

# Informação e luta da classe: um caminho de conquistas

## Nesta Edição:

**Editorial:**  
**Informação e luta da classe: um caminho de conquistas**

1

**Coluna da Bancária:**  
**A Presença da Mulher no Sindicalismo**

2

**Supressão do Intervalo Intrajornada**

3

**Advogado Empregado Bancário – Categoria Diferenciada e sua Jornada de Trabalho**

3

**Fique sabendo:**  
**Acordos de Pós-contratação de Horas Extras**

5

**Coluna Previdenciária:**  
**Reflexos da ação trabalhista nos benefícios previdenciários**

6

Sejam bem vindos a nossa sexta edição do Boletim Bancári@s em Foco, voltado a prestar esclarecimentos sobre temas polêmicos, novos e constantes na estressante vida dos trabalhadores bancários.

Isto porque o acesso à informação é o primeiro caminho na luta das conquistas de direitos trabalhistas e para o cumprimento do Direito Social. Ora, como lutar por direitos que sequer se sabe que existe? O conhecimento é arma poderosa para não se deixar oprimir pelos efeitos drásticos da globalização e do neoliberalismo nas relações entre o capital e trabalho.

E esta ferramenta vem novamente à categoria bancária trazer informações para inspirar novas conquistas não só para a categoria bancária, mas para a sociedade em geral.

Com este entendimento, a sexta edição do Boletim Bancári@s em Foco está imperdível, haja vista informações preciosas para si próprios, colegas e familiares. Abordamos vários temas essenciais para o melhor entendimento do nosso cotidiano trabalhista.

O tema da coluna previdenciária, apenas a título de exemplo, terá grande repercussões para os bancários que já possuem processo trabalhista.

Assim, nessa edição voltamos a falar sobre a participação da mulher no movimento sindical. Como há ainda algumas dúvidas sobre o tema, novamente segue considerações sobre os intervalos durante a jornada de trabalho, e as consequências de sua eventual supressão pelos Bancos. De igual sorte, também abordaremos sobre a jornada do advogado bancário, qual seja, aquele advogado contratado internamente pelo Banco. Os leitores se surpreenderão.

Sempre constante nos nossos Boletins, a coluna "Fique sabendo" vem com tema também muito relevante: a pós-contratação de horas extras. Não deixe de ler! Por fim, na coluna previdenciária, discutiremos sobre outro importantíssimo assunto: o reflexo das ações trabalhistas nos benefícios previdenciários. O leitor que possui um processo trabalhista tem que entender mais do assunto.

Boa leitura!

# A Presença da Mulher no Sindicalismo

Lúcia Midori Kajino\*

**É** Com eleição da nova Diretoria do Sindicato dos Bancários, mostra-se o crescimento da força da presença feminina no movimento sindical brasileiro. Com uma Presidenta re-eleita, e duas secretárias principais sendo mulheres, a participação se mostra mais intensa do que nos primórdios do sindicalismo nacional.

Mas porque a participação feminina nos movimentos sindicais ainda é um tabu? Uma das questões que dificulta a participação feminina no sindicalismo é a dupla jornada de trabalho, ou seja, o trabalho nos Bancos, somado ao trabalho doméstico, tanto de cuidado com a casa, quanto dos filhos e da organização do lar, impede que as mulheres tenham tempo hábil de se dedicar ao sindicalismo.

Como já se falou em colunas anteriores, a desigualdade de gênero se transfere inclusive para o mercado de trabalho, expondo a divisão sexual de trabalho. Este conceito, resumidamente, indica não somente a dificuldade de ingresso das mulheres no mercado de trabalho, mas também o espaço ocupado por elas no mercado: à classe masculina cabe o trabalho produtivo, e na parte pública, mais bem visto e valorizado pela sociedade em geral; e à classe feminina, coube tão somente o trabalho reprodutivo, não criativo, na parte privada e sem repercussão positiva na sociedade.

Assim, até mesmo o espaço político foi negado às mulheres em um primeiro plano. Assim, mesmo que as mulheres brasileiras tenham alcançado a diminuição de diversas situações desfavoráveis em diferentes áreas, nos espaços de poder tal espaço ainda é predominantemente masculino. A primeira experiência de políticas de cotas para aumentar a presença da mulher brasileira na política aconteceu logo após a IV Conferência Mundial de Mulheres, ocorrida em Beijing, em 1995.

No âmbito nacional, temos a Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997, cujo art. 10º, parágrafo 3º indica: "Do número de vagas resultantes das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo".

