

Os reflexos do salário contribuição inferior ao salário-mínimo vigente ao ano civil na seguridade social

Jecelia Barbosa da Silva^{1*}, Marlete Maria da Cruz Corrêa da Silva²

^{1*}Acadêmica Jecelia Barbosa da Silva do 10º período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná – São Lucas JPR. E-mail: jecelia_barbosa@hotmail.com

²Docente, Esp. em Direito Processual Civil e Direito Penal e Processual Penal, Docente no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO. Email: marlete.silva@saolucasjiparana.edu.br

Autora Correspondente: Acadêmica^{1*}: Jecelia Barbosa da Silva do 10º período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná – São Lucas JPR. E-mail: jecelia_barbosa@hotmail.com.

Recebido: 17/11/2023 **Aceito:** 17/12/2023.

Resumo

O presente artigo tem a finalidade de analisar os impactos que a base do salário contribuição menor que o salário-mínimo vigente do ano civil impacta diante a previdência social, no qual tem reflexo direto na apuração dos benefícios previdenciários. Objetivando também esclarecer a importância que o segurado deve nesse contexto ficar atento em que o fator previdenciário da base do salário de contribuição, no qual quando o segurado obtiver sua base de salário contribuição inferior ao salário-mínimo estará sujeito o não reconhecimento da sua qualidade de segurado. Por fim, o objetivo específico é refletir sobre o impacto da reforma da previdência após a Emenda Constitucional 103 e os efeitos na vida dos segurados, bem como alinhar o entendimento do conceito no qual a legislação traduz sobre os limites mínimos do salário de contribuição na qualidade de empregado versus segurados.

Palavras-chave: Salário. Contribuição. Seguridade. Social. Previdência

Abstract

The goal of this article is to analyze the impacts that the base contribution salary inferior to the minimum wage for the calendar year has on social security, which has a direct impact on the calculation of social security benefits. Also aiming to clarify the importance that the insured must, in this context, be aware that the social security factor of the base contribution salary, in which when the insured person obtains their contribution salary base lower than the minimum wage, they will be subject to non-recognition of their status as an insured person. Finally, the specific objective is to reflect on the impact of the reform of social security after Constitutional Amendment 103 and the effects on the lives of the insured, as well as aligning the understanding of the concept in which the legislation translates into the minimum limits of the contribution salary as employee versus insured.

Keywords: Salary. Contribution. Security. Social. Pension

1. Introdução

O presente artigo almeja destacar os impactos relacionados a limite mínimo do salário contribuição perante a previdência social na concessão dos benefícios previdenciário, em razão da alteração do conceito sobre o limite mínimo do salário contribuição em face da inclusão do § 14 do artigo 195 da reforma previdenciária pela Emenda Constitucional n. 103/2019 na qual impacta diretamente na seguridade social.

Apresentando uma breve história da previdência social na qual desde primórdios vem demonstrando dentro da sua trajetória à finalidade e o objetivo a qual foi implantado a previdência social até as atualizações trazidas

pela EC n. 103/209 que se trata sobre o limite mínimo do salário contribuição.

Destacar-se também que dentro das relações empregatícias, bem como no ordenamento jurídico estão previstos contratos de trabalho, bem como situações específicas em que o salário contribuição estará sujeito a uma contribuição previdenciária onde sua base de salário contribuição automaticamente a luz das novas regras previdência após a reforma previdenciária não computara para contagem de tempo de contribuição e carência.

Frisando também que, a previdência social cumpre um dos papéis de maior relevância

para a sociedade como um todo, no qual a sociedade financia o sistema previdenciário, a fim de que quando estiverem em momentos específicos em necessidade a previdência cumpra o papel de assegurar com os benefícios sociais.

Neste sentido cumpre elencar e descrever como o segurado poderá identificar as pendências no salário contribuição cuja competência seja inferior à contribuição exigida pela previdência social e as formas de regularizações regulamentadas no decreto 10.410/2020.

Dessa forma, é importante a devida compreensão dos princípios vigentes no nosso ordenamento jurídico e sua aplicabilidade, diante desta situação, buscando analisar a constitucionalidade da referida reforma previdenciária, bem como as novas interpretações extraídas para e regulamentadas através da portaria 450/2020 e o Decreto 10.410/2020 em relação ao reconhecimento do salário contribuição e manutenção da qualidade de segurado perante a previdência social.

2. Metodologia

O estudo foi realizado através de uma revisão de literatura. Os critérios para inclusão das fontes pautaram-se na análise da literatura que trata sobre o tema e dispositivos legais.

