

Ivan Kertzman

Curso
PRÁTICO de
DIREITO
PREVIDENCIÁRIO

22ª revista
ampliada
edição atualizada

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Definição de Seguridade Social

► Art. 194, CF/1988

A seguridade social foi definida no *caput* do art. 194 da Constituição Federal como “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar o direito à saúde, à previdência e à assistência social”.

A definição constitucional enumera as áreas da seguridade social em:

- Saúde;
- Assistência social;
- Previdência social.

O legislador constituinte agregou estas três áreas na seguridade social, devido à inter-relação que pode ser facilmente observada entre elas. Se investirmos na saúde pública, menos pessoas ficam doentes ou o tempo de cura é menor, e, como consequência direta, menos pessoas requerem benefícios previdenciários por incapacidade de trabalho ou o tempo de percepção de tais benefícios é menor. Se investirmos na previdência social, mais pessoas estarão incluídas no sistema, de forma que, ao envelhecerem, terão direito à aposentadoria, não necessitando de assistência social.

A seguridade social está inserida no Título VIII da Constituição Federal, dedicado à ordem social. Por isso, os direitos relativos à previdência, saúde e assistência social são considerados direitos sociais.

O Direito Previdenciário estuda apenas um desses ramos, qual seja, o da previdência social. No decorrer desta obra esgotaremos a análise previdenciária, focando os pontos mais indagados em provas de concursos públicos.

Neste capítulo, entretanto, comentaremos aspectos iniciais relacionados a esses três ramos da seguridade.

Apesar de essa definição ser bastante simples, tem sido alvo de cobrança por todas as bancas organizadoras de concursos públicos. A ESAF, por exemplo, exige a memorização do citado texto do art. 194 da CF/1988. Vejamos exemplos de questões:

Exemplo de questão da ESAF:

(Auditor-Fiscal da Receita Federal Área Tributária e Aduaneira 2005/2006 – ESAF) No âmbito da Seguridade Social, com sede na Constituição Federal/1988 (art. 194), podemos afirmar:

- a) A seguridade social compreende um conjunto de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando a assegurar os direitos relativos à saúde, **à vida**, à previdência e à assistência social.
- b) A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência, **à vida** e à assistência social.
- c) A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.
- d) A seguridade social compreende um **conjunto de ações** dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.
- e) A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos **Poderes Públicos constituídos** e da sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e a assistência social.

Resposta: C – Corresponde ao exato texto.

Vejam a questão cobrada no último concurso de Técnico do Seguro Social sobre esse tema:

(Cespe – Técnico do Seguro Social – INSS/2016) A CF define seguridade social como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinadas a assegurar direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Resolução:

A questão repete o texto do art. 194 da Constituição Federal de 1988, como ocorre em diversas questões de concurso público.

Resposta: Certa

Atenção!

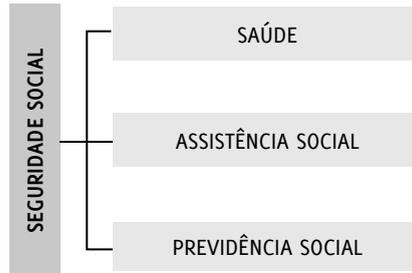
As questões de concurso muitas vezes incluem erroneamente outras áreas sociais, como, por exemplo, a educação no rol da seguridade social. Tais questões devem ser consideradas erradas.

Observem que nem todos os direitos sociais enumerados no art. 6º da Constituição Federal são pertencentes à seguridade social. Vejamos os direitos sociais listados no citado artigo:

*Art. 6º São **direitos sociais** a educação, a **saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a **previdência social**, a proteção*

à maternidade e à infância, a **assistência** aos desamparados, na forma desta Constituição.

Para fixar ainda mais o aprendizado, o gráfico a seguir representa as três áreas da seguridade social:



1.1. SAÚDE

► Arts. 196 a 200, CF/1988

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos, e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação” (art. 196, CRFB/1988).

O acesso à saúde **independe de pagamento** e é **irrestrito**, inclusive para os estrangeiros que não residem no país. Até as pessoas ricas podem utilizar o serviço público de saúde, não sendo necessário efetuar quaisquer contribuições para ter direito a este atendimento.

Exemplo:

Mike, americano, veio passar suas férias no Brasil, chegando à cidade do Rio de Janeiro. Ao desembarcar no aeroporto do Galeão, solicitou um táxi, partindo em direção à Barra da Tijuca, via Linha Amarela. Por azar, foi atingido por uma “bala perdida”. Mike poderá ser atendido na rede pública de saúde, independentemente de pagamento, embora não seja brasileiro nem residente neste país.

Exemplo de questão sobre o tema:

(Técnico do Seguro Social a– INSS 2016 – CESPE) De acordo com o princípio da universalidade da seguridade social, os estrangeiros no Brasil poderão receber atendimento da seguridade social.

Resposta: certa

A saúde é **administrada pelo SUS** – Sistema Único de Saúde, vinculado ao Ministério da Saúde. Este órgão não guarda qualquer relação com o INSS ou com a previdência

social. A confusão é bastante frequente no meio popular já que, no passado, a saúde e a previdência fizeram parte da mesma estrutura, como veremos no próximo capítulo.

O Sistema Único de Saúde é financiado com recursos dos orçamentos da seguridade social elaborados pela União, Estados, Distrito Federal e pelos Municípios, além de outras fontes.

São de **relevância pública as ações e serviços de saúde**, cabendo ao Poder Público dispor sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou por meio de terceiros e também por pessoa física ou jurídica de direito privado.

A União aplicará, anualmente, em ações e serviços públicos de saúde, no mínimo, 15% da receita corrente líquida do respectivo exercício financeiro (art. 198, § 2º, I, da CF/1988)

De acordo com o § 3º do art. 198 da Constituição Federal, lei complementar, que será reavaliada pelo menos a cada cinco anos, estabelecerá:

- I – os percentuais mínimos de aplicação de recursos nas ações e serviços públicos de saúde dos impostos dos Estados, Distrito Federal e Municípios;
- II – os critérios de rateio dos recursos da União vinculados à saúde destinados aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, e dos Estados destinados a seus respectivos Municípios, objetivando a progressiva redução das disparidades regionais;
- III – as normas de fiscalização, avaliação e controle das despesas com saúde nas esferas federal, estadual, distrital e municipal;
- IV – as normas de cálculo do montante a ser aplicado pela União.

