

## VERTICALIZAÇÃO

### UMA ANÁLISE PRÁTICA

(fevereiro de 2018)

Prezado(a) associado(a),

Depois de muito alarde, enfim foram tornadas públicas as diretrizes gerais do processo de “verticalização” já iniciado pela Caixa e que será intensificado, até onde sabemos, nos próximos dias. Não é nosso objetivo discutir, aqui, se o fenômeno é justo ou injusto, moral ou imoral. Pretendemos apenas dar orientações **práticas** aos associados que serão afetados, com base na CLT e na jurisprudência.

As dúvidas são muitas e os questionamentos vêm de todos os Estados, sendo bastante variados. Como o assunto tornou-se de fato recorrente nessas últimas semanas, resolvi concentrar as principais perguntas aqui, tentando responde-las de maneira simples, sem muito “juridiquês”. **Obviamente, como venho falando já não é de hoje, isso não substitui de maneira alguma a necessidade de que o associado procure orientação profissional para o seu caso específico**, que pode ser prestada pelo jurídico da FENAG/AGECEF, de outras entidades associativas, dos sindicatos, dos advogados “particulares” de confiança... enfim, o que “não vale” é o bancário ficar sem orientação e praticar um ato sem saber direito o que está fazendo.

Antes, entretanto, é bom falar alguma coisa sobre a verticalização em si.

Ela, a verticalização, é um mecanismo que objetiva redução de custos pela empresa, e isso todo mundo está cansado de saber. Mas tem certos detalhes que não são tão fáceis de enxergar assim, à primeira vista.

Em primeiro lugar, os bancos brasileiros passam por processo de digitalização, o que trará efeitos talvez mais bruscos que aqueles vivenciados na década de 1990, em que cerca de 40% dos postos de trabalho e das agências foram

#### SÃO PAULO (SP)

Alameda dos Aicás 335

Moema  
(11) 5051 1390

#### BRASÍLIA (DF)

SHIN CA 01 Deck Norte  
Cj. 425/427

Lago Norte  
(61) 3468 3445

#### VITÓRIA (ES)

Rua Izidro Benezath 75

Enseada do Suá  
(27) 3024 9800

#### SANTOS (SP)

(Depto. Jurídico do SEEB)

Av. Washington Luís 140  
(13) 3202 1670

extintos. Conta-se, nos corredores, que um grande banco privado pretende cortar 40.000 postos de trabalho até 2020, apenas para se ter ideia.

Em segundo lugar (e estou dando apenas um fato), a remuneração média praticada no mercado é muito inferior ao que a Caixa paga aos gerentes médios – sem entrar em detalhes, um gerente PJ do BB, agência “Ouro”, “pós-87”, tem remuneração cerca de 40% inferior a um PJ da Caixa, Porte 1, “pós-98”. Aliás, não vou nem mencionar o gerente privado em geral – que, afora alguns poucos afortunados, tem remuneração (bem) inferior que a do gerente do BB, embora eu também reconheça que, afora o Bradesco, os grandes privados não tenham política de crescimento de carreira e paguem salários os mais diferenciados possíveis para os seus empregados, especialmente para os gerentes médios mais tarimbados.

Em terceiro lugar, há décadas os bancos em geral trabalham com segmentação de carteira, segundo a clássica partição “varejo”, “middle” e “corporate”, variando apenas a nomenclatura e o número de segmentos adotados – obviamente, com desnível salarial entre os gerentes de cada um desses subsegmentos. E isso é legal, foi admitido pela jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho já tem um bom tempo.

Então, quando a Caixa fala, na cartilha da verticalização, em adequação “das estratégias negociais”, ela quer dizer, afora toda a retórica:

- a) que irá subsegmentar o segmento PJ à imagem e semelhança dos demais bancos;
- b) embora não fale em “digitalização” das agências, seguirá a mesma linha de enxugamento de postos gerenciais nas unidades de negócio;
- c) **e, talvez o principal, irá promover um alinhamento salarial com os valores médios praticados no mercado**, fazendo, em palavras bem simples, com que seu “novo gerente PJ” – o “GAN” – custe mais ou menos o mesmo que os demais bancos pagam aos seus gerentes médios.