3. Desenvolvimento

3.1 Origens da seguridade social: o caminhar da historicidade à modernidade

As primeiras disposições acerca de benefícios previdenciários surgiram ao final do século XIX, na Alemanha, em decorrência da enorme mobilização da classe trabalhadora sobre o governo do Chanceler Otto Von Bismarck. Naquele momento, em resposta ao crescimento do movimento operário, fora instituído o modelo “bismarckiano”, um

sistema de seguros sociais em que o acesso é condicionado a contribuição, cujas prestações seriam proporcionais ao pagamento anteriormente realizado pelo trabalhador.

Sobre o tema, Boschetti (2017, p.88) afirma:

As iniciativas tomaram a forma de seguro social público obrigatório, destinado a algumas categorias específicas de trabalhadores e tinham como objetivo desmobilizar as lutas. As medidas compulsórias de seguro social público têm como pressuposto a garantia estatal de prestações de substituição de renda em momentos de perda da capacidade laborativa, decorrente de doença, idade ou incapacidade para o trabalho.

Semelhante ao que veio a ser implementado no Brasil posteriormente, os seguros não tinham caráter universal e eram organizados em caixas geridas pelo Estado, através da contribuição dos empregados e dos empregadores. As caixas eram estruturadas por tipos de risco social, ou seja, visavam manter a renda do trabalhador a depender do risco em que ele vivia, por meio de caixas de aposentadorias, caixas de seguro saúde, dentre outros.

Por outro lado, durante a segunda guerra mundial, na Inglaterra o economista John Maynard Keynes pregava que o Estado deveria intervir na produção e regulação das relações econômicas e sociais, a fim de ter um crescimento econômico ao distribuir e redistribuir a renda nacional. Tal constatação seria feita de duas formas, por intermédio da geração de emprego dos fatores de produção, via produção de serviços públicos e da produção privada, e aumentar a renda para promover maior igualdade, por meio da instituição de serviços públicos, dentre eles as políticas sociais. (Boschetti, 2017).

A proposta fora melhor analisada por William Henry Beveridge, responsável pelo chamado “Plano beveridgeano”, que propôs a instituição do *welfarestate* e provocou mudanças significativas no contexto da seguridade social que até então eram predominantes. Segundo esse plano, o financiamento do fundo previdenciário deve ser proveniente de impostos fiscais, cujo objetivo é a luta contra a pobreza e a gestão é totalmente estatal, baseando-se na unificação institucional e uniformização dos benefícios.

Assim, existem dois planos fundamentais de proteção social, que ainda coexistem na contemporaneidade pós Segunda Guerra Mundial. Baseiam-se no ideal de solidariedade estatal e de não ingerência na esfera econômica, e diferem consoante a parte do grupo-alvo e os limites de participação no sistema de defesa estatal.

No Brasil, a Lei Eloy Chaves (Decreto Legislativo n. 4.682/23) em conjunto com o Decreto 9.284/1911, é considerada como marco social em relação a previdência social, uma vez que foi responsável pela criação das Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para os ferroviários, mediante contribuição dos trabalhadores, empresas e Estado, oferecendo ainda assistência médica e estendendo o benefício aos dependentes do segurado em caso de morte. Apesar da criação e regulamentação dessas Caixas serem feitas pelo Estado, a administração e responsabilidade do sistema previdenciário, sendo ainda na iniciativa privada.

A criação das caixas de aposentaria foi sendo ampliado após da décadas XX, onde foram abrangidas outros ramos de atividade, sendo da Lei sobreveio sob a égide da Constituição de 1891, e até sobrevir a seguinte, de 1934, foram criadas outras normas de instituição de benefícios previdenciários para outras classes de

trabalhadores, como o Decreto n.º 22.872/33, que dispunha sobre o IAPM (marítimos), o Decreto n.º 24.273/34, sobre o IAPC (comerciários), e o Decreto n.º 24.615/34, sobre o IAPB (bancários).

Com a promulgação da Constituição de 1934, influenciada pela constituição de Weimar, o Estado passa a “[...] organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico” (BRASIL, 1934). Dessa maneira, instituiu a competência para legislar sobre licenças, aposentadorias e reformas, estabeleceu a assistência social aos infantes e amparo às famílias com prole numerosa, previu a aposentadoria compulsória dos funcionários públicos e aposentadoria por invalidez, e estabeleceu a forma de tríplice custeio da previdência, com a participação do ente público, dos empregadores e dos empregados.

Em 1946 veio nova Constituição, onde fora utilizado pela primeira vez o termo “previdência social”. Nessa mesma época, mais precisamente em 1960, foi criada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), lei n.º. 3.807/1960, que padronizou o sistema de assistência e estabeleceu um único plano de benefícios, em que eram beneficiários os segurados e seus dependentes. Após a Constituição de 1946, somente sobreveio inovações em matéria previdenciária em 1988.