Tais cotas de 30% também existe como determinação em vários estatutos dos sindicatos, para a composi-

ção das diretorias dos mesmos. Vide que as cotas não são uma benesse, e sim uma conquista da luta feminista, para compensar décadas de exclusão do ambiente político.

Vide, historicamente, outras conquistas femininas ao longo dos tempos:

**1827** - Surgiu a primeira lei sobre educação das mulheres, permitindo que frequentassem as escolas elementares. Instituições de ensino mais adiantado ainda eram proibidas a elas.

**1879** - As mulheres têm autorização do governo para estudar em instituições de ensino superior; mas as que seguiam este caminho eram criticadas pela sociedade.

**1932** - Getúlio Vargas promulga o novo Código Eleitoral, garantindo finalmente o direito de voto às mulheres brasileiras.

**1945** - A igualdade de direitos entre homens e mulheres é reconhecida em documento internacional, através da Carta das Nações Unidas.

**1951** - Aprovada pela Organização Internacional do Trabalho a igualdade de remuneração entre trabalho masculino e feminino para função igual.

**1985** - Surge a primeira Delegacia de Atendimento Especializado à Mulher - DEAM (SP) e muitas são implantadas em outros estados brasileiros. Ainda neste ano, com a Nova República, a Câmara dos Deputados aprova o Projeto de Lei que criou o Conselho.

**1996** - A escritora Nélida Piñon é a primeira mulher a ocupar a presidência da Academia Brasileira de Letras. Exerce o cargo até 1997 e é membro da ABL desde 1990.

*"A primeira experiência de políticas de cotas para aumentar a presença da mulher brasileira na política aconteceu logo após a IV Conferência Mundial de Mulheres, ocorrida em Beijing, em 1995."*

(\*)Advogada trabalhista da área individual do Crivelli Advogados Associados.

# Supressão do Intervalo Intra jornada

Vitor Monaquezi Fernandes\*

Atualmente, no ordenamento jurídico brasileiro, existem três possibilidades de intervalo para descanso e refeição, conhecido como intervalo intra jornada. O artigo 71 da CLT, define três tipos de intervalo:

- Jornada de até 4 horas de trabalho, não há obrigatoriedade de intervalo.

- Jornada de até 6 horas de trabalho, deve ser concedido no mínimo 15 minutos para descanso.

- Jornada acima de 6 horas diárias, o intervalo deverá ser de no mínimo uma hora e no máximo duas.

O que acontece quando o empregador não respeita este controle de jornada? Quando isto acontece, o termo utilizado chama-se "supressão do intervalo intra jornada" e faz com que o funcionário tenha direito a receber o valor do período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50 % sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

É muito frequente a pessoa ter uma jornada contratual de 06 horas diárias com 15 minutos de intervalo, mas diariamente faz horas extras. Nestas situações o correto é

que seja concedido o intervalo de, no mínimo, 01 hora. Desta forma, mesmo que o funcionário tenha usufruído os 15 minutos contratados, o intervalo correto não foi respeitado. O funcionário tem o direito de receber 01 hora extra com o adicional de 50% pelo período em que prestou horas extras de forma habitual.

Vale lembrar também que os intervalos devem ser feitos durante a jornada de trabalho, não se admite que o funcionário chegue 01 hora ou 15 minutos antes ou saia mais cedo e declare isto como intervalo para almoço ou refeição. O objetivo deste intervalo é que o empregado se alimente e tenha um descanso mental, ou seja, é uma medida de saúde do empregado.

*"O que acontece quando o empregador não respeita este controle de jornada? Quando isto acontece, o termo utilizado chama-se "supressão do intervalo intra jornada" e faz com que o funcionário tenha direito a receber o valor do período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50 % cargo, e em igual condição."*

(\*Advogado trabalhista da área individual do Crivelli Advogados Associados.

## Advogado Empregado Bancário – Categoria Diferenciada e sua Jornada de Trabalho

Matheus Henrique Curti \*

Tribunal Superior do Trabalho vem firmando seu entendimento sobre o enquadramento do advogado empregado de banco no sentido de não ser aplicável a tais trabalhadores a jornada de trabalho prevista no artigo 224 da CLT, visto que os mesmos pertencem a categoria profissional diferenciada, com regulamentação regida pela Lei 8.906/94 (Estatuto da Advocacia).

Nesse contexto, a jornada de trabalho do advogado empregado de banco passa a ser regulamentada pelo artigo 20 da Lei 8.906/94, na qual prevê: "A jornada de

trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas

*"Cabe então distinguir [...] a dedicação exclusiva do advogado empregado ao seu empregador, ou seja, se NÃO houve ajuste [...], a jornada deverá ser a de 4 horas diárias [...]. Caso tenha havido a assinatura de contrato de exclusividade, [...], a carga horária do advogado empregado dependerá da jornada fixada em acordo ou convenção coletiva."*

contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva”.

