

Ali Mohamad Jaha

MANUAL
DE DIREITO
PREVIDENCIÁRIO

4ª edição

revista, atualizada
e ampliada

2024

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

A PREVIDÊNCIA SOCIAL E SEUS BENEFICIÁRIOS

1. O CONCEITO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Previdência Social é um dos três ramos que compõe a Seguridade Social, e deve ser tratada como um **seguro** que garanta a renda do contribuinte e de sua família em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice.

Esse ramo da Seguridade oferece vários benefícios, comprometendo-se com a tranquilidade do segurado no presente e no futuro, e pelo menos em tese, com a sua proteção perante os infortúnios da vida.

Porém, para ter essa proteção, é necessário se inscrever e **contribuir** constantemente para a Previdência Social.

Em suma, a Previdência Social apresenta **caráter contributivo**, ou seja, só usufrui dela aquele que contribui, ao contrário dos outros dois ramos da Seguridade Social: a **Saúde** (que é direito de todos) e a **Assistência Social** (que é devida apenas a quem dela necessitar).

Para facilitar, não esqueça o seguinte mnemônico:

Seguridade Social = Previdência + Assistência Social + Saúde

Ter Seguridade Social = ter PAS (com “s” mesmo). =)

Memorize:

Seguridade Social	P	Previdência Social
	A	Assistência Social
	S	Saúde

(Autoria: Ali Mohamad Jaha)

2. OS PRINCÍPIOS LEGAIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Após essa breve conceituação e introdução sobre Direito Previdenciário e a Seguridade Social (**Previdência**, **Assistência** e **Saúde**), devemos observar que a legislação previdenciária traz os **Princípios que regem a Previdência Social**, a saber:

1. Universalidade de participação nos planos previdenciários;
2. Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
3. Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
4. Cálculo dos benefícios considerando-se os salários de contribuição corrigidos monetariamente;
5. Irredutibilidade do valor dos benefícios, de forma a preservar-lhe o poder aquisitivo;
6. Valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário de contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo, e;
7. Caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados.

Analisando princípio por princípio, temos:

1. Universalidade de participação nos planos previdenciários (UPPP)

Esse princípio assegura que, todos os cidadãos que exercem atividades abrangidas pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS), e têm como gestor o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), serão filiados obrigatórios da Previdência Social.

Essa universalidade é um tanto mitigada (restrita), pois a Previdência Social apresenta caráter contributivo, ou seja, os benefícios e serviços previdenciários serão fornecidos apenas às pessoas que com a Previdência contribuem.

Cabe relembrar que a Saúde é direito de todos e que a Assistência Social é prestada somente às pessoas que dela necessitam.

2. Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais (UEBS)

Esse princípio segue o alinhamento do Direito do Trabalho, presente na CF/1988, e prevê que não deve haver diferença entre trabalhadores urbanos e rurais.

A prestação do benefício ou do serviço previdenciário aos segurados deve ser o mesmo, independentemente de se tratar um trabalhador do campo ou da cidade.

O benefício aposentadoria, por exemplo, não pode possuir valor inferior para os trabalhadores rurais, bem como o atendimento médico posto à disposição dos mesmos, ter qualidade inferior aos prestados aos trabalhadores urbanos.

Numa interpretação mais ampla, constata-se que o princípio da Uniformidade e equivalência dos benefícios tem inspiração no princípio constitucional da igualdade (**“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”** – CF/1988, Art. 5.º, caput).

3. Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios (SDBS)

Esse princípio traz conceitos do glorioso Direito Tributário, a saber: Seletividade e Distributividade. A prestação de benefícios e serviços à sociedade não pode ser infinita.

Convenhamos, por mais que o governo fiscalize e arrecade as contribuições sociais, nunca haverá orçamento suficiente para atender toda a sociedade.

Diante dessa constatação, deve-se lançar mão da Seletividade, que nada mais é do que fornecer benefícios e serviços em razão das condições de cada um, fazendo de certa forma, uma seleção de quem será beneficiado.