A **assistência à saúde é livre à iniciativa privada** (art. 199, CF/1988). As instituições privadas poderão participar de forma complementar ao sistema único de saúde, segundo diretrizes deste, mediante contrato de direito público ou convênio, tendo preferência as entidades filantrópicas e as sem fins lucrativos.

É proibida, no entanto, a destinação de recursos públicos para auxílios ou subvenções às instituições privadas com fins lucrativos, ou seja, estas empresas podem participar do sistema público de saúde, mas não podem receber qualquer espécie de incentivo com recursos públicos.

As empresas ou capitais estrangeiros não podem participar da assistência à saúde no País, salvo nos casos previstos em lei. O art. 23 da Lei 8.080/1990, alterada pela Lei 13.097, de 19/01/2015 dispõe que é permitida a participação direta ou indireta, inclusive controle, de empresas ou de capital estrangeiro na assistência à saúde nos seguintes casos:

- I – doações de organismos internacionais vinculados à Organização das Nações Unidas, de entidades de cooperação técnica e de financiamento e empréstimos;

- II – pessoas jurídicas destinadas a instalar, operacionalizar ou explorar:
 - a) hospital geral, inclusive filantrópico, hospital especializado, policlínica, clínica geral e clínica especializada; e
 - b) ações e pesquisas de planejamento familiar;
- III – serviços de saúde mantidos, sem finalidade lucrativa, por empresas, para atendimento de seus empregados e dependentes, sem qualquer ônus para a seguridade social; e
- IV – demais casos previstos em legislação específica.

Na qualidade de ações e serviços de saúde, as atividades de apoio à assistência à saúde são aquelas desenvolvidas pelos laboratórios de genética humana, produção e fornecimento de medicamentos e produtos para saúde, laboratórios de análises clínicas, anatomia patológica e de diagnóstico por imagem e são livres à participação direta ou indireta de empresas ou de capitais estrangeiros (art. 53-A da Lei 8.080/1990).

As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede **regionalizada e hierarquizada** e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

- I – **descentralização**, com direção única em cada esfera de governo;
- II – atendimento integral, com prioridade para as atividades **preventivas**, sem prejuízo dos serviços assistenciais;
- III – participação da comunidade.

Atenção!

Apesar de o órgão que administra a saúde ter o nome “Sistema **Único** de Saúde”, as ações nessa área são **descentralizadas**. As bancas examinadoras dos concursos públicos costumam elaborar proposições mencionando que o SUS – Sistema Único de Saúde possui ações centralizadas.

Outro ponto abordado em concursos é a priorização das ações de **caráter preventivo da saúde**. Questões tentam confundir o estudante, mencionando que será priorizado o atendimento aos enfermos em detrimento das ações preventivas.

Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições:

- I – controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;
- II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;
- III – ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

- IV – participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;
- V – incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação;
- VI – fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;
- VII – participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;
- VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A lei definirá os critérios de transferência de recursos para o sistema único de saúde e ações de assistência social da União para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, e dos Estados para os Municípios, observada a respectiva contrapartida de recursos (art. 195, § 10, CF/1988).

A EC 51/2006 incluiu os §§ 4º a 6º do art. 198, dispondo sobre o trabalho dos agentes comunitários de saúde. Os gestores locais do sistema único de saúde poderão admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação, delegando a Lei Federal a regulamentação da matéria. Os agentes podem perder o cargo em função do descumprimento dos requisitos definidos na lei (regulamentado pela Lei 11.350/2006).

Já a EC 120/2022 acrescentou os §§ 7º a 11, ao art. 198, da CF/88 dispondo que o vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias fica sob responsabilidade da União, e cabe aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios estabelecer, além de outros consectários e vantagens, incentivos, auxílios, gratificações e indenizações, a fim de valorizar o trabalho desses profissionais. Os recursos destinados ao pagamento do vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias serão consignados no orçamento geral da União com dotação própria e exclusiva.

A EC 120/2022 estabeleceu o piso de dois salários mínimos para os agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias, repassados pela União aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal. Os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias terão também, em razão dos riscos inerentes às funções desempenhadas, aposentadoria especial e, somado aos seus vencimentos, adicional de insalubridade.

Os recursos financeiros repassados pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para pagamento do vencimento ou de qualquer outra vantagem dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias não serão objeto de inclusão no cálculo para fins do limite de despesa com pessoal.

Por sua vez, a EC 124/2022 acrescentou os §§ 12 e 13 ao art. 198 da Constituição Federal, estabelecendo que lei federal instituirá pisos salariais profissionais nacionais para o **enfermeiro, o técnico de enfermagem, o auxiliar de enfermagem e a parteira**, a serem observados por pessoas jurídicas de direito público e de direito privado. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, até o final do exercício financeiro em que for publicada a referida lei, adequarão a remuneração dos cargos ou dos respectivos planos de carreiras, quando houver, de modo a atender aos pisos estabelecidos para cada categoria profissional.

Por último, a Constituição determina que a lei deverá dispor sobre as condições e os requisitos que facilitem a remoção de órgãos, tecidos e substâncias humanas para fins de transplante, pesquisa e tratamento, bem como a coleta, processamento e transfusão de sangue e seus derivados, sendo vedado todo tipo de comercialização.

1.2. ASSISTÊNCIA SOCIAL

► Arts. 203 e 204, CF/1988

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, **independentemente de contribuição** à seguridade social. Aqui, o requisito básico é a **necessidade** do assistido.

A assistência possui os seguintes objetivos:

- I – a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II – o amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III – a promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.
- VI – a redução da vulnerabilidade socioeconômica de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza.