O processo de redemocratização do país culminou na Constituição de 1988. Segundo Boschetti, “[...] prevalece o consenso de que a introdução da seguridade social na Carta Magna de 1988 significou um dos mais importantes avanços na política social brasileira, com possibilidade de estruturação tardia de um sistema amplo de proteção social [...]” (2017, p. 216).

Nessa Constituição, nos artigos 194 a 204, que se utilizou o termo “Seguridade Social” para referir-se ao conjunto de ações relativas à Saúde, Assistência e Previdência Social, esses que possuem como objetivo a universalização da cobertura e do atendimento, uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços, irredutibilidade do valor dos benefícios, equidade na forma de participação no custeio.

3.2 Da previdência social e do salário contribuição: principais características

A princípio, cabe mencionar que a previdência social concerne a uma política que tem como principal característica o Bem-Estar Social e integra o Estado com intuito de efetivar o disposto na Constituição Federal Brasileira de 1988. Assim sendo, destaca-se o artigo 6º. da legislação supramencionada que dispõe: “art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, CONSTITUIÇÃO, 1988).

Há outros artigos constitucionais que complementam a narrativa, quais sejam, 194, 195, 201 e 202. Nesse sentido, fora o texto constitucional que determinara o sistema de Seguridade Social que consta a previdência como um direito social do cidadão, sendo que desde a promulgação constitucional, sofrera com diversas alterações decorrentes dos interesses do Estado e da população brasileira.

Devem-se atentar as diferenças entre os conceitos referentes à assistência social e previdência social. No tocante ao primeiro objeto citado, sabe-se que este é uma prática financiada pelo próprio governo, a partir do usufruto de tributos, que visa servir de

assistência aos indivíduos da sociedade e quanto ao segundo – previdência social – destaca-se o art. 201 da Constituição Federal, *in verbis*: “Aprevidência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatórios observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.” (BRASIL, 1988).

Hodiernamente, têm-se como principais leis que norteiam a seguridade social: Lei n. 8.212/1991 (Plano de Organização e Custeio da Seguridade Social), Lei n. 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Seguridade Social), Lei n. 8.742/1993 (Lei Orgânica da Assistência Social) e Decreto n. 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social), no qual explica especificadamente quais os procedimentos dos direitos e benefícios previdenciários.

Em 2019, através da Emenda Constitucional n 103/2019, a qual veio inicialmente para combater um déficit no sistema previdenciário, alterando as regras sobre o sistema da previdência social e estabelecendo regras de transição e disposição transitória, o qual é objeto do nosso estudo mais aprofundado na inclusão do § 14 no artigo 195 da Constituição Federal, o qual muda o reconhecimento do salário contribuição diante a previdência social.

A previdência social, nesse sentido, é uma espécie de poupança forçada que será imposta aos segurados com intuito de que este detenha condições financeiras quando não possuir capacidade laboral e se encontrar em situação de vulnerabilidade. Para Luzia Silva,

É através da previdência que o Estado exerce a obrigação, o compromisso e a responsabilidade de assegurar não somente aos segurados, mas toda a sociedade com os benefícios previdenciários, assegurando a

subsistência e a assistência do trabalhador que ao longo do tempo este contribuiu com a previdência (SILVA, 2021, p. 22).

O reconhecimento das demandas previdenciárias vincula-se a qualidade de segurados, ao tempo de contribuição e ao período de carência, no qual é enquadrado nos requisitos de cada tipo de benefício. Assim, considerando que o segurado contribua com a sua base de salário contribuição inferior ao mínimo exigido pela previdência social não mantém a sua qualidade de segurado para previdência para nenhum fim, é necessário compreender os conceitos aplicados sobre o salário contribuição diante a esfera previdenciária.

Nesse sentido, com relação ao salário contribuição destaca-se, inicialmente, o art. 20, da Lei n. 8.212/1991, que estabelece;

Art. 20. A contribuição do empregado, inclusive o doméstico, e a do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário-de-contribuição mensal, de forma não cumulativa, observado o disposto no art. 28, de acordo com a seguinte tabela. (BRASIL, 1995).

O salário contribuição é, portanto, a base de cálculo em que será apurado os valores recebidos por segurados e possui como base de cálculo a alíquota do INSS, devendo esta ser aplicada em conformidade com a renda auferida por trabalhadores, além das regras de cada segurado. De acordo com o art. 28, inc. I, da Lei n. 8.212/1991.

Art. 28 Entende-se por salário de contribuição para o empregado e trabalhador avulso a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos

decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.(BRASIL, 1997).