Como exemplos claros, temos o Salário Família, que é devido apenas aos segurados de baixa renda. Não adianta ter 7 filhos e uma remuneração de R\$ 100.000,00 por mês. Para receber Salário Família, é necessário comprovar que você é um segurado de baixa renda. Isso é Seletividade. O mesmo vale para o Auxílio Reclusão.

E Distributividade? É uma consequência da Seletividade, pois ao selecionar os mais necessitados para receber os benefícios da Seguridade Social, automaticamente ocorrerá uma redistribuição de renda aos mais pobres. Isso é distributividade.

Por fim, considero importante citar a seguinte passagem do ilustre autor Frederico Amado (Curso de Direito e Processo Previdenciário, Editora Jus-Podivm, 18.^a Edição, 2024):

“A seletividade deverá lastrear a escolha feita pelo legislador dos benefícios e serviços integrantes da seguridade social, bem como os requisitos para a sua concessão, **conforme as necessidades sociais e a disponibilidade de recursos orçamentários**, de acordo com o interesse público.”

4. Cálculo dos benefícios considerando-se os salários de contribuição corrigidos monetariamente (BSCC)

Esse princípio tem por objetivo afastar a corrosão da inflação no momento da obtenção do benefício previdenciário. No Brasil a sistemática do cálculo do benefício funciona da seguinte forma: Todos os meses, o cidadão recolhe a sua contribuição social, calculada através da aplicação de uma alíquota sobre o seu Salário de Contribuição (SC), sendo que esse, geralmente coincide com o seu salário mensal.

Após muitos anos contribuindo para o RGPS, o cidadão terá direito a gozar do benefício, que será calculado através da média de todos os salários de contribuição (SC) do cidadão.

Imagine que Charles requeira benefício junto ao INSS em 05/2023, tendo contribuído regularmente para o RGPS desde 05/1987.

Nesse caso, se a média dos valores contribuídos fosse calculada sem a devida correção, sem dúvida, os SC mais antigos (1987, 1988, 1989...) estariam todos totalmente defasados e corroídos pela inflação, o que jogaria o benefício previdenciário de Charles lá para baixo. =(

Para evitar esse tipo de situação, a legislação previdenciária elencou esse princípio, que garante que no momento do cálculo do benefício previdenciário, todos os SC serão corrigidos monetariamente, mês a mês, pelos índices oficiais, até a data do requerimento do benefício, garantindo assim, o valor real e atualizado desse.

5. Irredutibilidade do valor dos benefícios, de forma a preservar-lhe o poder aquisitivo (IRRVB)

Quando foi escrito esse princípio legal, no longínquo ano de 1991, o Brasil tinha acabado de passar por uma década conturbada, sendo que o principal problema da época era a **inflação galopante** dos preços.

Um litro de leite custava 1.200,00 unidades monetárias no mês de janeiro, já no mês seguinte, 2.000,00 unidades monetárias. O legislador originário não teve dúvidas, e decidiu proteger os trabalhadores pertencentes ao RGPS.

Atualmente, a irredutibilidade do valor dos benefícios é garantida por meio de **reajuste anual**, geralmente em valor igual ou superior ao da inflação do mesmo período.

Imagine o absurdo de um benefício de aposentadoria nunca ser reajustado? No primeiro ano, o benefício seria razoável, compatível com as necessidades do aposentado. No segundo ano, iria apertar um pouco o cinto. No quinto ano o aposentado já estaria mendigando no semáforo. E se esse aposentado vivesse até próximo aos 90 anos? Não gosto nem de imaginar. =/

Quanto a esse princípio constitucional é bom frisar que o mesmo apresenta duas vertentes a serem observadas:

- Aos benefícios da **Seguridade Social (Saúde e Assistência)** estão garantidos a preservação do **valor nominal**, que é aquele definido na concessão de determinado benefício e nunca é reajustado, mantendo sempre o mesmo valor de face. **Esse dispositivo trata de forma genérica a Seguridade Social, e;**
- Aos benefícios da **Previdência Social** estão garantidos a preservação do **valor real**, que é aquele que tem o seu valor definido na concessão do benefício, mas é reajustado anualmente (em regra), para manter o seu poder de compra atualizado.

