

## SAÚDE E PRO(E)VIDÊNCIA

### Nesta Edição:

<b>Editorial: Saúde e Pro(e)vidência</b>	1
--	---

<b>Coluna da Bancária: A Análise do Mercado de Trabalho Brasileiro</b>	2
--	---

<b>Dispensa Discriminatória - Lupus</b>	4
---	---

<b>Coluna Previdenciária: Aposentadoria Especial do Deficiente</b>	5
--	---

<b>Decadência e Prescrição: Aplicação na Revisão da Aposentadoria e na Desaposentação</b>	6
---	---

**S**ejam bem vindos à sétima edição do Boletim Bancári@s em Foco, o qual traz esclarecimentos jurídicos sobre direitos da categoria.

As constantes alterações legislativas levam às mudanças de regras e de interpretação, abrindo caminhos para conquistas e efetivação de direitos fundamentais, dentre os quais, os trabalhistas.

Direitos até então não garantidos ou que encontrava barreiras à luz do conservadorismo tomam novos rumos em favor do trabalhador, ao ponto de deixar seqüelas no capitalismo laboral. Vale lembrar que a classe trabalhadora continua se fortalecendo na busca de um equilíbrio e postos dignos de trabalho.

Indicativos do Ministério do Turismo de que foram gerados 15% a mais de empregos com carteira assinada durante o maior evento futebolístico do mundo ocorrido no Brasil, corroboram para o caminho positivo que se segue.

Assim segue a vida do trabalhador, com melhoras e crescimento constante.

Superado isso, com a missão da notícia certa e disseminar informações de qualidade, a presente edição traz na Coluna da Bancária dados do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, feita pelo IBGE, sobre uma nítida divisão sexual do trabalho.

Em seguida, dá como enfoque a dispensa discriminatória por LUPUS, na sequencia aborda a novidade da aposentadoria para as pessoas com deficiência, discutindo, por final, a prescrição e decadência nos casos de aposentadoria e desaposentação .

Boa leitura!

# A Análise do Mercado de Trabalho Brasileiro

Lúcia Midori Kajino\*

Como já falado em colunas anteriores, o mercado de trabalho hoje sofre uma nítida divisão sexual do trabalho, havendo trabalhos nitidamente femininos, e outros tipicamente masculinos, sendo estes melhores remunerados. Para ilustrar isto, vamos analisar alguns dados do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

Uma das razões da divisão sexual do trabalho é a entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. O aumento da participação feminina na população de ocupados foi constante a partir dos anos 1970, período em que elas representavam 18,5%, subindo para 26,6% em 1980 e ultrapassando os 40% já na década de 1990.

Este dado por si só é alarmante, já que o Censo Demográfico de 2010 indicou que a maioria da população brasileira é ocupada por mulheres (que, contudo, não ocupa a maioria dos postos de trabalho). O Censo Demográfico 2010 evidenciou, para o total do País, uma relação de 96,0 homens para cada 100 mulheres.<sup>1</sup>

Embora a mulher brasileira tenha finalmente se inserido no mercado de trabalho, infelizmente esta inserção não se deu de forma igualitária com os homens, eis que às mulheres tão somente foram ofertados cargos menos valorizados e em postos mais precarizados de trabalho. De acordo com os dados da PNAD de 2009, entre as mulheres ocupadas, 52,2% estavam inseridas na categoria de empregadas (no entanto aproximadamente 25% destas não possuíam carteira de trabalho assinada), 17% eram trabalhadoras domésticas, 16,1% trabalhava por conta própria, 2,7% eram empregadoras, 6,3% não eram remuneradas e 5,7% trabalhavam para o próprio consumo. Além disso, os dados apontam que as mulheres, em 2008, recebiam salários equivalentes a 67,1% dos rendimentos masculinos.

