

Justiça, democracia e trabalho, uma união necessária

Nesta Edição:

Editorial: Justiça, democracia e trabalho, uma união necessária

1

Coluna da Bancária: Realidade salarial e terceirização

2

Fique sabendo: Lei de cotas de empregados e empregadas portadoras de necessidades especiais nos bancos

3

O imposto de renda em acordos e ações trabalhistas

4

Pré-contratação de horas extras

5

Coluna Previdenciária: Possibilidades de aposentadoria

7

Desde a nossa última edição do boletim Bancári@s em Foco, muita coisa mudou na nossa atuação enquanto escritório de advocacia trabalhista. Vivemos hoje uma fase modernizada e absolutamente ligada aos ideais de defesa da classe trabalhadora, de uma maneira ética, responsável, com o objetivo central de proporcionar uma sociedade mais democrática, justa e efetivamente popular.

A atividade de um advogado ou advogada trabalhista jamais poderá se desvencilhar dos reais interesses da classe trabalhadora. Soluções como a judicialização excessiva das relações de trabalho, através de respostas prontas buscadas no judiciário não nos parece o melhor caminho para a efetivação dos direitos da classe trabalhadora.

Acima de nossos interesses individuais, buscamos a via da relação de trabalho democraticamente negociada, através dos acordos e convenções coletivas, sempre firmados com base na luta da classe trabalhadora organizada.

E esse foi o grande exemplo dado pela categoria bancária na campanha salarial de 2013, em que tivemos o orgulho de mais uma vez acompanhar a negociação coletiva, a greve, e a rotina dos bancários nos atendimentos do Sindicato. Numa das greves mais longas da história, os bancários e bancárias organizados conquistaram substantivos avanços salariais, na PLR e nos seus benefícios. Mais do que o dinheiro, os bancários buscaram e conquistaram o direito do acesso a cultura através do Vale Cultura, uma maior efetividade na luta contra o assédio moral, na redução do prazo para apuração das atrocidades muitas vezes cometidas na realidade da categoria, e na criação de dificuldades claras à cobrança indevida de metas via sms nos celulares dos bancários e bancárias. Outro importante avanço diz respeito aos bancários afastados do trabalho por questões de saúde, que não precisarão mais devolver o adiantamento concedido pelo banco caso tenham o afastamento indeferido pelo INSS.

A vitória dos trabalhadores bancários será sempre a nossa maior vitória. Por isso prosseguimos, nessa edição, discutindo a lei de cotas para pessoas portadoras de necessidades especiais, a fraude da pré-contratação de horas extras e as questões tributárias, em especial resultantes de ações ou acordos trabalhistas. Nossa coluna da bancária trata da questão da terceirização e da igualdade salarial entre homens e mulheres. Por fim, na coluna previdenciária, discutiremos as modalidades de aposentadoria no direito brasileiro, e suas implicações.

Boa leitura!

Realidade Salarial e Terceirização

É inquestionável o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na política e no espaço público de maneira geral. Se na década de 70 a proporção de mulheres consideradas dentre a “população economicamente ativa” era de 28.8%, em 2007 a porcentagem subiu para 43.6%¹. Entretanto, apesar de ser um grande avanço da luta das mulheres, a participação de mais mulheres no mercado ainda não corresponde a uma igualdade material entre gêneros.

A esse respeito, o Sistema de Indicadores Sociais, publicado pelo IBGE em 2010, com dados da PNAD² de 2009, mostra que, mesmo com maior escolaridade, as mulheres ocupadas recebiam cerca de 70% do rendimento médio dos homens ocupados. A diferença aumenta entre os mais escolarizados: as mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 58% do rendimento dos homens com o mesmo nível de instrução.

Ou seja, existe uma desigualdade salarial que é fruto da discriminação: as trabalhadoras sofrem discriminação profissional, recebendo salários inferiores aos masculinos, em decorrência da divisão do trabalho entre homens e mulheres. A idéia de que o salário feminino é “renda complementar” já há muito tempo não é verdade. Por isso é essencial ressaltar que as bancárias precisam ficar atentas aos seus direitos: a isonomia salarial (igualdade de salários) é garantida pela legislação brasileira entre pessoas que desenvolvem as mesmas atividades, com mesma perfeição técnica e produtividade, respeitada uma diferença não superior a dois anos entre aquela que possui menor salário e aquele que possui maior salário.