Observe que apenas os benefícios da Previdência Social são assegurados a preservação do **valor real (poder de compra)**.

Em suma, com o passar do tempo, os benefícios não poderão perder o seu poder de compra. Imagine que um aposentado receba R\$ 3.800,00 em 2023, e que esse benefício tenha um poder de compra de 5 cestas básicas.

Passado um ano, o benefício é reajustado para R\$ 3.850,00, mas o seu poder de compra cai para o equivalente a 4,8 cestas básicas. Nesse caso não houve a preservação do valor real do benefício.

Para contar, o Art. 201, § 4.º da CF/1988 é apenas mera aplicação do Princípio da Irredutibilidade:

É assegurado o reajustamento dos benefícios (**previdenciários**) para preservar-lhes, em caráter permanente, o **valor real**, conforme critérios definidos em lei.

Não obstante, devo ressaltar que o STF, em consonância com o texto constitucional, defende a manutenção do valor real dos benefícios previdenciários. Sendo assim, não resta dúvida quanto ao posicionamento do STF:

“Este Tribunal fixou entendimento no sentido de que o disposto no Art. 201, § 4.º, da Constituição do Brasil, assegura a revisão dos **benefícios previdenciários** conforme critérios definidos em lei, ou seja, compete ao legislador ordinário definir as diretrizes para **conservação do VALOR REAL do benefício**. Precedentes.” (AI 668.444-AgR, Rel. Min. Eros Grau, julgamento em 13-11-2007, Segunda Turma, DJ de 7-12-2007.) No mesmo sentido: AI 689.077-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, julgamento em 30-6-2009, Primeira Turma, DJE de 21-8-2009.

Outro aspecto interessante sobre o tema é possibilidade, conforme a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), da aplicação de índices negativos de correção monetária (deflação) aos benefícios previdenciários, desde que preservado o valor nominal do montante principal (**valor final ser igual ou maior que o valor inicial do benefício**).

A lógica adotada pelo STJ é a de que os índices negativos acabam se compensando com índices positivos supervenientes de inflação. Para exemplificar, imagine um benefício no valor de R\$ 7.000,00 e os seguintes índices fictícios de correção:

Período:	Índice
01/20X1	1%
02/20X1	-3%
03/20X1	2%
04/20X1	1,5%

Logo, temos que:

Valor Nominal:		R\$ 7.000,00	Valor inicial
01/20X1	1%	R\$ 7.070,00	
02/20X1	-3%	R\$ 6.857,90	
03/20X1	2%	R\$ 6.995,06	
04/20X1	1,5%	R\$ 7.099,98	Valor Final

Historicamente, os índices de deflação são raros, ou seja, em médio e em longo prazo o valor do benefício corrigido sempre tende a superar o valor nominal do mesmo.

Por fim, apresento a redação do Recurso Especial (Resp) n.º 1.265.580/RS de 2011:

Processual Civil e Econômico. Execução de Sentença que determinou Correção Monetária pelo IGP-M. Índices de Deflação. Aplicabilidade, preservando-se o Valor Nominal da Obrigação.

1. A correção monetária nada mais é do que um mecanismo de manutenção do poder aquisitivo da moeda, não devendo representar, conseqüentemente, por si só, nem um “plus” nem um “minus” em sua substância. Corrigir o valor nominal da obrigação representa, portanto, manter, no tempo, o seu poder de compra original, alterado pelas oscilações inflacionárias positivas e negativas ocorridas no período. Atualizar a obrigação levando em conta apenas oscilações positivas importaria distorcer a realidade econômica produzindo um resultado que não representa a simples manutenção do primitivo poder aquisitivo, mas um indevido acréscimo no valor real. Nessa linha, estabelece o Manual de Orientação de Procedimento de Cálculos aprovado pelo Conselho da Justiça Federal que, não havendo decisão judicial em contrário, **“os índices negativos de correção monetária (deflação) serão considerados no cálculo de atualização”, com a ressalva de que, se, no cálculo final, “a atualização implicar redução do principal, deve prevalecer o valor nominal”**.