Estes dados alarmantes, contudo, não se modificaram nos estudos feitos pelo IBGE em 2011, tendo em vista que foi constatado que os homens continuavam a ganhar remuneração média maior do que a das mulheres, cerca de apenas 70% do que eles recebem, fora o fato de

*"[...] os homens continuavam a ganhar remuneração média maior do que a das mulheres, cerca de apenas 70% do que eles recebem, fora o fato de que a população que ganha até um salário mínimo é maioria feminina."*

que a população que ganha até um salário mínimo é maioria feminina:

*Em 2011, o rendimento médio mensal real de trabalho dos homens foi de R\$ 1.417,00 e das mulheres foi de R\$ 997,00. Em termos proporcionais equivale a dizer que as mulheres recebiam 70,4% do rendimento de trabalho dos homens, em 2009, esta proporção era de 67,1%. Outra forma de verificar a diferença entre o rendimento recebido por homens e por mulheres é através da proporção de pessoas que recebiam até 1 salário mínimo: 22,1% dos homens ocupados recebiam até 1 salário mínimo enquanto para as mulheres este percentual era de 31,4%. Além disso, havia proporcionalmente mais mulheres ocupadas sem rendimentos ou recebendo somente em benefícios (10,0%) do que homens (5,8%).<sup>2</sup>*

Tais dados demonstram a diferença de tratamento no mercado de trabalho nacional entre homens e mulheres. Ganhar, como remuneração média, R\$ 420,00 a menos do que os homens, ou seja, quase 30% menos, é insultante para a classe feminina em geral.

Em 2012, os dados não alteraram de forma significativa, pois o rendimento médio mensal real de trabalho dos homens foi de R\$ 1 698,00 e das mu-

lheres foi de R\$ 1 238,00. Em termos proporcionais, equivale a dizer que as mulheres recebiam 72,9% do rendimento de trabalho dos homens, em 2011, esta proporção era de 73,7%.<sup>3</sup>

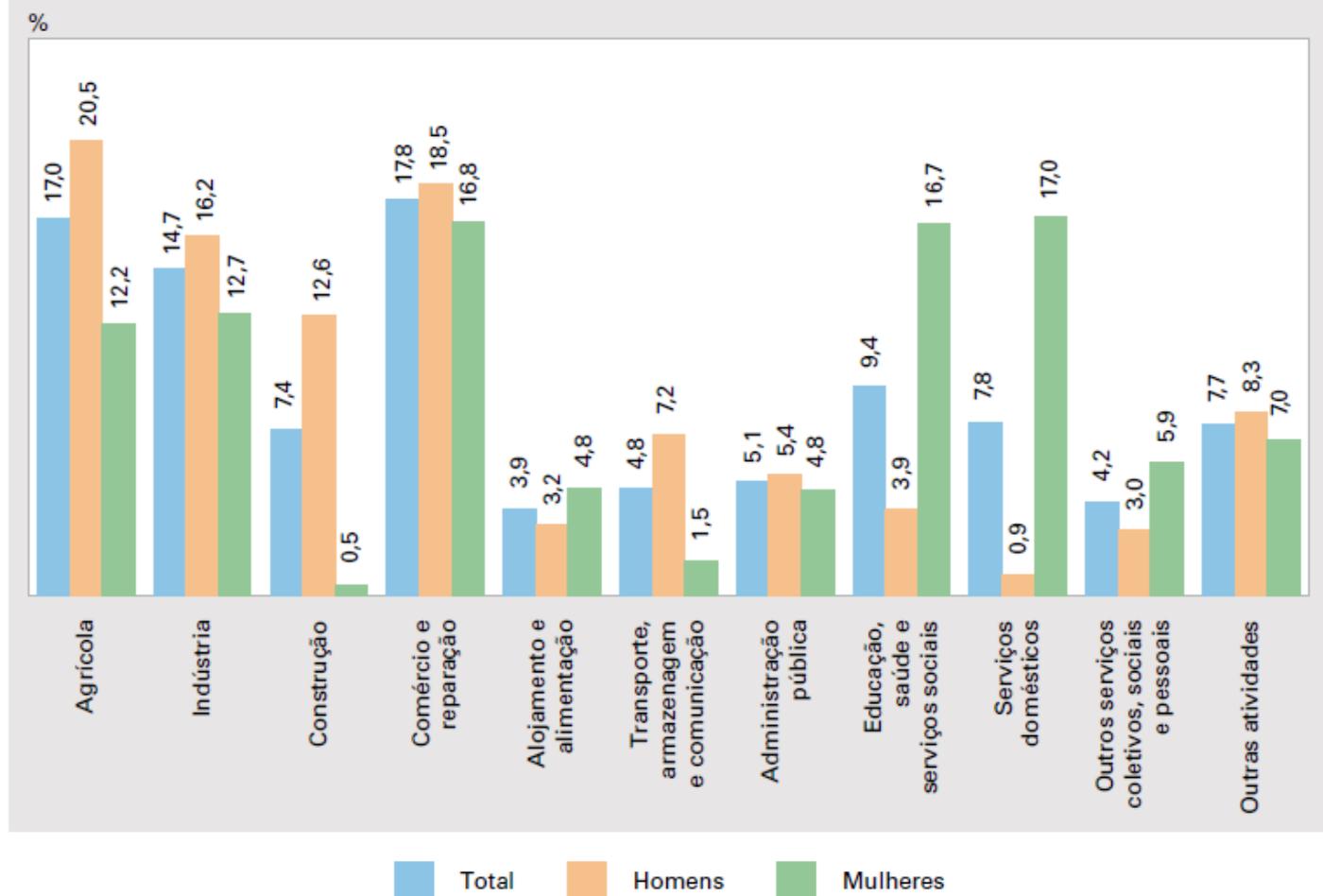
Ou seja, as mulheres já são a maioria da população, mas continuam a ganhar menos do que a população masculina, e não bastasse ter os piores salários, ocupam os piores postos: as mulheres estão mais concentradas nas posições sem carteira assinada, ou que não possui rendimento, apenas benefícios. Em que pese as pesquisas

