



SINICON

MUDANÇAS NAS REGRAS DO SEGURO-DESEMPREGO, ABONO SALARIAL ANUAL, AUXILIO-DOENÇA E PENSÃO POR MORTE

Informamos que no dia 30 de dezembro de 2014, por meio das Medidas Provisórias 664 e 665, publicadas no Diário Oficial da União, as normas de acesso a cinco benefícios trabalhistas e previdenciários foram alteradas pelo governo federal, a saber o seguro-desemprego, o abono salarial anual, o auxílio-doença e a pensão por morte.

Confira abaixo as informações detalhadas sobre as alterações nas legislações trabalhista e previdenciária.

MUDANÇAS NAS REGRAS DO SEGURO-DESEMPREGO, ABONO SALARIAL ANUAL, AUXILIO-DOENÇA E PENSÃO POR MORTE

Em 30/12/2014, por meio das Medidas Provisórias 664 e 665, publicadas no Diário Oficial da União, as normas de acesso a cinco benefícios trabalhistas e previdenciários foram alteradas pelo governo federal, a saber o seguro-desemprego, o abono salarial anual, o auxílio-doença e a pensão por morte.

I. Alterações na legislação trabalhista

A medida provisória **MP 665/2014** altera a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, bem como altera a Lei no 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro desemprego para o pescador artesanal, e dá outras providências.

1. Seguro-desemprego

Pela regra então vigente (Lei 7.998/90, art. 3º), tem direito ao seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa e que:

- a) tenha recebido salários consecutivos (de pessoa física ou jurídica) nos 6 meses anteriores à dispensa;
- b) tenha sido empregado ou exercido atividade autônoma durante, pelo menos, 15 meses nos últimos 24 meses que antecederam a dispensa;
- c) não esteja em gozo de benefício previdenciário (exceto auxílio acidente e pensão por morte); e
- d) não possua renda própria (de qualquer natureza) suficiente à sua manutenção e de sua família.

Com as alterações efetuadas na Lei 7.998/90 pela MP 665, os requisitos das letras *a* e *b*, supra, foram alterados e, a partir de 01/03/2015, o trabalhador dispensado sem justa causa precisará comprovar no mínimo 18 meses de trabalho (com recebimento de salário) nos últimos 24 meses anteriores à dispensa, quando se tratar da primeira solicitação de seguro-desemprego.

Caso se trate da segunda solicitação, deverá comprovar 12 meses de salários nos últimos 16 meses anteriores à dispensa. Nas demais solicitações (a partir da terceira), deverá comprovar o recebimento de salários nos 6 meses anteriores à dispensa.

Assim, temos:

A alteração (entre a prática atual, de apenas 6 meses, e a nova regra) é, pois, significativa para o trabalhador, gerando a razoável expectativa de que o empregado valorize mais o emprego que possui, reduzindo os altos índices de rotatividade hoje verificados no mercado de trabalho.

Regra a contar de 01/03/2015

1ª solicitação: comprovar 18 meses de vínculo empregatício (com recebimento de salários) nos últimos 24 meses

2ª solicitação: comprovar 12 meses de vínculo empregatício (com recebimento de salários) nos últimos 16 meses

3ª solicitação em diante: comprovar 6 meses de vínculo empregatício (com recebimento de salários)

Em qualquer hipótese: não estar recebendo benefício previdenciário (exceto auxílio-acidente ou pensão por morte); e não ter renda própria suficiente à subsistência

Pela regra atual, o benefício varia de 3 a 5 meses e pode ser requerido a cada dispensa sem justa causa, desde que entre um recebimento de outro exista um período de 16 meses.

A partir de 01/03/2015, o CODEFAT irá definir qual deverá ser a periodicidade entre os requerimentos e as novas regras passam a ser as seguintes:

Primeira solicitação do SD:

4 parcelas - Vínculo empregatício de 18 a 23 meses, nos últimos 36 meses

5 parcelas - Vínculo empregatício com duração igual ou superior a 24 meses, nos últimos 36 meses

Segunda solicitação do SD:

4 parcelas - Vínculo empregatício de 12 a 23 meses, nos últimos 36 meses

5 parcelas - Vínculo empregatício com duração igual ou superior a 24 meses, nos últimos 36 meses

Terceira solicitação do SD em diante:

3 parcelas - Vínculo empregatício de 06 a 11 meses, nos últimos 36 meses

4 parcelas - Vínculo empregatício de 12 a 23 meses, nos últimos 36 meses

5 parcelas - Vínculo empregatício com duração igual ou superior a 24 meses, nos últimos 36 meses

2. Seguro Desemprego para Pescadores Artesanais

O benefício, disciplinado na Lei 10.779/2003, concede um salário mínimo aos pescadores profissionais (que exercem a atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar) nos períodos de defeso, ou seja, quando há resguardo dos peixes e aqueles ficam impedidos de atuar. Referida legislação também sofreu alterações pela supracitada MP 665/2014, sendo certo que, neste particular, as modificações só produzirão efeitos a partir de 01/04/2015. Como essas alterações dizem respeito apenas aos pescadores artesanais, não havendo reflexos para as empresas, não há razão para análise aprofundada.