Muito provavelmente, por isso, foi adotado o termo “verticalização”, pois esse alinhamento compreende alterar um pouquinho o plexo de tarefas dos antigos supervisores, que “subiram” um degrau e agora passam a ser “gerentes de atendimento”, só que com o mesmo salário de antes; como também rebaixar boa parte dos gerentes de relacionamento PJ, os quais terão a “opção” ou de aceitarem um rebaixamento funcional e salarial, tornando-se esse novo “gerente de atendimento”, ou de simplesmente perderem a função comissionada, retornando

ao cargo básico de provimento – de escriturário bancário ou “TBN”, na nomenclatura interna da Caixa.

Feitas essas considerações, vamos às perguntas principais:

**1. A “verticalização” é necessariamente ilegal?**

Não, a verticalização *em si* não é ilegal. A Caixa, como qualquer empresa, pode adequar sua estrutura de pessoal e diminuir sua folha de salários, **desde que isso não esbarre em alguma ilegalidade trabalhista**, evidentemente.

Então, o processo em si, visto do todo, não é ilegal, mas é possível, sim, que algumas pessoas sofram lesões jurídicas. **Essa análise só é possível de ser feita caso a caso**. Aqui, só podemos dar as linhas gerais de orientação, é bom que fique claro a todos.

**2. A Caixa alterou os critérios de pontuação mínima da carteira PJ das agências, tornando-os mais difíceis de serem alcançados. Isso é legal?**

Sim, isso é legal. A mensuração da performance é critério exclusivo da empresa, e sua alteração não viola nenhum direito adquirido dos empregados.

(O problema de eventual excesso de cobrança de metas, além de ser extremamente espinhoso e de difícil constatação por ser algo assaz subjetivo, deve ser denunciado aos sindicatos e ao Ministério Público do Trabalho, algo que extrapola os limites de atuação e as finalidades institucionais do complexo FENAG/AGECEF).

**3. A Caixa pode simplesmente retirar a função (descomissionar) os gerentes PJ?**

Sim. O ditado “o cargo é do empregado, a função é da empresa” é simples, mas procede. A função pode ser concedida ou retirada pela Caixa a qualquer tempo, sem maiores satisfações. Então, ela pode perfeitamente descomissionar qualquer empregado em função, não somente os gerentes. O problema da incorporação é outro.

**4. A Caixa pode promover o decesso (o rebaixamento) do gerente PJ?**

Da mesma maneira, se a Caixa pode retirar a função, pode igualmente rebaixar (de função) o empregado comissionado, sem qualquer ilegalidade. Isso faz

parte das prerrogativas da empresa, enquanto empregadora, ou do *jus variandi* patronal, para usar um pouquinho de “juridiquês”. Mais uma vez: o problema da incorporação é outro.

**5. Ofereceram-me função comissionada em outra cidade e eu não posso, ou não quero, mudar minha residência. Fui avisado de que, como recusarei a transferência, serei descomissionado. Isso é certo?**

Segundo a “cartilha” encaminhada pela Caixa aos empregados, as agências que não pontuarem terão redução no número de gerentes PJ. Nesse caso, os gerentes PJ excedentes, escolhidos segundo critérios da SR vinculante, poderão ser remanejados na mesma função ou em função menor (casos de dispensa/designação simultânea do RH184, alínea 049), ou ainda descomissionados no interesse da empresa (alínea 008):

Os empregados detentores da função de Gerente de Relacionamento PJ que estiverem lotados em agências que não se enquadram nas regras vigentes ou tiverem seu prazo prorrogado, poderão ser remanejados para outras unidades ou dispensados da FG, de acordo com a definição da DIRE/SR de vinculação.

A dispensa para os empregados que serão designados em outra função deve ser 49 – Dispensa/Designação simultânea.  
Para os empregados que serão dispensados da FG, sem designação simultânea, o motivo de dispensa a ser aplicado deve ser B – Interesse da Administração.  
Entretanto, o rito descrito no RH184 deve ser observado, ou seja, concordância da DEGAN ou VICL para cada empregado.

(sic)

Várias perguntas foram feitas em torno desse assunto central: *a Caixa pode “condicionar” a permanência do empregado em função, à sua transferência?*

Em princípio, sim, conforme as duas respostas já dadas para as questões anteriores. A Caixa pode transferir os “empregados de confiança” (art. 469, §1º CLT), e os gerentes são considerados por boa parte dos tribunais trabalhistas como investidos em cargo de confiança bancário. O que ela não pode é transferir empregado ocupante de cargo simples (técnico bancário, caixa etc.), sem anuência expressa deste último.