2. Recurso especial provido.

6. Valor da Renda Mensal dos Benefícios (RMB) substitutos do salário de contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo (RMBSM)

O legislador infraconstitucional, seguindo a linha adotada pela CF/1988, garantiu ao trabalhador que todo benefício que venha a substituir o Salário de Contribuição ou a renda mensal do trabalhador, terá como menor valor o salário mínimo.

Observe que a regra **não abrange todos os benefícios previdenciários**, mas somente aqueles que venham a substituir o rendimento mensal do trabalhador.

Diante dessa constatação, podemos afirmar que **existirão alguns benefícios com valor inferior ao salário mínimo**, como o Auxílio Acidente e o Salário Família, pois nenhum deles substitui o rendimento do segurado, apenas o complementa.

7. Caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados (DDQ)

Esse princípio visa à participação da sociedade, em geral, na gestão da Seguridade Social. A gestão da Seguridade é **democrática (participa quem**

tem interesse), descentralizada (pessoas de vários setores diferentes podem participar) e quadripartite.

E o que isso significa ser quadripartite? Quer dizer que é obrigatória a participação de **4 classes**, sendo, **trabalhadores, empregadores, aposentados e Governo**, nas instâncias gestoras da Seguridade Social, que são: **Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS)** e **Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS)**.

Após a explanação detalhada dos **Princípios da Previdência Social**, devo chamar a sua atenção para que **não os confunda** com os elencados no Art. 194 da CF/1988, que são os **Princípios Constitucionais da Seguridade Social**.

Devo lembrar que a Seguridade Social apresenta um conceito mais amplo que a Previdência Social, que abarca a Saúde, a Assistência Social e a própria Previdência.

Observe o estudo em paralelo e, por favor, não erre na prova:

Princípios Constitucionais da Seguridade Social:	Princípios da Previdência Social (Legislação Previdenciária):
1. Universalidade da cobertura e do atendimento (UCA).	1. Universalidade de participação nos planos previdenciários (UPPP).
2. Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais (UEBS).	2. Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais (UEBS).
3. Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços (SDBS).	3. Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios (SDBS).
4. Equidade na forma de participação no custeio (EFPC).	4. Cálculo dos benefícios considerando-se os salários de contribuição corrigidos monetariamente (BSCC).
5. Irredutibilidade do valor dos benefícios (IRRVB).	5. Irredutibilidade do valor dos benefícios, de forma a preservar-lhe o poder aquisitivo (IRRVB).
6. Diversidade da base de financiamento (DBF).	6. Valor da Renda Mensal dos Benefícios substitutos do salário de contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo (RMBSM).

Princípios Constitucionais da Seguridade Social:	Princípios da Previdência Social (Legislação Previdenciária):
7. Caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados (DDQ).	7. Caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados (DDQ).

(Autoria: Ali Mohamad Jaha)

Para não errar:

Princípios da:	
Seguridade:	Previdência:
UCA	UPP
EFPC	BSCC
DBF	RMBSM
UEBS	
SDBS	
IRRVB	
DDQ	

(Autoria: Ali Mohamad Jaha)

3. O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RGPS)

Nos dias de hoje, são duas as formas existentes para gerar os recursos que se transformarão em benefícios no sistema previdenciário: o **Regime de Repartição** e o **Regime de Capitalização**.

O **Regime de Repartição**, adotado pela Previdência Social pátria, é aquele em que as pessoas que estão na ativa (trabalhando) contribuem para o sistema, ou seja, são essas pessoas que custeiam os benefícios de quem já os recebe (inativos).

Também classificado como **Pacto de Gerações**, tal regime não apresenta grandes problemas quando é alto o número de quem trabalha e contribui para assegurar pagamento aos beneficiários.

A situação se complica, porém, nas economias com queda nas taxas de natalidade e mortalidade, nos quais há redução no número de trabalhadores contribuintes e aumento da faixa etária dos segurados.

