

**André Luis Martinelli de Araujo**

Colaboração: Izildinha Santos

---

# Direito Material do Trabalho Para Bancários

---

**PERGUNTAS E RESPOSTAS**

Nestes quase 20 anos de advocacia sempre observei com certa indignação o relato de muitos bancários de como estes se sentiam “culpados”, por serem possuidores de LER/DORT. Sentem-se culpados por não atingir metas inatingíveis, sofrem de depressão e se sentem culpados, e ainda condenam-se, mais uma vez, após uma vida toda de trabalho, pelo fato de serem demitidos!

Tal comportamento sempre me intrigou e após muitos anos de trabalho na área, encontrei na obra de Étienne de La Boétie, “Discurso da Servidão Voluntária”, paralelo interessante.

O medo da liberdade, o conforto em servir, a resistência social e histórica à autonomia.

A liberdade não traz necessariamente a felicidade. O que o grande Étienne de La Boétie pergunta-se por que muitos se curvam a tão poucos?

A verdadeira lavagem cerebral a que os bancários são submetidos talvez explique esta estranha “servidão voluntária” que trata o citado autor. Os resultados obtidos pelos bancos nunca são suficientes. As pressões a que são submetidos por estes resultados são tão extremas, que passa a ser quase natural.

Quando da sua falta, os faz sentir vazios. A tirania a que são submetidos torna, em alguns casos, tais trabalhadores “alienados” de sua consciência, de seus direitos, de sua existência, como indivíduo. Primeiro é o banco, após, o indivíduo, e por último sua família.

Talvez o caso, um dos que mais me impressionou em todos estes anos, foi esta “servidão voluntária”, que vi nos olhos de um cliente, gerente de um banco, que diz se orgulhar em ser brasileiro, cujo logotipo é vermelho. Este cliente perdeu sua saúde (possui LER/DORT), por dores horríveis e, por não conseguir ter o mesmo rendimento de quando era mais jovem, entrou em depressão profunda, pois não mais consegue entregar os resultados esperados por seus superiores. Seu discurso identitário (a imagem que tem de si mesmo) não mais corresponde à realidade, poucos passos para um possível suicídio...

Afastado pelo INSS, por incapacidade total e permanente em função de “doença profissional”, ainda assim, contra a vontade de sua família, contra os diagnósticos médicos, contra si mesmo, compareceu espontaneamente ao INSS para pedir alta médica, para voltar ao trabalho com seus anti-inflamatórios e antidepressivos sublinguais, pois simplesmente não imagina sua vida com liberdade.

Mais do que resgatar direitos, advogar para bancários é um grande desafio técnico e emocional. Na maioria dos casos não se trata apenas de fazer valer um direito, mas um resgate à dignidade e à cidadania. Um resgate à liberdade psicológica.

As breves linhas deste singelo manual são minha homenagem a este cliente e tantos outros que não conseguem libertar-se dessa servidão voluntária. Nossa missão é o difícil resgate de pessoas, e a certeza que justiça também pode ser um hábito.



## FICHA CATALOGRÁFICA

elaborada pela Biblioteca Pública Municipal Dr. Nilo Peçanha

---

344.01 Araujo, André Luís Martinelli de  
A687d Direito material do trabalho para bancários: perguntas e  
respostas / André Luís Martinelli de Araujo e Izildinha  
Santos. Araçatuba: AET, 2017.  
64p. : il.

ISBN 978-85-93948-01-5

1. Direito trabalhista. 2. Bancários. 3. Doença  
ocupacional. I. Santos, Izildinha. II. A. III. T.

CDD-23.ed

---

**André Luis Martinelli de Araujo**

Colaboração: Izildinha Santos

---

# **Direito Material do Trabalho Para Bancários**

---

**PERGUNTAS E RESPOSTAS**

1ª Edição  
Araçatuba/SP  
AET • Advocacia Especial Trabalhista  
2017

## DEDICATÓRIA

Ao meu pai, *In memoriam*, Joaquim Veiga de Araújo Jr., Promotor de Justiça, que dedicou sua vida, literalmente, somente ao Ministério Público do Estado de São Paulo. Quando criança a mágoa, hoje como Operador do Direito, na maturidade de meus 42 anos, um orgulho que não cabe em mim.

Ao futuro: Mirele Giovana e Ana Carolina, razões de minha vida.

Ao amor de minha vida: Ana Cláudia Casagrande de Araújo.

Ao meu esteio: Suely Maria Martinelli de Araújo, simplesmente Mãe.

A Lorival Ferreira dos Santos, desembargador e ex-Presidente do TRT 15. No Direito do Trabalho, a primeira pessoa que em mim acreditou, como seu estagiário.

Enfim, e especialmente a minha irmã espiritual e sócia Izildinha Pereira da Silva Santos, cuja dedicação ao trabalho, competência infinita e coautoria nesta obra, possibilitou a realização deste sonho.

## SUMÁRIO

Regulamentação .....	12
Estágio .....	12
Vínculo empregatício .....	12
Terceirização de trabalho .....	13
Recisão do contrato .....	14
Desligamento voluntário .....	16
Direito à multa 40% por aposentadoria espontânea .....	17
Direito a horas extraordinárias .....	17
Mudança de carga horária .....	19
Horas extras, 13º salário, FGTS, multa 40%, aviso prévio .....	21
Mulher: Direito do gênero .....	21
Maternidade, estabilidade, licença maternidade .....	22
Adoção e licença maternidade .....	23
Compensação de horas .....	26
Jornada de trabalho de financeiras e instituições de crédito .....	27
Intervalos na jornada de trabalho .....	27
Trabalho em finais de semana .....	28
Equiparação salarial .....	28
Alterações contratuais .....	30
Estabilidade financeira .....	31
Transferências de trabalho e seus direitos .....	32
Dispensa dentro do trintídeo anterior à data base da categoria .....	34

Demissão no período de auxílio-doença ou auxílio-acidente .....	34
Restabelecimento do plano de saúde .....	36
Prescrição quinquenal .....	36
Recisão unilateral .....	36
Redução de horas durante aviso prévio .....	37
Prazo para pagamento de verbas rescisórias .....	37
Demissão durante estabilidade .....	37
Falta de aviso por parte do empregado .....	38
Justa causa no aviso prévio .....	38
Prazo do aviso prévio .....	40
Aviso prévio alongado e contagem do tempo de serviço .....	40
Da justa causa do empregador .....	41
Assédio sexual .....	41
Assédio moral .....	43
Estabilidades provisórias .....	45
Pedido de demissão por empregado estável .....	49
Doença inerente ao bancário - Direitos .....	50
Afastamento pelo INSS e aposentadoria .....	51
Indenizações de incapacidade .....	52
Acidente de trabalho - Direitos e procedimentos para obtê-los .....	53
Prazo prescricional para ajuizar ação .....	57
Prescrição FGTS .....	58
Artigos da CLT específicos para bancários .....	60

## APRESENTAÇÃO

Este singelo livro é fruto das experiências vividas em quase 20 (vinte) anos no exercício da advocacia. Neste período, além de com muito orgulho inicialmente desenvolver meu trabalho quase em sua totalidade na Advocacia Trabalhista Patronal e após uma breve passagem na Procuradoria do Município de Araçatuba, apaixonei-me por um tema em específico, que é o direito do trabalho para bancários, em especial nos casos de amparo a doenças profissionais desenvolvidas no exercício da profissão, hoje o principal foco de nosso escritório.

Com eles batalhamos, sofremos e vencemos casos memoráveis. Logico que as derrotas também fazem parte de nossa profissão, mas na maioria dos casos, até nos que “perdemos” a justiça invariavelmente prevaleceu.

Este livro é baseado no formulário de entrevistas, que utilizamos em nosso escritório, para a propositura de ações trabalhistas em favor dos Bancários.

O formato de perguntas e respostas, de forma simples, foi o resultado dessas lembranças onde buscamos abordar de forma prática, o dia a dia de um escritório de advocacia.

Tal obra não possui pretensões acadêmicas. É principalmente destinada aos nossos queridos clientes bancários, muitos dos quais tivemos o privilégio de nos tornarmos amigos pessoais. Tem a finalidade de sanar rapidamente as dúvidas do dia a dia de sua profissão, que através deste singelo manual, rapidamente podem ser respondidas sem maiores rodeios.

Talvez interesse aos estudantes de direito, pois dará uma noção dos questionamentos que serão submetidos quando do exercício de sua profissão, quando o Bancário estará sentado à sua frente, efetuando centenas de perguntas...

Aos advogados ressaltamos humildemente que o interesse não é acadêmico, mas pode ser útil, pois trata de um tema específico, de forma prática, do exercício de nossa profissão, trazendo jurisprudências e soluções para questões controvertidas.

Aos Magistrados e Membros do Ministério Público, dará uma breve noção de como nós advogados somos inquiridos por nossos clientes, suas expectativas, suas dúvidas, mostrando de certa maneira, como funciona o outro lado do balcão, a dimensão do trabalho que realizamos.

## **PREFÁCIO**

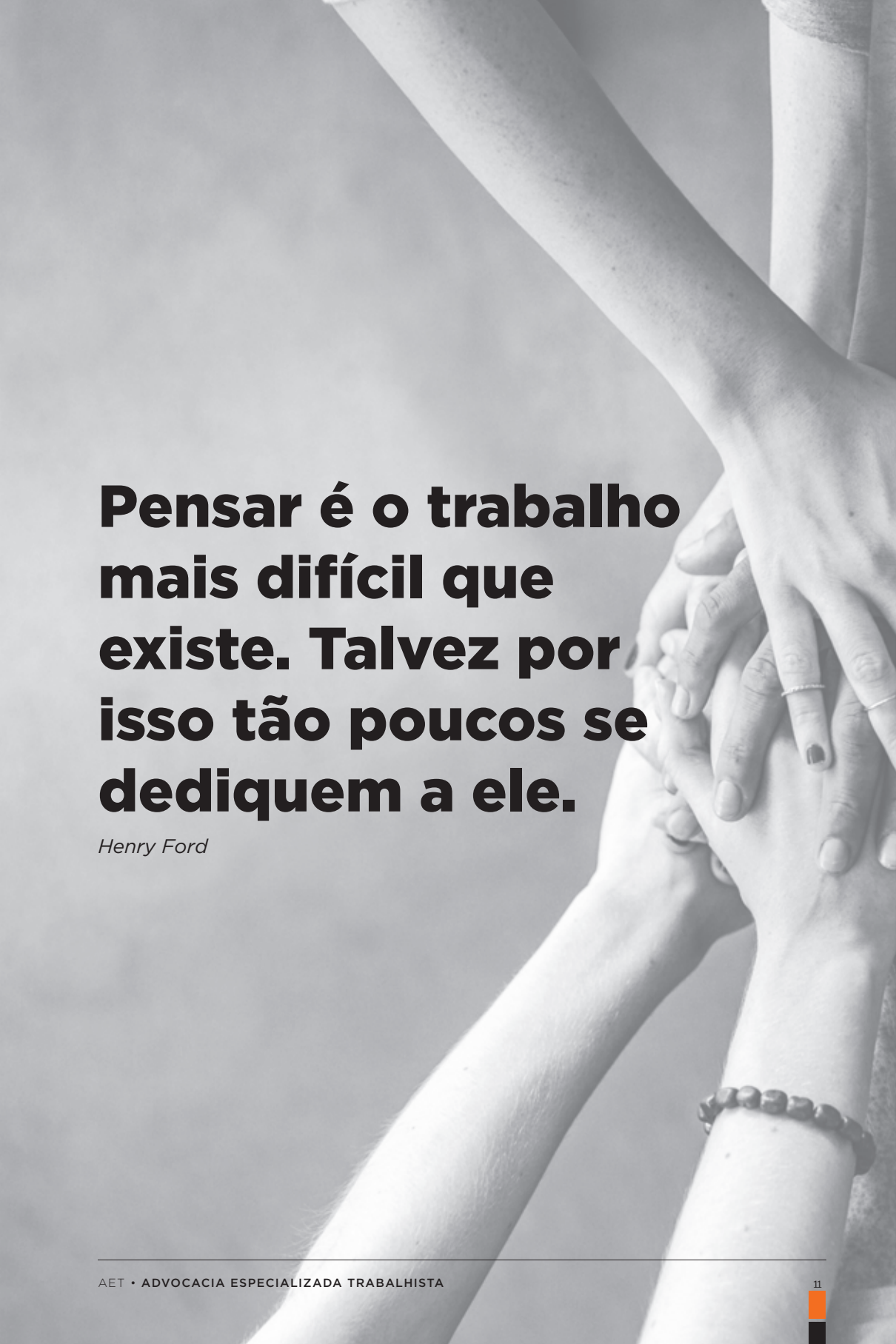
*Esta obra nasce da experiência de vinte anos de advocacia trabalhista e estudos especializados do Dr. André Luis Martinelli de Araujo, que tem se dedicado, com afinco, ao estudo e patrocínio das causas relacionadas ao direito do trabalhador bancário.*

*Este trabalho é marcado por sua utilidade prática, uma vez que foi construído a partir de fatos concretos vivenciados pelos trabalhadores dessa categoria profissional, revelando as controvérsias do dia a dia atinentes ao desempenho de suas funções.*

*Após organizar os diversos questionamentos, o autor propiciou um norte para sanar as dúvidas que lhe foram apresentadas. Para isso, valeu-se dos ensinamentos encontrados na melhor doutrina, retratando o pensamento predominante nos Tribunais do país, de forma simples e objetiva, por meio de uma linguagem clara que permite a fácil compreensão até mesmo dos assuntos mais complexos.*

*O leitor certamente vai encontrar nesta obra uma boa fonte de consulta para informar-se sobre a dinâmica que envolve a relação profissional do bancário. Este trabalho torna-se, assim, um instrumento de grande valia a todos aqueles que se relacionam com o direito trabalhista dos bancários.*

*Dr. Clóvis Victório Júnior Juiz do Trabalho  
Responsável Técnico pela Coordenadoria de Gestão Compartilhada de Processos Judiciais e  
Administração Interna – Regional de Araçatuba  
Juiz do Trabalho Coordenador do Cejusc JT – Regional de Araçatuba  
Diretor Regional da Amatra XV – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15a.  
Região – Regional de Araçatuba*



**Pensar é o trabalho  
mais difícil que  
existe. Talvez por  
isso tão poucos se  
dediquem a ele.**

*Henry Ford*

## **Sou bancário. Onde meus direitos estão regulamentados?**

Os bancários gozam do tratamento especial previsto nos arts. 224 ao 226 da CLT. A execução das suas atividades possui aspectos peculiares quanto à natureza e à responsabilidade, que os coloca como sujeitos de um contrato especial de trabalho. Todos os demais conceitos da CLT são aplicáveis aos bancários, apenas não aplicando as normas gerais da CLT, nas especialidades previstas nos artigos 224 a 226 da CLT.

Também devem ser observados os Acordos e Convenções Coletivas de trabalho, dentro do limite de seu Município, ou de abrangência superior, se for o caso.

## **Entre no banco como estagiário, cabe reconhecimento de vínculo de emprego?**

O contrato de estágio é um contrato trilateral, firmado entre o estudante, a faculdade e a instituição bancária, e deve haver objetivo pedagógico, com acompanhamento efetivo do desenvolvimento dos estudos com a prática.

