

## “PRA VOLTAR PRA ONTEM SEM PERDER O FUTURO E OLHAR PRA HOJE CHEIO DE ORGULHO!”

### Nesta Edição:

**“Pra voltar pra ontem sem perder o futuro e olhar pra hoje cheio de orgulho!”**

1

**O Direito a Férias e sua Duração**

3

**Dispensa Obstativa de Direito – Meio de Lesão ao Trabalhador**

4

**Mulher, Mercado de Trabalho e Desigualdade**

5

**Novas Regras da Previdência Complementar do Banco Bradesco**

6

Com estes versos de Guto Goffi e Mauricio Barros, da melhor tradição do rock nacional, expressamos o sentimento que nos tocou com a homenagem que fizemos ao histórico dirigente sindical dos bancários brasileiros, Augusto Campos. Ele desempenhou um papel fundamental na reconstrução do sindicalismo bancário em nível nacional – retomou, em 1985, o projeto de elaboração de uma Convenção Coletiva de Trabalho Nacional -, a fundação da CUT e do PT. O evento ocorrido no último dia 27 de novembro mobilizou mais de uma centena de dirigentes sindicais, além dos amigos pessoais do homenageado e, ainda, diversos advogados, estagiários e membros da equipe administrativa de Crivelli Advogados.

Em 2015 seguiremos com o nosso projeto Memória Sindical para lembrar as nossas raízes e celebrar a experiência e trajetória dos fundadores do sindicalismo contemporâneo. O nosso sócio fundador, Ericson Crivelli, tendo sido testemunha ocular da reconstrução do sindicalismo contemporâneo busca estimular, com esta iniciativa de Crivelli Advogados, que se lembre e cultive as raízes históricas e os valores políticos que permitiram a construção da CUT.

Encerramos o ano de 2014 rico em realizações para equipe de Crivelli Advogados. Reativamos a unidade de Ribeirão Preto que está atendendo a cidade sede e sua região, sobretudo para os companheiros do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, carente de uma assistência jurídica sólida até o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Iniciamos com o SEEB-Catanduva um trabalho de assessoria e assistência jurídica e, como faz parte do nosso modelo de trabalho, iniciamos também um programa de seminários que terá continuidade em 2015 (cf. a nossa *fanpage no Facebook*).

Abrimos uma unidade em Osasco para permitir uma melhora no atendimento e orientarmos juridicamente os 12 mil empregados da sede do Bradesco (“Cidade de Deus”) e os mais de três mil bancários dos diversos bancos instalados em Osasco e Região. Atendendo ao programa de melhoria contínua do Departamento Jurídico do Sindicato dos Bancários de São Paulo e Osasco, os trabalhadores que procuram a sub-sede do Sindicato já estão sendo atendidos com mais rapidez. Desta forma, as cidades da região de Osasco/Barueri ficarão, com certeza, mais bem atendidas. Em 2015 ampliaremos ainda mais o atendimento.

O final do ano é tempo de reflexão e também de celebrarmos a solidariedade e fraternidade entre os homens. Há tempos não nos aproximamos de um fim-de-ano com o horizonte tão carregado e sujeito a descargas elétricas de alta tensão. Logo, pensamos que é tempo também de refletirmos sobre o rumos da nossa República e Democracia. As observações tecidas pela afiada pena de Renato Janine Ribeiro, professor de filosofia da USP e conhecido petista, há duas semanas no Estadão de domingo, trouxeram uma grande contribuição a esta reflexão. Na construção conceitual de Janine Ribeiro, ambos os conceitos políticos se complementam.

A República diz respeito a gestão dos bens coletivos, ou seja, da coisa pública. A Democracia diz respeito a extensão daqueles que podem decidir e interferir nos destinos daquela, ou seja, da República. Não é por outro motivo que a aplicação do princípio da igualdade diz respeito a democracia. E a distribuição de renda e oportunidades entre todos os cidadãos decorre da efetivação deste. A República, por sua vez, diz respeito a boa gestão da coisa pública, motivo pelo qual o seu conceito traz à tona a discussão da gestão ética da coisa pública.