Outro agravante é a queda nas contribuições motivadas pelo **desemprego** ou pela sua **informalidade**, os quais reduzem a entrada de recursos ao sistema sem reduzir a saída, haja vista os casos de não contribuinte receberem benefícios.

Por sua vez, no **Regime de Capitalização**, seus participantes são responsáveis pela formação do saldo que no futuro será vertido em benefício, por meio de um fundo individual ou coletivo.

Em termos de equilíbrio financeiro, é bastante seguro, já que é o beneficiário quem **paga no presente sua futura aposentadoria**.

Como representantes deste regime no Brasil estão as Entidades de Previdência Complementar, abertas ou fechadas, indicadas a quem quer e ou precisa complementar o benefício oferecido pela Previdência Social (RGPS).

Após essa breve explanação, vamos aprofundar nossos estudos na área de **Previdência Social**? Sem preguiça! =)

Atualmente, conforme dispõe a Constituição Federal, a Previdência Social no Brasil é composta por **TRÊS REGIMES**:

- a) **Regime Geral de Previdência Social (RGPS)**: Operado pelo INSS, uma autarquia pública, e de **filiação obrigatória** para os trabalhadores regidos pela CLT (iniciativa privada e algumas instituições públicas) – CF/1988, Art. 201;
- b) **Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)**: Instituído por entes políticos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), de **observância obrigatória** aos servidores públicos titulares de cargos efetivos (os “estatutários”, que se regem por um Estatuto e não pela CLT) – CF/1988, Art. 40, e;
- c) **Regime de Previdência Complementar (RPC)**: Operado por Entidades Abertas e Fechadas de Previdência Complementar, regime privado, com **filiação facultativa**, criado com a finalidade de proporcionar uma renda adicional ao trabalhador, para que complemente a sua previdência oficial (RGPS ou RPPS) – CF/1988, Art. 202.

Previdência:	RGPS
	RPPS
	RPC

(Autoria: Ali Mohamad Jaha)

O objeto dos nossos estudos para as provas de concursos é o RGPS. E afinal de contas, o que vem a ser o RGPS?

O RGPS é a **forma como a Previdência é organizada**. Essa organização prevê um regime de caráter contributivo e de filiação obrigatória (Previdência = contribuições, lembra?).

A filiação ao RGPS é obrigatória pelo simples exercício de atividade remunerada. O sujeito que exerce, concomitantemente (ao mesmo tempo), mais de uma atividade remunerada sujeita ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é **obrigatoriamente filiado em relação a cada uma dessas atividades**, observado o limite mínimo (salário mínimo) e máximo (teto do RGPS) para o Salário de Contribuição (SC).

Como podemos perceber, o exercício de atividade remunerada já enseja a filiação obrigatória ao RGPS, e não é só isso!

Se o sujeito exercer três atividades diferentes, deverá ser filiado ao RGPS em relação a cada uma delas. Se o fulano ganha R\$ 6.000,00 no emprego A, R\$ 6.000,00 no emprego B e R\$ 6.000,00 no emprego C, qual será seu SC?

O SC sempre deverá respeitar o teto do RGPS, não podendo ele recolher contribuições sobre um SC maior.

No caso acima, a remuneração A já irá suprir quase que completamente o referido teto. Assim, provavelmente incidirá pouco ou não incidirá nada sobre a remuneração B e, com certeza, não incidirá nada sobre a remuneração C.

E no caso do aposentado pelo RGPS que voltar a exercer atividade abrangida por este regime? Esse aposentado também será considerado segurado obrigatório em relação a essa atividade! Isso mesmo, ele terá que recolher as contribuições devidas em função dessa nova atividade remunerada.