Destaca-se ainda que a inserção da mulher no mercado de trabalho não significou a divisão do trabalho doméstico e de cuidados que continuam sendo consideradas responsabilidades da mulher. Não é incomum grande parte do trabalho despendido com os filhos ser feito exclusivamente ou principalmente pela mulher. Mesmo as mulheres com maior poder aquisitivo, que conseguem contratar outras mulheres para substituí-las, empregadas domésticas e babás, ainda têm de arcar com inúmeras tarefas domésticas. Isso sem falar nas que realizam o trabalho doméstico em suas casas na integralidade, além do fato da maior parte das empregadas domésticas serem mulheres. Isso significa uma dupla jornada de trabalho – no mercado, e em casa.

O trabalho de cuidados, ou “care”, é invisibilizado a ponto de passar despercebido, como se fosse simplesmente obrigação da mulher, decorrente de uma suposta condição biológica. Entretanto, na realidade, trata-se de trabalho fun-

damental para a economia, permitindo a manutenção do capitalismo, já que é o que sustenta a reprodução da classe trabalhadora.

No espaço público, as profissões relacionadas ao cuidado são consideradas tipicamente femininas e são desvalorizadas: professoras de pré-escola, enfermeiras, assistentes sociais. Essa desvalorização é tão patente que, no Brasil, somente em 2013 as empregadas domésticas conseguiram conquistar direitos similares do que os demais trabalhadores.

A conquista é especialmente importante, pois está inserida em um contexto em que a precarização do trabalho, duramente combatido pelas nossas organizações de trabalhadores e trabalhadoras, tem como primeiro alvo as ocupações relacionadas ao “care”.

“Por isso é essencial ressaltar que as bancárias precisam ficar atentas aos seus direitos: a isonomia salarial (igualdade de salários) é garantida pela legislação brasileira”

A terceirização, é outra grande expressão dessa precarização do trabalho. O Projeto de Lei nº 4330/04 é uma nova ofensiva aos direitos trabalhistas, pois estende a terceirização através do conceito de especialização, autorizando a terceirização de serviços que estão no núcleo central

da atividade econômica da empresa. Tal autorização afeta o proibitivo (frágil, já que não é legal, sendo apenas uma garantia da jurisprudência) da terceirização das ditas atividades-fim. O que mais preocupa nesse contexto de terceirização é o fato de que o PL 4330 significa uma reforma sindical obscura: o projeto não garante que as empresas prestadoras de serviços tenham representação pela categoria profissional referente à atividade econômica desempenhada. Um exemplo no caso das bancárias: é criada uma empresa especializada de prestadores de serviços de atendimento ao cliente bancário. Pelo texto legal, seria possível a criação de um “sindicato de prestadores de serviços de atendimento ao cliente bancário”. Nesse caso, todas aquelas que prestam serviços como Gerente de Atendimento, por exemplo, não seriam mais consideradas bancárias.

O avanço da precarização do trabalho penalizará toda a classe trabalhadora, mas especialmente as mulheres, e principalmente as mulheres negras. Além de arcarem com uma dupla jornada de trabalho, os empregos mais desvalorizados são ocupados por mulheres, que ainda ganham salários menores que os homens para trabalhos de igual valor, com maior dificuldade de ascensão profissional.

Mais do que nunca, fica claro que a luta das mulheres e a luta da classe trabalhadora devem caminhar na mesma direção, para a garantia dos direitos já conquistados e para a ampliação de novas conquistas, rumo a uma sociedade mais justa e menos desigual.

¹Dados do IBGE

²Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Lei de cotas de empregados e empregadas portadoras de necessidades especiais nos bancos

Rogéria Nardy Moutinho

OMuito se discute sobre o cumprimento da lei de cotas de portadores de necessidades especiais nas instituições bancárias. É importante destacar que o Brasil ratificou a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, que diz que: "entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada."