A ética é o conjunto de normas que consideramos necessárias ao convívio público e manejo dos interesses públicos em determinado momento. Discutir ética na gestão pública impõe, em consequência, a sua contrapartida para a boa aplicação do conceito de democracia: expansão do controle da sociedade sobre as coisas públicas, do Estado; transparência da gestão das coisas públicas; e, finalmente, em homenagem ao princípio da igualdade do qual falávamos, a democratização da informação.

Não podemos negar que a gestão das empresas estatais e dos órgãos públicos continua reproduzindo as

regras que durante tantos anos foram denunciadas pelos setores progressistas: gestão “privada”, ou seja, prevalência dos interesses de uma minoria e das grandes empresas oligopolistas. Isto ocorre na gestão dos Estados federados e do governo federal. Até um dos singelos avanços de governança corporativa e pública, expresso nos órgãos de compliance, só foi recordado pelo governo federal no vórtice da crise da Petrobras. O governo paulista, demo-tucano, sequer cogitou da ideia de adotá-lo. Não se inovou no controle externo e na transparência da gestão pública. Os meios de comunicação continuam entregues a poucos e poderosos grupos, ou seja, por um oligopólio. Por fim, o próprio financiamento das disputas eleitorais segue preso do poder econômico que privatiza as decisões coletivas, ou seja, da gestão da coisa pública.

Negar os “pecados” decorrentes da assunção da regra do jogo que, ao fim e ao cabo, limita o processo democrático não é o caminho para atravessarmos a tormenta. Voltar a cotização popular – erroneamente abandonada - não é, como sabemos, a solução integral do problema. É hora de confrontarmos os interesses seculares que se opõem ao financiamento público das disputas eleitorais; propostas para o fim do controle oligopolista das mídias; o debate para uma gestão transparente das estatais e dos órgãos públicos. À uma nova geração, que saiu às ruas para comemorar o final do traumático segundo turno, não podemos, para este processo de reconstrução das nossas raízes, entregar uma solução “a la Levy”. Quantas gerações iríamos passar para retomar o sonho do nosso príncipe moderno que galvanizou e empolgou os fundadores do sindicalismo contemporâneo?

Boa Leitura!



# O Direito a Férias e sua Duração

**Rogéria Nardy Moutinho**

A Conforme prevê o art. 129 da CLT, todo empregado terá direito anualmente a usufruir um período de férias, sem prejuízo de sua remuneração.

As férias são concedidas após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 130 da CLT, na seguinte proporção: - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas, sendo certo que em ambos os casos, as férias são contadas, como termo de serviço.

A CLT prevê ainda, em seu art. 130-A, que quando o contrato de trabalho é de regime de tempo parcial, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Ressalte-se que o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas sem justificativa ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

O artigo 133 da CLT, prevê que não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, sendo que somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos (art. 134 da CLT).

Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, o art. acima referido prevê que as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo, conforme previsto no art. 135 da CLT, sendo que o empregado não poderá entrar

no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão, sendo anotado ainda o período de férias no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

O que pouca empresa sabe, ou finge não saber, é que o Decreto nº

3.197/99, o qual promulgou a Convenção no132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970, prevê no artigo 3º, que a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço, sendo que o artigo 6º dispõe que "Os dias feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período de férias anuais remuneradas"

Assim temos que a maior parte das empresas, incluindo os bancos públicos e privados, descumprem a Lei, tendo em vista que concedem as férias durante 30 dias corridos, independentemente de ter feriado ou não dentro do período de férias.

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador, porém em relação ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. (art. 138 da CLT).

*"Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. (art. 138 da CLT)"*

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII (Súmula 328 do C. TST), sendo que a indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato (Súmula 7 do C. TST).

Ademais, os dias gozados após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro, conforme previsto na Súmula 81, também do C. TST.

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período, sendo que se a empresa pagar a remuneração fora do prazo, será devido ao empregado o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal, por força da Súmula 450 do C. TST.