O que o RGPS faz pelo segurado que com ele contribui? O RGPS garante a cobertura das seguintes situações, expressas no Art. 5.º do RPS/1999:

1. Cobertura de eventos de incapacidade temporária ou permanente para trabalho e idade avançada;
2. Proteção à maternidade, especialmente à gestante;
3. Proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
4. Salário Família e Auxílio Reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda, e;
5. Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

Por sua vez, o Seguro Desemprego, apesar de ter caráter previdenciário, é administrado e concedido **diretamente** pelo Ministério do Trabalho e Emprego e não pelo INSS, que é a autarquia ligada ao Ministério da Previdência Social, que administra o RGPS, como podemos extrair do RPS/1999 (com adaptações):

Art. 7.º A **administração** do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é atribuída ao Ministério da Previdência Social (MPS), sendo exercida pelos órgãos e entidades a ele vinculados (**no caso, pelo INSS**).

E para concluir a nossa explanação sobre o RGPS, quem são as pessoas beneficiárias do RGPS?

São as **pessoas físicas** classificadas como **Segurados e Dependentes**. Classificando de forma mais detalhada:

1. Segurados	1.1. Obrigatórios:	Contribuinte Individual
		Trabalhador Avulso
		Empregado Doméstico
		Empregado
		Segurado Especial
	1.2. Facultativos	
2. Dependentes		

(Autoria: Ali Mohamad Jaha)

Percebeu que existem 5 segurados obrigatórios e 1 segurado facultativo? Reparou nas letras que estão em vermelho? Elas formam o seguinte mnemônico, muito importante para as provas de concurso:

CADES F

Pronto! Nunca mais você vai esquecer quais são os segurados obrigatórios e facultativo do RGPS! =)

4. OS SEGURADOS OBRIGATÓRIOS DO RGPS

Essa parte é essencial para as provas de Direito Previdenciário! É muito comum a questão contar um pouco da história do trabalhador, contar o que ele faz, de que forma faz, e ao final questionar em qual classe de segurado, obrigatório ou facultativo, ele se classifica.

Quer um exemplo para ficar claro?

Muitas pessoas moram em condomínios de edifício, e nesse tipo de local sempre existe a figura do síndico! Agora questiono: em qual classe de segurado é classificado o síndico?

Depende! Se o síndico receber remuneração para exercer as atividades administrativas inerentes a sua função, ele se enquadra como **Contribuinte Individual**.

Por outro lado, se o síndico não receber nada, será **Segurado Facultativo**. Aqui a seguinte informação se faz necessária: a isenção da taxa de condomínio, compensada ao síndico e/ou subsíndico em exercício, configura meio de remuneração pelo trabalho mensal, transformando-o em Contribuinte Individual.

Em outras palavras, a isenção da taxa de condomínio tem natureza de **remuneração indireta**! Anote isso amigo!

O enquadramento da atividade dentro das classes de segurados é realizado pela própria lei previdenciária e regulamentado pelo RPS/1999.

Vou apresentar para você, meu caro aluno, todos os enquadramentos com os respectivos comentários, observações e dicas! Sem preguiça, hein! =)

4.1. O Empregado

São enquadrados como **Empregados**, as seguintes pessoas físicas:

E01. Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter **não eventual**, sob sua **subordinação (jurídica)** e mediante remuneração, inclusive como **diretor empregado**.

Esse é o conceito de Empregado conforme o Direito do Trabalho. Nesse ramo do Direito podemos observar que o empregado apresenta os seguintes requisitos:

- **Pessoa Física:** Não existe empregado Pessoa Jurídica.
- **Não Eventualidade:** O empregado deve exercer suas funções de modo permanente e constante. A legislação previdenciária entende que serviço prestado em **caráter não eventual** é aquele relacionado direta ou indiretamente às **atividades normais da empresa**.
- **Pessoalidade:** O empregado deve prestar os serviços contratados. Não havendo pessoalidade, será descaracterizada a relação de emprego.
- **Subordinação Jurídica:** O empregado deve obedecer às ordens lícitas de seu empregador. Subordinação jurídica pressupõe que o empregado deve obedecer às ordens de seu empregador, mediante retribuição econômica (salário).

Porém, essas ordens **não devem adentrar no mérito da parte técnica da execução do serviço contratado**, pois se assim fosse, estaríamos diante de uma subordinação técnica.