Percebe-se, ao analisar-se os objetivos da assistência social, que estes englobam serviços prestados e benefícios concedidos. A assistência social garante o benefício de **um salário mínimo para pessoas idosas ou portadoras de deficiência que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção** ou de tê-la provida por sua família. Os benefícios assistenciais serão objetos de estudo em capítulo próprio.

Os benefícios assistenciais pecuniários são devidos somente aos brasileiros e estrangeiros naturalizados e domiciliados no Brasil que não estejam cobertos pela previdência social do país de origem (art. 7º, Decreto 6.214/2007).

Salientamos que em posição oposta à vedação de concessão de benefício assistencial aos estrangeiros, por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a **condição de estrangeiro residente no Brasil não impede o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC)**, pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social às pessoas com deficiência e aos idosos.

O recurso extraordinário RE 587970 teve repercussão geral reconhecida, ou seja, tal entendimento deve ser aplicado pelas demais instâncias do Poder Judiciário a processos semelhantes. A tese de repercussão geral aprovada foi: “Os estrangeiros residentes no país são beneficiários da assistência social prevista no artigo 203, inciso V, da Constituição Federal, uma vez atendidos os requisitos constitucionais e legais”.

Que significa ser necessitado para fazer jus às prestações assistenciais?

Depende. Para obter o benefício de um salário mínimo, o requisitante não pode ter condições financeiras satisfatórias para a sua manutenção. Por outro lado, para ser beneficiado pelos serviços assistenciais, a situação de necessitado não está relacionada com os rendimentos. Uma mulher rica pode, teoricamente, sentir-se necessitada de informações a respeito de sua gestação.

A assistência social será organizada com recursos do orçamento da seguridade social, devendo seguir as seguintes diretrizes:

- I – **Descentralização político-administrativa:** cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal, e a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social;
- II – **Participação da população:** por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis.

É facultado aos Estados e ao Distrito Federal vincular a um programa de apoio à inclusão e promoção social até 0,5% de sua receita tributária líquida, vedada a aplicação desses recursos no pagamento de:

- I – despesas com pessoal e encargos sociais;
- II – serviço da dívida;
- III – qualquer outra despesa corrente não vinculada diretamente aos investimentos ou ações apoiados.

1.3. PREVIDÊNCIA SOCIAL

► Arts. 201 e 202, CF/1988

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter **contributivo e de filiação obrigatória**, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá (art. 201, CF, alterado pela EC 103/2019):

- I – cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;
- II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV – salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou ao companheiro e aos seus dependentes, observado o limite mínimo de um salário mínimo.

Para atender a estes princípios, foram instituídos os seguintes benefícios:

- **Aposentadoria por incapacidade permanente;**
- **Aposentadoria programada (criada pela EC 103/2019);**
- **Aposentadoria por idade (extinta pela EC 103/2019);**
- **Aposentadoria por tempo de contribuição (extinta pela EC 103/2019);**
- **Aposentadoria especial por exposição a agente nocivo;**
- **Aposentadoria especial da pessoa com deficiência;**
- **Salário-maternidade;**
- **Salário-família;**
- **Auxílio por incapacidade temporária;**
- **Auxílio-acidente;**
- **Pensão por morte;**
- **Auxílio-reclusão.**

Tais prestações são gerenciadas pelo Ministério da Previdência Social com apoio do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social (e não da Seguridade Social, como costumam chamar), autarquia federal responsável pela administração dos benefícios previdenciários.

Atenção!

Embora no texto constitucional haja previsão expressa de que a previdência social deve proteger o trabalhador em situação de desemprego involuntário, o benefício governamental fornecido nesta situação – **seguro-desemprego** – é **administrado pelo** Ministério do Trabalho (salvo o seguro defeso do pescador, conforme Lei 13.134, de 16/06/2015, que é pago pelo INSS), não fazendo parte dos benefícios previdenciários. Ocorre que este benefício é

tipicamente previdenciário e de fato deveria ser oferecido pela previdência social, entretanto, devido a razões políticas, sua administração passou para o Ministério do Trabalho.

Algumas proposições de concursos públicos citam trecho do texto constitucional do qual consta **previsão do atendimento** à situação do desemprego involuntário pela previdência social. Estas questões obviamente devem ser consideradas corretas. Se, contudo, a proposição afirmar que o seguro desemprego **é um benefício efetivamente oferecido** pela Previdência Social, deve ser considerada errada.

A organização da previdência social é sustentada por dois princípios básicos, conforme definição do próprio texto Constitucional: **compulsoriedade** e **contributividade**.

O princípio da **compulsoriedade** é o que obriga a **filiação** a regime de previdência social **aos trabalhadores que trabalhem**. Se os segurados pudessem optar entre verter parte de sua remuneração para o sistema de previdência social ou utilizar todos os ganhos para pagamento das despesas domésticas, certamente a maioria escolheria a segunda alternativa. Diversos trabalhadores ficariam, portanto, excluídos do sistema protetivo, gerando um completo caos social, pois, quando ficassem impossibilitados de exercer suas atividades, não teriam como prover o seu sustento.

A **contributividade** significa que, para ter direito a qualquer benefício da previdência social, é necessário enquadrar-se na condição de segurado, **devendo contribuir para manutenção do sistema previdenciário**. Até mesmo o aposentado que volta a exercer atividade profissional remunerada, é obrigado a contribuir para o sistema.

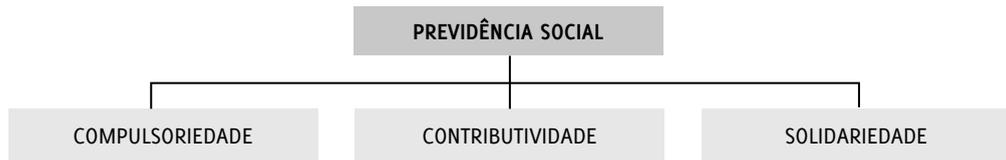
Além desses dois princípios, a Carta Magna incluiu diversos outros, que serão estudados no **Capítulo 3**. Antecipamos, no entanto, o princípio da solidariedade, pois a sua compreensão é fundamental para avançarmos no estudo da matéria.