3. Abono Salarial Anual

O benefício - correspondente a um salário mínimo - é atualmente pago aos trabalhadores com renda de até dois salários mínimos e que tenham trabalhado por pelo menos 30 dias, contínuos ou não, com carteira assinada no ano anterior. Para fazer jus ao benefício, os trabalhadores devem ser, ainda, cadastrados no PIS/PASEP há pelo menos 5 anos.

Com as recentes alterações promovidas pela MP 665/2014, já em vigor desde 30/12/2014, o período mínimo de trabalho no ano-base passa a ser de 180 dias ininterruptos e o valor de um salário mínimo será pago proporcionalmente ao número de meses trabalhados no mesmo ano-base.

II. Alterações na legislação previdenciária - MP 664/2014

Também a legislação previdenciária sofreu alterações, por meio da medida provisória **MP 665/2014**, que altera, entre outras, a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

4. Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez

De acordo com a legislação vigente, há isenção de carência quando a incapacidade é decorrente de enfermidade grave. Tais enfermidades são listadas pelos Ministérios da Saúde e Previdência Social, via de regra, a cada 3 anos. Todavia, a última lista editada tem data de 2001 (desde então não foi mais atualizada).

A nova redação do inciso II do art. 26 da Lei 8.213/91, que entrará em vigor a partir de 01/03/2015, retira o prazo de atualização da referida lista, não havendo mais menção às atualizações trienais e, com isso, conferindo validade definitiva à lista de 2001. A alteração, contudo, não retira a possibilidade de se obter judicialmente o reconhecimento da gravidade de outras enfermidades.

De acordo com as regras atuais, o valor do auxílio-doença corresponde a 91% da média das remunerações do trabalhador desde julho de 1994 até o mês anterior ao benefício (sendo 80% das remunerações, já que os 20% menores valores são excluídos). Pela nova regra, a partir de 01/03/2015, o resultado desse cálculo não poderá ser superior à média aritmética simples dos últimos 12 salários-de-contribuição. Se o segurado não tiver os 12 valores ininterruptos (últimos 12 meses), será feita a média simples dos valores existentes nesse período, sendo esse o limite do benefício.

Se tomarmos por exemplo um contribuinte que sempre pagou pelo teto máximo (07/94 a 12/2013) e que somente no ano de 2014 efetuou contribuições pela base do salário mínimo (em face de desemprego), atualmente seu benefício de auxílio-doença seria de aproximadamente R\$

3.790,90. Pela nova regra, que vigorará a contar de 01/03/2015, o benefício estaria limitado a média dessas últimas 12 bases de contribuição e o benefício seria de aproximadamente R\$ 741,74. Para os empregados com proteção em convenção coletiva (ou acordo) para que a empresa complete a diferença entre o benefício e a remuneração mensal, não haverá prejuízo ao trabalhador. Para essas empresas, sim, o prejuízo será considerável, uma vez que a diferença entre o valor do benefício e o valor da remuneração do empregado será maior. Em especial se considerarmos as crescentes dificuldades impostas à alteração de normas coletivas, a exemplo da súmula 277 do TST, a situação da categoria econômica que tenha tal previsão em convenção coletiva de trabalho fica ainda mais complicada. Dentre as alterações descritas, destaca-se como talvez a mais grave para as empresas o aumento do período de responsabilidade da empresa no afastamento acidentário. Atualmente, a empresa paga os primeiros 15 dias de afastamento e a Previdência assume custeando os dias restantes. Se o trabalhador demora a requerer o benefício ao INSS (mais de 30 dias a contar do início do afastamento) o INSS paga o benefício somente a contar do requerimento.

Com a recente alteração, a partir de 01/03/2015 a empresa deverá pagar os primeiros 30 dias de afastamento e o INSS somente pagará os dias restantes, a partir do 31º dia.

Se o trabalhador demorar a requerer o benefício ao INSS (mais de 45 dias a contar do início do afastamento) o INSS pagará o benefício somente a contar do requerimento. Para os segurados que não são empregados não houve alteração na legislação, nesse aspecto. Por fim, nesse particular, registre-se que, na forma da MP 664 de 20/12/2014, o INSS está autorizado a firmar convênio com as empresas (e com outros órgãos e entidades públicos) para que as perícias médicas nos segurados sejam realizadas por seus departamentos de medicina do trabalho. Destaque-se que a autorização depende ainda de regulamentação por decreto, ainda não publicado. A MP apenas traz essa possibilidade e prevê como função dos médicos peritos a supervisão dessa perícia conveniada. Atualmente, é o INSS quem realiza as perícias médicas em todos os segurados, seja para concessão ou manutenção do benefício.

5. Pensão por Morte

Pela legislação atual, não há carência para a percepção desse benefício, ou seja, não há um número mínimo de contribuições exigidas pelo segurado para que seus dependentes recebam a pensão por morte. Com a referida MP 664, a partir de 01/03/2015, os dependentes somente receberão o benefício se o segurado, antes do óbito, tiver cumprido com um mínimo de 24 contribuições. Essa carência somente não será exigida se o segurado, antes do óbito, estiver recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. Também não será exigida carência se o óbito decorrer de acidente de trabalho.

Fonte: MTE

13-01-2015