outro após essa data, cada segmento com direitos diferentes.

O Congresso teve a duração de um dia e, no período da manhã, a Deputada Erika Kokay (PT-DF), que presidiu o Sindicato dos Bancários de Brasília entre 1992 e 1998 e a CUT/DF de 2000 a 2002, fez uma apresentação sobre o Projeto de Lei nº 6.259/2005, que dispõe sobre a isonomia salarial, benefícios e vantagens dos empregados do Banco do Brasil S/A, da Caixa Econômica Federal, Banco do Nordeste S/A e Banco da Amazônia S/A, ingressos a partir da Resolução nº 9, de 30 de maio de 1995, e nº 10, de 08 de outubro

de 1996, do Conselho de Coordenação e Controle das Estatais – CCE/DEST. Atualmente o PL está aguardando parecer do Relator na Comissão de Finanças e Tributação (CFT) e foi apensado ao Projeto de Lei nº 7.403/2010, que dispõe sobre a isonomia salarial, benefícios e vantagens dos empregados das empresas estatais, federais, admitidos a partir das Resoluções nº 10, de 30 de maio de 1995, e nº 9, de 8 de outubro de 1996, do Conselho de Coordenação e Controle das Estatais - CCE/DEST.

Ainda no período da manhã, Maria Rita Serrão, representante suplente dos empregados no Conselho de Administração da Caixa, tratou do tema da “Luta pela isonomia de 1998 a 2014”.

A parte da tarde foi dedicada a debate de propostas de encontros estaduais/regionais, onde ficou decidido, dentre outras condutas: intensificar trabalho no Congresso Nacional, com a finalidade de mobilizar os deputados eleitos para que defendam o desmembramento dos PL’s 6.259/2005 e 7.403/2010, pois, como este último trata do mesmo objeto do primeiro, mas é específico para empresas estatais/ federais, esse desmembramento é essencial para a luta dos bancários; percorrer o gabinete de deputados federais levando as reivindicações acerca da isonomia, destacadamente, relativa a ATS e Licença-Prêmio; divulgação nas redes sociais dos nomes de deputados que votarem e vieram a votar contra a aprovação da PL 6.259/2005 e criação de um dia nacional de luta pela isonomia.

Renata Silveira Veiga Cabral
Sócia de Crivelli Advogados Associados
Área Trabalhista Individual

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
www.crivelli.com.br

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

Unidades:

Brasília

Ribeirão Preto

São Paulo