

Mudanças trabalhistas com reflexos previdenciários

Diretor do IBDP, Emerson Lemes explica quais pontos tem reação direta nos direitos da seguridade social

A MP 808/2017, publicada no dia 14 de novembro de 2017, altera a recém aprovada reforma trabalhista, que entrou em vigor no último dia 11. Alguns pontos do texto da MP são meros ajustes e detalhamentos, como a caracterização da reincidência no dano extrapatrimonial. Outras, entretanto, são mudanças no que foi aprovado – incluindo retorno de pontos não aprovados pelo Congresso Nacional.

O Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário (IBDP), através do seu diretor Emerson Lemes, separou alguns tópicos importantes que refletem diretamente na área previdenciária. Entre eles o art. 394-A, em que a empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

De acordo com Lemes, a redação anterior determinava que apenas na insalubridade em grau máximo ela seria afastada, e nos demais graus somente se afastaria se o médico particular desse atestado. De todo modo, não perdia o direito ao adicional de insalubridade. “O impacto previdenciário neste caso é a redução no salário-de-contribuição, pelo não pagamento do adicional de insalubridade”, explica.

Já o art. 452-A, afirma que o contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: parágrafo 13 - Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto parágrafo 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991; parágrafo 14 - O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no parágrafo 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

Neste caso, ele coloca como aparentemente positivo quando o parágrafo 13 tira das costas do empregador os 15 primeiros dias de afastamento, e o parágrafo 14 evita que a empregada tenha que comparecer ao trabalho para receber. “Entretanto é preciso estar atento que estas alterações estão ligadas ao novo art. 911-A e há um real e maléfico objetivo destes dois parágrafos”, alerta.

No art. 911-A, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. No parágrafo 1º os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. E no parágrafo 2º, na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no parágrafo 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Nestes pontos conseguimos entender porque o trabalhador intermitente vai receber auxílio-doença desde o primeiro dia, e salário maternidade direto no INSS”, comenta Lemes. Segundo ele, a previdência terá que analisar sua qualidade de segurado para a concessão destes benefícios, e a redação do parágrafo 2º impede este trabalhador de ter acesso a benefícios, caso seu salário-de-contribuição, naquele mês, seja inferior a um salário mínimo. Ele ainda ressalta que a proposta original de reforma trabalhista trazia este dispositivo, que não foi referendado pelo Congresso Nacional.

Para Lemes o governo volta com este assunto na MP e fere a regra de igualdade, de equiparação entre trabalhadores, uma vez que, em outras formas de contratação, o empregado pode ter remuneração inferior a um salário mínimo – na contratação por tempo parcial, por exemplo – e não será prejudicado na concessão de benefícios previdenciários.

E no art. 457, que trata da remuneração dos trabalhadores, no parágrafo 1º foi acrescentada a gratificação de função – logo, terá também incidência de contribuição previdenciária: art. 457, parágrafo 1º integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

De acordo com o diretor do IBDP, o parágrafo 2º, por sua vez, limita as ajudas de custo a 50% da remuneração; logo, ultrapassando este valor, também passa a compor a base de cálculo da contribuição: parágrafo 2º, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios

não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

E o parágrafo 23 confirma a incidência de tributos sobre o pagamento de gorjetas: parágrafo 23, incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica. “Estas alterações são importantes para aumentar o salário-de-contribuição do segurado, o que repercute em melhores valores de benefícios previdenciários”, explica Lemes.

Fonte: IBDP