Cabe então distinguir inicialmente sobre a existência, ou não, da dedicação exclusiva do advogado empregado ao seu empregador, ou seja, se NÃO houve ajuste de que o advogado quando contratado trabalharia exclusivamente para o banco empregador, a jornada deverá ser a de 4 horas diárias, e no máximo 20 horas semanais. Caso tenha havido a assinatura de contrato de exclusividade, praxe adotada por grande parte dos bancos, a carga horária do advogado empregado dependerá da jornada fixada em acordo ou convenção coletiva.

Os bancos vem adotando a praxe de exigir a prestação dos serviços com exclusividade quando contratam advogado sob o regime celetista, sendo assim, cabe ainda verificar qual a jornada de trabalho fixada entre o empregador e o advogado empregado contratado, sendo que, em sua grande maioria, a jornada contratada é de 8 horas diárias, de segunda a sexta, vez que aos sábados não há expediente bancário. Ressalte-se que a jornada contratada não pode superar as 44 horas semanais previstas no artigo 7º, XIII da Constituição Federal.

Esclarecida a jornada de trabalho do advogado empregado, é necessário esclarecer as peculiaridades asseguradas à categoria, peculiaridades estas que divergem da categoria bancária, como por exemplo, o adicional que deve ser observado para pagamento das horas extras realizadas pelo advogado empregado.

Os bancários, conforme convenção coletiva da categoria, tem assegurado o pagamento das horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). Já o advogado empregado, independentemente da dedicação exclusiva ou não ao empregador, deve ter suas horas extras remuneradas com o adicional mínimo de 100%, conforme prevê expressamente o § 2º do Artigo 20 da Lei 8.906/94, ou seja, o dobro da categoria bancária, que na prática, tal adicional não é observado pelos bancos quando do pagamento das horas extras.

Existe ainda outra peculiaridade específica aos advogados empregados no que tange ao pagamento do adicional noturno, sendo que, conforme estabelece o artigo 20, § 3º do Estatuto da Advocacia, as horas trabalhadas no período das 20:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de 25% (vinte e cinco por cento). Tal pagamento, via de regra, também não costuma ser observado pelos bancos empregadores quando do pagamento das horas extras prestadas pelo advogado empregado.

Diante deste quadro, temos que os bancos empregadores de advogados habitualmente descumprem o comando legal da Lei 8.906/94 quanto ao pagamento de horas extras a seus advogados empregados, sendo que, nos casos em que NÃO HÁ DEDICAÇÃO EXCLUSIVA do



advogado ao banco empregador, como por exemplo, os advogados empregados de banco que atuem em causas particulares de terceiros (inventários, divórcio, penais, etc.), os bancos não observam a jornada de 4 horas diárias, logo, as horas trabalhadas além de tal período podem ser cobradas judicialmente através da competente ação trabalhista.

Quanto o advogado empregado COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA a seu banco empregador, quando não observados os adicionais corretos e jornada específica da categoria dos advogados, torna-se plenamente viável a propositura de ação trabalhista para pleitear o recálculo das horas extras pagas incorretamente a menor do que realmente devido.

Assim, temos que o entendimento firmado pelo TST sobre o enquadramento do advogado empregado de banco em categoria diferenciada da categoria bancária pode gerar verbas trabalhistas não pagas pelo banco empregador durante o contrato de trabalho, sendo certo que a categoria dos advogados empregados não se pode deixar ignorar ante a inobservância das regras atinentes a sua categoria específica que foi inobservada por seu empregador.

*(\*)Advogado trabalhista da área individual do Crivelli Advogados Associados.*

# Acordos de Pós-contratação de Horas Extras

Aimée Walczak\*

A categoria dos trabalhadores bancários lutou durante muito tempo para ter reconhecido seu direito à jornada diária de seis horas, e tem sempre perto de si a ameaça de ver tal direito afastado por más práticas dos empregadores.

Vários são os artifícios para tentar aumentar a jornada de trabalho de forma disfarçada, porém, entre eles, destacam-se a pré e a pós-contratação de horas extras. Ambas se dão através da assinatura de um "acordo" oferecido pelo banco, no qual procura-se estender a jornada a troco de uma maior remuneração, a qual nunca corresponde ao real pagamento horas extraordinárias trabalhadas.

