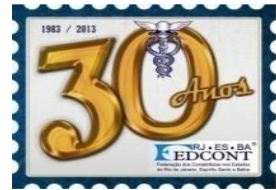




BOLETIM FEDCONT N° 199 – ANO V
09 de fevereiro de 2015



A falácia da caridade

Ou: quando a esmola é demais o santo desconfia

“(...) Os direitos humanos não nos obrigarão a abençoar as ‘alegrias’ do capitalismo liberal do qual eles participam ativamente. Não há Estado (dito) democrático que não esteja totalmente comprometido nesta fabricação da miséria humana”. (G. Deleuze)

Li um artigo que "me chocou". Entre parênteses porque nada que alguém da burguesia diga contra os direitos humanos me choca... A princípio pensei: deve ser notícia "fake", mas duvido muito que a Forbes publicasse algo assim...

A notícia: Bilionário ameaça parar com doações se Papa continuar a pedir apoio aos mais pobres. E tem mais esta: O Papa “marxista” coloca em risco os dólares dos filantropos estadunidenses

O bilionário Kenneth Langone, fundador da Home Depot, empresa varejista norte-americana de produtos para casa, enviou um aviso ao Papa Francisco durante uma entrevista no canal CNBC: pessoas “como ele” estão se sentindo ofendidas com as mensagens do Vaticano em apoio aos mais pobres.

Para completar, disse que se o Pontífice continuasse a fazer declarações contra o capitalismo, ele iria parar com as doações que realiza.

É pra rir ou pra chorar? Nenhum dos dois: é para refletir. Diz o filósofo Slavoj Zizek que para sobre nós um "Paradoxo da Vitimização". O que seria isto? Para ele,

Manipulamos a nossa fraqueza como estratégia para ganhar mais poder precisamente da mesma forma que hoje, no nosso mundo politicamente correto, temos de nos legitimar como sendo uma vítima potencial ou real do poder para que a nossa voz ganhe autoridade. Esta posição não é assertiva, mas, sim, dominadora.

Queremos ajudar o pobre. Queremos ser bons, filantrópicos, mas queremos que as coisas continuem como estão: os ajudados precisando de ajuda. E diz mais o Slavoj Zizek:

O capitalista-modelo atual é alguém que, após implacavelmente gerar lucro, generosamente o compartilha, fazendo grandes doações às igrejas, a vítimas de abuso étnico ou sexual, etc., posando de humanitário.

É o que eu chamo da "Falácia da Caridade". Não queremos ajudar, mas queremos fazer algo por alguém que precisa, pois é sempre bom que o outro saiba que não é ninguém e que precisa de mim. Queremos ajudar quem passa fome na África, mas não abrimos mão de um sistema opressor e adoramos mão de obra barata. Então vale a pena ler o que diz o Oscar Wilde:

(As pessoas) buscam solucionar o problema da pobreza, por exemplo, mantendo vivo o pobre; ou, segundo uma teoria mais avançada, entretendo o pobre. Mas isto não é uma solução: é um agravamento da dificuldade. A meta adequada é esforçar-se por reconstruir a sociedade em bases tais que nela seja impossível a pobreza.

Não é isto que este bilionário que a Forbes nos apresenta quer? Vou ajudar os pobres, mas não fale mal do capitalismo. (Opa, espera aí, o capitalismo está trazendo desigualdade - Vide o fantástico livro do Thomas Piketty.) Lembro-me de Lacan quando acusava a sociedade de lutar contra os efeitos e não contra as causas.

Quando dou comida aos pobres, me chamam de santo; quando pergunto por que eles são pobres, chamam-me de comunista. (Dom Hélder Câmara)

A questão é que este moço bilionário não é o único, mas mais um. Mais um que quer a sociedade como está. Mais um que precisa de pobres para poder bancar-se o salvador e, assim, com ajuda, sustentar o político de sua preferência na eleição. E vou mais além: mais um que se aproveita da filantropia para conseguir isenção de imposto. Como, por exemplo, o tal Criança Esperança. Não se engane: filantropia gera muito dinheiro. Recentemente: Verbas de partidas beneficentes de Messi lavaram dinheiro do narcotráfico colombiano. Eles querem os pobres. Eles precisam dos pobres. E eu, cada vez mais, concordo com o filósofo István Mészáros:

A guerra contra à pobreza, tantas vezes anunciada com zelo reformista, especialmente no século XX, é sempre uma guerra perdida, dada a estrutura causal do sistema do capital – os imperativos estruturais de exploração que produzem a pobreza.

Abramos os nossos olhos. Como diz a Bíblia:

Não creiais em tudo, mas provai se os espíritos são de Deus, porque já muitos falsos profetas se têm levantado no mundo. (1 João 4:1)

Precisamos acabar com a pobreza; não precisamos de gente que se propõe a ajudar os pobres mantendo-os na sempre mesma posição.