[1] BRASIL. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Sinopse do Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/sinopse.pdf>>. Acesso em 02.abr.2014. p. 50.

[2] BRASIL. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese dos indicadores 2011. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_anual/2011/Sintese\\_Indicadores/comentarios2011.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/Sintese_Indicadores/comentarios2011.pdf)>. Acesso em 03.ago.2013. p. 27.

[3] BRASIL. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese dos indicadores 2012. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_anual/2012/Sintese\\_Indicadores/sintese\\_pnad2012.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2012.pdf)>. Acesso em 02.abr.2014. p. 21.

**Gráfico 22 - Distribuição percentual das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos de atividade do trabalho principal - Brasil - 2009**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009.

indicarem que a cada ano mais mulheres ingressam no mercado de trabalho brasileiro, o patamar do desemprego feminino mantém-se mais elevado que o masculino.

Para demonstrar referido maior desemprego feminino, as pesquisas do PNAD de 2011 e 2012 indicam que mais da metade (57,8%) dos desocupados eram mulheres.

O que incomoda, contudo, não são os dados em relação às mulheres – e sim os dos homens retratados no gráfico referido, que segue abaixo (em cada setor, o primeiro à esquerda é o índice total; a coluna do meio, é o percentual masculino; o extremo à direita é o índice feminino). Os serviços domésticos representam ao todo 16,7%

das ocupações no País. Por outro lado, realmente, 17% das mulheres ocupadas no Brasil fazem serviços domésticos como atividade econômica, ao passo que apenas 0,9% dos homens brasileiros ocupados trabalham nos serviços domésticos. Isto é segregação de atividade. Isto é divisão sexual do trabalho. Isto é a representação de que as mulheres estão ainda associadas a trabalhos domésticos, mal remunerados, e por isso a média da remuneração feminina é tão mais baixa que a masculina.

(\*)Advogada Trabalhista Sócia de Crivelli Advogados Associados.

# Dispensa Discriminatória - Lupus

Vitor Monaquezi Fernandes\*

O TST reconheceu como discriminatória a demissão de uma bancária portadora de lúpus. De acordo com o Ministro Alexandre Agra Belmonte, os portadores de lúpus têm uma grande deficiência em legislação protetiva, sendo que é uma doença que deve ser controlada por toda a vida e possui momentos mais graves e outros mais leves.

O Tribunal entendeu ainda que atualmente estas pessoas somente conseguem algum direito na justiça se sofrem algum tipo de seqüela, o que não pode ser admitido, devendo ter as mesmas garantias que os portadores de doenças graves.