Em outras palavras, o empregador pode mandar em seu empregado em relação a vários aspectos (cumprimento de horário, forma de atendimento de

cliente, utilização de equipamentos de proteção individual, etc.), mas jamais o empregador poderá mandar ou desmandar na parte técnica do trabalho.

Como assim? Imagine um eletricista contratado por um lojista para ampliar a rede de energia de sua loja. Nesse caso, o eletricista tem subordinação jurídica em relação ao lojista, mas não tem subordinação técnica, pois o lojista não pode dizer de que forma ele realizará o serviço de eletricidade.

- **Onerosidade:** Toda relação de emprego é remunerada (onerosa), ou seja, se não rolar dinheiro, não é emprego.

Como vimos, a legislação previdenciária adotou como primeiro enquadramento, de forma coerente e oriunda do Direito do Trabalho, o conceito exato de empregado.

E para concluir os comentários sobre esse enquadramento, o que seria o diretor empregado? Conforme a legislação previdenciária é aquele que, participando ou não do risco econômico do empreendimento, seja **contratado** ou **promovido** para cargo de direção das sociedades anônimas (S/A), mantém as características inerentes à **relação de emprego**.

Em suma, é o indivíduo promovido ou contratado como empregado para cargo de direção em S/A, a fim de comandar a empresa, mantendo inclusive a subordinação.

E02. Aquele que, contratado por **empresa de trabalho temporário (ETT)**, na forma prevista em legislação específica, **por prazo não superior a 180 dias**, consecutivos ou não, **prorrogável por até 90 dias**, presta serviço para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço de outras empresas.

A **ETT** é uma empresa que coloca mão de obra à disposição de outra empresa, a **empresa contratante**, em duas situações:

- **Atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente:** Quando a **empresa contratante** precisa repor, de forma rápida e temporária, as baixas de seus empregados.
- **Acréscimo extraordinário de serviço:** Imagine uma fábrica de chocolates na época da Páscoa (Hummm...). Imaginou? Há certamente um grande aumento na demanda em decorrência da data, e para dar conta do recado, e o que fazer? Contratar pessoal temporário via ETT.

Até bem pouco tempo atrás, o prazo máximo que podia se trabalhar em ETT era de 3 meses, prorrogáveis por igual período. Entretanto a Lei n.º

13.429/2017 alterou a Lei n.º 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário), que ficou com a seguinte redação:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1.º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, **não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não.**

§ 2.º O contrato **poderá ser prorrogado por até 90 dias**, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1.º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

Tal alteração foi refletida no Regulamento da Previdência Social por meio do Decreto n.º 10.410/2020.

E03. O brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado **no exterior**, em sucursal ou agência de empresa constituída sob as leis brasileiras e que tenha sede e administração no País.

Tanto o **brasileiro** quanto o **estrangeiro domiciliado no Brasil** que for contratado para serviço no **exterior**, em **sucursal (filial ou agência)**, será considerado empregado, desde que a empresa:

- Seja constituída sob as leis brasileiras, e;
- Tenha sede e administração no Brasil.

Quer um exemplo? Um vendedor (empregado) de uma empresa do ramo do vestuário, constituída sob as leis brasileiras, com sede e administração em Cianorte/PR, transferido para a filial em Milão (Itália), continuará sendo enquadrado como Empregado.

E caso seja o empregado argentino? Depende! Ele é domiciliado e contratado no Brasil? Se sim, será enquadrado como Empregado.

E04. O brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em **empresa domiciliada no exterior** com maioria do capital votante pertencente à empresa constituída sob as leis brasileiras, que tenha sede e administração no País e cujo controle efetivo esteja em caráter permanente sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou de entidade de direito público interno.

Esse enquadramento é uma variação complexa do outro. Vamos à análise!

Tanto o **brasileiro** quanto o **estrangeiro domiciliado no Brasil** que for trabalhar como empregado em **empresa domiciliada no exterior** é considerado empregado, desde que a empresa **concomitantemente**:

- Tenha a **maioria do capital votante** (maioria das ações ordinárias – Contabilidade) pertencente à **empresa constituída pelas leis brasileiras**, e;
- Que a empresa constituída pelas leis brasileiras tenha sede e administração no Brasil e que o **controle efetivo** esteja nas mãos de pessoas físicas (nacionais ou estrangeiras) **domiciliadas e residentes no Brasil**.