O Tribunal Superior do Trabalho, em relação à pré-contratação, já decidiu pela nulidade dos acordos que têm por objetivo aumentar o número de horas diárias trabalhadas, assinados, frequentemente, quando da admissão do trabalhador.

Para driblar esse posicionamento, uma estratégia que tem sido utilizada por alguns bancos é fazer com que o bancário assine o acordo de prorrogação de jornada algum tempo após sua admissão (a chamada pós-contratação). O trabalhador o aceita, sem muitas vezes saber do que se trata, ou de sua gravidade.

Por exemplo: é comum que, após o decurso de contrato de experiência, quando há a conversão deste em contrato por prazo indeterminado, junto com a papelada da efetivação, haja uma cópia do termo de prorrogação para ser assinada pelo trabalhador, que o faz, de forma insuspeita.

Também existem casos em que a "contratação" das horas extras se dá depois de algum tempo de casa, mas sempre como forma de driblar o disposto na lei, e sem que tenha o trabalhador real ciência do que lhe é posto.

Ainda que a contratação das horas extras tenha se concretizado posteriormente à admissão do trabalhador, não há dúvidas de que se trata de tentativa de fraude à jornada especial do bancário comum, de seis horas diárias. Nesse sentido, lembramos que as horas extras devem sempre ser excepcionais, prestadas em razão de necessidade maior do empregador, e que a habitualidade da prestação de horas extras não está ligada ao número de horas trabalhadas, mas ao número de meses em que se realizou o trabalho extraordinário.

A ilicitude na conduta das instituições financeiras resta evidenciada por conta da habitualidade das supostas ho-

ras extras, que acabam sendo prestadas todos os dias, durante vários meses, em claro desrespeito ao artigo 225 da CLT. Isto porque se todo dia o bancário tem jornada de oito horas, por conta do termo assinado, mas não tem cargo de confiança nem de mando, está claramente trabalhando duas horas a mais do que o permitido pela lei.

Nesse sentido, também não é raro nos casos de pós-contratação de horas extras que as horas extraordinárias laboradas venham, no holerite, como dois tipos diferentes da mesma espécie. Em um item referem-se às sétima e oitava horas "contratadas" (que na comparação dos meses, não têm qualquer variação de quantidade) e no outro referem-se àquelas trabalhadas além da oitava diária, que acabam por ter quantidades diferentes, dado o maior ou menor fluxo de trabalho.

As horas extras sempre "constantes" do holerite são, na realidade, parte integrante do salário percebido pelo trabalhador bancário, servindo para remunerar apenas as 6 (seis) horas diárias de trabalho previstas em lei.

Por consequência, as horas laboradas excedentes à sexta diária devem ser pagas como extras, calculadas as horas sobre o valor total das verbas que compõem a remuneração, incluídas nestas as horas extras pré ou pós-contratadas, e com adicional de 50%.

A prática de "embutir" as sétima e oitava horas na jornada do bancário, através do contrato de prorrogação de horas extras serve para impedir a aplicação dos preceitos contidos na lei, pagando o empregador a menor pelo trabalho prestado e maximizando a exploração da categoria através de uma jornada aumentada artificialmente.

Trabalhador bancário, não permita que seus direitos sejam desrespeitados! Tenha em mente que, na inexistência de exercício de cargo de confiança, qualquer estipulação contratual que aumente sua jornada é nula.

*"Para driblar esse posicionamento, uma estratégia que tem sido utilizada por alguns bancos é fazer com que o bancário assine o acordo de prorrogação de jornada algum tempo após sua admissão (a chamada pós-contratação)."*

(\*)Advogada da área trabalhista do Crivelli Advogados Associados

# Reflexos da ação trabalhista nos benefícios previdenciários

Lilian Gouveia Garcez Macedo\*

Os segurados do INSS que ingressaram com reclusatórias trabalhistas e ganharam estas ações podem, em alguns casos, ter direito à inclusão desses consetários no CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) com o objetivo de obter aposentadoria ou requerer a revisão de benefício já existente, ainda que o INSS não tenha sido parte da ação.

Isso porque, os fatos ligados à relação trabalhista muitas vezes produzem efeitos na relação previdenciária. Assim, o aumento de salário, o recebimento de horas extras, adicional noturno e outras verbas, implicam no aumento do valor do salário de contribuição previdenciário. Igualmente o reconhecimento de um vínculo de emprego não registrado na Carteira de Trabalho, aumenta o tempo de contribuição e inclui novos salários de contribuição no CNIS e conseqüentemente no cálculo do benefício.