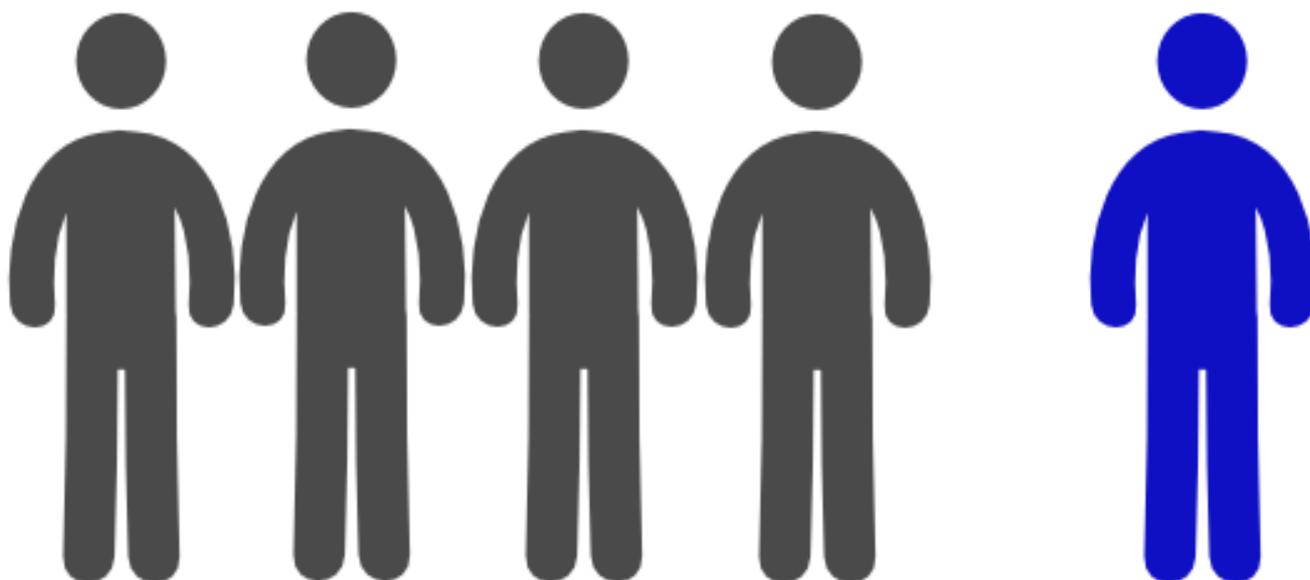
De acordo com a súmula 443 do referido tribunal, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus do HIV ou de outra doença grave

que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Desta forma, comprovada a condição de portador de doença grave, o empregado têm garantido o direito a ser reintegrado ao trabalho sob o fundamento de que foi discriminatória a demissão. Contudo, importante frisar que se a demissão for por justa causa, não se aplica a Súmula 443 do TST. A decisão de reintegração da funcionária portadora de lúpus foi proferida no processo RR-4408-09.2010.5.02.0000.

*"De acordo com a súmula 443 do referido tribunal, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus do HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."*

(\*)Advogado Trabalhista Sócio de Crivelli Advogados Associados.



# Aposentadoria Especial do Deficiente

Evelyn dos Santos Pintor\*

**E**m 03 de dezembro de 2013, entrou em vigor a Lei Complementar nº 142/2013, que versa sobre a aposentadoria especial do deficiente.

A referida lei trouxe ao trabalhador que possui alguma deficiência, seja ela intelectual, mental, física, auditiva ou visual, a possibilidade de aposentar-se com tempo de contribuição diferenciado e, ainda, aposentar-se por idade com redução de 5 ( cinco) anos na contagem do tempo.

Os segurados poderão dar entrada no benefício a partir de 04/12/2013, sendo que os pedidos de aposentadoria requeridos antes desta data, não poderão ser abarcados pela lei.

Estão enquadrados na nova lei, os segurados empregados, empregado doméstico, avulso, contribuinte individual, também conhecido como autônomo, e o facultativo com deficiência, tendo regras diferenciadas para homens e mulheres, que serão demonstradas a seguir.