Conforme dispõe o Código Civil de 2002, são pessoas jurídicas de direito público interno ou **entidades de direito público interno**, a União, os Estados Membros, o Distrito Federal, os Territórios, os Municípios, as Autarquias (inclusive as Associações Públicas) e as demais entidades de caráter público criadas por lei.

Esse exemplo vai ser um pouco mais complexo. =)

Um paraguaio, domiciliado e contratado no Brasil (situação comum nas fronteiras), é contratado para trabalhar na NY Beach, empresa norte-americana, localizada em Nova York (EUA).

A NY Beach tem a maioria de suas ações ordinárias (capital votante) pertencentes a MS Praia, empresa brasileira, constituída sob as leis brasileiras, com sede e administração em Dourados/MS.

Cabe ainda ressaltar que a MS Praia está sob o controle efetivo de empresários (pessoas físicas) da cidade de Campo Grande/MS. Sem dúvida, o paraguaio é segurado **empregado**.

Devemos prestar atenção que mesmo em se tratando de empresa estrangeira, ela se encontra sob domínio de empresa brasileira (maioria do capital votante), e a empresa brasileira, por sua vez, se encontra sob domínio de residentes nacionais (controle efetivo por pessoas físicas ou jurídicas). Essa é a regra.

E05. Aquele que presta serviço no Brasil à missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular.

A **missão diplomática** ou **repartição consular** se equipara, para fins previdenciários, a uma **empresa**. Quando a missão contrata um brasileiro residente, em regra, esse indivíduo é enquadrado como empregado. Mas temos **exceções**. **NÃO** se enquadram como empregado as seguintes contratações:

1. Não brasileiro sem residência permanente no Brasil;
2. Brasileiro residente, mas amparado por legislação previdenciária do país da missão diplomática ou da repartição consular.

E06. O brasileiro civil que trabalha **para a União no exterior**, em organismos oficiais internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se amparado por regime próprio de previdência social (RPPS).

Brasileiro que trabalha **no exterior para a União é empregado!** É regra!

O sujeito deve trabalhar em organismo oficial do qual o Brasil seja membro efetivo. Mesmo que ele seja domiciliado e contratado no exterior ele será segurado empregado. Só não será empregado se for amparado por RPPS (da União ou do Organismo Internacional).

E07. O brasileiro civil que **presta serviços à União no exterior**, em repartições governamentais brasileiras, lá domiciliado e contratado, inclusive o auxiliar local de que tratam os Arts. 56 e 57 da Lei n.º 11.440/2006, este desde que, em razão de proibição legal, não possa filiar-se ao sistema previdenciário local.

Brasileiro civil (não militar), que trabalha no exterior para a União? Empregado! Essa foi a regra apresentada no enquadramento anterior.

Esse enquadramento reza que o brasileiro que prestar serviço para à União, no exterior, em repartições governamentais brasileiras, será considerado empregado, inclusive na condição de Auxiliar Local.

O que seria isso? Conforme Art. 56, Lei n.º 11.440/2006:

Auxiliar Local é o brasileiro ou o estrangeiro admitido para prestar serviços ou desempenhar atividades de apoio que exijam familiaridade com as condições de vida, os usos e os costumes do país onde esteja sediado o posto.

Em resumo, é o cara que conhece bem a região e os costumes locais!

O enquadramento faz uma ressalva quanto ao auxiliar local! Em regra, ele deve ser filiado ao sistema previdenciário local. Caso haja proibição legal, ele será enquadrado como empregado.

Logo, **o enquadramento de empregado para o Auxiliar Local é residual**, ou seja, só ocorrerá se ele não for filiado ao sistema previdenciário local.

E08. O bolsista e o estagiário que prestam serviços à empresa, em **desacordo** com a Lei n.º 11.788/2008 (Lei do Estágio).