



DIREITOS DOS BANCÁRIOS

Os principais direitos trabalhistas dos bancários

Fg

FERNANDA GEHM
ADVOGADOS ASSOCIADOS

SUMÁRIO

DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÕES	3
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	6
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO	8
GRATIFICAÇÃO DE CAIXA	9
MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE DEPOIS DE SAIR DO BANCO	10
7° E 8° HORA DO BANCÁRIO	11
PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS	12
ENTRE EM CONTATO	13

DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÕES

Apesar de seus conceitos serem sempre confundidos, o acúmulo de função se difere do desvio de função.

O acúmulo sucede-se quando o trabalhador realiza a atividade para a qual foi contratado e, além disso, desempenha outra atividade que é competente a outra posição. Por exemplo, o funcionário “A” foi contratado para exercer a função de Caixa, porém, além, de Caixa ele acaba exercendo a função de Supervisor Administrativo, ou seja, “A” acaba exercendo duas funções, sendo que foi contratado para exercer somente uma.

Neste caso, o funcionário pode solicitar um acréscimo em seu salário para cobrir esta nova responsabilidade.

Mas para que haja acúmulo de função é necessário os seguintes requisitos:

- Habitualidade;
- Verificar se a atividade exercida é análoga a sua atividade principal, ou seja, ambas devem ser compatíveis.

Já com relação ao desvio, ocorre quando o trabalhador é contratado para desempenhar uma função, mas acaba exercendo outra distinta. Por exemplo, o funcionário “B” foi contratado para exercer a função de Caixa e, seu superior lhe coloca para exercer a função de Gerente Administrativo durante todo o seu contrato.

A legislação trabalhista não prevê de forma específica a questão do desvio de função, porém, utiliza-se o artigo 468 da CLT, o qual expõe que qualquer alteração na relação de emprego precisa ter consentimento mútuo, ou seja, se o empregado não concordar com a mudança de função previamente, o empregador está cometendo ato ilícito, além de lhe acarretar prejuízos.

Art. 468 – *Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

Nestes casos, pode até ocorrer a rescisão indireta, visto que o artigo 483, alínea “a” da CLT, deixa evidente que o empregado pode recorrer a esta opção, caso o empregador exija que este labore funções que não estão em seu contrato.

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.*

Nestes casos, fica ainda mais claro o quanto o desvio de funções é uma falta grave por parte da empregador, e as implicações que esta atitude do empregador traz não compensa em comparação ao risco.

Ademais, para se pleitear este direito perante a justiça, é necessário comprovar o ocorrido, conforme expõe o artigo 818 da CLT, o qual diz que o ônus da prova é do Reclamante, devendo ser comprovado através de provas documentais (e-mails, documentos assinados, conversar, entre outros) ou até mesmo por meio de provas testemunhais, as quais tenham presenciado o ocorrido.

Cumpra esclarecer, que esta situação pode ser revertida pelo Juiz, o qual caso venha a considerar que o empregado não tem como provar sua alegação, e então incube ao empregador de provar o contrário ou provar que realizou algum tipo de acordo com o empregado.

Por fim, é importante ressaltar que cabem danos morais por desvio de função, visto que este pode causar prejuízos financeiros e psicológicos ao empregado.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O salário substituição é o pagamento devido a um funcionário que substitui outro em seu trabalho habitual e deve ser equivalente à diferença entre o salário normal da função e o salário atual do substituto. Esse direito é válido enquanto durar o trabalho e é devido principalmente quando o substituto recebe uma remuneração inferior. Ele só é válido se o trabalho tiver características não eventuais.

Esse direito está baseado em dois artigos da CLT. No artigo 5º consta que *“a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”*.

E o **artigo 450** determina que *“Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior”*.

Vale ressaltar que, nos casos em que a substituição seja casual e esporádica, não é devido o salário substituição.

A súmula 159 do TST fala sobre a substituição de caráter não eventual e vacância do cargo e determina que:

I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003);

II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 – inserida em 01.10.1997);

Se um trabalhador substitui um colega com um salário mais elevado, ele tem direito a receber o salário de substituição. Se o empregador não efetuar o pagamento, o trabalhador pode entrar com um processo trabalhista para reivindicar esse direito.

O salário de substituição é diferente da equiparação salarial, que é quando dois ou mais funcionários realizam o mesmo trabalho com salários diferentes. A equiparação salarial é um direito constitucional.

O salário de substituição é um direito trabalhista, e o trabalhador deve receber o mesmo salário do colega substituído. Se não receber, ele pode buscar esses valores judicialmente.

Mas atenção: essa substituição deve ter ocorrido em férias ou licenças e você precisa ter incorporado todas as funções deste colega de trabalho!