A **solidariedade** do sistema previdenciário, em síntese, é o princípio que acarreta a contribuição dos segurados para o sistema, com a finalidade de mantê-lo, sem que necessariamente usufrua dos seus benefícios. Uma vez nos cofres da previdência social, os recursos serão destinados a quem realmente deles necessitar.

A solidariedade justifica a situação do segurado que recolheu contribuição durante muitos anos sem jamais ter-se beneficiado. A previdência atende, por outro lado, aos dependentes do segurado falecido, no início de sua vida profissional, concedendo-lhes o benefício da pensão por morte.

Note que a **previdência social objetiva a cobertura dos riscos sociais**. A compreensão deste fundamento previdenciário é indispensável para o estudo deste ramo do Direito. Riscos sociais são os infortúnios que causam perda da capacidade para o trabalho e, conseqüentemente, para a manutenção do sustento. São exemplos de riscos sociais a idade avançada, a doença permanente ou temporária, a invalidez, o parto etc.

Vejamos o gráfico esquemático:



1.3.1. Regimes de Previdência Social

Considera-se regime de previdência social aquele que ofereça aos segurados, no mínimo, os benefícios de aposentadoria e pensão por morte.

Do ponto de vista financeiro, os regimes de previdência social podem ser financiados de duas formas: **repartição simples** ou **capitalização**.

No regime de repartição simples, as contribuições são depositadas em um fundo único. Os recursos são, então, distribuídos a quem deles necessitar. Está alinhado com o princípio da solidariedade. Os regimes previdenciários públicos do Brasil são organizados com base na repartição simples.

O regime de capitalização é aquele em que as contribuições são investidas pelos administradores, sendo os rendimentos utilizados para concessão de futuros benefícios aos segurados, de acordo com a contribuição feita por cada um. A previdência privada se utiliza desta técnica de custeio.

Os **benefícios previdenciários** podem ser de **natureza programada**, como os que buscam cobrir o risco de idade avançada, ou **não programada** como, por exemplo, a aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho e o auxílio por incapacidade temporária para o trabalho (aposentadoria por incapacidade permanente e auxílio por incapacidade temporária).

Os regimes podem ainda ser classificados como **regimes de benefício definido** ou de **contribuição definida**.

No regime de benefício definido, as regras para o cálculo do valor dos benefícios são previamente estabelecidas. É o que ocorre com a previdência pública brasileira, que tem suas regras definidas por força de lei.

O sistema de contribuição definida está vinculado ao regime de capitalização. Nele, as contribuições são definidas e o valor dos benefícios varia em função dos rendimentos das aplicações. É utilizado pela previdência privada.

No Brasil existem três tipos de regimes previdenciários básicos:

- **Regime Geral da Previdência Social – RGPS;**
- **Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS;**
- **Regime de Previdência Complementar.**

Neste capítulo, forneceremos noções básicas sobre os três regimes. No decorrer da obra, entretanto, estudaremos detalhadamente a organização e funcionamento do

Salário de contribuição

7.1. INTRODUÇÃO

As contribuições dos trabalhadores e dos tomadores de serviços para o Regime Geral da Previdência Social incidem sobre uma base denominada salário de contribuição. Esta mesma base é utilizada, também, no cálculo do valor da maioria dos benefícios.

Para um completo entendimento do conceito de salário de contribuição, é primeiramente necessário entendermos o que é remuneração, pois, na própria definição legal desse instituto previdenciário é utilizado o referencial trabalhista.

Existem inúmeras correntes doutrinárias acerca do conceito de salário e remuneração. Optamos por uma delas, por acreditar que atende ao objetivo desta obra.

Remuneração, então, pode ser definida como todo o ganho decorrente do trabalho, englobando **salário, gorjetas e complementos salariais**.

O salário é a parte fixa paga diretamente pelo patrão ao trabalhador como forma de retribuição pelo seu serviço. Não é necessariamente oferecido em dinheiro, em sua totalidade, podendo parte (70%) ser pago também em utilidades (por exemplo: vestuário, alimentação e outros benefícios fornecidos em decorrência da atividade).

A gorjeta é a parte variável. Não é paga pelo contratante, mas por terceiros, a quem se destinou o serviço. Exemplo: os conhecidos 10% que pagamos aos garçons quando vamos aos restaurantes.

Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados (art. 457, § 3º, da CLT).

Os complementos salariais, por outro lado, são as vantagens obtidas pelos trabalhadores, em decorrência de suas reivindicações atendidas por lei ou por norma coletiva, como férias, 13º salário, adicionais etc.

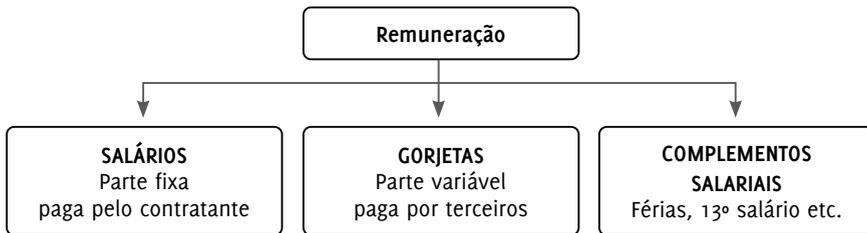
Boa parte da doutrina despreza os complementos salariais, considerando-os como parte do salário. Nesse caso, remuneração seria: salário, que é a parte paga diretamente pelo empregador ao empregado + gorjetas, que é parte paga por terceiros.

As **parcelas indenizatórias são excluídas** da remuneração, por não serem pagas como fruto do trabalho. São espécies de compensação por ações que tenham gerado

algum prejuízo para o trabalhador. Exemplo: o acréscimo de 40% sobre FGTS. Nesse caso, o empregador indeniza o empregado por ter sido despedido sem justo motivo.

Os valores **ressarcitórios**, também, **não fazem parte da remuneração**. São reembolsos de pagamentos que o funcionário antecipou para executar alguma atividade de interesse do patrão. Exemplo: quando um representante de vendas paga o almoço de clientes da empresa para a qual trabalha, em busca do fechamento de um negócio, está antecipando uma despesa da empresa para posterior ressarcimento.