Desvios de finalidade são comuns, infelizmente com a finalidade de mascarar a verdadeira relação jurídica, que seria a relação de emprego, com custos mais baixos. Assim algumas questões têm que ser verificadas: se você tem que cumprir metas, horas extras, efetuar venda de produtos, substituir bancários efetivos em horário normal ou em suas faltas, férias ou outras licenças, exerce atividades que nada têm a ver com o que você estuda em sua faculdade, se não existe uma coordenação pedagógica no banco, se você exerce exatamente as mesmas funções que um bancário efetivo, na verdade seu contrato provavelmente é fraudulento, um embuste, e pode ser considerado nulo de pleno direito nos termos do artigo 9 da CLT, e ter seu vínculo de emprego reconhecido diretamente com a instituição bancária, tendo assim todos os direitos trabalhistas relativos aos bancários devidos pelo empregador.

## **As jurisprudências são abundantes neste sentido:**

*DIREITO DO TRABALHO – CONTRATO DE ESTÁGIO BANCÁRIO – CONFIGURAÇÃO – O estágio, exceção à contratação por prazo determinado, deve ficar indubitavelmente caracterizado, devendo estar voltado à formação profissional dentro do “currículo” escolar do curso frequentado pelo estagiário. O trabalho subordinado alheio à formação profissional escolar, sem acompanhamento efetivo por parte da instituição de ensino, inclusive, com exigência de horas suplementares, justifica o reconhecimento do vínculo empregatício, diante da nulidade proclamada pelo art. 9º da CLT. Vínculo empregatício reconhecido. Recurso patronal não provido. (TRT 15ª R. – RO 002165-85.2013.5.15.0013 – (44928/15) – 6ª C. – Relª Luciane Storel da Silva – DJe 20.08.2015 – p. 1223)*

*CONTRATO DE ESTÁGIO – DESCARACTERIZAÇÃO – Uma vez provado que o reclamante, no período anterior ao registrado na CTPS, trabalhou sob as mesmas condições observadas no período posterior, correto o entendimento da sentença que anulou o contrato de estágio e reconheceu a relação como de emprego. II-EMPRESA EMPREGADORA QUE INTEGRA O MESMO GRUPO ECONÔMICO DO*

*BANCO - SERVIÇOS DE BANCÁRIO - RECONHECIMENTO - O reclamante, por executar tarefas típicas do bancário, deve ser assim tratado, nada obstante tenha a reclamada, empresa diferente do banco que controla o grupo econômico, sido a empregadora do reclamante. (TRT 08ª R. - RO 00551-2007-013-08-00-0 - 1ª T. - Rel. Des. Fed. Marcus Augusto Losada Maia - DJe 18.08.2008).*

## **BANCARIZAÇÃO**

**Fui contratado para trabalhar no banco, através de empresa do mesmo grupo econômico, mas não tenho reconhecido meus direitos como bancário(a), isso é legal?**

Trata-se de uma questão delicada. A terceirização atualmente é permitida para as atividades meio, e não para as atividades fins das instituições. Assim, cada caso será em específico analisado pelo JUIZ DO TRABALHO. Se as atividades desenvolvidas forem relativas à atividade fim da instituição, a empresa contratante for do mesmo grupo econômico, você tem um lugar físico de atendimento, telefone corporativo, despesas remuneradas pela empresa, crachá, senhas de sistemas, se tem acesso aos cadastros de clientes, mobiliário e telefone à disposição de seu trabalho, se presta contas ao gerente administrativo, gerente comercial e gerente geral das agências, participa de “call conferences” ou de reuniões constantes e obrigatórias, na verdade você é bancário, e teria os mesmos direitos de um bancário, por exemplo, uma jornada de seis horas.

O C. TST, através de sua Súmula Nº 239, já reconheceu tal condição, expressamente, para os trabalhadores de empresa de processamento de dados, que presta serviço integrante a banco do mesmo grupo econômico.

• *BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 64 E 126 DA SDI-1).*

*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)*

**A jurisprudência dos tribunais também caminha neste sentido:**

*TRT 15- PROCESSO N. 0001017-97.2012.5.15.0102*

*EMENTA. “TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. BANCO SANTANDER S.A. RECONHECIDO. Súmula 331 DO C.TST. 1. Embora não existam regras legais que versem sobre a terceirização, o C. TST sedimentou, por intermédio da Súmula n. 331, entendimento no sentido de que a atividade fim deve ser realizada sempre pelo tomador de serviço, salvo no caso de trabalho temporário. 2. Assim, se o reclamante era responsável por prospecção de clientela, abrindo e fechando contas, restringindo crédito, vendendo seguros etc., evidente que exercia atividade*

típica de bancário. 3. Nesses termos, justamente porque as empresas prestadoras de serviços são utilizadas para vilipendiar a relação de emprego, não se exige a presença de ordenação direta e pessoal para que a subordinação seja configurada. 4. Conseqüência lógica é a consideração da subordinação, como requisito da relação de emprego, numa perspectiva objetiva e estrutural, de modo que a inserção do trabalhador na estrutura finalística de desenvolvimento das atividades do tomador é suficientemente hábil para evidenciar esse elemento. 5. Reconhecida a relação de emprego com o tomador de serviço, os autos devem retornar à origem para que os demais pedidos sejam apreciados, pois assim se evita a indevida supressão de instância.”

**Depois de uma vida toda como bancário fui pressionado a assinar pedido de demissão por motivo de aposentadoria, e aderir a plano de demissão voluntária desproporcional aos valores que deixei de receber. Não recebi assistência sindical no momento da adesão ou do pedido de demissão e o sindicato homologou o “pedido de demissão”, posso rever tal condição na justiça do trabalho e receber a multa de 40% do FGTS?**

1- Devemos lembrar que existe norma cogente de ordem pública (acima da vontade das partes) que determina forma para pedido de demissão para o empregado com mais de 1 ano de serviço. Trata-se do artigo 477 da CLT, que em seu parágrafo primeiro dispõe:

§ 1º. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 5.584, de 26.06.1970, DOU 29.06.1970).

Assim, verificamos que, na maioria dos casos, A INSTITUIÇÃO BANCÁRIA determina que o empregado efetue de próprio punho pedido de demissão, a fim de posteriormente alegar validade por ausência de coação.

Entretanto, nestes casos a COAÇÃO É PRESUMIDA, É DECLARADA PELO § 1º, DO ARTIGO 477 CLT, é norma cogente de ordem pública. A inexistência da forma prevista no artigo ANULA DE PLENO DIREITO O ATO.

Sendo assim, é importante diferenciar ASSISTÊNCIA SINDICAL E O CARIMBO DE HOMOLOGAÇÃO POSTERIOR, ao pedido de demissão.

Assistência sindical que trata a CLT É A EXPLICAÇÃO PELO SINDICATO, NO MOMENTO DO PEDIDO DE DEMISSÃO, QUE AQUELE ATO EQUIVALERÁ À Renúncia DE DIREITOS, QUE SOMENTE PODEM SER FEITOS, NO ENCERRAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Assistência Sindical não é o carimbo, é o ATO DE REALMENTE ORIENTAR O EMPREGADO, QUE ELE ESTÁ CIENTE QUE ESTÁ EFETUANDO A RENUNCIA DE DIREITOS, que poderá posteriormente levá-lo a dificuldades econômicas e psicológicas.

2- Renúncia de direitos indisponíveis trabalhistas no curso do contrato de trabalho é nula de pleno direito. Somente podendo ser válida após o final do contrato, bem como somente é possível dispor no curso do contrato a chamada res dúbia, ou seja, direitos que não se sabe pertencer ao mundo jurídico do empregado.

Assim, é possível discutir planos de ADESÃO VOLUNTÁRIA, se estes não forem proporcionais, se não houver assistência sindical no momento apropriado.

**Neste sentido as jurisprudências do C. TST:**

*Ação rescisória - pedido de demissão - falta de assistência sindical - violação de preceito de Lei - ocorrência - A procedência de pedido de corte rescisório com fundamento em violação de dispositivo de Lei, nos termos do art. 485, inciso V, do Código de Processo Civil, importa no reconhecimento de agressão direta e literal à norma apontada. Na hipótese dos autos, a decisão rescindenda validou o pedido de dispensa do empregado, mesmo sem a assistência do sindicato da categoria, por considerar não ter existido nenhuma coação da reclamada para o ato de rescisão contratual. Assim, no entender daquele julgador, não haveria qualquer desrespeito ao art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, da exegese literal do referido dispositivo de Lei, tem-se a exigência da assistência sindical para a homologação de pedido de demissão ou a quitação de rescisão contratual de empregado com mais de um ano no serviço, como pressuposto objetivo de validade do ato. Assim sendo, por tratar-se de pré-requisito objetivo,*

*além de preceito de ordem pública cuja observância é obrigatória, não caberia ao Juízo prolator da decisão rescindenda valorar se existiu, ou não, vício de consentimento a macular o ato de vontade do reclamante para o pedido de dispensa, motivo pelo qual o descumprimento da Lei torna o ato inválido. Recurso provido. (TST - RO-AR 703/2003.000.08.00.5/8ª R. - SBDI-2 - Rel. Min. Emmanoel Pereira - DJU 26.05.2006).*

**Adesão do empregado ao plano de desligamento voluntário:**

*Transação extrajudicial. Direito do trabalho. Princípio da irrenunciabilidade ou disponibilidade relativa. Res dubia e objeto determinado. Condições específicas de validade da transação do art. 477, §§ 1º e 2º, da CLT. Efeitos. Arts. 9º da CLT e 51 do CDC. O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante impõe o art. 9º da CLT, porquanto se admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. Neste particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A cláusula contratual imposta pelo empregador que ofende essa singularidade não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa não apenas na incidência da sanção respectiva, mas na nulidade ipso jure, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças. No Direito do Trabalho a*

*transação tem pressuposto de validade na assistência sindical, do Ministério do Trabalho ou do próprio órgão jurisdicional, por expressa determinação legal, além da necessidade de determinação das parcelas porventura quitadas, nos exatos limites do art. 477, §§ 1º e 2º, da CLT, sem prejuízo do elemento essencial relativo à existência de res dubia ou objeto determinado, que não se configura quando a quitação é levada a efeito com conteúdo genérico e indeterminado, pois ao tempo em que operada, nenhuma delimitação havia quanto a supostos direitos descumpridos ou controvertidos, bem como nenhuma determinação se especificou quanto ao objeto, se pretendia apenas satisfazer todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A transação ou a compensação pretendidas, em termos genéricos, porque abusivas, e como tal consideradas nulas, afrontam as normas já citadas que as desqualificam, máxime quando se tem em vista princípio idêntico contido no art. 51 da L. 8.078/90 (CDC), segundo o qual são consideradas nulas de pleno direito as cláusulas contratuais que estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que colocam o consumidor em desvantagem ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade, princípio inafastável do direito e processo do trabalho. (TST – RR 515.598/1998.9 – 1ª T. – Rel. Juiz Conv. Aloysio Silva Corrêa da Veiga – DJU 05.09.2003)*

### **Sou bancário, e no meu termo de rescisão contratual constou como motivo de minha dispensa, a aposentadoria espontânea por tempo de serviço. Tenho direito à multa de 40% do FGTS?**

Sim. A aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho. A declaração da inconstitucionalidade dos §§ 1º e 2º do art. 453 da CLT, na redação dada pela MP 1.596-15/1997, pelo STF, nas ADIns 1.770-4 e 1.721-3, e a consequente revogação da OJ 177 da SBDI-I do col. TST, tem como consequência o direito do recebimento da multa de 40% do FGTS, desde que observado o prazo prescricional que é de 2 anos, que fluem da extinção do contrato.

Necessário ficar atento ao prazo. A declaração de inconstitucionalidade de que a aposentadoria extingua o contrato de trabalho, não teve como consequência ressuscitar a contagem de prazo prescrição para a pretensão da multa de 40% do FGTS que não foi paga no momento da ruptura do contrato de trabalho.

A prescrição dessa pretensão flui a partir da extinção do contrato de trabalho. Nada impedia que o empregado se socorresse da via judicial imediatamente, sendo que a declaração de inconstitucionalidade pelo STF apenas ratificou a pretensão em questão que, repita-se, nasceu com a extinção do contrato de trabalho.

### **Sou bancário e exerço de fato a função de gerente geral, tenho direito a horas extraordinárias?**

A fim de ser considerado gerente geral, devem-se ter poderes efetivos de gestão na forma do artigo 62 da CLT, bem como receber efetivamente valor superior a 40% do cargo anteriormente exercido (critério objetivo).

Assim, em tese, se restar comprovado que não era GERENTE GERAL, ou ainda, que

não recebia 40% a mais do que a função anteriormente exercida, poderá discutir, na justiça do trabalho, se serão devidas horas extraordinárias.

Por outro lado, se não houver poderes efetivos de gestão e controle, bem como receber o gerente geral valor não inferior a 40% do salário anteriormente recebido a título de comissão, não haverá que se falar em horas extraordinárias.

*A Súmula Nº 287 DO C. TST*

*JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO - NOVA REDAÇÃO*

*A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.*

### **Sou bancário, não tenho nenhuma condição especial de confiança que justifique meu enquadramento na exceção do artigo 224 da CLT. Tenho como questionar tal condição em juízo para receber horas extraordinárias acima da 6ª hora diária?**

A questão do cargo de confiança compreendido no parágrafo 2º, do artigo 224 da CLT, deve ser analisada com ressalvas.

A redação de tal artigo é de 1969, quando a tecnologia atual era incipiente. Hoje em dia, todos os sistemas de gestão de risco das instituições bancárias não permitem qualquer ato de discricionariedade, ou seja, de medição pelo suposto gerente, da conveniência e oportunidade, de tomar qualquer decisão que já não esteja pré-aprovada no sistema de risco da instituição.

Caso qualquer premissa seja diferente daquilo que já esteja pré-aprovado, pelo sistema de risco, tem o empregado que submetê-lo, necessariamente, à aprovação superior.

Assim, hoje em dia tais funções como de chefia, direção, gerência, fiscalização ou confiança estão naturalmente esvaziadas pelo advento da tecnologia.

Hoje, ao contrário do que ensina a doutrina especializada trabalhista, a “confiança”, que supostamente poderia colocar em risco a própria atividade empresarial, somente existe na nomenclatura do cargo, e deve ser analisada pelo juiz do trabalho, de acordo com o princípio da realidade sob a forma dos atos.

Assim, é comum verificarmos que na maioria dos estabelecimentos bancários, via de regra, todos “são gerentes”, sob diversas nomenclaturas de acordo com a especificidade de cada instituição, mas infelizmente é o que ocorre.

Desse modo, banalizou-se a aplicação do parágrafo 2º, do artigo 224, da CLT, e atualmente são raros os bancários que não estão incorretamente enquadrados neste embuste.

O conceito de confiança é de Agostinho, tem 15 séculos, e em resumo é ter certeza de algo que não se pode verificar. Assim, os atuais gerentes bancários deveriam possuir o nome de cargo de desconfiança, pois são completamente engessados pelo sistema de risco das instituições, não podendo fazer nada mais do que ser um “preenchedor” de cadastros e requisições, cujo crachá ostenta o pomposo nome de “gerente”.

Portanto, tal condição deve ser verificada caso a caso.

O C. TST, em sua Súmula 102, tenta tornar objetivos os critérios de aferição do grau de confiança do bancário, deixando claro, que o critério subjetivo, inciso I, ainda

existe, e dá oportunidade ao bancário de comprovar em juízo, que na verdade não possui a fidúcia que exige a exceção do parágrafo 2º, do artigo 224 da CLT.