No que tange o salário contribuição relacionada à apuração da remuneração auferida dentro mês cumprem observar que, nem sempre serão todas as remunerações percebidas dentro do mês base para o salário contribuição, visto que, para ser composta ao salário contribuição a remuneração deve ser de caráter salarial, ou seja, retribuída contraprestação do trabalho. De acordo com o artigo 457 § 1º da CLT;

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1 Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (BRASIL, 2017)

Assim, o salário contribuição é toda renda auferida pelo empregado em contrapartida pelo seu trabalho diretamente e indiretamente, assim, não se considera com base de salário contribuição valores percebida, por exemplo, a título de indenizações, prêmio, ajuda de custo, diárias de viagem e outras remunerações que não têm caráter de salário para o segurado de acordo com o § 2º do artigo 457 da CLT;

§ 2 As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (BRASIL,2017).

Compreendendo como remuneração dos empregados todos os valores percebidos em contraprestação de seu trabalho, além do salário já fixado no contrato de trabalho, sendo a “[...] remuneração um termo mais amplo, ou seja, o gênero que engloba como espécies o salário e as gorjetas, pois “[...] compreendem-se na remuneração [...] além do salário [...] as gorjetas. [...]” (GARCIA, 2022, p.222).

Seguindo, os segurados que estão sob o regime geral da previdência social se limitam entre duas faixas de salário contribuição, sendo a mínima no valor de R\$ 1.320,00 (Hum mil e trezentos e vinte reais) e no máximo no valor de R\$ 7.507,49 (Sete Mil e quinhentos e sete e quarenta e nove centavos), conforme disposto no artigo 2º da Portaria Interministerial MPS/MF nº 26, de 10 de janeiro de 2023.

Art. 2º A partir de 1º de janeiro de 2023, o salário de benefício e o salário de contribuição não poderão ser inferiores a R\$ 1.302,00 (mil trezentos e dois reais) nem superiores a R\$ 7.507,49 (sete mil quinhentos e sete reais e quarenta e nove centavos). (BRASIL, PORTARIA 2023.

Nesse sentido conforme a Emenda Constitucional em seu artigo 19 §14 aquela contribuição cuja seu salário contribuição seja inferior ao mínimo não será reconhecida como tempo de contribuição.

§14. O segurado somente terá reconhecido como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições. (BRASIL,2019).

Após a EC 103/2019 foi implementado a portaria 450/2020 no qual dispõe sobre alterações sobre a reforma previdenciária, frisando também no seu artigo 28 “[...] A competência cujo recolhimento

seja inferior à contribuição mínima mensal não será computada para nenhum fim” (BRASIL, 2019), assim quando a base do salário do empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso e o contribuinte individual forem inferiores ao salário mínimo vigente no ano civil não será computada para nenhum fim diante a previdência social, ou seja, não computará para tempo de contribuição e nem carência.

Contudo, cumpre observar que na qualidade de segurados obrigatórios encontram-se no ordenamento jurídico previsões de contratos de trabalho na CF/88 e na CLT nos quais os contratos de trabalho resultam de uma contribuição inferior ao exigido pela previdência social, visto que é assegurado o salário-mínimo hora, dias e não obrigatoriamente ao mínimo mensal.

3.4 Das espécies de contrato de contrato de trabalho passíveis de recolhimento inferior ao mínimo

O contrato de trabalho são instrumentos individuais indispensáveis nas relações de trabalho, visto que, são eles os responsáveis por todas as disposições que regem a relação empregatícia, sendo também a ferramenta para manter a segurança jurídica em relação aos direitos trabalhistas, assim como meio de instrução quanto aos deveres, direito e encargos trabalhista, podendo especificar algumas modalidades de contrato de trabalho.

No que tange os contratos de trabalho, cumpre observar que há diversas modalidades de contratos dispostos na CLT, podendo frisar duas modalidades de contratos, contrato intermitente e contrato por regime de tempo parcial.

Inicialmente em relação ao contrato de trabalho intermitente inserido através da Reforma Trabalhista no artigo 443 da CLT na

forma de contrato de trabalho intermitente, qual é uma grande inovação, permitindo que o empregado possa trabalhar de forma não continuada, ou seja, poderá ocorrer de forma alternada, permitindo que o empregador convoque o seu empregado cuja necessidade da execução de serviço.

No que tange o conceito o contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT.

§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

No contrato intermitente cumpre observar que, conforme a redação do artigo 452-A da CLT o instrumento celebrado para esse contrato deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior a hora do salário-mínimo ou àquele devido para os demais empregados do estabelecimento que executa e mesma função na empresa.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 2017)

O empregado contratado na modalidade de contrato intermitente obtém de algumas particularidades, na qual o empregador deverá convocá-lo o empregado para que execute a determinada atividade deverá seguir o rito § 1º do artigo 452-A da CLT, ou seja, mesmo em que o empregador

detém o poder diretivo sobre o empregado, havendo necessidade de sua mão de obra faz-se necessário a convocação.

Em sequência, é também necessário do aceite do empregado, o mesmo definido no § 2º do artigo 452-A da CLT, no qual o empregado tem o prazo de um dia útil para atender a convocação, observando que, caso não seja respondido é presumida a recusa pelo emprego conforme dispositivo.

No que tange sobre a remuneração do empregado, o mesmo perceberá sua remuneração no final de cada prestação de serviço, assim perceberá não só apenas o salário pactuado no contrato, mas também as parcelas a título de 13º salário, férias e os demais adicionais legais conforme disposto no § 6º do artigo 452 – A da CLT;

§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V –adicionais legais. (BRASIL, 2017).

Por todo exposto relacionado ao contrato de trabalho na modalidade de intermitente, o mesmo embora tenha sido de forma inovadora introduzido na reforma para atender a massa das empresas que no mercado de trabalho possui demandas flutuantes de alta e baixa demanda de serviço é de suma importância observar que a respectiva flexibilização no mercado de trabalho autorizada pela CLT traz reflexo diante a seguridade social, visto que a sua remuneração terá como base a proporcionalidade pelo tempo de execução do serviço.

Em continuidade, a CLT dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo parcial, como nominado, o contrato por tempo parcial é considerado para aquele trabalho cuja sua duração não exceda às 30 horas semanais, no qual sendo igual a 30 horas semanal não poderá ser executado horas extraordinário, podendo no caso do empregado ser regulado com até 25 horas semanais poderá realizar até 6 horas extras semanais, conforme o artigo 58-A da CLT.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.
(BRASIL,2017)

No contrato de regime por tempo parcial o empregado perceberá a remuneração proporcional ao tempo trabalhado conforme frisa o § 1º do artigo 58-A da CLT. “§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.”(BRASIL,2017).

Quanto à remuneração percebida pelo empregado com o contrato na modalidade de parcial receberá o valor de salário baseada pela quantidade de horas, que é no máximo 30 horas semanal, sendo assegurado o valor mínimo hora. Dessa forma, o contrato de trabalho tanto o intermitente quando ao trabalho por tempo parcial ficar a um salário contribuição inferior ao mínimo mensal.

Por todo exposto, cumpre observar que, ambos os contratos supracitados têm como base do salário contribuição fato gerador composto por salários de forma proporcionais à horas trabalhadas visto que,

os contratos de trabalho intermitente e o contrato por tempo parcial é assegurado o valor do salário pelo hora mínima e não o salário mínimo mensal, assim estará sujeito ao não reconhecimento do seu tempo de contribuição em face das mudanças na reforma previdenciária.

3.5 Da identificação e formas de regularização do recolhimento da contribuição previdenciária, do recolhimento do salário contribuição inferior ao mínimo mensal

O segurado poderá identificar os indicadores de todas as divergências juntos ao seu histórico de contribuições junto ao INSS através do extrato Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), o qual se refere a um documento onde traz todas as informações, sendo que as informações dos extratos CNIS, “sobre os vínculos, e as remunerações, para fins de cálculo do salário de benefício, bem como a comprovação da filiação, tempo de contribuição e relação de emprego, conforme o artigo 29-A da Lei 8.213/1191. (BRASIL, 1991).

No entanto, caso no extrato CNIS seja identificado alguma divergência será apontado na forma de indicadores, assim sendo possível a regularização “a qualquer momento, a inclusão, exclusão ou retificação” conforme menção do § 2 do artigo 29-A da Lei 8.2013/1991(BRASIL, 1991), em tempo hábil para que o segurado não seja prejudicado quando ocorrer à necessidade da solicitação de benefícios sociais diante a Previdência Social.

Podendo citar conforme a imagem abaixo uma divergência quanto à ocorrência do salário contribuição abaixo do limite mínima mensal apontada na forma de indicadores conforme abaixo:

MÊS	REMUNERAÇÃO	INDICADORES
Mai	R\$ 1142,57	PSC-MEN-SM-EC10
JUN	R\$780,00	PSC-MEN-SN-EC103 IREM-ADC

Tabela 1: Extrato CNIS

Os referidos indicadores apontam que as contribuições supracitadas no print estão com base do salário contribuição abaixo do salário-mínimo, na qual ficará sem fins de computação de tempo de contribuição e carência para previdência social.

Quanto às formas de regularização, o segurado, este sendo na condição de empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso e contribuinte individual, nos quais os segurados estão sujeitos a um salário contribuição inferiores ao salário-mínimo em razão de fatos geradores, na ocasião de perceberem remunerações durante o mês inferior ao salário-mínimo vigente do ano, pode realizar a regularização.

Assim, a partir da reforma previdenciária EC 103/2019 os segurados que obter o salário contribuição inferior ao salário-mínimo poderá para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, sendo possível a regularização em três formas, sendo a complementação, compensação e o agrupamento, conforme previsto no artigo 19º do Decreto nº 10.410,2020.

Art. 19-E. A partir de 13 de novembro de 2019, para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, de carência, de tempo de contribuição e de cálculo do salário de benefício exigidos para o reconhecimento do direito aos benefícios do RGPS e para fins de contagem recíproca, somente serão consideradas as competências cujo salário de contribuição seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição.

§ 1º Para fins do disposto no caput, ao segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição será assegurado:

I - complementar a contribuição das competências, de forma a alcançar o limite mínimo do salário de contribuição exigido;

II - utilizar o excedente do salário de contribuição superior ao limite mínimo de uma competência para completar o salário de contribuição de outra competência até atingir o limite mínimo; ou

III - agrupar os salários de contribuição inferiores ao limite mínimo de diferentes competências para aproveitamento em uma ou mais competências até que estas atinjam o limite mínimo.

§ 2º Os ajustes de complementação, utilização e agrupamento previstos no § 1º poderão ser efetivados, a qualquer tempo, por iniciativa do segurado, hipótese em que se tornarão irreversíveis e irrenunciáveis após processados. (BRASIL, DECRETO, 2020).

Dessa forma os segurados poderão realizar os ajustes das contribuições previdenciárias para assim manter a sua qualidade de segurado perante a previdência social, a qualquer tempo nos termos do § 2º no artigo 19º do Decreto nº 10.410/2020, podendo complementar, utilizar o excedente para ajustar o valor e agrupar.

Na ocorrência da complementação a mesma será correspondente ao resultado do valor da subtração entre o valor do salário-

mínimo vigente no mês e o valor do salário contribuição do referido mês percebido pelo empregado, a qual a sua diferença deve ser multiplicada pela alíquota corresponde ao tipo de segurado. Frisando também que, para o recolhimento do complemento coma apuração

da diferença devem ser observadas as alíquotas conforme o tipo de segurado, visto que, a categoria de empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, são alíquotas distintas ao contribuinte individual e facultativo, conforme abaixo:

A PARTIR DE MAIO 2023		
SALÁRIO CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR
Até R\$ 1.320	7,5%	R\$ -
de R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9,0%	R\$ 19,80
de R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12,0%	R\$ 96,94
de R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14,0%	R\$ 174,08

Valor de Salário Família será de R\$ 59,82 para aqueles com remuneração até R\$ 1.754,18

Tabela 2. Tabela de Contribuição Mensal, a partir de 05/2023

Podendo ainda citar como exemplo para demonstrar como procede no caso de complemento conforme o seguinte caso hipotético:

João pactuou um contrato de trabalho com a empresa J & J DISTRIBUIDORA na modalidade de empregado por hora, sendo 4 horas diárias, 20 horas semanais e 100 horas mensais, com a remuneração por hora de R\$ 6,00, assim sua remuneração mensal será totalizada em R\$ 600,00, valor no qual não

alcança o valor do salário contribuição que computa para fins de tempo de contribuição e carência. Assim, o João, na qualidade de segurado obrigatório deverá realizar a subtração do seu salário mensal de R\$ 600,00 pelo salário-mínimo vigente do ano civil e o resultante será multiplicado pela alíquota (percentual) correspondente a sua categoria de tipo de segurado, sendo no exemplo supracitado o percentual de 7,5%, que é igual a tal valor 45,00 (Quarenta e cinco reais), conforme o cálculo exemplificado abaixo:

Indicador	Valor	Valor de Contribuição de INSS
Salário Mensal	R\$ 600,00	R\$ 45,00
Salário Contribuição Mínimo	R\$ 1.320,00	R\$ 99,00
Diferença Base de Salário Contribuição	R\$ 720,00	R\$ 54,00

Assim, o segurado irá realizar o recolhimento da diferença entre o seu salário contribuição pelo salário contribuição mínimo valido para previdência social, realizando

assim a complementação disposto no inciso I do artigo 19-E do decreto 10.410/2020.

Observando que, na ocasião do segurado individual, quando o seu recebimento sobre sua prestação de serviço

for inferior ao salário-mínimo o mesmo também poderá realizar o pagamento da sua contribuição para assim manter a sua

qualidade de segurado perante a previdência social, porém deve ser observada a tabela da sua categoria de segurado.

R\$1.320,00	11% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de tempo de serviço)	R\$ 145,20
R\$ 1.320,00 até 7.507,49	20%	Entre R\$ 264,00 salário mínimo e R\$ 1.501,49 (teto)

Tabela 3. Tabela de Contribuição Mensal, a partir de 05/2023

Dessa forma, conforme os exemplos supracitados acima os segurados estarão realizando o pagamento para complementar as contribuições quando for com o salário contribuição inferior ao mínimo mensal.

Na ocorrência da utilização do valor excedente, o segurado poderá utilizar do salário contribuição superior ao limite mínimo de uma determinada competência e utilizar o excedente em outra competência para que seja regularizada a qualidade de segurado nas referidas competência na qual esteja com o salário contribuição inferior ao mínimo.

Na ocorrência de agrupamento, o segurado poderá utilizar-se de uma ou mais competência para atingir o valor mínimo exigido pela previdência social, ou seja, o segurado pode unificar 2 (duas) competências para que seja assim mantido a sua qualidade de segurado perante a previdência social.

Por fim, a alteração trazida pela reforma previdenciária pela EC 103/2019 faz com que os segurados fiquem atentos com relação à base de salário contribuição, visto aos impactos no qual o salário contribuição mínimo exigido pela previdência social traz perante as situações de vulnerabilidade do segurado perante previdência social.

2.6 Impactos do salário contribuição com base inferior ao Salário-Mínimo

A previdência social tem como principal objetivo assegurar os segurados no momento em qual se encontra em vulnerabilidades, sendo no momento de incapacidade temporária ou permanente, na proteção à maternidade, na proteção da velhice, da concepção da vida e até mesmo no momento do fim da vida.

Exordialmente os principais requisitos para concessão dos benefícios previdenciários aos segurados é o preenchimento de alguns requisitos, sendo a qualidade de segurado, o período de carência e também o tempo de contribuição.

Assim, podemos destacar que para a manutenção de qualidade de segurado, denominado o período de graça, está elencada no artigo 15 da Lei de 8.213/1991 nos seguintes termos:

Art. 15 Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições

I – sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício, exceto do auxílio-acidente;

II – até 12 meses após a cessação de benefício por incapacidade (art. 13, inciso II, do Regulamento da Previdência Social, com redação dada pelo Decreto 10.491/2020) ou até 12 meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

III – até 12 meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;
IV – até 12 meses após o livramento, o segurado detido ou recluso;
V – até três meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;
VI – até seis meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo. (BRASIL, 1991,2015).

Podendo também frisar também que, conforme o § 8º do artigo 13 do decreto 10.410/2020 o segurado perdera sua qualidade de segurado caso a sua contribuição seja inferior ao limite mínimo mensal.

§8º O segurado que receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição somente manterá a qualidade de segurado se efetuar os ajustes de complementação, utilização e agrupamento a que se referem o § 1º do art. 19-E e o § 27-A do art. 216.(BRASIL,2020).

Em relação ao tempo de contribuição o§ 14 do artigo 195 da CF acrescentado pela EC 103/2019 dispõe que “[...] o segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição cuja sua contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima”.(BRASIL, 2019).

Assim, considerando que é requisito essencial que o salário contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima para manutenção da qualidade de segurado quanto para composição do tempo de contribuição é necessário que o segurado tenha conhecimento em tempo hábil e sejam realizadas as devidas regularizações.

O segurado poderá através das informações do CNIS regularizar as

divergências contidas em suas informações perante o seu cadastro perante a previdência social, podendo assim, a qualquer momento, excluir, retificar complementar as informações constantes em seu cadastro, conforme disposto no § 2 do artigo 29-A da Lei Complementar 128/2008.

Art. 29-A. O INSS utilizará as informações constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS sobre os vínculos e as remunerações dos segurados, para fins de cálculo do salário-de-benefício, comprovação de filiação ao Regime Geral de Previdência Social, tempo de contribuição e relação de emprego.

§ 2º O segurado poderá solicitar, a qualquer momento, a inclusão, exclusão ou retificação de informações constantes do CNIS, com a apresentação de documentos comprobatórios dos dados divergentes, conforme critérios definidos pelo INSS. (BRASIL, 2008).

Considerando os requisitos essenciais para solicitação dos benefícios sociais, como o auxílio-doença pela incapacidade temporária, salário maternidade, auxílio reclusão e até mesmo a aposentaria, o segurado caso não alcance o salário contribuição mínimo dentro do período exigido pela regra da carência de cada benefício conforme elenca no artigo 25 da Lei 8213/1991 poderá não alcançar o benefício instituído e ficará desamparado no momento do qual mais necessita.

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;

II - aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço e aposentadoria especial: 180 contribuições mensais.