Vejamos o gráfico para se firmar o conceito de remuneração:



7.2. CONCEITO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

► **Art. 28, Lei 8.212/1991**

► **Art. 214, Decreto 3.048/1999**

Salário de contribuição constitui um conceito muito mais abrangente que remuneração, possuindo particularidades próprias à legislação previdenciária.

Devemos, pois, partir do conceito de remuneração, para podermos entender o que é o salário de contribuição. Este, definido no art. 28 da Lei 8.212/1991, é, em verdade, a base de cálculo das contribuições previdenciárias, variando a depender das categorias de trabalhadores. Vejamos:

- I – **para empregado e trabalhador avulso** – a remuneração recebida 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 utilidade e os adiantamentos decorrentes de reajustes salariais, 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.

A simples leitura do texto que define o salário de contribuição do empregado já marca alguns pontos relevantes desse instituto, conforme segue:

O trabalhador pode ter mais de uma remuneração durante o mês, mas terá apenas um salário-de-contribuição.

A base de contribuição dos segurados é única em um mês, sendo apurada a partir da soma de todas as suas remunerações recebidas em um mesmo mês.

Todos os valores pagos pelo empregador ao empregado e, também, os devidos por ele, mas ainda não pagos, compõem o salário de contribuição.

O referido texto legal menciona que o salário de contribuição é a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados. Isso significa que o fato gerador da incidência da contribuição previdenciária é a prestação de serviço do empregado e do trabalhador avulso para tomadores, independentemente da data do pagamento da remuneração.

Tendo mais de um emprego, o empregado terá duas remunerações mensais, entretanto contará apenas com um salário de contribuição, que corresponderá à soma das remunerações recebidas em todas as empresas. Contribuirá para a previdência social sobre essa base unificada.

Quando a admissão do empregado ocorrer no curso do mês, o salário de contribuição será proporcional ao número de dias trabalhados. As faltas, dispensas e períodos de afastamento devem ser considerados para o cálculo dessa proporcionalidade.

II – para o empregado doméstico – a remuneração registrada na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, observadas as normas a serem estabelecidas em regulamento para comprovação do vínculo empregatício e do valor da remuneração.

Da mesma forma que ocorre com o empregado, quando a admissão do empregado doméstico se operar no curso do mês, o salário de contribuição será proporcional ao número de dias trabalhados.

III – para o contribuinte individual – a remuneração recebida, durante o mês, pelo exercício de atividade por conta própria, prestada a pessoas físicas ou a empresas.

Observe-se que, apesar de o texto legal dispor que o salário de contribuição do contribuinte individual é a remuneração auferida em uma ou mais empresas, não podemos desconsiderar que os valores recebidos por este segurado relativos a serviços prestados a pessoas físicas também são incluídos no salário de contribuição.

IV – para o segurado facultativo – o valor por ele declarado.

Vimos que a única categoria de segurado obrigatório que não utiliza o conceito de salário de contribuição é a do segurado especial, pois este contribui de maneira diferenciada para o RGPS, utilizando, como base, a comercialização da produção rural, como já comentado. Os demais segurados levam em conta o salário de contribuição para calcular os seus recolhimentos e benefícios.

O facultativo, como não recebe qualquer remuneração, fica incumbido de definir o próprio salário de contribuição, mensalmente.

Vejamos uma questão sobre o tema:

(CESPE – Técnico do Seguro Social – INSS/2016) Zilda mantém vínculo empregatício com a empresa Y e com a empresa Z, das quais recebe remuneração mensal equivalente a dois e três salários mínimos, respectivamente. Nessa situação, a contribuição previdenciária de Zilda deverá incidir sobre os valores recebidos de ambos os empregos.

RESOLUÇÃO:

De acordo com o art. 28, I, da Lei 8.212/1991, o salário de contribuição para o segurado empregado é 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. Assim, Zilda deve contribuir sobre o somatório das suas duas remunerações uma vez que não ultrapassa o teto do salário de contribuição.

Resposta: Certa.

7.3. LIMITES PARA O SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

- ▶ **Art. 28, §§ 3º e 5º, Lei 8.212/1991**
- ▶ **Art. 214, §§ 3º e 5º, Decreto 3.048/1999**

Diferentemente da remuneração, o salário de contribuição tem **limites máximo e mínimo** para a incidência das contribuições mensais dos trabalhadores. Somente os segurados e um tipo de tomador de serviço, o empregador doméstico, utilizam tais limites para calcular seus recolhimentos mensais para a Previdência. As empresas e entidades a ela equiparadas não sofrem qualquer limitação para o cálculo da base de contribuição, utilizando, então, o salário de contribuição integral.

O limite mínimo corresponde ao **piso salarial, legal ou normativo, da categoria ou, inexistindo este, ao salário mínimo**, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês.

O teto do salário de contribuição é atualizado, em regra, anualmente, embora o Ministério da Previdência Social possa revisá-lo quando julgar conveniente. A última atualização passou a vigorar a partir de 01/01/2024, com a Portaria Interministerial MPF/MF 2, de 11/01/2024, que fixou o valor máximo em R\$ 7.786,02. Caso os segurados recebam valores superiores, deverão contribuir com uma alíquota incidente sobre o referido teto, nada incidindo sobre o excedente. O mesmo ocorre para o empregador doméstico.

Já as empresas devem contribuir, aplicando a alíquota à totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados aos trabalhadores que lhes prestem serviço. No próximo capítulo, aprenderemos a calcular essas contribuições.

7.4. PARCELAS INTEGRANTES E NÃO INTEGRANTES DO SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

► Art. 214, §§ 2º, 6º a 9º, Decreto 3.048/1999

Um dos principais pontos do estudo do Direito Previdenciário é a análise da base de incidência das contribuições previdenciárias. A legislação, muitas vezes, suscita dúvidas a respeito da inclusão de algumas rubricas na composição da base de tributação previdenciária.