Então, se ela pretende transferir o gerente e este opta por permanecer no local de residência, tem a empresa o direito de retirar a função de confiança e investir outro empregado no cargo gerencial para trabalhar no local por ela pretendido.

Entendemos, ainda, que o descomissionamento, nesse caso, ocorre realmente no interesse da empresa, pois é dela a iniciativa de alterar a situação funcional do empregado em questão – e parece-nos que a Caixa está atenta a esse aspecto, pois consta expressamente na “cartilha” que os empregados que perderão a função, em razão da verticalização, serão realmente descomissionados pela alínea 008 do RH184:

Para os empregados que serão dispensados da FG, sem designação simultânea, o motivo de dispensa a ser aplicado deve ser B – Interesse da Administração.

Entretanto, existe jurisprudência – ainda incipiente, embora muito bem fundamentada – que anulou o rebaixamento de um gerente antigo, com muitos anos de gerência, e que se recusou a ser transferido para manter a função de gerente que exercia. Como não há jurisprudência pacificada (decisões judiciais reiteradas sobre o mesmo tema), entendemos ser temerário que o empregado se fie nessa concepção jurídica, sob pena de adotar uma postura que possa prejudicá-lo no futuro.

**6. Tenho mais de dez anos de exercício de função, e fui descomissionado pela verticalização (alínea 008). Tenho direito à incorporação?**

Como todos sabem, o RH151, que disciplina a incorporação, foi revogado pela Caixa um dia antes da reforma trabalhista, em novembro/2017.

Só que, segundo o consenso majoritário expressivo dos que lidam com o Direito, essa revogação só produz efeitos para os empregados admitidos na Caixa depois dessa data. Assim, **todos os empregados hoje ativos na empresa continuam tendo a cláusula contratual de incorporação ativa nos seus contratos de trabalho**, por mais que o RH 151 tenha sido “revogado” formalmente.

A FENAG, inclusive, ajuizou a ação coletiva de onde saiu a primeira liminar do País, que assegurou a vigência do RH151 para todos os seus associados. Hoje, aliás, já são vários outros processos coletivos ajuizados com essa mesma finalidade, por outras entidades e sindicatos, com liminares também concedidas.

**Diante disso, entendemos ser jurídica e plenamente possível que o empregado associado, descomissionado pela alínea 008 em razão da verticalização, e que tenha mais de dez anos de função, possa pleitear judicialmente a incorporação, inclusive valendo-se da liminar da “ação coletiva do RH151”.**

Obviamente, por se tratar de questionamento judicial, ainda que com base na liminar de uma ação coletiva, a última palavra a respeito é a do Juiz, o que deixamos aqui bem claro a todos.

**7. *Tenho menos de dez anos de exercício de função, mesmo somando todos os períodos de exercício “não efetivo”. Tenho direito à incorporação?***

Quem tem mais de nove anos e menos de dez anos de exercício de função pode ter direito à incorporação com base em jurisprudência, ainda recente, do C. TST – cujo entendimento ainda não se encontra firmado.

Quem tem menos de nove anos de função exercida, ainda que somando os períodos descontínuos, não nutre nenhuma expectativa de incorporação de função em caso de descomissionamento.

**8. *Eu, que era gerente PJ, já fui rebaixado para GAN e continuo fazendo exatamente as mesmas coisas de antes. Isso não está errado?***

Essa questão é extremamente tormentosa, pois não admite uma resposta genérica.

Em princípio, o empregado que é rebaixado formalmente de função, mas continua na prática fazendo exatamente as mesmas coisas de antes, pode ter sido lesado em razão da figura do *abuso de direito*, e teria direito à manutenção da remuneração que mantinha antes. Entretanto, essa tese não admite resposta única e depende da interpretação de cada juiz em cada processo, sendo impossível desenhar uma situação-tipo única e adotar como uma “receita de bolo” a seguir.

Agrava ainda o fato de que a Caixa não está extinguindo a função de Gerente REL PJ: ela será mantida, agora com foco em segmentação de renda, o que pode tornar ainda mais difícil, ao empregado, a caracterização judicial da figura do abuso de direito.

Além disso, o empregado descomissionado no interesse da empresa, com mais de dez anos de função E com mais de cinco anos de exercício da função de gerente REL PJ teria, em princípio, direito à incorporação dos valores de gerente REL, o que tornaria, também em tese, menos árido o equacionamento dessa situação.

