



CONGRESSO NACIONAL

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

MPV 664

00377 ETIQUETA

DATA
04/02/2015

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 664, de 2015.

AUTOR
DEPUTADO POMPEO DE MATTOS – PDT/RS

Nº PRONTUÁRIO

TIPO
1 () SUPRESSIVA 2 () SUBSTITUTIVA 3 (X) MODIFICATIVA 4 () ADITIVA 5 ()
SUBSTITUTIVO GLOBAL

PÁGINA

ARTIGO

PARÁGRAFO

INCISO

ALÍNEA

Modifique-se o artigo 1º da Medida Provisória nº 664, de 2015, que altera o § 3º do art. 43 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passando a vigorar com a seguinte redação:

Art.60

§ 3º Durante os **vinte 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.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é apresentar uma alternativa ao período proposto por essa Medida para que o empregado obtenha o direito ao auxílio-doença. A legislação anterior a MP nº 664 estabelece o prazo de 15 dias de licença médica até que o contribuinte previdenciário tenha o benefício pago pela Previdência. Ou seja, no caso de comprovada a necessidade de se manter afastado, não se justifica que o empregador tenha que pagar pelo seu afastamento por um período tão longo, quanto ao que está previsto na MP em questão. Ora, delegar ao empregador um novo ônus é comprometer as já combatidas dificuldades vivenciadas por grande parte das empresas brasileiras, sem qualquer contrapartida, o que significa contribuir para com a criação de um cenário ainda mais devastador, ao qual muitas empresas naturalmente sucumbirão.

Por outro lado, é fundamental garantir a saúde e bem-estar do segurado empregado, especialmente



CD/15591.69682-89

para que o trabalhador lance mão desse benefício quando sua saúde não lhe permite mais se manter em atividade. No entanto, impor à empresa mais uma obrigação previdenciária pode, seguramente, comprometer sua saúde financeira, o que por si só já representa uma ameaça a sua sobrevivência, especialmente se levarmos em consideração as dificuldades hoje experimentadas por grande parte delas. Agregue-se a isso o cenário de austeridades que se pode vislumbrar em um horizonte de curto prazo, previsto para o País. Razão pela qual não se justifica que o empregador tenha que pagar pelo afastamento de um empregado segurado, que é, antes de tudo, um contribuinte previdenciário. Afinal, a imposição de um período mais extenso do que aquele previsto na legislação atual, é bastante onerosa às economias já debilitadas de grande parte das empresas brasileiras.

Ademais, propõe-se aqui a ampliação em **cinco dias** além daqueles quinze dias de salário pagos pela empresa, que representam sua contrapartida para com a remuneração a que o empregado segurado tem direito. Considerando-se que em grande parte dos casos, quiçá a maioria das licenças, se limitam ao período de afastamento coberto pela empresa, o que é um benefício para o sistema, especialmente se considerar que um tratamento mais longo requer, de qualquer forma, a cobertura por parte do sistema previdenciário. Assim, não soa como razoável que a empresa arque com um ônus de 100% relativo ao período a que hoje é de sua competência.

Assim, parece-nos razoável a ampliação do prazo proposto em **cinco dias** como forma de contribuição para o fortalecimento da Previdência e, por conseguinte, para assegurar a universalização dos direitos trabalhistas, ao tempo em que as empresas brasileiras possam continuar gerando emprego e renda ao trabalhador.

ASSINATURA

Brasília, 04 de fevereiro de 2015.