As empresas, por outro lado, costumam cometer equívocos cada vez mais frequentes na definição de sua tabela de incidência, ou seja, das parcelas que consideram integrantes do salário de contribuição. Quando esses erros são verificados pela Fiscalização Previdenciária, são gerados, de imediato, processos de débito, que comprometem o planejamento orçamentário das corporações, gerando gastos imprevistos.

Neste capítulo, alertaremos sobre as parcelas que integram o salário de contribuição e as que são expressamente excluídas deste conceito, apontando as condições legais que devem ser atendidas para permitir a não incidência. Ressalte-se, porém, que o objetivo deste livro não é debater com profundidade as inesgotáveis polêmicas acerca do salário de contribuição.

7.4.1. Férias, férias indenizadas na rescisão, adicional de 1/3 de férias e abono de férias

De acordo com o entendimento da Receita Federal do Brasil, a remuneração das férias dos empregados, incluindo o adicional de 1/3, é considerada salário de contribuição, desde que as férias sejam gozadas pelos empregados. A incidência da contribuição ocorrerá no mês a que elas se referirem, mesmo quando pagas antecipadamente, na forma da legislação trabalhista.

Exemplo:

Rodrigo recebe uma remuneração total de R\$ 3.000,00. Gozou suas férias no período de 16 de abril a 15 de maio. Por força da legislação trabalhista, a

empresa antecipou-lhe a remuneração deste período, referente ao gozo de suas férias, adicionado de 1/3, pagando-lhe R\$ 4.000,00, ainda no mês de abril. O empregador deve, entretanto, oferecer à tributação previdenciária o valor de R\$ 2.000,00, no mês de abril, referente à metade do gozo, que ocorreu neste mês, deixando a outra metade para ser tributada no mês de maio.

Já as férias não gozadas pelo funcionário, pagas na rescisão do contrato de trabalho, inclusive o adicional de 1/3 sobre elas incidente, não devem compor o salário de contribuição. Isso porque têm caráter de indenização, ou seja, o empregado é compensado por ter trabalhado durante certo período, sem ter gozado as férias pertinentes.

A lógica é muito simples. As férias são oferecidas para os empregados que tenham trabalhado durante certo tempo, necessitando de um período de descanso para repor as suas energias e, em seguida, retornar ao trabalho. Trata-se, então, de uma parcela paga em função do trabalho, caracterizando remuneração. A jurisprudência do STJ já firmou posicionamento sobre a incidência de contribuição previdenciária sobre as férias gozadas (REsp 1.230.957-RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. em 26/2/2014).

Quando há uma rescisão do contrato de trabalho, o empregador deve indenizar o seu trabalhador por não ter este aproveitado o descanso a que já tinha direito, não sendo tal parcela tributável.

É importante ressaltar, no entanto, que a jurisprudência dos tribunais, suportada por decisão do STF relativa a servidor público, vinha afastando a incidência de contribuição previdenciária sobre o adicional de 1/3 de férias gozadas, diferentemente do entendimento da Receita Federal do Brasil. Assim, **a jurisprudência pacificada no STJ entendia que o adicional de 1/3 de férias gozadas não compõe o salário de contribuição**, pois tal parcela tinha por finalidade ampliar a capacidade financeira do trabalhador durante seu período de férias, possuindo, portanto, natureza “compensatória/indenizatória” (REsp 1.230.957-RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. em 26/2/2014).

O Supremo Tribunal Federal (STF), todavia, julgou o Tema 985, firmando o entendimento de que é legítima a incidência de contribuição previdenciária sobre o valor satisfeito a título de terço constitucional de férias, pacificando definitivamente a questão.

A legislação trabalhista, no art. 143 da CLT, permite, também, a conversão de 1/3 do período de férias a que o trabalhador tem direito em **abono pecuniário**. Esse procedimento é chamado popularmente de “venda” de dez dias das férias. O empregador, nesse caso, deve indenizar o empregado com o valor equivalente a dez dias de trabalho, adicionado de 1/3. Como é uma parcela tipicamente indenizatória, sobre ela não deve incidir contribuição previdenciária.

Exemplo:

Murilo recebe R\$ 6.000,00 por mês. Decidiu entrar em gozo de férias e

“vender” 10 dias para a empresa em que trabalha. Como fica o pagamento a Murilo, a título de férias, e a respectiva tributação, de acordo com o posicionamento da RFB?

Descrição da parcela paga a Murilo	Valor/memória de cálculo
Remuneração a título dos 20 dias de férias gozadas	R\$ 4.000,00 (6.000 x 2/3)
Remuneração referente a 1/3 de férias gozadas	R\$ 1.333,33 (4.000 x 1/3)
Remuneração referente à “venda” dos dez dias	R\$ 2.000,00 (6.000 x 10/30)
Remuneração relativa ao adicional 1/3 das férias “vendidas”	R\$ 666,67 (2.000 x 1/3)
Total recebido por Murilo a título de férias	R\$ 8.000,00 (4.000 + 1.333,33 + 2.000 + 666,67)
Total da base tributável	R\$ 5.333,33 (4.000 + 1.333,33)

Ressalte-se que no exemplo acima, Murilo terá, ainda, direito ao recebimento de R\$ 2.000,00 referentes aos dez dias trabalhados durante as férias. O fundamento desse recebimento, todavia, não são as férias, mas o trabalho, devendo ser normalmente tributado, vez que se trata de parcela salarial.

Saliente-se que, sobre o valor correspondente à “dobra” de férias prevista no art. 137 da CLT, não incide contribuição. Esse pagamento dobrado é efetuado pelo empregador que não concede as férias ao empregado no período ordenado pela legislação trabalhista, sendo caracterizado como uma espécie de indenização pelo prejuízo causado.

Após os primeiros 12 meses trabalhados, os empregados adquirem o direito ao gozo das férias, que devem ser concedidas pelos empregadores durante os 12 meses seguintes. Ultrapassado esse prazo sem que as férias tenham sido gozadas, é necessário que o trabalhador seja indenizado com o pagamento da “dobra”.

