

Efeitos sociais e trabalhistas das Medidas Provisórias 664 e 665 e da Lei 13.063/14

16 de janeiro de 2015, 8h01

Por Paulo Sergio João

O governo federal surpreendeu a todos com as Medidas Provisórias 664 e 665, de 30 de dezembro de 2014. As duas objetivaram a redução de custo da Previdência Social com ônus para os segurados. A primeira alterou a lei 8.213/1991 quanto à pensão por morte e afastamentos por motivo de doença; a Lei 10.876/2004 quanto à competência médica de Perito Médico do INSS; e a Lei 8.212/1990 no capítulo que se refere ao servidor público. A Lei 13.063, da mesma data, introduziu os efeitos da idade no afastamento por invalidez dos segurados.



Quanto à Medida Provisória 664, para os contratos de trabalho em vigor, alterou-se o período de afastamento a cargo do empregador em caso de doença ou acidente do trabalho.

Assim, em 90 dias da publicação da MP, passará vigorar a regra de ampliação do período de interrupção do contrato de trabalho de 15 dias para 30 dias, com salários pagos pelo empregador.

Trata-se de medida que onera as empresas com o acréscimo de mais 15 dias sob sua responsabilidade em caso de afastamento por doença ou acidente, conforme disposto no novo parágrafo 3º do artigo 60 da Lei 8.213/1991 — “durante os primeiros trinta dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral”.

Esta alteração tem relevância direta para os cofres da Previdência Social porque, supostamente, sendo maior o período de espera para que o segurado se habilite para o benefício do auxílio-doença menor será o número de benefícios gerados porque dá ao segurado empregado a oportunidade de se recuperar antes de onerar

os cofres da previdência social cujo benefício, calculado de acordo com o salário de benefício previdenciário, produz inevitável redução de ganho.

A alteração do período de espera poderá ser vista positivamente pois permitirá ao empregado a integral recuperação da saúde e da capacidade laboral.

De outro lado o incentivo à recuperação da saúde do trabalhador, com interrupção do contrato de emprego por um prazo maior (que corre por conta do empregador por mais quinze dias e lhe produz um encargo econômico inicial) possui contrapartida na aquisição da estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8.213/91.

Este novo prazo poderá impedir que os empregados, em caso de acidente de trabalho e dependendo do evento que gerou o afastamento, se afastem caso obtenham alta dentro de 30 dias, hipótese em que não se aplicaria a garantia de emprego de 12 meses. Há, portanto, alteração no requisito de obtenção dessa garantia de emprego. Da mesma forma, as normas coletivas que vinculam a garantia de emprego proporcional ao tempo de afastamento previdenciário terão um prazo maior para incidência.

Destaque-se a importância do serviço médico da empresa ou em convênio ao qual se atribui a responsabilidade de exame médico e do abono das faltas. A perícia médica do INSS somente deverá ser provocada após 30 dias de afastamento do empregado, pois, enquanto isso, a recuperação da capacidade laboral do empregado estará a cargo do serviço médico da empresa.

A Medida Provisória 665 trouxe alterações substanciais para a concessão de seguro desemprego, impondo período de carência de 18 meses de trabalho anteriormente à primeira solicitação do benefício, 12 meses para a segunda solicitação e 06 meses à data da dispensa para as demais solicitações, alterando, portanto o artigo 3º da Lei 7.998/1990. A vigência para a alteração está prevista em 60 dias da publicação em 30 de dezembro de 2014. Além do período de carência, houve também alteração quanto ao período de gozo do benefício.

O seguro desemprego é um benefício da Previdência Social que se caracteriza pelo reconhecimento explícito do Estado de que há uma deficiência na sua gestão e que o trabalhador não tem acesso ao trabalho em razão de um problema econômico estrutural ou conjuntural.

A vigência das novas condições está prevista para a primeira solicitação em março de 2015, mas a plenitude de sua aplicação será atingida somente após 36

meses, observadas as condições de habilitação do trabalhador de acordo com os prazos previstos para as solicitações seguintes. Para a primeira fase, somente se habilitarão os empregados despedidos que preencherem, a partir da vigência em 60 dias, os 18 meses de vínculo de emprego.

Finalmente, a Lei 13.063, de 30 de dezembro de 2014, isentou o aposentado por invalidez e o pensionista inválido beneficiários do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) de se submeterem a exame médico-pericial após completarem 60 anos de idade.

Há inegável vantagem social na lei que traz efeitos diretos sobre a suspensão dos contratos de trabalho em casos de afastamento por aposentadoria por invalidez.

Neste sentido, quando o artigo 475 da Consolidação das Leis do Trabalho remetia à suspensão do contrato de trabalho na aposentadoria por invalidez durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício, deixava as empresas sem qualquer solução prática.

Ou seja, o empregado/segurado estava aposentado por invalidez, todavia, em razão da expectativa de retorno à atividade normal ou outra para a qual fosse reabilitado, o contrato não se desfazia, permanecendo a empresa aguardando notícia do INSS quanto ao retorno do empregado. Outrora, a lei trabalhista limitava a suspensão do contrato à idade de 55 anos, permitindo, então, que o empregador rescindisse o contrato de trabalho.

Agora, com a nova disposição da Lei 13.063, quando o aposentado por invalidez atingir a idade de 60 anos, isento que está de se apresentar para exames médicos periódicos que o habilitariam ou não ao retorno à atividade profissional, efetivado estará o benefício, podendo o contrato de trabalho ser rescindido. Portanto, o efeito jurídico de que a aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho se encerra quando o empregado afastado completar os 60 anos de idade data em que o benefício previdenciário se efetiva como definitivo, encerrando-se, portanto os efeitos da Súmula 440 do TST, segundo a qual “assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez”.

Paulo Sergio João é advogado e coordenador do curso Direito Empresarial do Trabalho do GVlaw.