Fonte : Jusbrasil 27/01/2015 - Publicado por Wagner Francesco

Educar para a sustentabilidade

Na atual crise da água que vive São Paulo se torna evidente a necessidade de pensar no futuro, dada a evolução do aquecimento global e suas consequências para o dia a dia das pessoas. Pensar no futuro é visar à educação como prioridade. Nesse sentido avança em termos globais a proposta que inclui e amplia a educação ambiental, transformando-a em Educação para o Desenvolvimento Sustentável (EDS).

É bom esclarecer o que significa educar para o desenvolvimento sustentável. Trata-se de incorporar ao currículo temas cruciais para o futuro, como as mudanças climáticas, a redução do risco de desastres, a diminuição da biodiversidade, a redução da pobreza e o consumo responsável entre outros temas. O conceito transcende a questão do meio ambiente, ou seja, deve envolver a economia e justiça social.

Mas não se trata de somente incorporar esses conteúdos ao currículo, mas também mudar as formas de ensino. A EDS exige modelos participativos, que motivem os alunos e lhes possibilite ter autonomia. Deve servir para transformar hábitos e condutas. O pensamento crítico, a capacidade de construir cenários futuros e a habilidade para tomar decisões de modo colaborativo são somente algumas das competências que se podem relacionar.

Recomenda-se que a sustentabilidade se incorpore aos currículos de modo transversal às distintas disciplinas e desde os primeiros anos escolares, para que as crianças cresçam com costumes sustentáveis. O desenvolvimento sustentável é um tema chave, que definirá o rumo da educação no século 21. Hoje é impossível pensar em uma educação de qualidade que não contemple essa abordagem entre suas prioridades.

No contexto de crise ambiental global, a EDS não somente permite tomar consciência, mas também pode ajudar, por exemplo, as pessoas a se defenderem dos possíveis efeitos da situação, ensinando os alunos a cuidar da água, separar os resíduos ou consumir menos plástico, entre outras práticas responsáveis. Mas, além disso, pode salvar vidas, como ocorreu com o assim chamado milagre de Kamaishi, uma das cidades japonesas afetadas pelo terremoto e posterior tsunami em março de 2011, e na qual morreram mais de 1 mil pessoas. No entanto, entre as vítimas não houve nenhum estudante de nível primário ou médio por conta do trabalho de sensibilização e treinamento realizado pelos professores junto às escolas da cidade. A partir desse resultado, as estratégias educacionais e metodologias de ensino e treinamento como resposta a desastres naturais foram consagradas, tornando-se referência mundial para iniciativas nessa área.

A ONU considera que a EDS é uma visão nova de educação, uma abordagem que ajuda as pessoas de qualquer idade a compreender melhor o mundo em que vivem, tomando consciência da complexidade e interdependência de problemas como a pobreza, o consumo exagerado, a deterioração do meio ambiente natural e das cidades, o crescimento demográfico, a saúde, os conflitos e a violações de direitos humanos que ameaçam o futuro da humanidade.

A Conferência da Unesco de Aichi-Nagoya, em novembro de 2014, definiu os próximos cinco anos para a implementação de um programa de ação global de EDS, com cinco áreas prioritárias para a sua execução que são: promover políticas; integrar as práticas da sustentabilidade nos contextos pedagógicos e de capacitação; aumentar as capacidades dos educadores e formadores de opinião; fortalecer e mobilizar a juventude apoiando-os como agentes de mudança e incentivar as comunidades locais e autoridades municipais a desenvolver programas de EDS de base comunitária. Bastante objetivo, só falta vontade e ação política para sua implementação em todos os níveis.

Reinaldo Dias é professor da Universidade Presbiteriana Mackenzie Campinas, mestre em Ciência Política e doutor em Ciências Sociais pela Unicamp.

Fonte: Gazeta do Povo 03/02/2015

FNE disponibiliza documento-final da Conae

Texto contém as propostas aprovadas pelos delegados e delegadas da etapa nacional

O Fórum Nacional de Educação (FNE), organizador da Conferência Nacional de Educação (Conae 2014) disponibiliza o Documento-Final da Conae 2014. O texto contém as propostas aprovadas pelos delegados e delegadas da etapa nacional da Conferência para o trilhar de caminhos da educação brasileira. (Clique aqui e confira). A etapa final da Conferência Nacional de Educação ocorreu de 19 a 23 de novembro de 2014, em Brasília.

Para o coordenador do FNE, Heleno Araújo Filho, o Documento-Final é a sistematização de um grande debate nacional sobre a educação brasileira. "Ele será de grande importância para o momento de elaboração dos Planos Estaduais, Distrital e Municipais de educação e para história da educação no Brasil", enfoca.

O documento foi precedido de dois outros textos de embasamento de discussões pautados em sete eixos de discussão. O primeiro foi o Documento-Referência, discutido durante a etapa municipal/ intermunicipal e estadual/distrital. Já o segundo foi o Documento-Base, texto de discussões da etapa nacional. O Documento-Base foi construído com as emendas ao Documento-Referência apresentadas e aprovadas nas Conferências Estaduais que, em seguida, foram cadastradas no Sistema de Relatoria do Fórum Nacional de Educação/Ministério da Educação (MEC).