*Nº 102 - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. (INCORPORADAS AS Súmulas NºS 166, 204 E 232 E AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 15, 222 E 288 DA SDI-1)*

*I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.*

*II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis.*

*III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.*

*IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.*

*V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.*

*VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.*

*VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.*

Assim, fica claro que, respondendo ao questionamento, SIM, a NATUREZA DA “SUPOSTA CONDIÇÃO DE CONFIANÇA” pode e, se for o caso, deve ser discutida em JUÍZO, e o recebimento do acréscimo de 1/3 do salário é requisito OBJETIVO.

**Eu sou bancário. posso abrir mão da jornada de 6 horas em prol de uma jornada de 8 horas? E se isto for realizado através de planos de cargos e salários? É válido? Isto também serve para direitos discutidos em planos de demissão voluntária?**

GERALMENTE TAL CONDIÇÃO SE APRESENTA EM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS, OU PLANOS DE “DEMISSÃO” VOLUNTÁRIA.

A RESPOSTA É NEGATIVA. Se realizada pode posteriormente ser revertida E DISCUTIDA EM JUÍZO, senão vejamos:

A opção do empregado por jornada de oito horas contraria aos princípios da irrenunciabilidade e da primazia da realidade. Arts. 9º e 444 da CLT.

Assim a discussão que se apresenta cinge-se à validade da opção do reclamante pelo cargo em comissão com jornada de oito horas, em confronto com o que dispõe o art. 224 da CLT.

As peculiaridades da consolidação e da institucionalização do direito do trabalho, no contexto do Estado Social, refletiram na formação de seus princípios basilares,

como os da proteção do trabalhador, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade.

O princípio da irrenunciabilidade decorre do próprio caráter cogente e de ordem pública do direito do trabalho. Significa, nessa esteira, que o trabalhador, inclusive pela desigualdade econômica em que se encontra perante o empregador, não pode abrir mão dos direitos legalmente previstos.

Esse princípio tem por fim protegê-lo não apenas perante o empregador, mas também com relação a si mesmo. Ou seja, o trabalhador não pode se despojar, ainda que por livre vontade, dos direitos que a Lei lhe assegura.

Por sua vez, o princípio da primazia da realidade orienta no sentido de que deve ser privilegiada a prática efetiva, a par do que eventualmente tenha sido estipulado em termos formais entre as partes. Aliás, é justamente esse princípio ao lado do princípio protetor que matiza a aplicação do princípio da boa-fé às relações trabalhistas.

Não se trata, nesse último caso, de um conflito entre princípios. Ao revés, necessário é, como propõe Ronald Dworkin, buscar a decisão correta para o caso concreto, a partir da conformação de que os princípios abraçados pelo ordenamento jurídico devem adquirir.

Nesse sentido, dois parâmetros são importantes. O primeiro é afirmar a carga deontológica dos direitos, como condição necessária e indispensável para levá-los a sério.

O segundo é encarar o direito a partir da premissa da integridade.

A premissa do direito como integridade é relevante sobretudo quando se enfrenta uma questão jurídica como a presente em uma perspectiva principiológica, o que, a seu turno, mostra-se ainda mais importante no atual paradigma do Estado Democrático de Direito.

A alegação de boa-fé das partes (sempre alegada pelas instituições financeiras) não tem o condão de conferir validade à opção efetuada pelo empregado bancário. A premissa do direito como integridade impõe, com todas as suas consequências, a aplicação dos princípios protetivos, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, os quais confirmam e justificam, de modo coerente, o direito do trabalho em nosso ordenamento jurídico.

Assim, se os princípios protetivo e da primazia da realidade matizam a aplicação do princípio da boa-fé às relações trabalhistas, não há como falar em boa-fé quando exatamente esses mesmos princípios são contrariados. Em outras palavras, não há, na espécie, como reconhecer boa-fé em prática que ofende os princípios protetivo e da primazia da realidade.

A validade da opção discutida in casu encontra óbice imediato no art. 444 da CLT, um dos corolários do princípio da irrenunciabilidade. De fato, o preceito veda a estipulação de relações contratuais de trabalho que contrariem as disposições de proteção ao labor ainda que aparentem ser favoráveis ao empregado.

Nesse sentido, é importante recordar que a jornada do bancário está prevista no título III da CLT, que trata exatamente “Das normas especiais de tutela do trabalho”. A prática da renúncia de direitos trabalhistas, mesmo que efetuada pelo empregado no curso do contrato, contraria o art. 9º da CLT, que corresponde a um desdobramento do princípio da primazia da realidade. A conduta adotada pelas partes na hipótese vertente volta-se diretamente contra a aplicação dos preceitos

contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Aliás, foi exatamente o referido princípio que ensejou, no âmbito do C. TST, a edição da Súmula nº 102, I: a configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

Não é suficiente, assim, a declaração das partes de exercício da função de confiança; indispensável é, portanto, a correspondência da declaração de vontade à prática efetiva.

Entender diversamente implicaria afastar, de forma casuística, os princípios da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, em detrimento, ainda, da coerência do próprio direito do trabalho.

Vale acrescentar que não é relevante à solução da controvérsia o valor eventualmente percebido pelo reclamante, na espécie, em contrapartida à opção pelo cargo em comissão com jornada de oito horas. Tal argumento acarretaria nítido prejuízo à carga deontológica do direito e à normatividade dos arts. 9º e 444 da CLT.

Assim, na hipótese vertente **RENÚNCIA A HORAS EXTRAORDINÁRIAS OU A QUALQUER OUTRO DIREITO, SEJA EM PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS OU PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIOS**, a opção feita pelo EMPREGADO é nula de pleno direito, por contrariar os arts. 9º e 444 da CLT e os princípios da irrenunciabilidade e da primazia da realidade. **PODENDO, PORTANTO, O EMPREGADO BANCÁRIO DISCUTIR TAIS CONDIÇÕES E “RENÚNCIAS” EM JUÍZO.**

### **Sou bancário. quais as verbas que devem ser observadas pela instituição para pagamento de meus haveres trabalhistas: horas extras, 13º. salário, FGTS + multa de 40%, aviso prévio?**

O C. TST já sumulou a matéria, da seguinte forma:

Nº 93 - BANCÁRIO

Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

### **Sou bancária. O artigo 384 da CLT é aplicável?**

“Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”

SIM, O C. TST já acumula decisões proferidas posteriormente ao julgamento do incidente de inconstitucionalidade (IIN-RR-1.540/2005-046-12-00-5, ocorrido na sessão do Pleno do dia 17/12/2008), no sentido de serem devidas horas extras decorrentes da não observância do intervalo previsto no art. 384 da CLT. Pondo uma pá de cal, o Pleno do E. STF, em 27 de novembro de 2014, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 658.312/SC, com repercussão geral reconhecida, fixando

a tese de que o art. 384 da CLT foi, de fato, recepcionado pela Constituição da República de 1988, não afrontando o princípio da igualdade de direitos. Intervalo devido, portanto, às mulheres bancárias.

### **Sou bancária, quais meus direitos de “gênero”?**

Os artigos da CLT que tratam de proteção ao trabalho da mulher são aplicáveis às bancárias, além dos comumente conhecidos, seguem:

INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DO INÍCIO DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA:

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

### **Quanto ao local de trabalho:**

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria

de segurança e medicina do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º. Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

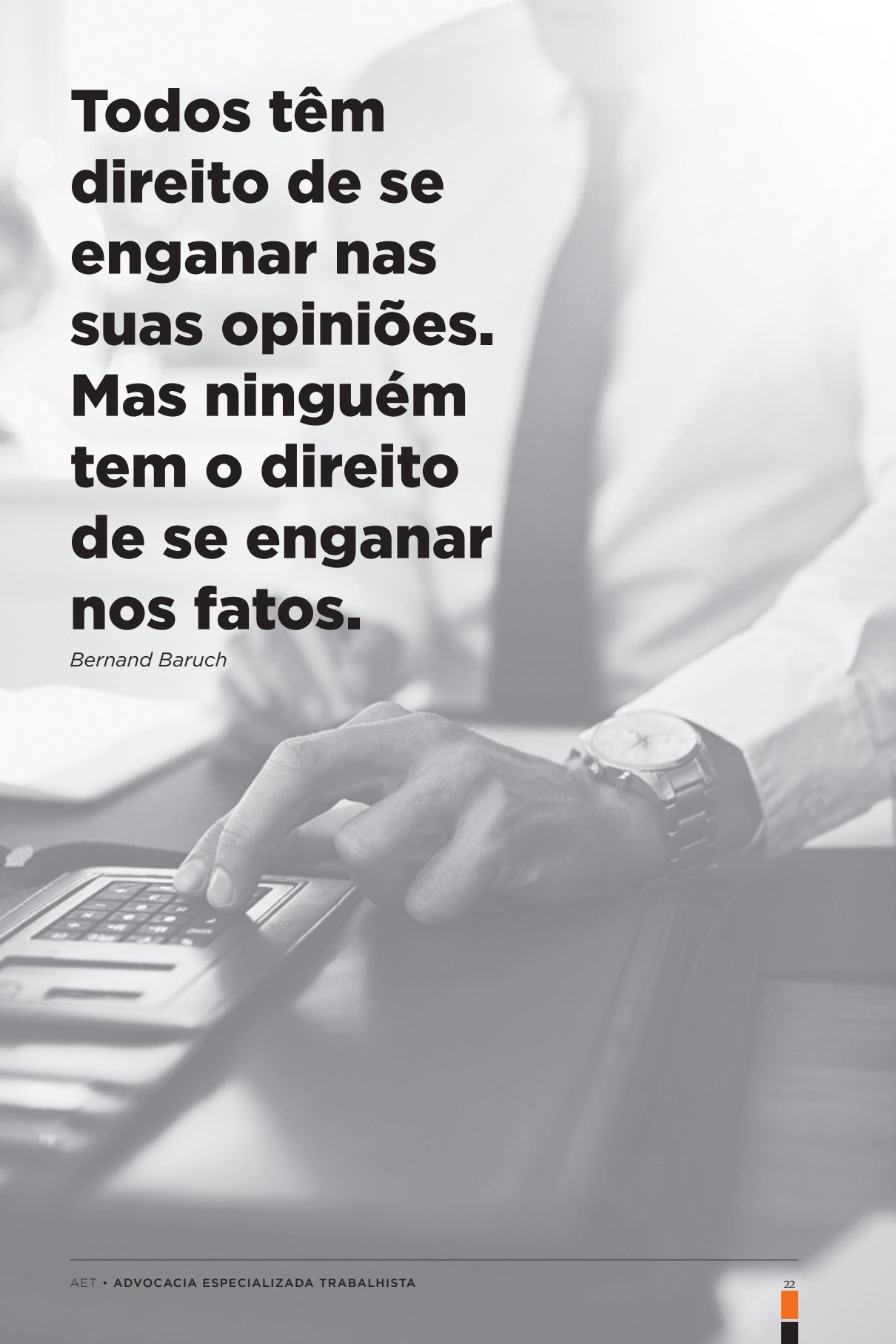
§ 2º. A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967)

### **Quanto à maternidade:**

#### **DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos, em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.



**Todos têm  
direito de se  
enganar nas  
suas opiniões.  
Mas ninguém  
tem o direito  
de se enganar  
nos fatos.**

*Bernard Baruch*

### **Estabilidade da gestante:**

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

### **Licença-maternidade:**

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

### **Durante a licença-maternidade tenho direito de receber apenas meu salário fixo ou também tenho direito a meus variáveis?**

Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

### **Direito de transferência de função e dispensa para realização de exames:**

Durante a gravidez a Lei garante direito de transferência de função e um número de licenças remuneradas, bem como realização de exames:

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

*I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;*

*II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.*

### **A adoção dá direito à licença-maternidade?**

Sim, os mesmos direitos, inclusive quanto à amamentação.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo

*judicial de guarda à adotante ou guardiã.*  
§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada.

### **Durante a gravidez, e se meu trabalho for prejudicial a meu estado de saúde, posso romper meu contrato sem ônus?**

SIM, mediante atestado médico é direito da mulher romper o compromisso de qualquer contrato de trabalho, desde que tal condição possa ser comprovada por atestado médico.

*Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.*

### **Se eu sofrer a infelicidade de um aborto não criminoso, quais os direitos que tenho perante a instituição bancária? Tenho estabilidade?**

De acordo com o art. 395 da CLT, o aborto não criminoso assegura à trabalhadora repouso remunerado de duas semanas apenas, não estando a hipótese abrangida pela estabilidade gestacional prevista no art. 10, inc. II, letra b, do ADCT da Constituição da República, pois o referido dispositivo constitucional prevê estabilidade à gestante até cinco meses após o parto. Logo, por falta de amparo legal, não é possível projetar no tempo o período gestacional interrompido pelo aborto e conferir à trabalhadora a estabilidade.

*Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas,*

*ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.*

### **Sou bancária e estou amamentando. Tenho direito de intervalos para amamentação? Como funciona?**

O artigo 396 da CLT trata do tema, tendo a bancária o direito à amamentação de seu filho, até que este complete 6 meses, possuindo para tanto dois descansos especiais de 30 minutos cada. Se houver necessidade, tal período pode ser dilatado mediante necessidade médica.

*Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.*

*Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.*

### **Neste sentido as jurisprudências:**

*HORAS EXTRAS. INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO.*

*O reclamado, ao alegar que o referido intervalo foi concedido, atraiu para si a prova do fato extintivo do direito da autora, do qual não se desvencilhou, porque não conseguiu provar que “a autora retirava-se antes da empresa ou chegava após o início da jornada” (fl. 530). Assim, não há violação dos arts. 333, inciso I, do CPC e 818 da CLT. (Processo: RR - 92400-88.2000.5.04.0004. Data de Julgamento: 19/05/2010, Relator Juiz Convocado: Roberto Pessoa, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/06/2010). INTERVALO PARA ALEITAMENTO MATERNO. O entendimento*

*predominante nesta Corte Superior é no sentido de que a não concessão do intervalo para amamentação, sem proporcionar a redução da jornada, implica o pagamento do período como hora extraordinária e respectivo adicional. Recurso de Revista conhecido e provido. Processo: RR - 13400-83.2005.5.10.0008 Data de Julgamento: 15/09/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/09/2010.*

## **Presto serviço para terceirizado em atividade fim, na agência, e o terceirizado é do mesmo grupo econômico, contra quem devo postular meus direitos?**

AS EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO SÃO SOLIDÁRIAS PARA FINALIDADE TRABALHISTA, ARTIGO 2, PARÁGRAFO 2º. DA CLT:

*§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.*

## **Terceirização do trabalho bancário é lícita?**

A princípio sim, desde que seja para atividade MEIO e não atividade fim da instituição bancária.

Nos termos da Súmula 331 DO C. TST, INCISO I, a contratação por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso dos trabalhadores temporários, de vigilância, conservação e limpeza.

Neste sentido a Súmula CITADA:

*Nº 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)*

*Doutrina Vinculada*

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

*II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e 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 a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.*

*V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua*

*conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.*

*VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.*

## **É válido acordo de prorrogação e compensação de horas firmadas entre o bancário e a instituição?**

O acordo ou convenção coletiva firmado com os bancários, somente são válidos se forem participantes do mesmo, o SINDICATO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS, E AINDA, que este realmente seja cumprido.

Vigora no DIREITO DO TRABALHO o princípio da primazia da realidade sob a forma dos atos, assim, o cartão de ponto pode estar formalmente certo, mas ser diverso da realidade vivenciada pelo empregado, invalidando assim o ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

Não são poucos os casos em que a INSTITUIÇÃO FIRMA ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS, mas a MARCAÇÃO DOS CARTÕES DE PONTO NÃO CORRESPONDE COM A REALIDADE. Estes são “fraudados” de forma eletrônica, ou ainda, existe expediente de utilização da senha de gerente geral ou administrativo para manter o sistema eletrônico aberto, mesmo após o encerramento de 6 ou 8 horas de trabalho, abertura de terminais simultâneos, códigos eletrônicos que, inseridos, permitem o fechamento do ponto eletrônico e a continuidade do funcionamento dos terminais.

Hoje a maioria das instituições adota sistema de ponto logado ao computador do empregado, entretanto este, muitas vezes, é obrigado a chegar antes ou ficar após o encerramento do ponto eletrônico. É da experiência comum e notória que os sistemas são falíveis e sujeitos a fraudes a fim de burlar direitos trabalhistas. O empregado que infelizmente passa por este problema deverá efetuar a prova de como o sistema é burlado, ou ainda, prova testemunhal de que o horário de trabalho, se for o caso, não está expressamente descrito nos cartões de ponto. Artigo 9º, 444 e 818 da CLT.

Assim, mesmo com a existência de cartões de ponto e acordos para prorrogação e compensação de horas extraordinárias, existe a possibilidade jurídica, de invalidação dos mesmos, e prevalência da realidade fática.

## **Os empregados de financeiras e instituições de crédito têm direito à mesma jornada de trabalho dos bancários?**

Sim, sendo a questão já sumulada pelo C. TST, Súmula 55:

*Nº 55 - FINANCEIRAS. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.*

*Entendemos enquadrar-se nesta jornada as empresas voltadas para investimentos*

em bolsas de valores, que devem ser reguladas da mesma forma.

### **Sou bancário, qual o intervalo que deve haver para refeições e descanso dentro da jornada, e ainda entre as jornadas de trabalho?**

Se o trabalho for de bancário, com a jornada normal do artigo 224 da CLT de 6 horas, o intervalo mínimo será de 15 minutos, entretanto, se habitualmente ativar-se em horas extraordinárias, o intervalo será de 1 hora (Artigo 71 da CLT).

Para o trabalhador bancário que ativar-se por 8 horas ou mais, devido o intervalo mínimo de 1 hora e máximo de duas horas.

A não observância de tais horários implica em pagamento de 1 hora extraordinária por dia, caso suprimido o intervalo mínimo de 1 hora.

Entre duas jornadas de trabalho deverá haver um intervalo mínimo de 11 horas, sob pena de pagamento de horas extraordinárias pelas horas faltantes para o intervalo de 11 horas.

### **O C. TST sumulou a matéria:**

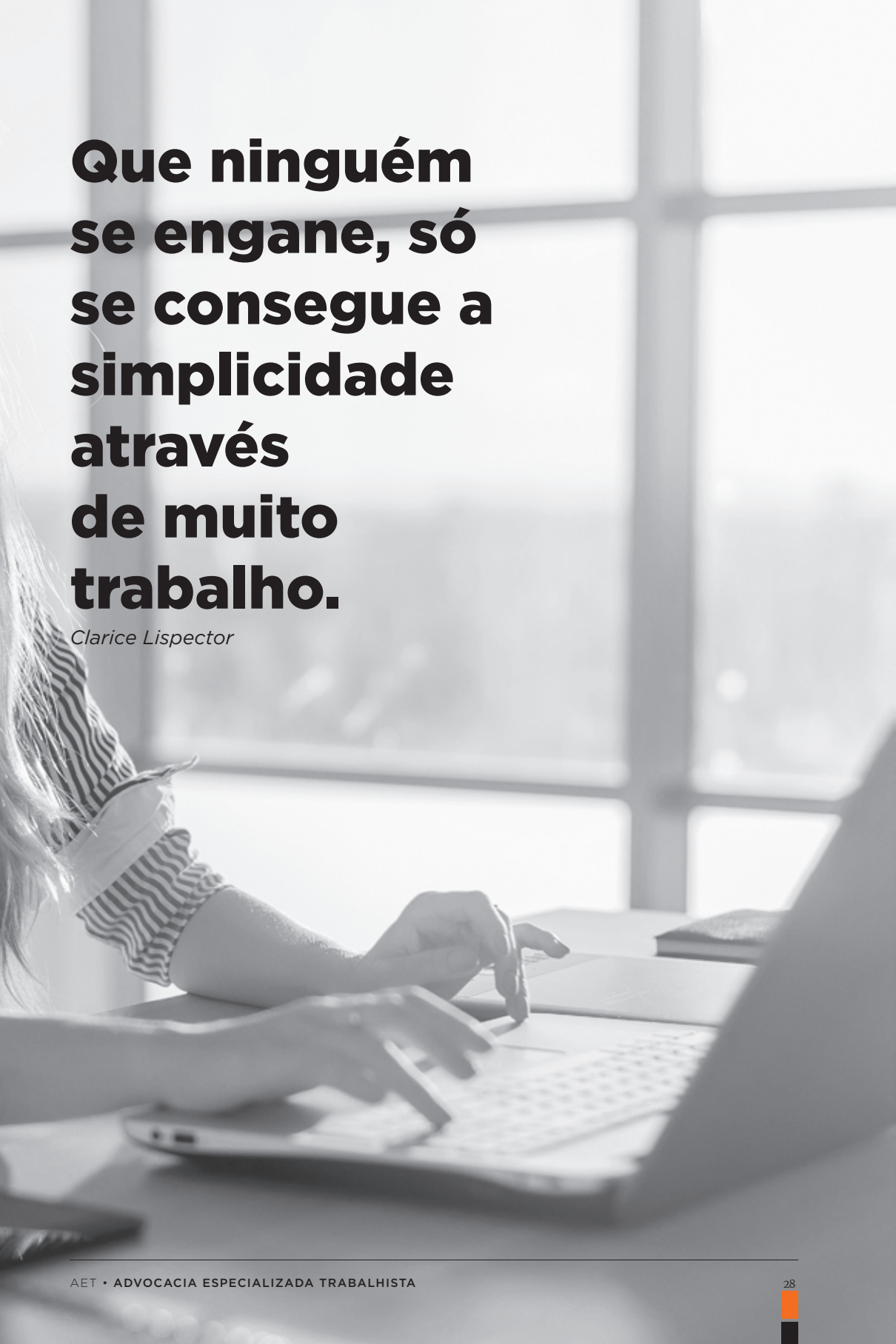
*Súmula Nº 437 - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1)*

*I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

*II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

*III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.*

*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.*

A black and white photograph of a person with long hair, wearing a striped shirt, sitting at a desk and working on a laptop. The person's hands are on the keyboard. The background is a large window with a view of a city, slightly out of focus. The lighting is bright, suggesting a sunny day.

**Que ninguém  
se engane, só  
se consegue a  
simplicidade  
através  
de muito  
trabalho.**

*Clarice Lispector*

## **Trabalhei em domingos e feriados, isso é devido ao adicional diferenciado?**

O trabalho realizado em domingos e feriados deve ser sempre pago com adicional de 100%, independente de existência de acordo coletivo de compensação de horas.

*Súmula Nº 146 do C. TST - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO.*

*O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*

## **Sou bancário e meu gerente me pressiona para nunca tirar 30 dias de férias. O que fazer nesses casos?**

Tal reclamação por incrível que pareça é comum nos escritórios de advocacia e infelizmente difícil de comprovar. Entretanto, com o advento da tecnologia temos casos em que o empregado gravou seu gestor com um celular e pôde comprovar a pressão que sofria para tirar apenas 20 dias de férias, e “vender” os demais para a instituição.

Se for possível a prova ser feita em juízo, com gravação do interlocutor ou, ainda, pela simples prova testemunhal, é possível o pedido de pagamento em dobro das férias, nos termos do artigo 143 da CLT, tendo em vista que o direito de escolha de 20 ou 30 dias é FACULDADE do empregado.

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da

remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

*FÉRIAS - ABONO PECUNIÁRIO - IMPOSIÇÃO PELO EMPREGADOR - PAGAMENTO EM DOBRO - LEGALIDADE - “Férias. Imposição do empregador de fruição de apenas 20 dias de férias. O gozo das férias é direito indisponível, conforme art. 7º, XVI, da CF/1988 e arts. 129 e 130 da CLT e a conversão de um terço das férias em abono pecuniário constitui faculdade atribuída ao empregado, a teor do art. 143 da CLT, sujeitando o empregador, ante a comprovação de que obrigava os empregados a usufruir apenas 20 dias de férias, ao pagamento da dobra prevista no art. 137 da CLT sobre os 10 dias não usufruídos.” (TRT 09ª R. - RO 12763/2007-651-09-00.0 - 4ª T. - Rel. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos - DJe 02.06.2009).*

## **Meu colega bancário exerce as mesmas atividades e cuida de carteira de clientes igual a minha, mas recebe salário superior. Tenho direito à equiparação salarial?**

A chamada equiparação salarial está disposta no artigo 461 da CLT. Assim terá direito à equiparação salarial aquele que exercer a mesma função, com mesma produtividade, qualidade, perfeição técnica, trabalho de igual valor, desde que o paradigma não esteja na função há mais de 2 anos. Empresas que possuem planos de cargos e salários, homologados pelo MINISTÉRIO DO TRABALHO, também estão fora, bem como não podem servir de paradigmas, colegas reabilitados pela previdência social.

A unidade territorial para que se possa medir se um trabalho é de igual valor é o MESMO MUNICÍPIO, OU, NO CASO

## DA CAPITAL, REGIÃO METROPOLITANA.

*Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada ao caput pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)*

*§ 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)*

*§ 2º. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)*

*§ 3º. No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952, DOU 12.11.1952)*

*§ 4º. O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 5.798, de 31.08.1972, DOU 04.09.1972)*

### **O C. TST tratou da matéria na Súmula Nº 6:**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (Redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 09.06.2015)

*I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000).*

*II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex -Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).*

*III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003).*

*IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970).*

*V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980).*

*VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de*

que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto:

a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior;

b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003).

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977).

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002).

### **Sou bancário e meu contrato foi alterado unilateralmente, com aumento de minhas responsabilidades, mas meu salário continua inalterado. O que posso fazer?**

As alterações contratuais são dispostas pelo princípio protetor e pelo princípio de que a melhor condição incorpora ao contrato de trabalho.

Assim, nos termos do artigo 9º, 444, e 469 da CLT, são nulas de pleno direito as alterações contratuais, ainda que com a concordância do bancário, que contravenha às disposições mínimas de proteção ao trabalho, e que não resultem, direta ou indiretamente prejuízos ao empregado.

Assim, se forem aumentadas as funções ou responsabilidades, sem o correspondente acréscimo salarial, poderá o bancário, em juízo, postular a nulidade desta alteração, ou então, o acréscimo salarial correspondente.

### **Existem alterações de contrato de trabalho que podem ser impostas pelo banco de forma lícita?**

Sim, o poder de ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE do contrato de trabalho é do empregador, poder também chamado de jus variandi. Assim, as alterações de cargos, horários, organização do trabalho são lícitas, desde que não interfiram nos direitos de proteção mínima aos trabalhadores, e ainda que sejam benéficas, ou não intervenham na rede de proteção mínima trazida pela CLT, bem como pela constituição federal. Assim, logicamente, se a alteração for benéfica, ela é válida,

como podemos observar na Súmula 265 DO C. TST:

*Nº 265 - ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO*

*A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.*

### **O retorno para a função anterior à função comissionada é lícito? Minha comissão pode ser diminuída ou retirada? Tenho estabilidade financeira?**

O Poder de direção e controle do empregador decorre do contrato de trabalho. Assim, como é o empregador que assume os riscos da atividade econômica, pode fazer retornar à função anterior o funcionário comissionado.

Assim sendo, não se considera alteração unilateral a determinação da instituição bancária para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anterior ao comissionamento. (artigo 468, § único da CLT).

Neste ponto importante, uma ressalva, o C. TST instituiu o princípio da estabilidade financeira. Portanto, se um funcionário que recebe gratificação de função por dez anos ou mais (critério é objetivo), não poderá ter retirada a gratificação sem justo motivo.

Assim dispõe a Súmula 372 DO C. TST:

*Nº 372 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 45 E 303 DA SDI-1)*

*I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.*

*II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.*

### **Neste sentido as jurisprudências:**

*“ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA – CARGO DE CONFIANÇA – O art. 468, parágrafo único, da CLT dispõe não se configurar alteração contratual lesiva a reversão do empregado ao cargo efetivo, quando este deixa o exercício da função de confiança para a qual foi designado. Todavia, não se amolda a esta hipótese o empregado que é designado para exercer cargo de confiança com padrão remuneratório inferior àquele para o qual fora inicialmente contratado. Tal situação não se confunde com a permissão legal, caracterizando alteração contratual lesiva e malferindo os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF.” (TRT 03ª R. – RO 00994-2009-013-03-00-0 – 9ª T. – Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva – DJe 09.06.2010)*

*SALÁRIO – Cargo de confiança. Exercício por menos de 10 anos. Reversão ao cargo efetivo. Supressão da gratificação. Possibilidade. Em face do que estatui o art. 468, parágrafo único, da CLT, inquestionável a possibilidade de o empregador reverter o empregado ao exercício do cargo efetivo, se, por qualquer motivo, decair da confiança, não se considerando alteração unilateral tal determinação. Se o empregado exerceu cargo de confiança por pouco mais de três anos, é lícito*

ao empregador, revertendo-o ao cargo efetivo, suprimir a respectiva gratificação de função, sem que tal procedimento configure redução salarial. A jurisprudência dominante do TST, consubstanciada no Precedente nº 45 da SBDI-1, em atenção ao princípio da estabilidade econômica, considera que apenas o empregado que exerceu função de confiança por mais de dez anos faz jus à integração da respectiva gratificação ao salário. (TST - E-RR 446.796/1998.2 - SBDI-1 - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJU 14.06.2002).

### **Transferências. quando são lícitas as transferências dos bancários?**

São lícitas as transferências dos bancários quando houver EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO - FECHAMENTO DA AGÊNCIA- § 2º do artigo 469 da CLT, bem como para aqueles que exerçam cargos de confiança, cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, e esta decorra da necessidade de serviço. (§ 1º do artigo 469 da CLT).

Considera-se transferência aquela que implicar a MUDANÇA DE DOMICÍLIO. (parte final do caput do artigo 469 da CLT)

Para uma transferência ser considerada lícita, tem que necessariamente haver necessidade de serviços.

Neste sentido a Súmula 43 do C. TST:

*Nº 43 - TRANSFERÊNCIA*

*Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.*

### **Quando tenho direito ao recebimento de adicional de transferência? E as despesas da transferência?**

O bancário tem direito ao adicional de transferência, no montante de 25% do salário, caso exista a transferência (mudança de domicílio) e esta seja provisória. Neste caso, o conceito de provisoriedade pode ser demonstrado por provas da situação fática, por ex: Família continua morando no domicílio anterior, não transferência de título de eleitor, filhos matriculados em escola no domicílio anterior, e a própria natureza do serviço a ser realizado ao empregador.

O fato de haver a mudança de domicílio juntamente com a família não significa que a natureza da transferência não seja provisória, tudo dependerá da demonstração da situação fática.

As despesas com a transferência correrão por conta do empregador.

*Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio.*

*§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.*

*§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que*

trabalhar o empregado.

§ 3º. *Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições, do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 6.203, de 17.04.1975, DOU 18.04.1975).*

Art. 470. *As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. (Redação dada ao artigo pela Lei nº 6.203, de 17.04.1975, DOU 18.04.1975)*

O C. TST, através de sua SDI-1, tem decidido de forma reiterada que o adicional de transferência não é excluído pela condição de confiança, mas tem como pressuposto a PROVISORIEDADE desta.

SDI-1. C. TST: 113. *Adicional de Transferência. Cargo de Confiança ou Previsão Contratual de Transferência. Devido. Desde que a Transferência Seja Provisória. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.*

**Posso ser demitido nos 30 dias que antecedem a data base da categoria? Qual a implicação? E se meu aviso prévio for indenizado?**

Sim, o bancário pode ser demitido dentro dos 30 dias que antecedem

a data base da categoria, mas, caso isso ocorra, o BANCO deverá pagar a chamada multa do TRINTÍDEO LEGAL, prevista no artigo 9º, da Lei 7.238/84.

Art. 9º. *O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.*

Se o aviso prévio projetar-se e terminar dentro do chamado tritídeo, DEVIDO À MULTA do artigo 9º da Lei 7.238/84.

Caso o aviso prévio projetar-se para o mês da data base, ou seja, fora do trintídeo, não se aplica o citado artigo.

*INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 9º DA Lei Nº 7.238/84 - DISPENSA DENTRO DO TRINTÍDEO ANTERIOR À DATA BASE - AVISO PRÉVIO INDENIZADO - 1- Constatado que a autora foi dispensada com aviso prévio indenizado, o prazo deste deve ser computado para todos os efeitos legais. 2- Verificado que a ruptura contratual projetou-se para o mês da data base, afasta-se a aplicabilidade do invocado artigo 9º da Lei nº 7.238/84. (TRT 24ª R. - RO 0000897-04.2013.5.24.0091 - Rel. Des. Amaury Rodrigues Pinto Junior - DJe 26.04.2016 - p. 73).*

**Posso ser demitido pelo banco em gozo de auxílio-doença ou em gozo de auxílio-doença acidentário?**

Apenas nos casos de JUSTA CAUSA, que transcendam os motivos de interrupção (auxílio-acidente) e suspensão (auxílio-doença), como, por exemplo, o bancário estar afastado em “gozo de auxílio-acidente ou doença”, e de fato estiver

laborando em outro local. (justa causa por improbidade)

Mas em regra, tanto nos casos de GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA (CÓDIGO 31), BEM COMO NOS CASOS DE AUXÍLIO-ACIDENTE (91), o bancário tem no primeiro caso o contrato de trabalho SUSPENSO, E NO SEGUNDO, INTERROMPIDO, NÃO PODENDO AS PARTES DISPOREM SOBRE O CONTRATO.

Assim, independente da discussão de estabilidade no caso de auxílio-acidente, é NULA A DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA, no gozo de auxílio-doença ou auxílio-acidente.

*Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas Leis de Previdência Social para a efetivação do benefício.*

*§ 1º. Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do artigo 497. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 4.824, de 05.11.1965, DOU 08.11.1965)*

#### **Neste sentido a jurisprudência:**

*SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - RECEBIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - RESCISÃO - NULIDADE - “Nulidade da dispensa. Suspensão do contrato de trabalho. Benefício previdenciário. Por expressa disposição contida no art. 476 da CLT, o empregado que se encontra no gozo de benefício previdenciário não pode ser dispensado durante o período de suspensão do contrato de trabalho.” (TRT 12ª R. - RO 0001828-79.2011.5.12.0036 - 2ª T. - Rel. Juiz Hélio Batista Lopes - DJe 03.08.2012)*

*SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - RECEBIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - DISPENSA DO TRABALHADOR - IMPOSSIBILIDADE - “Ação de consignação em pagamento. Benefício previdenciário. Suspensão do contrato de trabalho. Dispensa do trabalhador. Inviabilidade. Como estamos inseridos no sistema de produção capitalista, é compreensível (embora não justificável) que o empregador queira, o mais rápido possível, excluir de seus quadros o empregado que não mais apresenta condições para o trabalho, e que, por isso, se torna uma engrenagem desnecessária para o sistema. No entanto, há de ser lembrado que o nosso Texto Constitucional, ainda que pareça contraditório, acende uma vela para ambos os santos. Se, de um lado, privilegia a livre iniciativa da atividade econômica (art. 170), de outro, não deixa o trabalhador de todo ao desalento. Além de trazer como princípio os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), dispõe, de forma expressa, que a propriedade deverá atender a sua função social (art. 5º, XXIII). Não há dúvida de que o direito de propriedade, com as limitações sofridas no campo constitucional, e mais atualmente com as inovações trazidas pelo novo Código Civil, assume uma aparência nova, focalizada sob o prisma da interação e da solidariedade entre as diversas classes sociais. Em sendo o Direito do Trabalho um direito de cunho nitidamente social, a decorrência lógica é que não passe ao largo dessa evolução.*

*No caso concreto, é incontroverso que a consignante, ao tentar pôr fim ao vínculo de emprego, era sabedora do estado de saúde do trabalhador (consignado) e de sua incapacidade para o trabalho. Assim, era de se esperar que agisse, pelo menos movida pelo estrito cumprimento do dever legal, que, no caso, considera suspenso o contrato de trabalho em face da concessão de benefício previdenciário (art. 476 da CLT) e impede que o vínculo de emprego seja extinto, pelo empregador, na vigência de tal benefício, em vez de insistir na dispensa. Recurso da consignante conhecido e não provido.” (TRT 09ª R. – RO 152/2009-089-09-00.5 – 1ª T. – Rel. Edmilson Antonio de Lima – DJe 20.11.2009)*

### **Estou afastado pelo INSS (auxílio-doença ou auxílio-acidente), e em virtude da suspensão do meu contrato o banco cancelou meu plano de saúde. Tenho direito ao restabelecimento do plano de saúde?**

SIM, é dever de BOA FÉ OBJETIVA, inclusive com respaldo no NOVO CÓDIGO CIVIL. A cessação das principais obrigações do contrato de trabalho, como a prestação de serviços e o pagamento dos salários, não tem o condão de afastar outros direitos, sobretudo se já incorporados ao patrimônio do trabalhador, como é o caso da concessão de plano de saúde ao trabalhador e seus dependentes; em especial se tal benesse lhe era assegurada desde a sua contratação.

O C. TST, atento a essa problemática, SUMULOU a matéria no verbete 440:

*Nº 440 - AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA.*

*Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez. Assim, o restabelecimento do plano de saúde, se for o caso, pode ser concedido através de LIMINAR.*

### **A suspensão de meu contrato de trabalho tem o condão de interromper a prescrição para interposição de ação trabalhista contra o banco?**

Questão importantíssima, tendo em vista que pode levar o bancário a não postular e assim ver prescrever todos os seus direitos.

O C. TST, ATRAVÉS de orientação jurisprudencial 375 da sua SDI-1, coloca uma pá de cal na questão, pois o contrato, ainda que suspenso, está em vigor, atraindo a prescrição quinquenal do artigo 7, inciso XXIX, da CF/88:

*375. Auxílio-doença. Aposentadoria por Invalidez. Suspensão do Contrato de Trabalho. Prescrição. Contagem. A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.*

Assim havendo capacidade processual, a prescrição não se interrompe, nem fica suspensa.

**A vida é uma  
sequência  
de encontros  
com o mundo,  
e portanto  
ela não se  
deixa traduzir  
em fórmulas  
de nenhuma  
espécie.**

*Clóvis de Barros Filho*

## **Formas de extinção do contrato de trabalho bancário rescisão unilateral:**

A extinção do contrato de trabalho mais comum é a rescisão do contrato de trabalho SEM JUSTA CAUSA, através do chamado AVISO PRÉVIO (artigo 487 DA CLT), que se consubstancia no direito POTESTATIVO (LIVRE VONTADE) de um dos contratantes, de informar ao outro contratante, que não mais pretende prestar serviços.

O aviso prévio dado pela instituição bancária ao empregado bancário é IRRENUNCIÁVEL, tendo como única exceção a comprovação de que o empregado já conseguiu novo emprego.

O aviso prévio é norma cogente de ordem pública, a fim de proteger o trabalhador, lhe concedendo um prazo mínimo para que possa procurar outra ocupação, e equalizar de forma mínima sua vida econômica.

Assim, qualquer renúncia ao AVISO PRÉVIO, a não ser que comprovadamente já tenha encontrado o empregado outro emprego, é nula de pleno direito.

### **O que acontece se não tive 7 dias consecutivos ou redução de duas horas diárias em meu aviso prévio?**

Este é nulo de pleno direito, sendo devida a concessão de novo aviso prévio e nova contagem de tempo de serviço.

### **Se o aviso prévio for indenizado pelo banco, ou então em caso de cumprimento do aviso, em quantos dias a instituição é obrigada a fazer a quitação de minhas verbas rescisórias? caso minha rescisão não seja efetuada neste período, é devido à multa?**

A resposta se encontra no § 6º, do artigo 477 da CLT.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; (JUSTA CAUSA ou cumprimento do aviso)
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Se a rescisão não for paga neste período, a INSTITUIÇÃO BANCÁRIA terá de efetuar o pagamento previsto no §8º, do mesmo artigo, ou seja, o valor de um salário.

### **Recebi justa causa da instituição bancária. Qual o prazo que ela deve efetuar o pagamento de minhas verbas rescisórias?**

A resposta se encontra no § 6º, do artigo 477 da CLT.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de

quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; (JUSTA CAUSA)

**Fui demitido sem justa causa, ou por justa causa, e sou portador de estabilidade provisória (doença, cipa, pré-aposentadoria). O recebimento de verba rescisória implica em “confessar” que não é portador de estabilidade ou ainda da suposta justa causa?**

Não, absolutamente não. No C. TST em sua Súmula 330 assim consta:

*Nº 330 - QUITAÇÃO. VALIDADE - REDAÇÃO DADA PELA RES. 108/2001, DJ 18.04.2001*

*A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.*

*I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo;*

*II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.*

Assim, poderá o bancário receber suas verbas rescisórias, normalmente, REQUERENDO AO SINDICATO DA CATEGORIA OU ÓRGÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, para opor ressalvas necessárias, dizendo que não concorda com a justa causa

aplicada, ou que é portador de qualquer tipo de estabilidade, entre outras. O termo de quitação somente se refere expressamente às parcelas consignadas no termo.

**Qual a consequência se eu, empregado bancário, não concedo aviso prévio para a instituição bancária?**

A resposta para tal questão se encontra no § 2º, do artigo 487 da CLT:

A falta de aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

**Se o banco comete justa causa do empregador, no curso do aviso prévio, quais as consequências?**

A resposta encontra-se no artigo 490 da CLT.

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

**Tenho direito ao aviso prévio proporcional da Lei 12.506?**

Em 13.10.2011, foi publicada a Lei nº 12.506, que altera o prazo do aviso prévio.

Segundo a nova Lei, o aviso prévio será de 30 dias para os empregados que tenham até 1 (um) ano de emprego. Daí por diante, a cada ano de emprego, o empregado terá direito a um acréscimo de 3 (três) dias no prazo do aviso

prévio, até o limite de 60 (sessenta) dias de acréscimo, perfazendo um total de, no máximo, 90 (noventa) dias.

Portanto, podemos elaborar a seguinte tabela:

TEMPO DE ENTREGA	PRAZO DE AVISO PRÉVIO (DIAS)
ATÉ 1 ANO	30
2 ANOS	33
3 ANOS	36
4 ANOS	39
5 ANOS	42
6 ANOS	45
7 ANOS	48
8 ANOS	51
9 ANOS	54
10 ANOS	57
11 ANOS	60
12 ANOS	63
13 ANOS	66
14 ANOS	69
15 ANOS	72
16 ANOS	75
17 ANOS	78
18 ANOS	81
19 ANOS	84
20 ANOS	87
21 ANOS OU MAIS	90

### **O prazo do aviso prévio alongado é considerado na contagem do tempo de serviço?**

Sim, pois o § 6º do art. 487 da CLT diz que o prazo do aviso prévio integra o tempo de serviço “para todos os efeitos legais”. Assim, seja o aviso prévio trabalhado ou indenizado, o período relativo a ele é considerado tempo de serviço para todos os efeitos legais, com repercussão nas verbas devidas a título de INSS, FGTS, férias, 13º salário, etc.

OJ 82 da SDI-1 do TST: Aviso Prévio. Baixa na CTPS. A Data de Saída a Ser Anotada na CTPS Deve Corresponder à do Término do Prazo do Aviso Prévio, Ainda que Indenizado.

### **Da justa causa do empregador:**

Outro motivo, agora de resolução do contrato de trabalho, é por motivo de JUSTA

CAUSA COMETIDA PELO EMPREGADOR.

Tais casos estão elencados no artigo 483 da CLT.

*Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:*

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;*
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;*
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.*

*§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.*

*§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.*

*§ 3º. Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 4.825, de 05.11.1965, DOU 08.11.1965)*

No caso dos bancários, os motivos mais comuns de JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR estão elencados nas alíneas “a,” “b”, “e” e “g”.

No caso da alínea “a” a falta mais comum é exigir do bancário serviços alheios à Lei e aos bons costumes. Não são poucas as campanhas bancárias em que o funcionário é forçado a realizar vendas CASADAS, para cumprir metas nas colocações de papéis ou produtos dos bancos. Não raro também verificamos casos de ASSÉDIO SEXUAL, que também são insertos à alínea “a”, bem como alíneas “e” e “f”.

### **Assédio sexual é crime, tipificado no código penal:**

*Assédio sexual*

*CÓDIGO PENAL 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. (AC)*

*Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (AC) (Caput acrescentado pela Lei nº 10.224, de 15.05.2001, DOU 16.05.2001)*

*§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (NR) (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 12.015, de 07.08.2009, DOU 10.08.2009)*

Além do encerramento do contrato de trabalho por culpa do empregador, o ASSÉDIO SEXUAL GERA DANO MORAL:

*ASSÉDIO MORAL - ORIENTAÇÃO SEXUAL - CONDUTA INADEQUADA DO PREPOSTO - INDENIZAÇÃO - CABIMENTO - "1. Assédio moral. Orientação sexual. Conduta inadequada do preposto. A destinação da indenização do dano moral é exatamente ressarcir o prejuízo íntimo decorrente de ato injusto. Porém, este prejuízo íntimo deve ser evidente a ponto de destacar-se das frustrações e decepções do cotidiano. Constatada pela ilação probatória a exação de assédio moral, com notória inquietação emocional imprimida por um ambiente constrangedor e hostil, cabível a indenização pelo dano moral. 2. Dano moral. Reparação. Fixação do valor compensatório. Em se tratando de dano moral, a mensuração do dano é complexa, porquanto o ato lesivo recai sobre bens imateriais como a liberdade, a igualdade, a sociabilidade e direitos intimamente relacionados à dignidade da pessoa humana. Assim, cabe ao julgador, utilizando-se da razoabilidade, considerar parâmetros como a gravidade do dano causado pelo empregador, pelos seus prepostos ou pelas suas normas e diretrizes e a intensidade do sofrimento infligido ao lesado, bem como a capacidade econômica de ambos, para que se estabeleça um parâmetro razoável à reparação, de modo que esta efetivamente sirva de compensação ao lesado e de desestímulo ao agente causador do dano. A par destes parâmetros, tenho por razoável o montante arbitrado pelo juízo monocrático para efeitos compensatórios." (TRT 10ª R. - RO 0001538-80.2012.5.10.0005 - Rel. Des. Dorival Borges de Souza Neto - DJe 17.10.2014 - p. 37)RST+307+2015+JAN+135*

*DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - INTIMIDAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA - "Assédio sexual 'por intimidação' caracterização. Indenização por danos morais. No âmbito das relações trabalhistas, o assédio sexual não se caracteriza apenas por chantagens e ameaças praticadas pelo agressor em relação ao trabalhador, valendo-se de sua ascendência hierárquica na estrutura organizacional da empresa, de modo a obter por meio da coerção algum favorecimento ou vantagem de ordem sexual. A conduta abusiva, indecorosa, persistente e sempre com incitação sexual, que tem como resultado a intimidação psíquica da vítima, o aviltamento de sua dignidade e a degradação de seu ambiente laboral também caracteriza hipótese de assédio sexual 'por intimidação', ensejando o direito à reparação indenização pelos danos morais sofridos." (TRT 03ª R. - RO 53/2013-094-03-00.8 - Rel. Juiz Conv. Paulo Mauricio R. Pires - DJe 30.10.2013 - p. 53)*

*DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - COMPROVAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA - "Recurso ordinário. Assédio sexual. Comprovado. Reparação devida. Uma vez comprovado o assédio sexual praticado por empregado ocupante da função de treinamento das vendedoras, direcionado a colega de trabalho a si subordinada, fazendo propostas indecentes e brincadeiras verbais com conotação sexual, não é outro o caminho senão condenar a empresa a reparar a ex-empregada pelos danos ocasionados. Recurso parcialmente provido." (TRT 19ª R. - RO 971/2010-008-19-00.7 - Rel. Severino Rodrigues - DJe 27.08.2012 - p. 2)*

**O  
conhecimento  
serve para  
encantar as  
pessoas, não  
para humilhá-  
las.**

*Mário Sérgio Cortella*

**Também temos como justa causa da instituição bancária através de seus prepostos, o chamado assédio moral (alíneas “b”, “e” e “f”):**

Para que se configure o assédio moral é necessário que a violência psicológica seja de tal monta que possa causar desestruturação psíquica à vítima, em sua harmonia e integridade, mediante atitude dolosa ou culposa.

Aborrecimentos cotidianos no trabalho, inseridos no ordinário da atividade, ainda que estressantes, não podem ser enquadrados como tratamento de exceção a provocar constrangimento de ordem pessoal e profissional, afastando-se, portanto, da caracterização da figura do assédio moral.

Para a configuração do assédio moral, como justa causa resilitória necessária a presença dos requisitos essenciais à sua efetivação, quais sejam a imediatidade, a gravidade do ato, a atualidade da falta, a proporcionalidade.

Presentes tais requisitos o empregador poderá ver o contrato resolvido por JUSTA CAUSA.

Nestes casos, a reparação moral geralmente é indissociável:

**ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS - PROVA DOCUMENTAL - INDENIZAÇÃO DEVIDA** - *“Assédio moral. Cobrança excessiva de metas. A prova documental juntada com a inicial, relativa a mensagens eletrônicas cobrando o atingimento de metas, visitações a clientes para tanto, comparação entre gerências e agências, cobranças de clientes, metas para venda de cartões de crédito, consórcios de vida e previdência, dentre outros, além de meta para abertura de contas, ainda que não ataque diretamente a reclamante, demonstra a gestão por estresse. Isto*

*revela um proceder uniforme de assédio. Há inclusive uma mensagem que finaliza com a seguinte afirmação: tínhamos prazo e não cumprimos a ação. A bomba está prestes a explodir. Some-se a isso a afirmação da testemunha da reclamante de que as metas não tinham fim e sempre havia aumento da necessidade de performance. Sentença mantida.” (TRT 04ª R. - RO 0000591-39.2013.5.04.0011 - 1ª T. - Rel. Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo - DJe 15.12.2015)*

**DANO MORAL - CANTO MOTIVACIONAL (CHEERS) - ASSÉDIO MORAL PROVADO - INDENIZAÇÃO DEVIDA** - *“Dano moral. Canto motivacional (cheers). Assédio moral provado. Indenização devida. Demonstrada a violação aos direitos personalíssimos do empregado, decorrente de atos que conformam assédio moral - consistente em obrigatoriedade de participação do empregado na entoação do cântico cheers, quando também o empregado deveria dançar e rebolar -, deve o empregador pagar indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, V e X, da CF, bem assim nos arts. 186 e 927 do CC.” (TRT 04ª R. - RO 0001289-82.2012.5.04.0301 - 8ª T. - Rel. Des. João Paulo Lucena - DJe 17.06.2015)*

**ASSÉDIO MORAL RELIGIOSO - CARACTERIZAÇÃO - INDENIZAÇÃO DEVIDA** - *“Assédio moral religioso. Caracterização. Indenização devida. Convém ressaltar que o estabelecimento do Estado laico foi uma conquista da sociedade moderna voltada à garantia da liberdade de crença e opção religiosa, dissociando o poder secular do poder temporal a fim de romper com os riscos de subjugação de uma nação ao arbítrio dos seguidores de certa crença religiosa, como ainda sói ocorrer*

*em cantos do mundo moderno. Portanto, é conveniente evitar que o sadio anseio de propagação de uma crença religiosa seja realizada no ambiente de trabalho, ainda mais quando isso ocorrer por iniciativa de superior hierárquico, pois, nessas situações, a subordinação jurídica fatalmente irá se sobrepor à liberdade de religião do empregado, podendo resultar em lesão de índole imaterial. No caso dos autos, restou comprovado que a superior hierárquica impunha a participação efetiva de seus subordinados, dentre os quais a Autora, em culto religioso no ambiente de trabalho, violando, assim, o disposto nos incisos VI e VIII do art. 5º da Constituição Federal.” (TRT 23ª R. - RO 0000089-27.2013.5.23.0026 - 1ª T. - Rel. Juiz Conv. Juliano Girardello - DJe 21.08.2015 - p. 50)*

*DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA OSTENSIVA DE METAS E DESRESPEITO - INDENIZAÇÃO - CABIMENTO - “Danos morais. Assédio moral organizacional. Cobrança ostensiva de metas e desrespeito. Indenização. A cobrança de metas pelo empregador é natural nas relações de trabalho, pois significa chamar os empregados às suas responsabilidades, nas quais se inclui o dever de cooperar com o empregador para o sucesso do empreendimento, porém, desde que ocorra nos limites da normalidade. O extrapolamento dos limites, todavia, pode caracterizar assédio moral, por atingir aspectos existenciais da pessoa do empregado. Pressão e cobranças constantes, bem como ameaças na hipótese de não cumprimento têm sido corriqueiros, reiterados e abusivos, e chegam à Justiça do Trabalho pela via de inúmeras ações, o que tem despertado interesse de vários segmentos, como a comunidade acadêmica, médicos, psicólogos e psiquiatras, advogados e Magistrados, pelo potencial lesivo a direitos de personalidade dos trabalhadores. Modelos de gestão empresarial impõem aos trabalhadores condutas que fomentam a competição predatória entre eles e suas equipes, introduzem práticas de estímulo à produtividade sem limites, impõem metas inatingíveis, expõem os trabalhadores pela publicidade de suas produções individuais, que, se não cumpridas, geram o pagamento de castigos humilhantes, quando não ameaça de perda do emprego, o que os levam a jornadas exaustivas e à execução de trabalho sem limites como forma de assegurar recompensas salariais. Essa prática resulta na degradação das condições de trabalho, no alto nível de estresse, especialmente entre trabalhadores com cargos de gerência, e a quebra do próprio respeito para com colegas de equipe. Tal quadro caracteriza assédio moral organizacional ou institucional, que pode envolver um feixe de indivíduos e conta com a prática reiterada de desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, por sua submissão a situações humilhantes e constrangedoras, porém, às vezes não perceptíveis se tomados isoladamente. Trata-se de condutas dirigidas direta ou indiretamente aos trabalhadores, que compõem um quadro sistemático de agressão, ameaça e perseguição, e se destinam a degradar as condições humanas, sociais e materiais do trabalho. Se a prova produzida nos autos confirma alguma dessas práticas, capaz de gerar prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao trabalhador no que diz respeito à sua honra, dignidade, equilíbrio físico e emocional ou outros direitos de personalidade, há que se reconhecer o dano moral e o dever de indenizar. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para deferir o pagamento de indenização por danos morais.” (TRT 09ª R. - RO 0518700-73.2008.5.09.0013 - Relª Marlene Teresinha Fuverki Suguiimatsu - DJe 17.10.2014 - p. 243)*

## Quais são as estabilidades provisórias dos empregados bancários? Onde estão regulamentadas?

### Acidentado no trabalho/ doença profissional:

Impede a sumária despedida do empregado bancário acidentado, tão logo retorne ao serviço, vindo de benefício previdenciário, necessitando de certa readaptação. A Lei 8.213/91 garante a todo empregado acidentado que tenha se afastado do serviço e esteve em gozo de auxílio-doença acidentário, pelo período de doze meses após a cessação do benefício, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, independentemente da percepção de auxílio acidente.

A legislação previdenciária, Lei 8.213/91, art. 20, equipara a acidente de trabalho a doença profissional adquirida em função do trabalho realizado.

*ACIDENTE DO TRABALHO - INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 118 DA Lei Nº 8.213/91 - O art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 88, combinado com o art. 10, inciso I, do ADCT, tem por objetivo a implantação de um sistema geral e definitivo de proteção de relação de emprego, envolvendo, de maneira indistinta e permanente todo o universo dos trabalhadores. A exigência de Lei complementar diz respeito apenas às disposições gerais de proteção que serão introduzidas de forma mais perene, por meio da previsão de estabilidade e/ou indenização compensatória, nada impedindo, portanto, que Leis ordinárias, medidas provisórias, convenções coletivas ou mesmo disposições contratuais estabeleçam, com delimitação temporal ou subjetiva, proteções específicas e circunstanciais, tais como estabilidades provisórias e/ou indenizações adicionais, em face de situações peculiares que clamam por providências. Logo, não há que se falar em inconstitucionalidade do art. 118 da Lei nº 8.213/91, consoante a iterativa, notória e atual jurisprudência da C. SDI deste Tribunal. Recurso a que se dá provimento. (TST - RR 299.733/1996-5 - 4ª T. - Rel. Min. Leonaldo Silva - DJU 11.12.1998 - p. 204)*

*ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MOLÉSTIA PROFISSIONAL - REQUISITO - O afastamento do trabalho por prazo superior a 15 dias e a percepção de auxílio-doença acidentário constituem pressuposto para o deferimento da garantia de emprego, ao teor do disposto no art. 118 c/c o art. 59 da Lei nº 8.213/91. A falta de comunicação, pela empregadora, do acidente de trabalho ou moléstia profissional ao órgão previdenciário não constitui obstáculo à percepção dos benefícios acidentários, frente ao disposto expressamente no art. 22, § 2º, da mencionada Lei nº 8.213/91, segundo o qual, “na falta de comunicação por parte da empresa, pode formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública”. (TST - RR 303.552/1996-4 - 4ª T - Rel. Min. Milton de Moura França - DJU 12.03.1999)*

### Dirigente sindical:

A CF/88 veda, em seu artigo 8, VIII “a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito,

ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei”.

Para que seja despedido o dirigente sindical, deve o empregador ajuizar inquérito para apuração de falta grave, conforme artigo 543, par. 3º da CLT, perfeitamente recepcionado pela norma constitucional e Precedente 114 da SDI/TST.

Precedente 114 SDI. “Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial. Necessidade”.

Contudo, para que haja reconhecimento da estabilidade, deve a entidade sindical, em 24 horas, comunicar por escrito à empresa o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, art. 543, par. 5º CLT. É o que diz o TST, SDI 34:

“Dirigente sindical. Estabilidade provisória. É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do par. 5º do art. 543 da CLT.”

Ainda:

“a comunicação ao empregador da eleição de seu empregado para exercer cargo em associação profissional, nos termos do artigo 543, par. 5º, da CLT, constitui elemento essencial ao reconhecimento da estabilidade provisória prevista no aludido diploma legal em seu art. 3º”. (TST - E-RR 5.975/86.0 - Ac. SDI 2.857/91 - 1ª R - Rel. Min. Hylo Gurgel - DJU 21.02.92 - p. 1.774).

Não subsiste a estabilidade do dirigente sindical caso a empresa extinga suas atividades na base territorial do sindicato. É o que diz o Precedente 86 da SDI/TST. Isso ocorre porque a garantia do emprego está vinculada à atividade sindical, sendo o fechamento fato extintivo da mesma, que perde sua razão de ser.

“Fechamento de estabelecimento. O fechamento de estabelecimento é fato extintivo da estabilidade, tendo em vista que a garantia de emprego está vinculada à atividade sindical e ao próprio emprego. (TST - RR 188.719/95-4 - Min. Ângelo Mário - Ac. 2ª T. - 7.003/96).

Ainda, o registro da candidatura de dirigente sindical, já tendo sido dado aviso prévio, não confere estabilidade ao empregado, eis que incompatíveis os dois institutos.

“Dirigente sindical. Registro da candidatura no curso do aviso prévio. Não tem direito à estabilidade provisória (art. 543, par. 3º CLT). (SDI/TST 35).



## MEMBRO DA CIPA

É o eleito por seus colegas para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na condição de titular ou suplente, esta advinda de Enunciado do E. TST, 339. Esta norma está incursa nos artigos 165 da CLT e 10, II, a da ADCT.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes compõe-se de empregados exclusivamente. Poderão ser eleitos por colegas ou designados pelo empregador, com poderes de representação em ambos os casos. A garantia contra o despedimento é dada tão somente aos escolhidos pelos empregados e é provisória. A despedida arbitrária do “cipeiro” poderá dar-se por motivo disciplinar, financeiro ou técnico, nestes dois últimos, muito difícil de se mensurar. É o que diz o art. 165 caput da CLT.

*CIPEIRO - DISPENSA POR RAZÕES ECONÔMICAS OU FINANCEIRAS - Conquanto comprovados os motivos econômicos ou financeiros autorizadores da dispensa de membro da CIPA, na forma do art. 165 da CLT, necessário é que reste demonstrada a dispensa genérica, sendo vista como manifestamente suspeita a despedida exclusivamente do cipeiro. (TRT 2ª R. - RO 02940185403 - 6ª T - Rel. Juiz Amador Paes de Almeida - DOESP 7.02.1996)*

*CIPA - SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO - CF/88 - Somente a partir da Carta Política de 1988 o suplente da CIPA passou a gozar da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da República de 1988. (TST - E-RR 1.317/90.2 - Ac. SDI 2.617/95 - Rel. Min. Hylo Gurgel - DJU 15.09.1995).*

### Gestante:

Há mais de uma configuração da estabilidade da gestante. A primeira, que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, art. 10, II, b dos ADCT, e a das convenções ou acordos coletivos que, se mais favorável, prevalece sobre a CF/88. É pelo princípio da tutela, subdivisão norma mais benéfica.

Discute-se se a estabilidade inicia-se a partir da confirmação da gravidez ou no momento em que é comprovada perante o empregador. Carmen Camino crê que o fato gerador da estabilidade é a gravidez, independentemente do momento constatado. Portanto, desde que a mulher esteja grávida quando do despedimento, há direito à “reintegração” no emprego.

“Gestante. Estabilidade provisória. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b”, ADCT)”. (SDI/TST 88).

O Enunciado 244 do TST assim diz:

*Nº 244 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (Redação do Item III Alterada na Sessão do Tribunal Pleno Realizada em 14.09.2012)*

*I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao*

*pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).*

*II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.*

*III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.*

### **Dirigente de cooperativa:**

Os empregados bancários eleitos diretores de sociedade cooperativa “gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da CLT”, art. 55 da Lei 5.764/71.

Estendendo aos ditos empregados os direitos contidos no art. 543 da CLT, há de determinar-se sua estabilidade um ano após o término do mandato e seus contratos somente serão resolvidos com o competente inquérito para apuração de falta grave, conforme Enunciado 222 do TST.

### **Membro do conselho nacional de previdência social:**

Aos bancários membros do Conselho Nacional de Previdência Social, enquanto representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por falta grave, regularmente comprovada por inquérito, art. 3º, par. 7º da Lei 8.213/91.



## **Membros do conselho curador do FGTS:**

Aos bancários membros do Conselho Curador do FGTS, enquanto representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por falta grave, regularmente comprovada por processo “sindical”, art. 3º par. 9º da Lei 8.036/90.

## **Convenções e acordos coletivos:**

Também podem prever casos de estabilidade. As sentenças normativas da mesma forma, tendo como exemplo o caso de estabilidade do menor em idade de prestação de serviço militar, ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA, estabilidade por um determinado tempo para os trabalhadores de certa empresa, etc. O que não pode é reduzir a estabilidade constante na Lei, eis que há hierarquia de fontes formais. Pode ampliá-las, mas nunca restringi-las.

## **Serviço militar:**

A estabilidade provisória do empregado em idade de prestação de serviço militar é devida e somente produz efeitos a partir da incorporação ou engajamento. Se a despedida ocorreu antes da apresentação do empregado para a prestação do serviço militar não há estabilidade. Se presente em instrumento normativo que há estabilidade antes da efetiva incorporação, permanece esta, por tratar-se de norma mais benéfica.

## **Representantes dos empregados membros da comissão de conciliação prévia:**

Conforme informa o artigo 625-B da CLT com redação imposta pela Lei 9.958 de 2000, esses empregados bancários têm garantia contra a despedida arbitrária ou sem justo motivo até um ano após o término do mandato, tanto titulares quanto suplentes, salvo se cometerem falta grave. Desenvolverão suas atividades normalmente dentro da empresa, afastando-se apenas quando convocados para atuar como conciliador, sendo computado este período como tempo de trabalho efetivo.

## **Sou bancário e possuo estabilidade. Posso abrir mão de minha estabilidade?**

SIM, entretanto, para sua proteção para validade de seu pedido de demissão, este deve estar sendo feito com assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local do MINISTÉRIO DO TRABALHO.

*ClT Art. 500. O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade*

local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho. (Revigorado e com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.06.1970, DOU 29.06.1970).

## **DOENÇA PROFISSIONAL INERENTE A BANCÁRIOS - LER/DORT**

**Sou bancário e tenho LER/DORT e não tenho nenhum afastamento pelo INSS. Fui demitido sem justa causa e não consigo emprego como bancário em razão da doença. Tenho algum direito?**

Sim. O fato de não ter nenhum afastamento pelo INSS NÃO RETIRA O DIREITO DE BUSCAR A JUSTIÇA DO TRABALHO.

Um dos direitos é a estabilidade provisória em razão da doença ocupacional, nos termos do artigo 118 da Lei 8213/91 e Súmula 378 do TST, inciso II.

Comprovada a doença ocupacional mesmo que após a demissão do bancário, a Lei lhe garante os mesmos direitos se ainda estivesse no quadro de funcionários.

**A Súmula do TST é cristalina:**

“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA Lei Nº 8213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS.

I - ...

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.”

Assim, independentemente da ausência de afastamento do trabalho por período superior a quinze dias (diante da própria natureza deste acidente de trabalho) e a inexistência de comunicação de acidente de trabalho (CAT), mas comprovada a existência de doença do trabalho e o seu nexos causal com o trabalho realizado (mesmo após a extinção do contrato de trabalho), faz jus o trabalhador à manutenção de seu contrato de emprego com fulcro no artigo 118 da Lei 8.213/91, fazendo jus em ser reintegrado como se não tivesse sido demitido com todos os direitos que usufruía, com a nulidade da demissão.

**Sou bancário e desenvolvi LER/DORT. O que tenho que fazer?**

Se você adquiriu uma doença em razão da execução do seu contrato de trabalho e não está em condições de trabalhar, a primeira coisa é procurar um médico especialista para avaliação médica. Sendo averiguada a incapacidade laborativa e de posse de um atestado médico com pedido de afastamento por mais de 15 dias, o procedimento correto é o encaminhamento ao INSS, com abertura de CAT (comunicação de acidente do trabalho).

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional junto ao INSS.

Muitas vezes as empresas omitem a natureza do problema encaminhando o funcionário como se o mesmo estivesse acometido por doença comum. Tal conduta supre o trabalhador com vários direitos, que muitas vezes só são reconhecidos com ação trabalhista.

Com a abertura da CAT o bancário, após a alta médica do INSS, passa a gozar de vários direitos, como: estabilidade provisória de emprego de 12 meses após a alta do INSS, indenização por danos morais, indenização por danos materiais/funcionais, tratamento médico.

### **Fui afastado pelo INSS e o banco não abriu a CAT. O que fazer?**

Se o banco não fez a comunicação do acidente de trabalho, e foi deferido o afastamento por código 31 (doença comum) e se constatando a doença ocupacional, é possível requerer administrativamente a conversão do código, para que seja deferido o benefício sob o Código 91 (acidente do trabalho).

Caso não seja deferido administrativamente, cabe ação contra o INSS para conversão da natureza do benefício.

### **A LER/DORT é uma doença que se manifesta geralmente em bancários?**

Sim, a doença funcional denominada de ler/dort é típica doença que se manifesta entre os bancários, ante a peculiaridade de suas funções, notadamente o trabalho repetitivo,

entre outros, de digitação, escrituração e aposição de carimbos, em posição sentada, via de regra sem utilização de equipamentos e realização de exercícios adequados para a prevenção da doença, e sem os intervalos de descanso lesionam o sistema osteomuscular, gerando incapacidade laborativa, inclusive ocasionando aposentadorias prematuras por invalidez por incapacidade laborativa por doença do trabalho.

### **As doenças LER/DORT são reconhecidas pelo INSS?**

SIM. O INSS reconhece que nos problemas de ler/dort desenvolvidos por bancários há nexo técnico epidemiológico, ou seja, se trata de lesões oriundas do risco da atividade econômica explorada pelos bancos, NOS TERMOS DO DECRETO 6.042/2007, QUE RELACIONA AS DOENÇAS IDENTIFICADAS NO CID (CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS) COMO DE M60 A M70 (DOENÇAS DO SISTEMA OSTEOMUSCULAR E DO TECIDO CONJUNTIVO) COM A CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS - CNAE, CORRESPONDENTES A BANCOS COMERCIAIS E BANCOS MÚLTIPLOS COM CARTEIRAS COMERCIAIS (CNAE 6422 E 6423). Atraindo o dever de indenizar das agências bancárias.

O serviço bancário é atividade com acentuado grau de risco à saúde, com resultado danoso ao trabalhador ao desenvolver (LER/DORT) doença incapacitante para o trabalho.

Tal moléstia implica em notório sofrimento físico, emocional e psicológico, além de problemas sociais, decorrentes da limitação para o desempenho de atividades

manuais que, conseqüentemente, afetam de modo permanente a vida diária do trabalhador acometido daquele mal, reduzindo sobremaneira suas condições de empregabilidade.

**Fui diagnosticado com LER/DORT em razão das atividades exercidas por mais de 01 década no banco. Estou afastado pelo INSS com código 91. Tenho algum direito além das horas extras? Tenho direito em receber algum tipo de indenização?**

Sim. Quando o bancário adquire doença ocupacional tem o direito de ser indenizado pela seqüela ocupacional que adquiriu.

O bancário pode pleitear na JUSTIÇA DO TRABALHO, uma indenização por danos material/funcional pela perda da capacidade laborativa para a função que exercia, com amparo no artigo 950 do Código Civil, através de pensão vitalícia com recebimento em parcela única, como autoriza o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil.

O valor da indenização é de acordo com a porcentagem da redução da capacidade laborativa, que é determinado por perícia médica, para averiguar o grau da lesão que em muitos casos chegam a 100% de perda da capacidade laborativa.

Além do pensionamento, o bancário portador da moléstia ocupacional tem o direito de ser indenizado moralmente, em razão da lesão da sua dignidade, como pessoa e trabalhador pela lesão ao seu patrimônio moral.

**Qual justiça devo procurar para pleitear indenização pela doença ocupacional?**

Após a Emenda Constitucional 45/2004, a Justiça competente para julgar os processos com pedidos de indenização por doença ou acidente do trabalho é A JUSTIÇA DO TRABALHO.

**Sou bancário e estou afastado pelo inss sob o código 91 para tratamento por mais de 01 ano. Devo esperar ser deferida a aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho?**

Não. O funcionário afastado para tratamento pelo INSS tem seu contrato suspenso. Tal fato não impede de ajuizar a ação pleiteando a reparação indenizatória pelos danos material/funcional pela redução da capacidade laborativa e dano moral.

Recomenda-se juntar toda a documentação médica e exames, afastamentos para instruir o processo para demonstrar que há lesão incapacitante para o trabalho de bancário que realizava.

**Sou bancário e tenho doença ocupacional. fui aposentado por invalidez por incapacidade laborativa pela doença ocupacional. O benefício previdenciário suspende o prazo para contagem da prescrição?**

Não suspende. A questão já foi apreciada pelo TST através da OJ 375 da SDBI-1 deixando claro que somente há suspensão em caso de absoluta impossibilidade de acesso ao Poder Judiciário (disciplinado pelos artigos 197 a 201 do Código Civil): “OJ-SDI1-375 AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010) - A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.”

**Sou bancário aposentado por invalidez por doença ocupacional. Qual o prazo para ajuizar a ação indenizatória pela doença do trabalho?**

Os prazos prescricionais aplicáveis nas causas que tratam de indenizações por danos materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional, após o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, são aqueles previstos na Constituição Federal (cinco e dois anos, prevista no inciso XXIX do artigo 7º).

O marco inicial da contagem do prazo prescricional poderá sofrer alguns ajustes de transição quando o acidente ou doença ocupacional que dá suporte ao pedido de indenização tiver ocorrido antes do início da vigência da referida Emenda Constitucional 45/2004.

Isso porque, nos acidentes ocorridos, ou doenças ocupacionais constatadas, antes da vigência da EC 45/2004, as prescrições aplicáveis na esfera Cível eram aquelas previstas no artigo 177, do Código Civil de 1916 (20 anos), e artigo 205, do novo Código Civil (10 anos).

Da análise acima, constata-se que são necessários dois requisitos para que o prazo prescricional previsto na Lei anterior continue sendo aplicável ao caso concreto: 1) que ele tenha sido reduzido pelo novo código; 2) que, contado pelo código velho, haja transcorrido mais da metade do prazo.

Dessa forma, considerando que a Lei nova reduziu o prazo de 20 anos para 10, e observando as regras do direito intertemporal, pode-se afirmar que, para todos os acidentes ocorridos antes de 12 de janeiro de 1993, deverá ser aplicada a prescrição de 20 anos prevista no artigo 177 do Código Civil de 1916. Isso porque, para os eventos ocorridos antes de 12/01/1993, no dia 12/01/2003 (data em que entrou em vigência o novo Código Civil) já havia decorrido mais de 10 anos do início da contagem do prazo de prescrição, ou seja, mais da metade dos 20 anos que estabelecia a Lei revogada.

Todavia, surge o questionamento do marco inicial para os ilícitos (acidentes) ocorridos após 12/01/1993 (inclusive) até 11/01/2003. É certo que se deve aplicar a prescrição fixada no artigo 205 do novo Código Civil de 2002, visto que o prazo prescricional fixado na Lei anterior ainda não teve transcorrida sua metade, de acordo com o estabelecido no artigo 2.028 acima transcrito. Entretanto, o novo Código não fixa a regra de contagem do novo prazo.

## **Quais as indenizações que posso pleitear em caso de incapacidade total ou parcial e permanente decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional?**

### **Dano funcional/material:**

Neste caso a aplicação sobre indenização é subsidiária, aplicando-se o PRINCÍPIO DA RESTITUIÇÃO INTEGRAL, previsto no novo CÓDIGO CIVIL, aplicável nos termos do artigo 8<sup>a</sup> da CLT.

Prevê o mencionado artigo:

*Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.*

*Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.*

Assim realizada a perícia médica, afere-se o grau de incapacidade para o trabalho, a fim de se estipular valor do pensionamento, ou indenização, que inclusive, na forma do parágrafo único, se preferir o empregado, poderá ser arbitrada e paga de uma só vez.

Se o pedido for na forma de parcela única, e a incapacidade for total e definitiva, utiliza-se a expectativa de vida do IBGE.

*DANO MATERIAL DECORRENTE DE MOLÉSTIA PROFISSIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - LER/DORT E DISTÚRBIOS PSÍQUICOS - PENSÃO MENSAL VITALÍCIA - IMPOSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO COM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - Trata-se de demanda em que foi deferida indenização por danos material e moral em função da aquisição de moléstia profissional pela reclamante (LER/DORT e distúrbios psíquicos). O artigo 950 do Código Civil prevê o direito à pensão decorrente do dano que acarretou ao trabalhador a perda de sua capacidade laborativa, por culpa do empregador. A complementação de aposentadoria paga por entidade de previdência privada fechada vinculada ao empregador não se confunde com a pensão prevista no artigo 950 do Código Civil, pois o direito do empregado ao benefício complementar decorre apenas de sua condição de empregado, que adere voluntariamente e custeia a referida previdência. Já o benefício previdenciário tem origem na filiação obrigatória do empregado ao Instituto Nacional do Seguro Social, consoante previsão da Lei n<sup>o</sup> 8.213/91, e a pensão pretendida pela reclamante fundamenta-se na ocorrência do dano sofrido decorrente de ato ilícito praticado pelo empregador, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Assim, tendo a reclamante sido aposentada por invalidez, em virtude de acidente de trabalho, por culpa do empregador, faz jus à citada pensão, sem nenhuma dedução ou compensação com a aposentadoria por invalidez ou a complementação de aposentadoria, ao contrário do entendimento*

*adotado pelo Regional. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR 19527-53.2010.5.04.0000 – Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta – DJe 14.12.2012 – p. 651)*

### **Tratamento médico-ocupacional-fisioterápico:**

Como ainda resultante do conceito de RESTITUIÇÃO INTEGRAL, pode ser requerido ainda que a instituição bancária efetue o tratamento médico, ocupacional e fisioterápico, para melhora das condições de vida do bancário acidentado. (ARTIGO 950 DO CC)

### **Restituição do plano de saúde:**

Conforme já descrito em linhas anteriores, a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente do trabalho não interrompe todas as obrigações contratuais, sendo decorrente da BOA FÉ OBJETIVA a manutenção do plano de saúde, enquanto perdurar o problema. Como já dito em linhas anteriores o C. TST, sumulou a matéria: *Nº 440 - AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA.*

### **Danos morais:**

Devidos danos morais, por ofensa ao direito da personalidade em casos de acidente do trabalho/doença profissional. Tal previsão encontra-se no artigo 5, X da CF/88: *X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;*

### **Neste sentido a jurisprudência:**

*RESPONSABILIDADE CIVIL - RISCO DA ATIVIDADE - DANO - INDENIZAÇÃO - OBRIGATORIEDADE - “Responsabilidade fundada no risco da atividade. A responsabilidade fundada no risco da atividade, como aquela prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pela empresa causar a determinada pessoa, um ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Aplica-se assim a responsabilidade objetiva, independente da conduta culposa do empregador.” (TRT 05ª R. – RO 01174-2007-121-05-00-6 – 5ª T. – Rel. Norberto Frerichs – DJe 14.12.2009).*

*DANO MORAL - ASSALTO EM AGÊNCIA BANCÁRIA - ATIVIDADE DE RISCO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR - ALCANCE - “Dano moral. Assalto em agência bancária. Atividade de risco. Responsabilidade objetiva do empregador. Quando a atividade exercida pelo empregador implicar, por sua*

*própria natureza, risco acentuado para o empregado, a obrigação patronal de indenizar o dano moral decorrente de acidente do trabalho depende, exclusivamente, da comprovação do dano e do nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido, na forma do art. 927 do Código Civil. Exegese da Súmula nº 25 deste eg. Regional.” (TRT 01ª R. – RTOrd 0165300-40.2006.5.01.0005 – 2ª T. – Relª Desª Maria Aparecida Coutinho Magalhães – DJe 17.12.2012)*

### **Além da indenização trabalhista, o que posso pleitear em caso de incapacidade? Seguro de vida? Ação acidentária contra o INSS?**

Geralmente o banco lhe obriga a contratar seguros de vida por invalidez parcial ou permanente. Nestes casos a responsabilidade é contratual, devendo dar entrada no pedido de recebimento do seguro de vida. Caso negado, VOCÊ TEM O PRAZO PRESCRICIONAL DE 1 ANO, CONTADO DA NEGATIVA DO BENEFÍCIO. Neste caso o pagamento do seguro de vida é na SEARA CÍVEL.

*ACIDENTE DO TRABALHO - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS - SINISTRO TRABALHISTA DE QUE ADVEIO INVALIDEZ PERMANENTE OCORRIDO DURANTE A VIGÊNCIA DO CONTRATO - AJUIZAMENTO DE AÇÃO PELO SEGURADO APÓS OPERADA A EXTINÇÃO DO LIAME CONTRATUAL, MAS DENTRO DO PRAZO PRESCRICIONAL: ÂNUO (ART. 178, § 6º, II, CC) - POSSIBILIDADE - LEGITIMIDADE PASSIVA DA SEGURADORA - DIREITO ADQUIRIDO - RECURSO ACOLHIDO - Ocorrido o sinistro (risco, álea) objeto da cobertura securitária quando em plena vigência o contrato de seguro, o fato de haver logo após sido rescindido o vínculo contratual*

*não inibe o segurado de propor ação contra a seguradora visando haver a reparação devida, desde que o faça dentro do prazo prescricional ânua a que alude o art. 178, § 6º, II, CC. (STJ - REsp. 25.973-7/SP - 4ª T - Rel. Min. Sálvio de Figueiredo - DJU 11.09.1995)*

*APELAÇÃO CÍVEL - CONTRATO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO - ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO (LEI Nº 8.213/91, ART. 19, CAPUT) - AÇÃO DE COBRANÇA - INVALIDEZ PERMANENTE E PARCIAL APONTADA NO LAUDO PERICIAL - PROCEDÊNCIA EM PARTE NA ORIGEM - INSURGÊNCIA DA SEGURADORA-RÉ PRETENDENDO A REFORMA DA SENTENÇA POR NÃO EXISTIR PREVISÃO DE COBERTURA PARA INCAPACIDADE DERIVADA DE DOENÇA - SUCESSIVAMENTE, INSATISFAÇÃO QUANTO À CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO PREVISTO NA CLÁUSULA RELATIVA AOS CAPITAIS SEGURADOS - PLEITO DE REDUÇÃO DA INDENIZAÇÃO AO PATAMAR PRECONIZADO EM TABELA TRANSCRITA NA CONTESTAÇÃO OFERTADA - INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL À INCAPACIDADE DETECTADA INVIABILIZADA NA ESPÉCIE - ABUSIVIDADE INOCORRENTE - VIOLAÇÃO, TODAVIA, DO DEVER DE TRANSPARÊNCIA E DE INFORMAÇÃO - DÚVIDA SOBRE A EFETIVA CIÊNCIA DO SEGURADO ACERCA DAS CLÁUSULAS LIMITATIVAS DO DIREITO À PERCEPÇÃO INTEGRAL DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO CONTRATO - INEXISTÊNCIA SEQUER DE COMPROVAÇÃO DA EXISTÊNCIA DOS REFERIDOS VETORES NA AVENÇA - INTERPRETAÇÃO FAVORÁVEL AO CONSUMIDOR - INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 46, 47, 51, I, E 54, §§ 3º E 4º, TODOS DA LEI Nº 8.078/90 - PAGAMENTO IN TOTUM DA INDENIZAÇÃO PREVISTA*

*NO CERTIFICADO DE SEGURO - CORREÇÃO MONETÁRIA - INCIDÊNCIA A PARTIR DA PROPOSITURA DA AÇÃO - INSUBSISTÊNCIA - CRITÉRIO DO JULGADOR DE PRIMEIRO GRAU QUE NÃO MERECE RETOQUE - CÔMPUTO A PARTIR DA DATA DA CONTRATAÇÃO DO SEGURO - SENTENÇA MANTIDA - RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO - Nos contratos de seguro deve vigorar entre as partes a mais absoluta observância aos princípios da boa-fé e da veracidade, tanto na sua formação (desde a proposta escrita com a declaração dos elementos essenciais- CC, art. 759), como na execução, de sorte a permitir a cada um dos contratantes o conhecimento pleno do objeto, suas limitações, circunstâncias e declarações a ele concernentes (CC, art. 765), sob pena de prejuízo ao segurado-consumidor e violação ao direito básico à informação, garantido pelo Código Consumerista e de aplicação cogente aos contratos securitários (CDC, art. 6º, III). (TJSC - AC 2014.066355-1 - Rel. Des. Subst. Luiz Felipe Schuch - DJe 14.12.2015)*

Ainda, você pode requerer o benefício previdenciário, através de AÇÃO ACIDENTÁRIA, poderá pleitear auxílio-acidente (parcial) ou APOSENTADORIA POR INVALIDEZ DEFINITIVA DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO. Tanto administrativamente quanto judicialmente, se esta for negada. Tal ação corre na justiça estadual, por força do artigo 109, I, da CF/88.

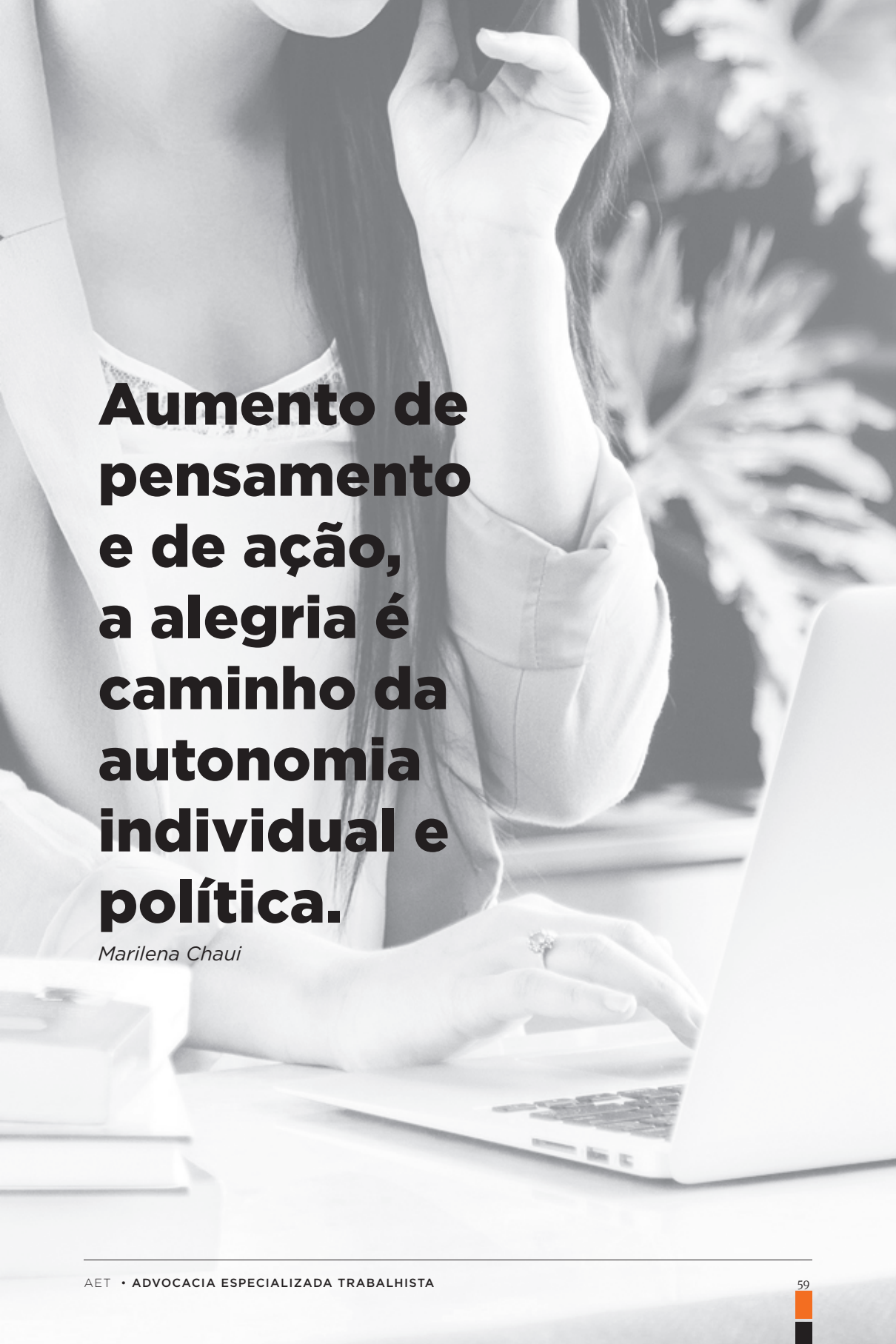
### **Tenho prazo para ajuizar a ação. A partir de qual data que começa a contagem do prazo prescricional?**

De acordo com o artigo 23 da Lei 8213/91: “Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.”

As Súmulas nº 230 do STF e 278 do STJ dispõem que a prescrição ocorre quando o empregado toma ciência inequívoca da incapacidade laboral, momento em que o direito à reparação torna-se exigível, passando então a fluir o prazo prescricional.

Súmula nº 278 do STJ: “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.”

Súmula nº 230 do STF: “Acidente. Prescrição. - A prescrição da ação de acidente de trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade.”



**Aumento de  
pensamento  
e de ação,  
a alegria é  
caminho da  
autonomia  
individual e  
política.**

*Marilena Chaui*

## **Houve mudança quanto à prescrição trintenária do FGTS?**

Sim, não mais se considera trintenário o prazo prescricional para postular o FGTS não recolhido, devendo ser observada a seguinte regra de transição:

### **Nº 362 - FGTS. prescrição:**

I - Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II - Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF). (Redação dada pela Resolução TST nº 198, de 09.06.2015, DJe TST de 12.06.2015, rep. DJe TST de 15.06.2015)

## **Artigos da CLT específicos ao trabalho bancário:**

### **Seção I**

#### **Dos bancários:**

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada ao caput pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985, DOU 18.12.1985)

§ 1º. A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação. (Redação dada ao parágrafo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967, DOU 28.02.1967)

§ 2º. As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização,

chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. (Redação dada ao parágrafo pelo Decreto-Lei nº 754, de 11.08.1969, DOU 12.08.1969)

Art. 225. A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até oito horas diárias, não excedendo de quarenta horas semanais, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho. (Redação dada ao artigo pela Lei nº 6.637, de 08.05.1979, DOU 10.05.1979)

Art. 226. O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias. (Redação dada

ao caput pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958, DOU 13.12.1958)

Parágrafo único. A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958, DOU 13.12.1958)

### **Súmulas do C. TST, específicas sobre o trabalho do bancário:**

#### *Nº 55 - FINANCEIRAS*

*As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.*

#### *Nº 93 - BANCÁRIO*

*Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador. (RA 121/1979, DJ 27.11.1979)*

#### *Nº 109 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - REDAÇÃO DADA PELA RA 97/1980, DJ 19.09.1980*

*O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.*



**Nº 113 - BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL**

*O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.*

**Nº 119 - JORNADA DE TRABALHO**

*Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.*

**Nº 124 - BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (Redação Alterada na Sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)**

*I - O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:*

- a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;*
- b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.*

*II - Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:*

- a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;*
- b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.*

**Nº 226 - BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS**

*A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.*

**Nº 239 - BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 64 E 126 DA SDI-1)**

*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.*

**Nº 240 - BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

*O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.*

**Nº 247 - QUEBRA DE CAIXA. NATUREZA JURÍDICA**

*A parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.*

## BIBLIOGRAFIA

- DALLEGRAVE, José Affonso Neto, *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*, 5ª Edição, São Paulo 2014, Editora LTR.
- RODRIGUES, Américo Plá, *Princípios de Direito do Trabalho*, 3ª Edição, São Paulo 2000 Editora LTR.
- SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio , VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, João de Lima Filho, *Instituições de Direito do Trabalho*, Volumes I e II 16ª Edição São Paulo 1996 Editora LTR.
- MARTINS, Sergio Pinto, *Direito Processual do Trabalho*, 37ª Edição, São Paulo 2015 Editora Atlas S.A.
- MARTINS, Sergio Pinto Martins, *Direito do Trabalho*, 32ª Edição, São Paulo 2016, Editora Saraiva.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio, *Manual de Revelia*, 2ª Edição, São Paulo 2015, Editora LTR.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira, *Acidente do Trabalho, Responsabilidade Objetiva do Empregador*, 2ª Edição, São Paulo 2013, Editora LTR.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *Indenizações Por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional*, 5ª Edição, São Paulo 2009, Editora LTR.
- BRANDÃO, Claudio, *Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*, 2ª Edição, São Paulo, Editora LTR
- SAAD, Eduardo Gabriel, SAAD, Jose Eduardo Duarte, SAAD, Ana Maria C Branco, *CLT Comentada*, 49ª Edição 2016, São Paulo 2016, Editora LTR.
- ALMEIDA, Isis de, *Manual de Direito Processual do Trabalho*, 9ª Edição, São Paulo 1998, Editora LTR.
- CARRION, Valentin, *Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho*, 37ª Edição, São Paulo 2012, Editora Saraiva.
- RESENDE, Ricardo, *Direito do Trabalho Esquematizado*, 5ª Edição, São Paulo, Editora Método.
- GODINHO, Mauricio Delgado, *Curso de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, São Paulo 2014 LTR.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do, *Curso de Direito do Trabalho*, 29ª Edição, São Paulo 2014, Editora Saraiva.
- BARROS, Alice Monteiro de , *O Trabalho em Estabelecimento Bancário*, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2001.



**Rua Aquidaban, 557**

Vila Mendonça  
Araçatuba/SP  
CEP: 16015-100

18 **3621 8575** ■ 18 **3622 5937**

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