## Aposentadoria por tempo de contribuição

O tempo de contribuição será definido de acordo com o grau da deficiência, podendo ser classificada em grave, moderada ou leve.

Diante disso, temos os seguintes requisitos para aposentar-se nos termos da lei:

**I** - 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de deficiência grave;

**II** - 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;

**III** - 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve.

Para tanto, será necessário comprovar pelo menos 2 ( dois) anos de deficiência anteriores a data do pedido de agendamento, bem como carência de 180 ( cento e oitenta) contribuições.

Nesta modalidade, o valor da renda mensal será de 100% (cem por cento) do salário de benefício.

## Aposentadoria por idade

De acordo com a lei, há ainda a possibilidade de aposentar-se com 60 (sessenta) anos de idade se homem, e 55 ( cinquenta e cinco) anos de idade se mulher, independente do grau de deficiência, desde que tenha contribuído para previdência por um período mínimo de 15 ( quinze) anos e, que comprove ser portador de deficiência por igual período.

Neste caso, a renda mensal será de 70% (setenta por cento) do salário de benefício, mais 1% (um por cento) para cada ano trabalhado, respeitando o coeficiente máximo de 100% do salário de benefício.

## Considerações

Para o segurado saber se tem direito à aposentadoria, é necessário solicitar o agendamento de avaliação médica e funcional, a ser realizada por perícia própria do INSS.

Em que pese a lei mencionar em seu artigo 3º, parágrafo único, que "Regulamento do Poder Executivo definirá as deficiências grave, moderada e leve para os fins desta Lei Complementar", até o momento não houve essa classificação, de modo que ficará a cargo do perito do INSS examinar o segurado e classificá-lo na modalidade que entender cabível.

Além da perícia médica que avaliará o estado clínico, o segurado será submetido à uma perícia funcional, ou seja, será avaliado o ambiente de trabalho, no intuito de verificar se a deficiência sofrida pelo trabalhador, impede de algum modo o desempenho de sua atividade laboral.

Ademais, serão levados em consideração os aspectos sociais do segurado, que avaliarão o comprometimento da deficiência nas atividades diárias.

Importante destacar que para ambas as aposentadorias, será aplicado o fator previdenciário, desde que seja mais vantajoso ao segurado.

Aquele recebe o benefício auxílio-acidente (B94), já teve o reconhecimento do INSS de que existe uma deficiência, haja vista que para concessão de tal benefício, é necessária a existência de uma seqüela parcial e permanente.

Assim, os beneficiários do auxílio-acidente que possuem os requisitos para aposentadoria por tempo de contribuição ou idade, poderão requerer o benefício da aposentadoria especial juntamente ao INSS.

Em caso de negativa do INSS ou classificação errônea do grau de deficiência, cujo resultado o segurado não concorde, haverá possibilidade de discutir a concessão da aposentadoria Judicialmente.

Temos, portanto, um grande avanço no direito previdenciário com a Instituição da nova lei, porém, muitas divergências virão, sendo que o segurado deverá recorrer ao Judiciário para dirimir as questões não resolvidas na via administrativa.

(\*)Advogada da Área Cível e Previdenciária Sócia de Crivelli Advogados Associados.

# Decadência e Prescrição: Aplicação na Revisão da Aposentadoria e na Desaposentação

Isabela Eugênia Martins Gonçalves\*

A decadência, para fins previdenciários, significa a perda do direito de rever o benefício pago pelo INSS, em virtude do transcurso de 10 (dez) anos, contados da concessão desse benefício, conforme prevê o artigo 103 da Lei 8.213/91, que dispõe: *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.*

Mencionado instituto só passou a ser previsto na legislação a partir de 1997, por meio da Medida Provisória 1.523-9, 28/06/97, convertida na Lei 9.528, de 10/12/97, ou seja, antes disso não havia óbice à revisão de benefícios previdenciários.

Diante disso, havendo erro na concessão, o Segurado poderia solicitar a sua correção a qualquer tempo.

No entanto, com a introdução da decadência, o Segurado, atualmente, possui 10 (dez) anos para requerer a revisão do benefício previdenciário e, se não o fizer no prazo mencionado, permanecerá recebendo renda inferior à realmente devida para sempre.