A Lei nº 8.213, em seu art. 93 trata do número mínimo de postos de trabalho com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- empresas que têm de 100 a 200 empregados devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para pessoas portadoras de necessidades especiais, que podem ser de natureza visual, auditiva, física ou mental;

- empresas que têm de 201 a 500 empregados, a cota reservada aos portadores de deficiência é de 3%;

- empresas que têm de 501 a mil empregados, de 4%;

- empresas que possuem de 1001 em diante funcionários 5%.

Um ponto importante é a definição do que vem a ser a necessidade especial de natureza mental, visual, auditiva e física, que na legislação brasileira está definida no art. 5º (parágrafo primeiro, inciso I):

a) *deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;*

b) *deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou to-*

tal, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) *deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;*

d) *deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais*

áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;

e) *deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e*

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo,

dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção."

Para a contratação de empregados portadores de deficiência, para fins de cumprimento da Lei, deve constar no contrato de trabalho, expressamente, que a contratação é pelo sistema de cotas. Outro requisito é a apresentação de atestado médico que corrobore a deficiência, apresentado junto com o Atestado Médico de Saúde Ocupacional, bem como da Audiometria no caso do deficiente auditivo e do exame oftalmológico quando for deficiente visual, devendo ser mantido junto ao prontuário do empregado para efeito de constatação em eventual fiscalização.

Um tema importante é a dispensa de trabalhador portador de necessidade especial, que só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, conforme dispõe o parágrafo primeiro do art. 93 da Lei 9.213/91.

O TST recentemente condenou o Banco Santander

"Portanto, a conclusão é que a demissão de um empregado portador de necessidade especial só pode ocorrer depois da contratação de outro profissional, no mesmo cargo, e em igual condição."

(Brasil) S/A, a reintegrar uma bancária deficiente dispensa sem que fosse substituída por outro funcionário com condição semelhante, em um processo movido pelo sindicato dos bancários de São Paulo, Osasco e Região, nas seguintes palavras: *Tal disposição cumpre relevante papel na preservação do alcance social da norma, na medida em que vincula a validade da dispensa de tais empregados à comprovada contratação de substituto em condição semelhante.* 2. A expressão "substituto", contida no referido dispositivo legal, tem significado específico, indicando a necessidade de contratação de trabalhador em condição semelhante para o mesmo cargo do empregado dispensado. Do contrário, abrir-se-ia oportunidade ao preenchimento da quota sempre nos cargos de hierarquia inferior, desatendendo ao fim colimado pelo legislador ao editar a norma protetiva sob exame. 3. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou expressamente que o reclamado comprovou a contratação de outros portadores de deficiência, considerando irrelevante, contudo, que tal contratação não tenha sido procedida para o mesmo cargo ocupado pela empregada dispensada e ressaltando a necessidade de observância apenas do número mínimo de quotas. 4. Tem-se, num tal contexto, que a admissão de outros empregados em condição semelhante à da

reclamante, mas em cargo distinto, não satisfaz o requisito previsto no § 1º do artigo 93 da Lei n.º 8.213/91 para a validade da dispensa.

Portanto, a conclusão é que a demissão de um empregado portador de necessidade especial só pode ocorrer depois da contratação de outro profissional, no mesmo cargo, e em igual condição, embora essa leitura não seja unanimidade na justiça do trabalho.

Sabemos dos inúmeros casos na categoria bancária que nitidamente desrespeitam a lei de cotas e a integridade física e moral dos portadores e portadoras de necessidade especial. A posição dos advogados do sindicato é de que não basta somente a contratação de trabalhadores para o cumprimento da lei de cotas. É essencial que o ambiente de trabalho esteja adequado ao pleno desenvolvimento do trabalho em condições competitivas adequadas, para que seja cumprido o principal objetivo da referida lei: a inclusão social plena e definitiva dos portadores de necessidade especial.

Rogéria Nardy Moutinho
Advogada da área trabalhista individual

O imposto de renda em acordos e ações trabalhistas

Camila Sposito

Os rendimentos do trabalho estão sujeitos ao imposto de renda e às contribuições sociais. Tais descontos são a colaboração financeira que cabe a todo cidadão assalariado na sustentação do sistema de previdência e do Estado. O principal desses descontos na maioria das vezes é o Imposto de Renda retido na fonte (descontado diretamente no ato do recebimento das verbas salariais).

É importante destacar que a arrecadação total do Imposto de Renda proveniente dos salários é a quarta maior arrecadação no conjunto dos impostos administrados pela Receita Federal Brasileira.

Se quisermos dimensionar a importância do trabalhador bancário, basta olharmos para o total das arrecadações da Receita Federal provenientes das entidades financeiras, nestas incluídas os Bancos, que foi a maior no ano de 2012 – 118.945 bilhões. Para se ter uma ideia, a segunda maior arrecadação por divisão econômica está na fabricação de veículos automotores, que resultou em 34.497 bilhões em 2012¹, nem um terço do montante arrecadado pelas instituições financeiras.

A forma de arrecadação específica do imposto de renda em rendimentos pagos por pessoas jurídicas (no caso, bancos) a pessoas físicas (bancários) é a retenção direta da fonte, sendo tal retenção responsabilidade dos próprios bancos. Isso significa que, caso não recolha o imposto de renda quando do pagamento do salário ou de acordos e ações trabalhistas, o banco pode ser responsabilizado pelo Fisco e condenado a pagar o tributo que o bancário deve, caso não seja possível cobrar deste bancário (contribuinte).

Por esse motivo, no cumprimento de sua obrigação legal, o banco sempre procurou recolher os impostos de uma maneira inquestionável pela receita federal, relegando aos bancários a tentativa de discutir na esfera administrativa e/ou judicial eventuais ressarcimentos de valores recolhidos a maior, quando a matéria fosse questionável.

Esse foi justamente o histórico da retenção do imposto de renda em ações trabalhistas (resultando estas em acordos ou condenações). Embora os valores envolvidos tratem quase sempre de verbas salariais que deveriam ter sido pagas periodicamente, atraindo a incidência

de alíquota maior, foi adotado historicamente o regime de caixa, que significa a tributação de uma só vez do total pago nessas ações, o que sempre significava a incidência da maior alíquota da tabela progressiva.

Em alguns casos, diante da desproporcionalidade visível, os reclamantes requeriam que o juiz trabalhista permitisse a tributação mês a mês desses rendimentos (que são por natureza, mensais) que estavam sendo pagos acumuladamente, "de uma tacada só" - e o juiz trabalhista, sem competência para julgar matéria tributária, via-se em situação desconfortável.

Porém, em fevereiro de 2011, a Secretaria da Receita Federal modificou essa regra de recolhimento para os rendimentos pagos acumuladamente em ações e acordos trabalhistas, por meio de duas Instruções Normativas: a IN . 1127/11 e IN 1145/11.

Em resumo, desde julho de 2010, o contribuinte bancário não está mais sujeito a recolher 27,5 % de Imposto de renda sobre os valores que recebeu em ações e/ou acordos trabalhistas (incluída aqui também as Comissões de Conciliação Voluntárias). Agora, o cálculo do valor a ser pago de imposto de renda faz-se mediante a multiplicação da quantidade de meses a que se referem os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, o que resulta, na prática, na diminuição sensível da alíquota aplicável.

"Se você se viu prejudicado desta forma, ainda há como restituir o valor recolhido em excesso. "

Por exemplo: se você recebeu 40 mil reais em acordo da Comissão de Conciliação Voluntária, referente a horas extras de três anos de trabalho no Banco, dividindo este valor por 36 meses, chega-se a uma quantia que é menos do que o mínimo necessário para incidência do imposto de renda, e você será isento do recolhimento, portanto.

Contudo, infelizmente, mesmo após a mudança na regra, em alguns casos, os Bancos e outras empresas responsáveis pela retenção, por medo de sofrerem autuação da receita, mantém o recolhimento do imposto de renda nos parâmetros antigos, no regime de caixa, prejudicando o contribuinte, que acaba tendo seu crédito trabalhista injustamente minorado e abocanhado pelo Fisco.

Se você se viu prejudicado desta forma, ainda há como restituir o valor recolhido em excesso. A primeira opção é encaminhar à RFB o Pedido Eletrônico de Ressarcimento gerado a partir do Programa PER/DCOMP, que deverá atender aos parâmetros estabelecidos no site da receita federal, acessíveis pelo link www.receita.fazenda.gov.br. Você tem até 5 anos contados da extinção do crédito tributário para requerer essa restituição eletrônica. Caso não seja bem sucedido, o bancário deve procurar um advogado para tentar, pelas vias judiciais cabíveis e por ação própria, a restituição do imposto recolhido a maior.

¹Dados oficiais divulgados pela RFB através do link <http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/Arrecadacao/ResultadoArrec/default.htm#Resultado%20da%20Arrecada%C3%A7%C3%A3o%202012>, acessado em 25.8.2013.

*Camila Sposito
Advogada da área trabalhista individual*

Pré-contratação de horas extras

Lúcia Midori Kajino

Os assuntos do cotidiano da categoria bancária sempre passam por uma discussão importante: a jornada de trabalho. Já tratamos das horas extras decorrentes da descaracterização do cargo de confiança, e nessa oportunidade, trataremos de outra estratégia que as instituições bancárias costumam se utilizar para "escapar" do direito à jornada de seis horas

diárias para a categoria bancária: a pré-contratação de horas extras.

Nessa modalidade, um banco contrata uma pessoa, combina um salário, e uma jornada de oito horas diárias, apesar da inexistência de cargo de confiança. No entanto, quando ocorre a efetiva contratação, ela é informada de que receberá no seu holerite uma verba denominada

"salário", e outra verba denominada "horas extras", sendo que a soma dessas duas verbas perfazem o salário anteriormente combinado. Algumas vezes, o trabalho se inicia em seis horas diárias e passa a oito horas três meses depois do ingresso do bancário ou da bancária na instituição, ou algumas vezes imediatamente após a contratação.

Juntamente com o contrato de trabalho a ser assinado (ou três meses depois), o bancário é obrigado a assinar um "Acordo de Prorrogação de Jornada", ou um "Termo de Prorrogação de Jornada", ou qualquer outro tipo de aditivo contratual no qual, em tese, se obriga a trabalhar 2 horas extras todos os dias.

Acontece que tal acordo é ilegal. Isto porque o art. 224 da CLT estipula a jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais para a categoria bancária, podendo ser de 8 horas apenas em casos excepcionais.

Art. 225 (CLT)- A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho se posiciona (súmula 199) pela ilegalidade dessa pré-contratação, considerando os valores pagos a título de "horas extras" como salário, devendo sobre esses e sobre todas as demais verbas salariais, ser pagas as horas extras, que efetivamente não foram remuneradas.



"Em uma análise jurídica, não há como existir o pagamento de dois tipos de horas extras"

Contudo, a pré-contratação não é simples de se identificar, eis que aparentemente está tudo correto: o Banco paga um salário-base, não menor do que o piso da categoria, e paga 2 horas extras todos os dias, com habitualidade. Por outro lado, basta ver os comprovantes de pagamento: há pagamento, de um valor mensal fixo para a quitação das horas extras pré-contratadas, e outro valor variável para o pagamento das horas extras além da 8ª hora trabalhada.

Em uma análise jurídica, não há como existir o pagamento de dois tipos de horas extras: geralmente, os Bancos que realizam pré-contratação de horas extras (no ato da contratação ou três meses depois), dividem o pagamento das horas extras em dois: "Horas extras normais" ou "Horas extras contratuais", para diferenciá-las das horas extras trabalhadas além da oitava hora diária

Por definição, a jornada de trabalho é estipulada já no limite de tolerância para a saúde do trabalhador, e a realização de horas extras deve ser apenas a exceção, e não a regra. Qualquer realização de horas extras com habitualidade é sempre coibida pela legislação, na grande maioria das vezes.