Em relação às férias devidas aos empregados, quando o contrato de trabalho é extinto, salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT), conforme previsto na Súmula 171 do C. TST.

Terá direito a férias proporcionais, o empregado que pede demissão antes de complementar 12 (doze) meses de serviço.

Em conclusão, o bancário deve ficar atento ao tema referente às férias, sendo que em casos de dúvidas, deve procurar o jurídico do sindicato, pessoalmente através do plantão dos advogados realizado na sede do sindicato dos bancários da capital, ou enviar suas dúvidas através do e-mail:

juridico@spbancarios.com.br.

*Rogéria Nardy Moutinho*  
*Sócia de Crivelli Advogados Associados*

## Dispensa Obstativa de Direito – Meio de Lesão ao Trabalhador

**André F. Watanabe**

As conquistas dos trabalhadores são carregadas de histórico conflituoso e árduo, ao passo de a precarização da mão de obra, quando revertida, ser comemorada como única.

Nesse sentido, não raras vezes o “patrão”, ao se comparar com empregados que lutam por seus direitos ou visualizando que estes conquistariam vantagem decorrente da prestação de serviço, acaba por dispensar o trabalhador, obstando algum direito seu.

Dispensas ocorridas nos dias que antecedem a conquista da estabilidade pré-aposentadoria, a de 10 anos de incorporação de verbas, a de participação em eleição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a de eleição de dirigentes sindicais, são exemplos desse “obstar direitos”.

Pois bem.

Como forma de se combater essa prática “infeliz”, têm sido propostas ações trabalhistas, cujo fundamento é resguardar e garantir o direito do trabalhador, haja vista

as exigências sociais como desdobramentos dos direitos e princípios fundamentais de dignidade e isonomia do trabalhador.

De igual sorte, também temos o caráter discriminatório que esses tipos de demissões podem conter, conforme os termos da legislação brasileira, arts. 5º, I e VIII e 7º XXX, XXXI e XXXII da Constituição Federal e Lei nº 9.029/95.

Se não bastasse, temos ainda o fato de que o “patrão”, ao tentar demitir o obreiro nessas condições, estaria por violar qualquer condição mínima de trabalho, bem como a razoabilidade das relações e a boa-fé.

Portanto, demissões nessas condições devem ser debatidas e combatidas, evitando as mazelas do capital, em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

*André F. Watanabe*  
*Sócio de Crivelli Advogados Associados*

# Mulher, Mercado de Trabalho e Desigualdade

**Clemente Ganz Lúcio**

As lutas que as mulheres enfrentam cotidianamente para superar as desigualdades de gênero envolvem, em diferentes momentos da história e contextos sociais, dramas, tragédias e resistências na família, na escola, no trabalho, na comunidade, no partido, no sindicato. Em meio a tantas adversidades, no entanto, houve avanços em diversas questões, apesar de ainda estarmos muito, muito distantes da situação ideal. A luta pela equidade de gênero precisa ocupar os diferentes espaços e dimensões da vida. É tarefa de todos e essencial na busca por uma sociedade em que haja liberdade, igualdade e justiça na sociedade. Diversas pesquisas mostram como o caminho a ser percorrido é longo.

De acordo com recente trabalho do IBGE, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres e o Ministério do Desenvolvimento Agrário, usando dados do Censo de 2010, comparados aos de 2000, a participação das mulheres com idade ativa (16 anos ou mais) no mercado de trabalho cresceu de 50% (2000) para 55% (2010), enquanto a participação dos homens caiu de 80% para 76%. Essa diferença de participação entre homens (76%) e mulheres (55%) indica que há um contingente potencial de mulheres que pode ingressar no mercado de trabalho e continuar responsável pelo vigor futuro da formação da força de trabalho do país. O crescimento da participação é maior para aquelas com mais de 30 anos, assim como a participação das que vivem nas cidades (56%) é superior à das que vivem no meio rural (46%). O ingresso da mulher no mercado de trabalho é uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar ambiente favorável para outras mudanças na situação de desigualdade de oportunidades.