Vale registrar que havia o entendimento, o qual vinha sendo adotado pelos juízes e tribunais brasileiros, inclusive o Superior Tribunal de Justiça, de que a decadência deveria ser aplicada apenas para benefícios posteriores a 1997, já que anteriormente não havia tal previsão, não podendo ser aplicada de forma retroativa.

Ocorre que, recentemente, no julgamento do recurso especial nº 1.303.988, o Superior Tribunal de Justiça alterou seu próprio entendimento, decidindo que o prazo decadencial, para os benefícios previdenciários concedidos em data anterior a 28/06/97, deve ser contado da referida data e a revisão poderia ter sido requerida apenas até 2007.

Infelizmente, o entendimento adotado pelo STJ, apesar de equivocado, foi mantido pelo Supremo Tribunal

Federal, no julgamento do recurso extraordinário nº 626.489.

Entretanto, há que se ressaltar que não se aplica a decadência às discussões posteriores ao ato de concessão, como, por exemplo, àquelas pertinentes ao reajustamento do benefício, uma vez que não há revisão do ato concessório e sim do reajustamento.

A decadência também não pode ser aplicada às ações declaratórias de averbação de tempo de serviço/contribuição, em que se objetiva o reconhecimento de um período urbano comum, rural ou especial (exercido sob condições especiais com exposição a agentes agressivos à saúde do trabalhador).

Já os efeitos financeiros da averbação do período trabalhado reconhecido, isto é, a majoração da renda da aposentadoria e o recebimento de eventuais valores em atraso, serão passíveis de aplicação da decadência, caso já tenha sido objeto do pedido administrativo de aposentadoria.

De forma contrária, caso o período não tenha sido objeto de apreciação administrativa não será aplicada a decadência.

A decadência também não deve ser aplicada nos casos em que a lei demonstra erro do INSS, como ocorreu nos casos das revisões pela ORTN, IRSM e teto. Tal previsão está contida na própria Instrução Normativa nº 45, em seu artigo 421, §2º.

Não obstante, não há que se falar em decadência no caso de escolha do melhor benefício com base no direito adquirido, isto é, o Segurado tem direito que o INSS faça o cálculo que lhe for mais benéfico, porém tal providência não é feita pela autarquia, o que possibilita o pedido de concessão do melhor benefício, observado o direito adquirido ao cálculo mais vantajoso.

Essa questão fora enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do recurso extraordinário nº 639.501, em que se entendeu que o segurado pode exercer o seu direito assim que forem preenchidos os requisitos ou fazê-lo mais adiante, não podendo, neste último caso, ter sua renda mensal inicial inferior àquela que já poderia ter obtido.

Por fim, não se pode aplicar a decadência nos casos de desaposentação, uma vez que se trata de um novo benefício e não de revisão do ato de concessão e este é o entendimento mais recente adotado pelo Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do recurso especial nº 1.328.301.

*"[...] não se pode aplicar a decadência nos casos de desaposentação, uma vez que se trata de um novo benefício e não de revisão do ato de concessão e este é o entendimento mais recente adotado pelo Superior Tribunal de Justiça, [...]"*

No que tange à prescrição, esta traduz a perda do direito a receber as prestações/mensalidades devidas e não pagas no período de 5 (cinco) anos a contar da data em que deveriam ter sido pagas.

Note que a prescrição não atinge o direito à aposentadoria, pois se trata de direito indisponível e, por isso, imprescritível.

A prescrição está prevista no parágrafo único do artigo 103 da Lei 8.213/91, a seguir transcrito: "Prescreve em cinco anos, a contar da data em que deveriam ter sido pagas, toda e qualquer ação para haver prestações vencidas

ou quaisquer restituições ou diferenças devidas pela Previdência Social, salvo o direito dos menores, incapazes e ausentes, na forma do Código Civil".

Importante consignar que enquanto pendente a decisão administrativa sobre o pedido de aposentadoria ou revisão não corre a prescrição ou a decadência.

(\*)*Advogada da Área Cível e Previdenciária Sócia 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**