Por fim, o art. 144 da CLT previu a possibilidade de o empregador conceder aos trabalhadores, no ato das férias, um abono correspondente a, no máximo, 20 dias de salário, sem que tal parcela integrasse a remuneração. A legislação previdenciária adotou a não incidência tributária desta liberalidade do empregador.

Exemplo de questão sobre o tema:

(Técnico do Seguro Social – INSS 2016 – CESPE) O contrato de trabalho de Carlos, empregado da empresa L & M Ltda., foi rescindido antes que ele pudesse usufruir de férias vencidas. Nessa situação, haverá a incidência de contribuição previdenciária sobre a importância paga a título de indenização das férias vencidas e sobre o respectivo adicional constitucional.

Resposta: errada.

7.4.2. Décimo terceiro salário

Sobre o 13º salário há incidência de contribuição previdenciária. Ao contrário do que ocorre com as férias, sobre o 13º salário proporcional, pago na rescisão do contrato de trabalho, incide contribuição previdenciária.

A explicação é simples. As naturezas jurídicas dessas duas parcelas são completamente diferentes. Vimos que as férias pagas na rescisão têm caráter indenizatório, já que deveriam estas ter sido gozadas e não o foram. Já o 13º salário, pago no momento do término do contrato de trabalho, é referente a um período efetivamente trabalhado, compondo assim o salário de contribuição.

De acordo com a legislação previdenciária, a contribuição concernente ao 13º salário é calculada separadamente da remuneração dos meses em que são pagas a primeira e a segunda parcelas. O recolhimento previdenciário deve ser realizado até o dia 20 de dezembro, **independentemente da data em que ocorreu o pagamento da segunda parcela**. Da mesma forma, o 13º proporcional, pago no momento do desligamento do empregado, é considerado salário de contribuição e deve ser tributado junto com as demais parcelas do mês em que ocorreu o desligamento.

Existe ainda o **13º salário indenizatório**, que é pago **em relação ao aviso prévio não gozado pelo trabalhador**. Explicamos: quando o empregador dispensa o seu empregado sem lhe conceder o aviso prévio de no mínimo 30 dias, deve indenizar o trabalhador em relação a este período e a todos os efeitos dele decorrentes. Ora, se o trabalhador tivesse trabalhado mais um mês, teria direito a mais 1/12 referentes ao 13º salário. Como o seu empregador o despediu sem conceder aviso prévio, deve, além da indenização de no mínimo 30 dias, pagar também a indenização referente à 1/12 do 13º salário a que teria direito.

Saliente-se, todavia, que, após a publicação do Decreto 6.727, de 12/01/2009, a Receita Federal do Brasil passou a entender que, mesmo sob o 13º salário indenizado, há incidência de contribuição previdenciária. Isso porque o mencionado Decreto revogou o dispositivo do Regulamento da Previdência Social que excluía expressamente da tributação previdenciária o aviso prévio indenizado (art. 214, § 9º, V, f). Como o acessório deve seguir o principal, sobre o 13º salário indenizado passou também a incidir contribuição previdenciária.

Note que, pondo um fim a qualquer divergência jurisprudencial, o STF editou a Súmula 688, explicitando que “é legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário”.

7.4.3. Benefícios da Previdência Social

Em regra, os benefícios da previdência social não são considerados salário de contribuição, exceto o **salário-maternidade, que, de acordo com a Lei, é o único sobre os qual há incidência de contribuição previdenciária** (art. 28, § 9º, a, da Lei 8.212/1991).

Atenção!

A incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade tem sido objeto de questionamento em diversas provas de concursos públicos.

A jurisprudência majoritária vinha validando a incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, com o argumento de que tal tributação está prevista expressamente (art. 28, § 9º, a, da Lei 8.212/1991). Algumas decisões isoladas,

todavia, já consideravam inconstitucional a cobrança de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade.

Até mesmo o STJ, em Agravo Regimental no Agravo de Instrumento 1.420.247-DF, manifestou-se no sentido de que a verba recebida pela segurada durante o período de licença maternidade não traduz salário, mas sim uma compensação pelo não recebimento do salário durante o período em que a segurada se encontra afastada.

Depois de longo debate, o STJ alterou o entendimento, em julgamento que reuniu a sua 2ª Seção, consolidando o posicionamento de que o valor do salário-maternidade deveria integrar o salário de contribuição, pois o art. 201, § 11, da CF estabelece que “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei” (REsp 1.230.957-RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. em 26/02/2014).

Nesse mesmo julgamento, ficou decidido também que incide contribuição previdenciária sobre a licença paternidade, valor recebido pelo empregado durante os cinco dias de afastamento em razão do nascimento de filho (arts. 7º, XIX, da CF; 473, III, da CLT; e 10, § 1º, do ADCT). Ao contrário do que ocorre com o salário-maternidade, o salário paternidade constitui ônus da empresa, ou seja, não se trata de benefício previdenciário. Desse modo, em se tratando de verba de natureza salarial, é legítima a incidência de contribuição previdenciária.

O STF, todavia, concluiu o julgamento de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida (Tema 72), em 04/08/2020, decidindo que **é inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade das empresas**. De fato, sempre defendemos essa tese em razão de entendermos que a tributação do salário-maternidade culminaria no agravamento da discriminação do trabalho da mulher, pois ao onerar o empregador que opta por contratar uma mulher, se desincentiva essa opção.

A PGFN editou o Parecer SEI 18.361/2020/ME passando a reconhecer a **inconstitucionalidade da tributação da empresa sobre o salário-maternidade, mas mantendo a incidência de contribuição previdenciária sobre o recebimento do salário-maternidade pelos segurados, uma vez que o STF não se manifestou expressamente sobre isso no Tema 72**. A Solução de Consulta 127/2021 da Receita Federal do Brasil vai nessa mesma linha, permitindo, ainda, a compensação ou restituição administrativa de valores pagos a título de contribuição previdenciária patronal, respeitada a decadência.

Assim, para concursos públicos, recomendamos que o candidato adote o posicionamento de que não incide contribuição sobre o salário-maternidade das empresas, mas incide sobre a parte dos segurados.