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Gratificação de função é um adicional salarial pago pelo empregador como uma recompensa pela maior responsabilidade atribuída ao empregado em seus cargos, especialmente em cargos de confiança.

A CLT, em seu **art. 457, §1º**, expõe que a gratificação, se habitual, irá integrar ao salário do empregado, portanto, deverá integrar no pagamento das demais verbas trabalhistas, tais como 13º salários, férias entre outros, desde que sejam verbas salariais.

Cumpre salientar, que só será devida enquanto o empregado permanecer na função que deu origem como, por exemplo, o cargo de gerência. Cessada a causa, cessa também o efeito.

Contudo, caso o empregado a receba por dez anos ou mais, em razão do princípio da estabilidade financeira, esta não pode ser retirada sem justo motivo, bem como não pode ser reduzida, com base na Súmula 372 do TST, considerando que está já se incorporou ao seu salário.

Os bancos utilizam "nomenclaturas" para pagar gratificações aos funcionários, mesmo que continuem exercendo atividades comuns. Isso faz com que trabalhem por 8 horas diárias, sem receber pagamento extra pelas 7ª e 8ª horas trabalhadas.

Além disso, a gratificação não é paga corretamente, pois a Convenção Coletiva de Trabalho exige que seja pago 1/3 equivalente ao salário do empregado.

Ocorre, por exemplo, de o banco alegar na CTPS que o salário de um empregado é R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), e se formos observar o holerite, consta como ordenamento R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) e como gratificação R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais), sendo que o correto seria ordenamento R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais) e gratificação R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), ou seja, os valores devem totalizar R\$ 6.000,00 (seis mil reais).

Assim, quando demonstrarmos isso ao juiz, o bancário também pode ter direito a receber diferenças de gratificação de função que foram pagas a menor!

GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Se você abre constantemente caixa nas agências e não possui a função de caixa e não recebe a gratificação de caixa você pode solicitar na justiça!

Todo o trabalhador do banco que efetivamente abre caixa tem direito a Receber a gratificação de caixa que é um valor em torno de R\$ 696,00 reais:

CLÁUSULA 12 - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA *Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$ 696,00 (seiscentos e noventa e seis reais) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado.*

Então se você abre constantemente o caixa, independente do cargo que você tem se você não receber essa gratificação de caixa você consegue solicitar na justiça!

MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE DEPOIS DE SAIR DO BANCO

É garantido ao bancário a manutenção do plano de saúde sem custo pelos períodos abaixo:

CLÁUSULA 42 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.09.2022, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pelo banco, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

Valor Empregatício com o Banco	Período de Utilização do Convênio
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos	90 (noventa) dias
Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos	180 (cento e oitenta) dias
Mais de 20 (vinte) anos	270 (duzentos e setenta) dias

Se você foi demitido sem justa causa pelo banco, tem direito de manter o plano de saúde sem custo pelo tempo que trabalhou na instituição financeira.

7° E 8° HORA DO BANCÁRIO

Bancários têm direito a uma jornada especial de seis horas diárias, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A jornada de seis horas também se aplica aos financiários. Bancários comuns que trabalham oito horas diárias, mesmo que possuam cargos de gerência ou supervisão, têm direito a receber duas horas extras diárias.

É possível cobrar essas horas extras dos últimos cinco anos trabalhados, e em alguns estados, dos últimos dez anos. Alguns juízes estão mandando compensar as horas extras pela gratificação de função, enquanto outros estão mandando os bancos efetuarem o pagamento das horas extras normalmente. Ainda assim, vale a pena ingressar com um pedido na justiça para receber as horas extras.

PARA SABER MAIS
baixe o e-book completo

[CLIQUE AQUI](#)

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A participação nos lucros e resultados é uma forma de remuneração variável em que parte dos lucros obtidos pelo empregador é dividida entre os colaboradores, mediante o cumprimento de metas pré-estabelecidas.

Os bancários têm direito à PLR, mesmo que saiam antes do dia 02/09. A súmula 451 do TST determina que é devido o pagamento proporcional aos meses trabalhados, inclusive na rescisão contratual antecipada.

No caso de afastamento médico, a regra para o pagamento da PLR é atualizada a cada dois anos. É importante consultar um profissional para verificar se há direito.

PARA SABER MAIS
baixe o e-book completo

[CLIQUE AQUI](#)



FERNANDA GEHM
ADVOGADOS ASSOCIADOS

ENTENDA MAIS SOBRE SEUS
DIREITOS TRABALHISTAS!

ENTRE EM CONTATO
com nossos especialistas

CLIQUE AQUI



FERNANDA SIMONE GEHM
Advogada especialista em Direito do
Trabalho. Atua desde 2014 em São Paulo.

ACESSE NOSSAS OUTRAS REDES DE CONTATO



CLIQUE PARA ACESSAR!