Daí a razão de a pré-contratação de horas extras ser considerada ilegal: o valor fixo mensal para quitação de horas extras é, portanto, considerado como parte do salário, e o acordo assinado é considerado nulo de pleno direito.

Portanto, o fato, por si só, de o Banco pagar as "7ª e 8ª horas" todos os meses não quer dizer que o pagamento está correto! É importante verificar se não se trata, à realidade, de um caso de pré-contratação de horas extras, fato que te dá direito de receber efetivamente as horas extras prestadas, já que a verba decorrente da pré-contratação é considerada salário!

Lúcia Midori Kajino é advogada especializada em Direito do Trabalho de Crivelli Advogados Associados

Possibilidades de aposentadoria

Lilian Gouveia Garcez Macedo

A Previdência Social é um elemento central de política pública para garantir o sustento de pessoas que não possuem plenas condições de trabalho. Um dos elementos centrais da Previdência Social é a aposentadoria, uma prestação, em dinheiro, de caráter social, concedida quando atendido alguns requisitos.

Existem quatro modalidades de aposentadoria: a aposentadoria por tempo de contribuição, a aposentadoria especial, a Aposentadoria por invalidez e a Aposentadoria por idade.

Para ter direito à aposentadoria por tempo de contribuição, o tempo de contribuição exigido para os homens é de 35 anos, e para as mulheres, 30 anos, devidamente comprovado com a apresentação da Carteira de Trabalho da Previdência Social, pelo Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, ou por outros documentos que comprovem o exercício de atividades não registradas nesses sistemas oficiais.

Na aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar mediante a apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP (um documento mantido pelo empregador, que indica a natureza de uma atividade especial) o exercício de 25 anos de atividade especial, com a exposição de modo habitual e permanente, ao agente agressivo que prejudique a saúde ou a integridade física.

Já a aposentadoria por invalidez, é concedida ao segurado que comprovar mediante perícia administrativa ou judicial possuir incapacidade total e permanente para o trabalho.

Por fim, temos a possibilidade de requerer a aposentadoria por idade, benefício este concedido aos homens a partir dos 65 anos de idade e mulheres com idade a partir de 60 anos. Além da idade o segurado ou a segurada deverão possuir a carência mínima de 180 contribuições mensais, para as pessoas inscritas na previdência social a partir de 2011. Para as pessoas que se inscreveram na Previdência Social até 24/07/1981, a lei 8213/91 estabelece uma tabela, que muda o critério de número de contribuições de acordo com o ano que a pessoa completou a idade mínima (60 ou 65 anos):

Ano de implementação das condições	Meses de contribuição exigidos
1991	60 meses
1992	60 meses
1993	66 meses
1994	72 meses
1995	78 meses
1996	90 meses
1997	96 meses
1998	102 meses
1999	108 meses
2000	114 meses
2001	120 meses
2002	126 meses
2003	132 meses
2004	138 meses
2005	144 meses
2006	150 meses
2007	156 meses
2008	162 meses
2009	168 meses
2010	174 meses
2011	180 meses

Como é possível perceber, são muitas as possibilidades de aposentadoria, e cada uma delas suscita uma discussão diferente. Nessa edição da coluna, tratamos dos elementos básicos para a concessão de aposentadorias. Muitas são as dúvidas a respeito das revisões de aposentadoria, desaposentação, aposentadoria especial, e ainda a discussão dos benefícios previdenciários concedidos no Brasil, que certamente serão os temas das próximas edições.

Lilian Gouveia Garcez Macedo é advogada especialista em Direito Previdenciário de Crivelli Advogados Associados.

BANCÁRI@S EM FOCO

Boletim Eletrônico da Área Sindical de Crivelli Advogados Associados

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

Coordenação:
Ericson Crivelli

Conselho Editorial:
Antonio Carlos Souza de Carvalho
Lúcia Midori Kajino

Arte Final:
Simone Barros

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

Unidades:
Brasília
Campinas
Ribeirão Preto
São Paulo

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

www.crivelli.com.br