Mesmo após a aprovação da Emenda Constitucional 41/2003 (Reforma da Previdência), as aposentadorias e pensões do Regime Geral de Previdência Social continuaram imunes à contribuição previdenciária. A reforma somente acrescentou a possibilidade de tributação desses benefícios **concedidos pelos Regimes Próprios de Previdência Social**. Na ocasião, em polêmico julgamento, o STF entendeu ser constitucional o art. 4º

da EC 41, que criou a contribuição sobre as aposentadorias e pensões dos servidores públicos, não havendo ofensa ao princípio do Direito Adquirido (ADIs 3105 e 3128).

Um tema bastante discutido nos tribunais é a incidência de contribuição previdenciária sobre os primeiros 15 dias de afastamento do empregado por motivo de doença, que são pagos pela empresa. O Fisco tem posição definida pela incidência de tributo sobre estes valores, com base no § 3º do art. 60 da Lei 8.213/1991, que dispõe que “durante os primeiros 15 dias consecutivos ao afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado seu salário integral”. Como o texto se referiu a “salário”, o Fisco entende ser tal parcela tributável.

A jurisprudência consolidada do STJ, todavia, pacificou o entendimento de que não incide contribuição previdenciária sobre o pagamento referente aos primeiros 15 dias de afastamento, sob o fundamento de que tal rubrica não é acompanhada de uma contraprestação de serviços por parte do empregado. De acordo com o STJ, a importância paga não se enquadra na hipótese de incidência da exação, que exige verba de natureza remuneratória. Com efeito, esse pagamento tem apenas o escopo de transferir o encargo da Previdência Social para o empregador que, evidentemente, não paga salário, mas sim um “auxílio”, cujo pagamento lhe foi transferido pela Lei. Trata-se, pois, de política previdenciária destinada a desonerar os cofres da Previdência. Acrescente-se que a opção legislativa, de estabelecer regra própria para o segurado empregado, não tem o condão de alterar a natureza da verba paga durante o período de incapacidade (REsp 1.230.957-RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. em 26/2/2014).

O STF, por sua vez, no julgamento do Tema 482, entendeu inexistir repercussão geral sobre o tema, mantendo a consolidação do entendimento do STJ sobre a não incidência de contribuição previdenciária sobre os primeiros 15 dias pagos em virtude de afastamento do empregado incapacitado temporariamente para o trabalho.

A administração pública se curvou a esse entendimento com a aprovação do Parecer SEI 16120/2020, do Ministério da Economia, que reconheceu a não incidência de contribuição previdenciária sobre os primeiros 15 dias de afastamento por incapacidade do empregado.

7.4.4. Despesas de viagem

As diárias, a princípio, referem-se a pagamentos ressarcitórios. Até a vigência da reforma trabalhista, em 11/11/2017, aprovada pela Lei 13.467/2017, para se evitar que as diárias fossem utilizadas indevidamente, com escopo dissimulatório, faziam parte do salário de contribuição, caso ultrapassassem 50% do valor da remuneração mensal. Salienciamos que os gastos de viagem comprovadamente realizados nunca foram sujeitos a qualquer limite para efeito de identificação como parcela ressarcitória.

As diárias de viagem independiam de comprovação até o limite de 50% do valor do salário mensal, pois as despesas eram presumidas pela legislação.

Caso as diárias, entretanto, ultrapassassem o percentual de 50% da remuneração mensal do trabalhador, seriam incluídas na base de tributação.

A reforma trabalhista, no entanto, alterou substancialmente a sistemática da tributação das diárias de viagem. É que a Lei 13.467/2017 revogou o § 8º do art. 28 da Lei 8.212/1991 e alterou a alínea h do § 9º do mesmo artigo, dispondo que não incide contribuição previdenciária sobre as diárias de viagem, independentemente de qualquer valor pago ao empregado a este título.

Com a alteração, não mais incide contribuição previdenciária sobre os pagamentos de diárias de viagem ao empregado, mesmo que o valor supere 50% da sua remuneração. Os reembolsos comprovados mediante relatório de despesas de viagem, suportado por documentações hábeis (notas fiscais, recibos etc.) jamais foram considerados parcelas incidentes.

Ressalte-se que, mesmo antes da reforma trabalhista, o inciso XXVIII do art. 58 da Instrução Normativa RFB 971/2009 (atualmente, art. 34, XXVIII, da IN 2.110/2022) já dispunha que as diárias para viagens, independentemente do valor, pagas aos servidores públicos federais ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, não integram o salário de contribuição. Assim, as diárias pagas a Ministros, Secretários Executivos, assessores etc. nunca puderam ser tributadas pelo Fisco Previdenciário.

O pagamento de um valor fixo por cada quilômetro rodado aos empregados, como forma de ressarcimento das despesas por uso de veículo próprio, não é considerado remuneração. Essa prática é bastante comum em viagens a trabalho, nas quais os empregados utilizam veículos próprios e tem a finalidade de cobrir não somente os gastos com combustível, mas também o desgaste do automóvel. As empresas devem efetuar o ressarcimento mediante comprovação por meio de relatório de viagem ou formulário próprio de reembolso.

As comissões e percentagens sobre as vendas fazem parte da remuneração, logo, integram o salário de contribuição. São parcelas tipicamente remuneratórias.

7.4.5. Gratificação, abono e prêmios

Gratificações são valores pagos a critério do empregador em função do resultado do trabalho, devendo sobre elas incidir contribuição, se forem pagas com habitualidade pela empresa. Sendo um pagamento eventual, de acordo com o entendimento do STJ, não incide contribuição previdenciária sobre prêmios e gratificações (REsp 1.275.695-ES, DJe 31/08/2015).

Ressalte-se que a Súmula 241 do STF pacificou o entendimento de que “a contribuição previdenciária incide sobre o abono incorporado ao salário”.

Ocorre que a reforma trabalhista, aprovada pela Lei 13.467/2017, excluiu da base de cálculo da contribuição previdenciária os prêmios e os abonos, inserindo tal isenção no art. 28, § 9º, da Lei 8.212/1991.

De acordo com o art. 457, § 4º, da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou