

Banco é condenado por usar assédio moral como 'ferramenta de gestão'

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o Banco do Brasil ao pagamento de indenização no valor de R\$ 600 mil por danos morais coletivos por prática sistêmica de assédio moral. A decisão, unânime, é da Primeira Turma do tribunal ao negar provimento a agravo do banco contra condenação imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região (DF/TO). O valor será revertido em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Além de se abster de praticar assédio moral, o banco também está obrigado a constituir comissão de empregados encarregada de receber e apurar denúncias, fazer investigação, prevenção e saneamento desses casos, mantendo-se o sigilo da fonte, sob pena de multa que pode chegar a R\$ 1 milhão. De acordo com a sentença, *"a referida comissão deve ser integrada por representantes dos trabalhadores, eleitos por estes, garantindo a participação de membros do sindicato da categoria profissional no processo de eleição, podendo haver participação de representantes do empregador"*.

Para o ministro Lelio Bentes, presidente da Primeira Turma, *"uma empresa de grande porte tem que manter o controle de seus funcionários, principalmente dos que exercem cargos diretivos"*. O TRT

chegou a afirmar que ficou evidenciada *"a prática do assédio como verdadeira ferramenta de gestão"* por parte do BB.

No recurso apresentado ao TST, o BB reiterou já ter adotado medidas de contenção de conduta ilícita e criado uma comissão (Comitê de Ética) para esse fim por meio



de acordo coletivo. Mas o ministro Hugo Scheuermann afastou a alegação. Para ele, *"não se trata de deixar de reconhecer os ajustes coletivos. O TRT entendeu que o comitê instituído pelo banco não teria a mesma finalidade da comissão de ética prevista na condenação"*.

"O Sindicato fez várias denúncias ao Ministério Público do Trabalho (MPT), que moveu a ação, e o municiou de documentos e provas testemunhais. A decisão é muito importante, pois o judiciário reconheceu aquilo que é do senso comum da maioria dos funcionários do BB, que é a utilização pelo banco do assédio moral como ferramenta de gestão", destaca o secretário de Assuntos Jurídicos do Sindicato,

Wescly Queiroz.

Histórico

A ação civil pública (nº 00500-2008-007-10-00-7/TRT 10) contra o BB foi movida pelo MPT a partir de denúncias encaminhadas à Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, em Brasília, dando conta de atos de assédio moral praticados em vários estados. Entre os casos investigados, há episódios de retaliação a bancários que aderiram a greve, descomissionamento como forma de punição a funcionários que processaram a instituição, isolamento de empregado portador de HIV e desrespeito à licença-maternidade dias após o parto, o que resultou em acidente vascular cerebral da vítima.

O primeiro caso que levou o MPT a ingressar com a ação ocorreu na ouvidoria externa do banco, em Brasília. Além da funcionária que fez a denúncia, foram ouvidas pelo órgão diversas testemunhas que trabalharam no setor, comprovando não só a ocorrência de assédio moral de extraordinária violência por parte da chefia como também que as instâncias superiores do banco não deram nenhuma importância às reiteradas reclamações das vítimas.



Vitória dos bancários do BB na segunda ação dos anuênios

Após grande esforço e uma estratégia bem planejada do departamento jurídico do Sindicato, as bancárias e bancários do Banco do Brasil conquistaram outra importante vitória nos tribunais: a segunda ação dos anuênios a empregados substituídos pela entidade sindical seguiu para execução.

Com a decisão, o processo – que tramita sob o número AIRR 129041-92.2005.5.10.0017 –, desceu para a primeira instância para cálculo dos valores devidos.

Julgando a segunda ação de anuênios apresentada pelo Sindicato dos Bancários de Brasília, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) negou provimento ao recurso do BB

para confirmar o direito dos empregados ao pagamento das diferenças decorrentes da supressão dos anuênios.

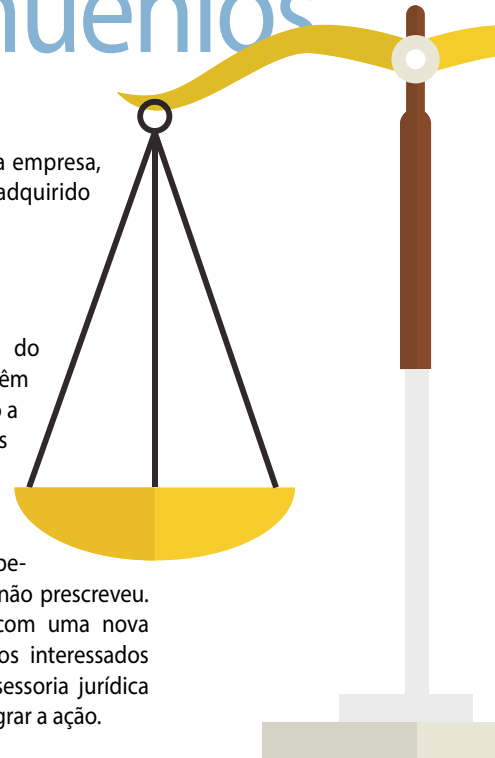
Para o relator, ministro Aloysio Correa da Veiga, “o banco reclamado manteve o pagamento dos anuênios aos substituídos mesmo após o fim da vigência da norma coletiva, de modo que o benefício incorporou aos contratos de trabalho”.

A decisão é favorável e segue o mesmo caminho alcançado na primeira ação ajuizada pelo Sindicato, também sob os cuidados de LBS Advogados, que assessora a entidade. À época, a primeira ação beneficiou mais de 2 mil trabalhadores, e a decisão reconheceu que a sistemática do pagamento dos anuênios não po-

deria ser alterada pela empresa, por ofender direito adquirido dos empregados.

Nova ação de anuênios

Os funcionários do Banco do Brasil que têm na carteira de trabalho a previsão dos anuênios ainda podem requerer o pagamento das diferenças decorrentes da supressão do benefício, pois o direito não prescreveu. O Sindicato entrará com uma nova ação de anuênios e os interessados podem contatar a assessoria jurídica do Sindicato para integrar a ação.



Assistentes do CSO Risco União do BB têm decisão favorável



A ação coletiva dos Assistentes A UA, do CSO Risco União, teve sentença de mérito favorável, e foi publicada no Diário da Justiça em junho. Ajuizada em 2011, enfrentou decisões desfavoráveis em 1ª e 2ª instâncias, somente revertidas no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Foi o TST que reconheceu a legitimidade do Sindicato e o cabimento da ação coletiva para o caso, que retornou do TST para a 18ª Vara. A sentença foi proferida pelo juiz Rossifran Trindade de Souza, que reconheceu o direito à jornada de 6 horas para os Assistentes A UA, “restando compelido o demandado [Banco do Brasil] a retornar todos os empregados à jornada referida, no prazo

de quinze dias a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária no importe de R\$ 10.000,00, por trabalhador, até o limite de R\$ 2.000.000,00”.

O BB também foi condenado a pagar 2 horas extras diárias no período laborado em 8 horas diárias, calculadas pelo divisor 150, com todos os reflexos cabíveis. Cabe recurso para o Tribunal Regional do Trabalho.

“O Sindicato tem convicção de que a ação coletiva é o caminho, tanto para preservar o trabalhador das retaliações, como também para que a distribuição da justiça seja mais ágil, uniforme e justa”, orienta o secretário de Assuntos Jurídicos da entidade, **Wesley Queiroz**.

Vitória: Sábado é considerado dia de repouso semanal para os empregados do BRB



A Justiça do Trabalho reconheceu, em março deste ano, a aplicação dos divisores 150 e 200 para o cálculo das horas extras devidas para os funcionários do BRB após a ação coletiva ajuizada pelo Sindicato.

Na decisão, a Justiça confirma

a tese do Sindicato de que o sábado é para a categoria bancária equiparado ao descanso semanal remunerado em face das normas coletivas aplicáveis.

A juíza da 6ª Vara do Trabalho de Brasília Elisângela Smolarek afirma que “o pagamento

dos reflexos de horas extras habituais nos sábados faz com que tal dia seja considerado como repouso semanal remunerado por equiparação”, de modo que seria aplicável a redação da Súmula 124, I do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Trata-se de nova decisão positiva aos trabalhadores que confirma a prevalência da condição mais favorável prevista nas normas coletivas assinadas pelas instituições financeiras, equiparando o sábado a dia de repouso semanal remunerado.

Diferenças de complementação de aposentadoria são garantidas aos empregados da Caixa

A integração de parcelas remuneratórias na complementação de aposentadoria paga pela Funcef em favor de empregados da Caixa sempre foi tema de debate. A Justiça do Trabalho já se deparou com inúmeras demandas sobre a matéria, inclusive em processos patrocinados por LBS Advogados, que presta assessoria jurídica ao Sindicato. A mais importante delas é a integração do CTVA (Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado) ao salário de participação e, como consequência, o recálculo do benefício pago pela Funcef.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) avaliou que o CTVA tem natureza salarial e, por isso, deve integrar a base de cálculo das contribuições da Funcef. A regra vale para

todos os casos, inclusive quando o bancário realizou o saldamento em 2006. Nessas hipóteses, o TST reconhece que o saldamento realizado pelas empresas envolvidas foi prejudicial ao bancário ao deixar de considerar em sua base o valor do CTVA.

A questão também não passou despercebida no âmbito do TRT da 10ª Região, inclusive com edição de verbete a so-terrar o ato ilegal realizado pelas reclamadas CEF e Funcef. Vale dizer que a mesmíssima regra se aplica aos empregados cedidos e que recebem o CTC.

Com as alterações realizadas pelo STF quanto à competência para dirimir pedido de diferenças de complementação de

aposentadoria, agora transportada para a Justiça Comum, destaca-se que a Justiça Federal também tem decidido em favor dos aposentados. O próprio TRF da 1ª Região já tem proferido julgados em que é reconhecido o erro no cálculo da complementação paga pela Funcef ante a desconsideração do CTVA. São decisões recentes e que têm resultado em vitória em prol da categoria bancária.

Em outras ações, também se discute o pagamento do auxílio-alimentação aos aposentados da Caixa, tendo o TST decidido que a verba não deve ser suprimida aos empregados admitidos pela CEF antes de 1995, pois as normas regulamentares

vigentes até aquele momento impunham, expressamente, a extensão do auxílio aos aposentados e pensionistas (regra sintetizada na OJ-T 51 da SDI-1 do TST).

Incorporação

Para o Sindicato, infelizmente, o Judiciário entende indevida a incorporação de horas extras na complementação de aposentadoria paga pela Funcef, uma vez que os planos de benefícios afastam de forma expressa a parcela das contribuições devidas.

A área jurídica do Sindicato oferece dois plantões diários e que permitem que os sindicalizados agendem atendimentos com advogados trabalhistas e cíveis da LBS Advogados, para tirar dúvidas para o ajuizamento de eventuais ações cabíveis.



Empregados da Caixa querem indenização pela falta da promoção por mérito

A Caixa não concedeu promoções por mérito aos empregados entre os anos de 2001 e 2009 devido à não realização das avaliações de desempenho, que seriam necessárias para as devidas promoções de acordo com o Plano de Cargos e Salários. A jurisprudência nega aos empregados as promoções do período em que não houve avaliação, ao fundamento de que não se pode afirmar que este ou aquele trabalhador seria efetivamente promovido.

O Sindicato entende que a dúvida a respeito da promoção do empregado não torna o prejuízo irreparável. Sendo assim, os empregados podem pedir uma indenização utilizando a teoria da perda da chance, que se enquadra perfeitamente no caso. Há uma ação coletiva nesse sentido em andamento.

O instituto da indenização pela perda de uma chance já é conhecido no campo do direito civil, havendo precedentes no Su-

perior Tribunal de Justiça, desde o famoso caso do Show do Milhão, extinto programa do SBT. Trata-se do caso em que uma pessoa teve frustrada a chance de ganhar o prêmio máximo de R\$ 1 milhão no programa televisivo em virtude de pergunta mal formulada.

Os empregados da Caixa também tiveram a chance de uma promoção por mérito frustrada devido à falta das avaliações por desempenho.

Histórico

No âmbito da Caixa, os Planos de Cargos e Salários de 1989 e de 1998 asseguram promoções por antiguidade e merecimento, estas subordinadas à avaliação de desempenho.

A promoção por mérito decorre da avaliação da chefia da unidade, sendo concedida no dia 1º do ano, sendo que a empresa não fez a avaliação dos empregados nos anos de 2000 a 2008.

Caixa é condenada a pagar incidência do FGTS sobre auxílio-alimentação

Em ação trabalhista movida pelo Sindicato, a Justiça condenou a Caixa Econômica Federal ao pagamento da incidência do FGTS sobre auxílio-alimentação relativo ao período de 26/03/1978 até os dias atuais. A ação vale para aqueles que ingressaram no banco até 31/08/1987, quando o auxílio passou a ser previsto em acordo coletivo.

São beneficiários todos os empregados, associados ou não, que ainda estejam em atividade ou que foram desligados a partir de 26 de março de 2006. Essa data leva em conta os dois anos anteriores ao ajuizamento da ação, protocolada em março de 2008.

Além disso, para ser beneficiado, o empregado

deve ter trabalhado no Distrito Federal até a rescisão do contrato de trabalho com o banco, pois a base territorial do Sindicato se restringe apenas ao DF.

Accesse bancariosdf.com.br para verificar a relação dos beneficiados. Caso não conste da lista dos beneficiários, é necessário enviar email para centraldeatendimento@bancariosdf.com.br com cópia das seguintes páginas da sua carteira de trabalho: página da foto e do verso, onde consta sua qualificação civil; página do contrato com a Caixa; a página do FGTS, ou, ainda, cópia da sua rescisão do contrato de trabalho, bem como dados pessoais para cadastro e atualização (nome, celular, CPF e email).

Os advogados do Sindicato irão analisar cada caso.

“O Sindicato procura resolver os problemas politicamente, acreditando ser o diálogo a melhor forma de solucionar as pendências. Entretanto, quando as negociações se esgotam, o caminho muitas vezes é o da Justiça que, apesar de morosa, neste caso surtiu efeito, em benefício dos trabalhadores, com a condenação da Caixa”, comemora o secretário de Formação do Sindicato, Antonio Abdan.

Caráter salarial

A ação coletiva que reivindica o reconhecimento do caráter salarial do auxílio-alimentação da Caixa ainda está em fase de execução.

FGTS: Ação para bancários dos bancos privados e públicos

A Lei do FGTS assegura que os depósitos devem ser corrigidos monetariamente. Desde 1991, as contas vinculadas do FGTS vêm sendo corrigidas pela TR (taxa referencial). É sabido, porém, que a aplicação da TR não atinge a finalidade (inflação de 6% ao ano, com TR igual a zero). Há outros índices que refletem a inflação

e preservam o valor de compra da moeda, como o INPC.

O Sindicato dos Bancários de Brasília propôs ação coletiva visando a reparação desse prejuízo em favor de toda a categoria. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu suspender a tramitação de todas as ações que tratam dessa matéria (estima-se que existam 50 mil ações).

A suspensão, pelo STJ, teve como objetivo evitar disparidade de decisões sobre o mesmo tema. Assim, a futura decisão do STJ, quanto ao mérito da questão, deverá ser aplicada a todas as ações em andamento. Ação coletiva do Sindicato favorece a todos os trabalhadores da base, sindicalizados ou não, tendo sido ajuizada em 2013 perante a Justiça Federal.

ARTIGO



Paulo Roberto Alves da Silva

O princípio da estabilidade financeira do empregado

zado na Súmula nº 372 do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado tem direito à incorporação da gratificação. Confira-se o teor da Súmula:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - omissis

A Súmula representa a uniformização do entendimento do TST, estando solidamente fundamentada nos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição), da proibição das alterações contratuais lesivas (CLT, art. 468) e da natureza salarial da gratificação de função (art. 457, § 1º).

Assim, o empregado que serviu seu empregador por longos 10 anos, tendo dimensionado o seu orçamento contando com a gratificação, é justo que conserve o padrão remuneratório (que

nada fez para perder) daí por que o empregador "não poderá retirar-lhe a gratificação".

O empregado que durante 10 anos desempenhou a mesma função comissionada e, portanto, auferiu a mesma gratificação, se encaixa perfeitamente na Súmula: dispensado do cargo, incorpora integralmente a gratificação, que pelo decurso do tempo se incrustou na remuneração, tornando-se a retribuição mínima devida àquele empregado.

Contudo, existem situações em que o empregado percebia gratificação de função por 10 anos ou mais, sendo, porém, várias as funções e distintos os valores (comum nos empregos públicos), de sorte que a simples incorporação da última não representaria uma reparação justa (por exemplo, se a última gratificação era justamente a menor).

Em casos assim, por equidade, para que prevaleça o justo e o razoável, deve ser incorporado o valor médio das gratificações pagas nos 10 anos, critério que já foi adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que entendeu, sendo distintas gratificações durante o decênio, ser devida a incorporação pela média dos últimos 10 anos, conforme verbete nº 12/2004

VERBETE Nº 12/2004

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDAS POR MAIS DE 10 (DEZ) ANOS. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 45, DA SBDI1, DO COL. TST. FORMA DE CÁLCULO.

Ainda que o empregado receba distintas gratificações durante o decênio de que trata a OJ 45, da SBDI-1/TST, esta será aplicável, devendo ser integrado à remuneração do trabalhador o valor médio das gratificações recebidas nos últimos 10 anos, observado para fins de cálculo o importe relativo a cada uma delas, ou equivalente, na data da supressão.

O princípio da estabilidade financeira do empregado merece todo zelo da ordem jurídica, tendo em vista que transcende a pessoa do trabalhador individualmente considerado, para assegurar a estabilidade da família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais.

Paulo Roberto Alves da Silva é sócio da LBS Advogados Associados, que presta assessoria jurídica ao Sindicato.