A formalidade cresceu no mercado de trabalho brasileiro. Para as mulheres o nível de formalização passou de 51% para 58% e a dos homens de 50% para 59%. É provável que o emprego doméstico explique parte desse movimento menos intenso de formalização entre as mulheres, pois as trabalhadoras

domésticas correspondiam a 15% das mulheres que trabalhavam (em 2000 eram 19%). O registro em carteira de trabalho cresceu de 37% para 47% da força de trabalho masculina e para a feminina, foi 33% a 40%.

As mulheres estudam mais e têm maior nível de instrução, mas possuem formação em áreas que pagam menores salários e ocupam postos de trabalho com menor remuneração. É recorrente ainda observar salários menores para mulheres que ocupam funções idênticas às dos homens. Em 2010, o rendimento médio era de R\$ 1.587 para eles e de R\$ 1.074 para elas, o que corresponde a 68% da remuneração masculina. As diferenças diminuem nas maiores cidades e na maioria das capitais brasileiras. A remuneração média do Nordeste é 43% menor que a do Sudeste (R\$ 881 contra R\$ 1575). O rendimento médio das negras ou pardas (R\$ 727) representa 35% do rendimento médio do homem branco (R\$ 2.086). O rendimento médio das mulheres rurais é de R\$ 480, inferior ao salário mínimo da época, de R\$ 510.

No período analisado, dobrou o número de domicílios que tinham as mulheres como responsáveis. Em 2000, eram 11 milhões (24,9%), em 2010, eram 22 milhões, o que corresponde a 38,7% dos domicílios comandados por mulheres. Nas famílias de casal com um filho, as mulheres são chefes em 24% dos casos (e 23% nos casos de famílias sem filhos). Elas são ainda responsáveis por 87% das famílias formadas por responsável sem cônjuge e com filho.

O emprego e a renda são dois componentes que criam condições para que as mulheres se libertem das incontáveis situações de opressão e humilhação que vivem na relação com os homens, o que lhes têm acarretado o ônus do cuidado dos filhos e, na maior parte das vezes, dos idosos. O rendimento das mulheres tem crescente participação na renda familiar.

Por essa situação relacionada ao cuidado dos filhos e para promover a igualdade de condições de inserção da mulher no mercado de trabalho, é fundamental que as políticas públicas universalizem o direito de acesso às creches, à educação infantil, básica e média, todas em tempo integral.

*Clemente Ganz Lúcio*

*Sociólogo, diretor técnico do DIEESE, membro do CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.*

*“O registro em carteira de trabalho cresceu de 37% para 47% da força de trabalho masculina e para a feminina, foi 33% a 40%.”*

# Novas Regras da Previdência Complementar do Banco Bradesco

*Isabella Dearo Vieira Santos*

Desde outubro de 2014 passou a vigorar o novo plano de previdência complementar do Banco Bradesco, aberto a qualquer funcionário da organização. Tal novidade gerou uma série de dúvidas a respeito das novas regras a serem aplicadas e como ficará a situação de quem já contribuía para o antigo plano conhecido como 4x4.

O novo plano chamado de 5x4 é oriundo da nova forma de contribuição: o Banco arca com aportes no valor de 5% sobre a remuneração fixa bruta e, o bancário com mais 4%.

Além da aposentadoria complementar, o plano de previdência prevê o pagamento de indenizações durante o período de acumulação, ou seja, não serão oferecidos quando o bancário já está recebendo a renda mensal. Esta cobertura de risco garante o recebimento de uma pensão mensal nas seguintes situações: invalidez total e permanente do participante ou, no caso de seu falecimento, pensão ao cônjuge ou aos filhos menores.

É opção do bancário se inscrever na modalidade PGBL ou VGBL. No primeiro caso, é possível abater da base cálculo do Imposto de Renda os aportes realizados até o limite máximo de 12% da renda bruta tributável, essa modalidade é indicada para quem entrega a declaração completa do IR. Já o VGBL não permite esse abatimento e é indicado para quem usa a declaração simplificada do IR e quer investir mais de 12% da sua renda bruta em previdência privada.