**9. *Eu, que era supervisor, já sou GAN e não tive aumento de salário, só de responsabilidades. Isso não está errado?***

Aqui, também, estamos diante de uma situação de muito difícil resolução, sem a possibilidade de desenho de uma “situação-tipo” única. Entretanto, eu me inclinaria a afirmar a inexistência de ilegalidade nessa situação. A empresa pode exigir, de qualquer empregado, a execução de quaisquer tarefas, desde que não sejam ilegais ou imorais. Por outro lado, cabe a ela, empresa, definir o seu plano de cargos e salários e a política de remuneração. Além disso, a remuneração do trabalho, no Brasil, é baseada no *tempo* à disposição do empregador. Assim, se o módulo de trabalho (a jornada já exigida para os ex-supervisores) não se alterou, em princípio a empresa poderia perfeitamente alterar o plexo de tarefas exigidas, sem a contrapartida salarial.

Mas, devo confessar que a questão é assaz espinhosa e admite inúmeras interpretações jurídicas, todas corretas e não excludentes entre si. Então, diria que essa situação está totalmente aberta, sem uma única resposta possível.

**10. *Eu aceitei função menor (com ou sem transferência). Meu salário diminuiu. Existe possibilidade de incorporação?***

Sim. A Caixa não reconhece que a dispensa/designação simultânea, em função menor, gere direito à incorporação – isso não estava contemplado nas últimas versões do RH151, embora o direito à incorporação nesses casos derive, sistematicamente, das versões anteriores do RH151.

Quem tem mais de dez anos de função E cinco anos como gerente REL PJ, e foi rebaixado, tem direito, em tese, à incorporação da função, recebendo as diferenças entre o valor do adicional (de incorporação) e o valor das verbas da nova função menor, enquanto permanecer nessa função.

Quem tem mais de nove anos e menos de dez anos também pode, em tese, amparar-se em jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho, conforme já tivemos a oportunidade de esclarecer na resposta à questão 7, acima.

Quem tem menos de nove anos de exercício de função não terá essa possibilidade.

**11. Eu fui recentemente descomissionado pela alínea 952 ou 950 do RH184, em razão da verticalização. O que fazer?**

Nesse caso, é provável que o descomissionamento não tenha ocorrido em razão da verticalização, mas em decorrência da nova política da Caixa, de descomissionamento por justo motivo como padrão, conforme já tivemos a oportunidade de debater em inúmeros encontros e publicações anteriores.

Essa modalidade de descomissionamento é reputada como ilegal pela FENAG – que já ingressou com ação coletiva sobre o tema – e recomendamos que o empregado afetado avalie sobre a conveniência de discutir judicialmente a nulidade dessa verdadeira penalidade aplicada, que não se mostra juridicamente válida.

A despeito disso, é preciso que o empregado obtenha a declaração judicial de nulidade do descomissionamento pelas alíneas 952 ou 950 para que seja aberta a discussão, no mesmo processo, do direito à incorporação, desde que reúna o empregado os dez anos de função. Assim, recomendamos que essa situação seja imediatamente encaminhada ao jurídico da FENAG, dos sindicatos, das demais entidades ou ao advogado de confiança do associado, para que se verifique a viabilidade de ingresso de uma reclamação trabalhista pertinente.

\* \* \*

Tendo em mente que o objetivo era o de esclarecer apenas aos principais aspectos técnicos das consequências da verticalização – e não o de proceder a uma crítica jurispolítica sobre o processo em si – espero que essas considerações sirvam para a melhor informação do associado.

*Sub censura.*

Atenciosamente,

**Rogério Ferreira Borges<sup>1</sup> ([rogerio@ferreiraborges.adv.br](mailto:rogerio@ferreiraborges.adv.br))**

*Advogado. Ex-Professor de Direito Processual Civil em Brasília (até 2008). Consultor jurídico sindical e palestrante. Consultor Jurídico da FENAG – Federação Nacional das Associações de Gestores da Caixa. Responsável pelo Depto. Jurídico do Sindicato dos Bancários do Espírito Santo (até 2016). Responsável pelo Depto. Jurídico do Sindicato dos Bancários de Santos e Região. Assessor jurídico (ações coletivas) do Sindicato dos Bancários de Pernambuco.*

---

<sup>1</sup> OAB/DF n. 16.279, ES n. 17.590, SP n. 369.338