Há que se mencionar que, conforme o art. 114, §3º da Constituição Federal, compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a", e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

Desse modo, dos valores auferidos na ação serão descontadas as contribuições previdenciárias referentes às parcelas salariais. Estes valores de contribuições são repassadas para o INSS; todavia, não são incluídos no cálculo do benefício do segurado automaticamente, razão pela qual, cabe ao segurado requerer a inclusão administrativamente no INSS ou através de ação judicial.

No que diz respeito ao reconhecimento do tempo de serviço, a Lei 8213/91 traz norma específica no art. 55, §3º, vejamos:

*Art. 55. O tempo de serviço será comprovado na forma estabelecida no Regulamento, compreendendo, além do correspondente às atividades de qualquer das categorias de segurados de que trata o art. 11 desta Lei, mesmo que anterior à perda da qualidade de segurado:*

(...)

*§ 3º A comprovação do tempo de serviço para os efeitos desta Lei, inclusive mediante justificação administrativa ou judicial, conforme o disposto no art. 108, só produzirá efeito quando baseada em início de prova material, não sendo admitida prova exclusivamente testemunhal, salvo*

*na ocorrência de motivo de força maior ou caso fortuito, conforme disposto no Regulamento.*

Destarte, em face do artigo acima transcrito, somente será admitido administrativamente pelo INSS as sentenças trabalhistas que se basearam em prova material. Portanto, sentença homologatória de acordo, sentença na qual o réu é condenado em razão dos efeitos da revelia e sentença baseada exclusivamente em prova testemunhal não serão admitidas administrativamente, eis que, foram providas sem embasamento em prova material.

O entendimento administrativo do INSS a respeito da questão está consolidado no Enunciado 04 do Conselho de Recursos da Previdência Social:

*"[...] dos valores auferidos na ação serão descontadas as contribuições previdenciárias referentes às parcelas salariais. Estes valores de contribuições são repassadas para o INSS; todavia, não são incluídos no cálculo do benefício do segurado automaticamente, [...]."*

*"Consoante inteligência do § 3º, do artigo 55, da Lei nº 8.213/91, não será admitida como eficaz para comprovação de tempo de contribuição e para os fins previstos na legislação previdenciária, a ação Reclusatória Trabalhista em que a decisão não tenha sido fundamentada em início razoável de prova material contemporânea constante nos autos do processo."*

Destaca-se que essas sentenças não são aceitas isoladamente, contudo se vierem acompanhadas de prova material poderão ser admitidas administrativamente.

Outrossim, sempre caberá ao segurado pleitear a inclusão dos períodos e das contribuições judicialmente, já que na esfera judicial há maior dilação probatória.

Outro ponto que merece destaque consiste na prática do INSS em atribuir valor do salário mínimo no período de contribuição de vínculos reconhecidos por sentença trabalhista, ainda que o valor o salário seja superior, pois, segundo o INSS, o cálculo leva em conta os dados do CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) que, por sua vez, não é atualizado com os valores recebidos por conta de ações trabalhistas. Daí a necessidade de apresentar ao INSS um documento que comprove a renda durante o período que foi reconhecido pela Justiça do Trabalho, como por exemplo, contracheque, holerites ou recibos de pagamento.

Importante também mencionar que os benefícios concedidos a partir de junho 1997 sofrem a decadência, isto é, a impossibilidade do aposentado em pedir revisão

do seu benefício depois de 10 anos da data da concessão, conforme disposto no art. 103 da Lei 8213/91:

*Art. 103. É de dez anos o prazo de decadência de todo e qualquer direito ou ação do segurado ou beneficiário para a revisão do ato de concessão de benefício, a contar do dia primeiro do mês seguinte ao do recebimento da primeira prestação ou, quando for o caso, do dia em que tomar conhecimento da decisão indeferitória definitiva no âmbito administrativo. (Redação dada pela Lei nº 10.839, de 2004)*

Entretanto, para alguns juristas é possível pleitear a revisão da aposentadoria mesmo passado dez anos da concessão do benefício previdenciário, com fundamento no fato de que o trabalhador somente terá certeza de seu

direito após o trânsito em julgado da decisão trabalhista, ou ainda do cálculo do processo onde realmente se poderá aferir se haverão reflexos previdenciários oriundos daquela reclamatória.

Por fim, todos os segurados que em algum momento tiveram ação trabalhista procedente devem procurar um especialista em direito previdenciário para verificar os reflexos da ação na futura aposentadoria, ou para aqueles que já são aposentados, requerer a revisão do benefício previdenciário.

*(\*)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:**  
Lúcia Midori Kajino  
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:**

**Brasília**

**Ribeirão Preto**

**São Paulo**