As condições para o recebimento do benefício mensalmente são três: completar 10 anos de contribuição para o plano, possuir no mínimo 60 anos de idade e desligar-se do Banco. Para quem já contribui para o plano 4x4 o tempo será computado para fins de contagem,

desde que não tenha realizado qualquer resgate.

No entanto, caso o funcionário se desligue antes de completar os dez anos poderá continuar com a contribuição para o plano desde que possa custear a porcentagem que cabia ao Banco, tendo como base sua última remuneração fixa bruta. Ademais, poderá assumir a contribuição para os benefícios de risco, porém esse valor é calculado caso a caso.

No momento em que o funcionário atinge todos os requisitos para solicitar o benefício pode receber o saldo acumulado em uma única parcela ou optar por uma das

quatro rendas a seguir:

- Renda vitalícia: pagamento de renda mensal exclusiva ao participante até o fim de sua vida, sendo cancelado após seu falecimento; mesmo se restar capital acumulado, este não será devolvido;
- Renda vitalícia reversível ao cônjuge: semelhante ao caso acima, porém após o falecimento do titular seu cônjuge passa a receber o benefício mensalmente até a data do próprio falecimento;
- Renda vitalícia com prazo mínimo garantido: pagamento de renda mensal vitalícia para o participante com a definição de um prazo mínimo a iniciar-se na data de recebimento da primeira renda mensal. Caso o participante já receba o benefício e venha a falecer antes de findar o prazo escolhido, sua renda passará a seu beneficiário, caso o último também venha a falecer antes do prazo, a renda passará aos seus sucessores legítimos. No entanto, se o participante falecer depois do prazo mínimo garantido, a renda ficará automaticamente cancelada;
- Renda financeira (renda por prazo certo): o bancá-



rio preestabelece uma renda que receberá mensalmente, que será cessada após um número de meses previamente definido. No caso de falecimento do participante, durante o período de pagamento, a renda mensal será destinada a um beneficiário e dele para seus sucessores legítimos se também vier a falecer antes do limite máximo estabelecido.

Nos casos em que o bancário venha a falecer ainda na fase de contribuição, o saldo total poderá ser pago aos seus beneficiários. Porém, se também contribuir para a cobertura de risco pode optar entre seu saldo ser revertido em pensão vitalícia ao cônjuge no valor de 20% do último salário ou em pensão mensal temporária aos filhos menores, no percentual de 10% até 20% do último salário, limitada a 20%. Essa pensão é paga até que o mais novo dos filhos complete 24 anos de idade.

Na hipótese de invalidez, o bancário poderá retirar todo o saldo acumulado ou, se contribuir para a cobertura de risco, ainda obter pensão mensal vitalícia no valor

de 20% do último salário.

O bancário que optar ficar no plano 4x4 terá que arcar integralmente com todas as contribuições realizadas, isto é, 4% da empresa, 4% do participante e 3% do risco. Há ainda a hipótese de permanecer como participante diferido, sem realizar novos aportes, ou ainda resgatar a reserva acumulada se não aderir ao novo plano.

Portanto, nesse artigo foram apresentadas algumas das características gerais do novo plano de previdência complementar do Banco Bradesco que, segundo a instituição financeira, tem por objetivo revitalizar o plano de previdência, proporcionar maior flexibilidade, transparência e melhor planejamento tributário aos participantes. Porém, para um atendimento completo, análise de documentos e solução de quaisquer dúvidas será necessário um atendimento pessoal com advogado previdenciarista.

*Isabella Dearo Vieira Santos  
Sócia de Crivelli Advogados Associados*

## SINDICATOS EM FOCO

### Boletim Eletrônico da Área Sindical de Crivelli Advogados Associados

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

**Coordenação:**  
Ericson Crivelli  
André F. Watanabe

**Conselho Editorial:**  
André F. Watanabe

**Arte Final:**  
Simone Barros

**Imagens:** *flaticon.com*

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

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

#### **Unidades:**

São Paulo

Brasília

Osasco

Ribeirão Preto