

Informativo
Trabalhista

09 de Janeiro de 2015 | Ano 04 nº 06

Alterações nos Benefícios Previdenciários - Medida Provisória nº 664/2014

No dia 30 de dezembro de 2014 foi publicada no Diário Oficial da União (D.O.U) a **Medida Provisória nº 664/2014** que estabeleceu significativas alterações nos critérios e procedimentos previstos nas Leis nº 8.112/1990, nº 8.213/1991, nº 10.666/2003 e nº 10.876/2004, leis que disciplinam questões previdenciárias do país. A referida medida provisória trata de temas como a concessão do auxílio doença previdenciário e da pensão por morte, revelando importantes modificações que merecem o presente destaque.

De acordo com a Medida Provisória nº 664/2014, a partir de 1º de março de 2015 serão necessárias 24 (vinte e quatro) contribuições mensais para que o órgão previdenciário possa conceder a pensão por morte, excetuando-se os casos em que o segurado estiver em gozo de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez. Importante destacar que anteriormente a Previdência Social não exigia qualquer tempo mínimo de contribuição (denominado de “período de carência”) para que fosse concedido o direito ao benefício pensão por morte.

Ainda com relação a pensão por morte, ressalta-se que perderá tal benefício aquele que for condenado pela prática de crime doloso (ou seja, quando há intenção do agente de praticar o crime) que tenha por resultado a morte do segurado, sendo certo que, após 13 de janeiro de 2015 e ressalvadas algumas hipóteses, o cônjuge (companheiro ou companheira) também não terá direito ao benefício da pensão por morte se o casamento ou o início da união estável tiver

ocorrido há menos de dois anos da data do óbito do instituidor do benefício.

No entanto, a principal alteração trazida pela Medida Provisória nº 664/2014 diz respeito ao período de afastamento do empregado beneficiário do auxílio doença e até qual momento deverá tal período ser pago pelo empregador. Segundo o antigo entendimento instrumentalizado pela Lei 8.213/91, o auxílio-doença seria devido ao segurado-empregado que ficasse incapacitado para seu trabalho ou sua atividade habitual a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade e, consequentemente o empregador se responsabilizaria somente pelo pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento do empregado, devendo o empregado ser encaminhado aos cuidados da Previdência Social caso a incapacidade permanecesse.

Contudo, atualmente tal prazo foi alterado, no sentido de ampliar o período de responsabilidade do empregador, pois, de acordo com a medida provisória, o auxílio doença apenas será devido a partir do trigésimo primeiro dia do afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e a data de entrada do requerimento decorrerem mais de quarenta e cinco dias e o empregador fica encarregado de efetuar os pagamentos sobre os trinta primeiros dias de afastamento. Essa alteração específica passará a vigorar a partir de 1º de março de 2015.

Em síntese, o período de afastamento sob responsabilidade do empregador foi estendido de quinze para trinta dias, no entanto, a inaptidão do empregado capaz de gerar a percepção ao auxílio doença deverá afastá-lo de suas atividades por um lapso temporal superior, fato esse que, de certo modo, reduzirá o número de empregados afastados e, naturalmente, direcionados à Previdência Social.

Para mais detalhes, favor entrar em contato com:

Maurício Tanabe

+55 (11) 2504-4232

MTanabe@mayerbrown.com

Cesar Cadena Del Porto

+55 (21) 2127-4237

CCadena@mayerbrown.com

O Informativo da Área Trabalhista é um periódico preparado por profissionais de Tauil & Chequer Advogados Associado a Mayer Brown LLP e possui caráter meramente educacional. Qualquer consulta ou questão legal deve ser discutida diretamente com seus advogados.