III - salário-maternidade para as seguradas de que tratam os incisos V e VII do caput do art. 11 e o art. 13 desta

Lei: 10 (dez) contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei;

IV - auxílio-reclusão: 24 (vinte e quatro) contribuições mensais.

Parágrafo único. Em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere o inciso III será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.(BRASIL, 1991)

Com todo exposto, o segurado deverá ficar atento as informações do CNIS para que assim alcançar os benefícios junto ao INSS, no qual tem como pré-requisito o tempo de carência e tempo de contribuição para a devida concessão, assim o segurado precisará ficar atento a esse ponto, pois após a EC 103/2019 aquele que contribuir com o salário contribuição inferior ao mínimo não será reconhecido para nenhum fim, sendo este impacto maior relevância no qual os segurados devem satisfazer todas às condições exigidas para a concessão do benefício requerido.

4. Considerações Finais

Esta pesquisa trouxe como fundamento a reinterpretação do conceito da delimitação do salário de contribuição mínimo mensal, no qual é exigido para manutenção da qualidade de segurado perante a previdência social, devendo avaliar nesse mesmo contexto o que é de fato o limite mínimo mensal do salário contribuição disposto na legislação de cada tipo de segurado em razão que os fatos geradores.

Cumprido ressaltar também que, a Constituição Federal/88 embora possa ser objeto de inclusões de direitos sociais ao cidadão não se pode suprimir os direitos já garantidos, nesse sentido se faz necessário uma reavaliação em relação aos contratos de trabalhos nos quais são permitidos contratos de trabalho com jornadas inferiores há 8 horas

trabalhadas com salário proporcional e conseqüentemente uma base de salário contribuição inferior ao mínimo.

Considerando nesse contexto mencionado acima é possível identificar uma divergência entre os conceitos entre a Constituição Federal- CF/88, as Consolidações de Leis Trabalhistas - CLT em consonância com a Previdência social, visto que a CF/88 e a CLT permite a flexibilização dos contratos de trabalhos bem como a permissão dos salários inferiores ao mínimo, podendo ser proporcional as jornadas de trabalhos, já por outro lado a Previdência Social com a regra aplicada atualmente sobre os limites do salário contribuição exclui da seguridade social a grande maioria dos trabalhadores. Podendo ainda destacar-se que, o segurado empregado, empregado doméstico, contribuinte individual e facultativo estão classificados como segurado obrigatórios, com isso, devendo se remitido o ajuste das devidas contribuições de forma automática, visto que, a contribuição só será aceita caso seja com base na contribuição mínima mensal, assim não faz sentido realizar uma contribuição junto ao INSS na qual não computara para nenhuma finalidade diante a previdência social.

Por fim, considerando as regras atuais sobre o mínimo mensal do salário contribuição, faz-se necessário intensificar as formas de políticas públicas para que sejam esclarecidas para os segurados as formas de identificação e das regularizações, podendo também enfatizar a necessidade de ser criada uma regulamentação na norma para que seja realizado o recolhimento da contribuição previdenciária sempre com base do salário contribuição igual ao mínimo, ou seja, mesmo quando o segurado perceber renda inferior ao mínimo será remetido uma retenção sobre a faixa mínima, assim dessa maneira os

segurados não serão surpreendido no momento em que mais está vulnerável.

5. Declaração de conflitos de interesses

Nada a declarar.

6. Referências

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. Política social: fundamentos e história. São Paulo: Cortez, 2017. v. 2.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 7 maio 1999.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991.

BRASIL. Casa Civil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União. Brasília, 05 de out. de 1988.

BRASIL. Casa Civil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, 10 de nov. de 1943.

BRASIL. Casa Civil. Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União. Brasília, 13 de nov. de 2019.

BRASIL. Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020. Dispõe sobre as alterações constantes

na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Diário Oficial da União. Brasília, 06 de abr. de 2020.

BRASIL. Casa Civil. Decreto nº 10.420, de 7 de julho de 2020. Altera o Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, que estabelece as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado. Diário Oficial da União. Brasília, 15 de jul. de 2020.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 400 p. ISBN 978-65-5559-968-8.

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social. Tabela de contribuição mensal. 10 mar. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Relação dos indicadores disponibilizados no CNIS. 30 mar. 2023.

BRASIL, Secretaria Executiva - programa de educação previdenciária. O que você precisa saber sobre a Previdência Social. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2004.

SILVA, Luzia Messias da. novas perspectivas de aposentadoria após a emenda constitucional nº103/2019: regras de transições de aposentadoria no RGPS E RPPS. Orientador: MaKenia Cristina Ferreira de Deus Lucena. 2021. Trabalho de conclusão de curso (bacharel em direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), GOIÂNIA, 2021.