A Comissão Especial de Monitoramento e Sistematização do FNE, responsável por esta compilação de propostas, condensou 11.488 registros de inserções, cadastradas pelos Fóruns Estaduais de Educação. Foram aproximadamente 30 mil emendas aos parágrafos existentes no Documento-Referência ou novos parágrafos para serem a ele acrescentados.

Com o tema "O Plano Nacional de Educação (PNE) na Articulação do Sistema Nacional de Educação: Participação Popular, Cooperação Federativa e Regime de Colaboração", a Conae 2014 reuniu aproximadamente 3,6 milhões de pessoas em torno do debate da educação brasileira nas etapas municipais/intermunicipais e estaduais/distrital, e, 3,9 mil participantes durante a nacional.

Fonte : Informativo Ernesto Germano em 03/02/2015 . Escrito por: Fórum Nacional de Educação • Publicado em: 02/02/2015

**Salário e estabilidade são mais importantes
que chance de crescer**

O planejamento de carreira nas empresas tem deixado a desejar tanto na percepção dos seus funcionários como na das próprias companhias. Essa é a conclusão de duas pesquisas realizadas pela consultoria Towers Watson, ambas relativas a 2014 - "Estudo Global sobre a Força de Trabalho" e "Pesquisa Global sobre Gestão de Talentos e Recompensas". A primeira compilou informações de 32 mil profissionais de grandes e médias organizações em 26 países, entre eles o Brasil. Já a segunda foi conduzida com 1.637 empresas de 31 países.

Na comparação entre as duas, percebeu-se, principalmente, uma falta de sintonia entre o que empregadores pensam ser os principais fatores de atração para seus quadros e o que os empregados consideram os maiores chamarizes das corporações.

Chama a atenção que, globalmente, o salário-base é o item mais importante para quem é contratado, seguido de estabilidade no emprego - um dos principais motivos para escolher uma empresa para 41% dos entrevistados - e oportunidades para progredir na carreira.

Na visão de quem emprega, as prioridades são outras: as oportunidades de progresso na carreira aparecem em primeiro, salário-base em segundo e trabalho desafiador em terceiro - estabilidade no emprego surge somente no sétimo posto, mencionada por 26% dos empregadores.

Mas, se as corporações acreditam que os funcionários valorizam acima de tudo as chances de crescimento na trajetória profissional, sua avaliação sobre o quão eficazes são os seus programas de gestão de carreira não condiz com tal crença. No Brasil, quase um terço das companhias, apenas, diz monitorar a eficácia esses programas. Além disso, para pouco mais da metade delas, seus gerentes não são muito eficazes em discutir desenvolvimento de carreira com suas equipes.

Esse descompasso tem provocado a insatisfação dos profissionais, de acordo com Glaucy Bocci, diretora de gestão de talentos para a América Latina da Towers Watson. "O mercado tem se mostrado mais volátil. Nos últimos dois anos, a rotatividade tem sido muito grande", diz.

Divergências

O que pensam os dois lados



Fonte: Towers Watson

Segundo a consultoria, 41% dos empregados afirmam que teriam de sair da organização em que se encontram para alcançar um cargo mais alto. Esse número é semelhante mesmo entre os identificados por suas empresas como de alto potencial - que em teoria estão sendo preparados para assumir posições de comando na organização.

Para Raphael Freire, consultor sênior de talentos e recompensas da Towers Watson, a possibilidade de desenvolvimento também é importante para transmitir a sensação de estabilidade no emprego. "Se isso deixa de acontecer, o profissional se questiona se está em uma situação de risco", afirma.

Outro desequilíbrio encontrado está no aumento da pressão por resultados que as companhias exercem sobre os executivos, mas sem oferecer uma contrapartida à altura na remuneração e nas recompensas, segundo Glaucy. "Os profissionais fazem um grande esforço para alcançar as metas, mas não se sentem reconhecidos de forma adequada, o que gera descontentamento e, conseqüentemente, maior rotatividade."

Parte dessa percepção está relacionada a deficiências na comunicação. Globalmente, pouco mais da metade dos empregados disseram que as companhias em que trabalham fazem um bom trabalho ao explicar seus programas de remuneração. As deficiências na elucidação de critérios passam menos pela área de recursos humanos e mais pela gestão imediata dos líderes. "Quando perguntados sobre onde conseguem informações para tomar decisões relativas ao gerenciamento de suas carreiras, 43% dos profissionais disseram buscar o gestor direto, e 14%, o RH", afirma Freire.

Além disso, 30% dos empregados apontam falta de apoio do gestor imediato em relação a temas como reconhecimento e feedback, bem como o não cumprimento de promessas, como causas do estresse relacionado ao trabalho. "As próprias empresas reconhecem que suas lideranças são falhas", diz Glaucy.

Fonte: Valor Econômico, por Edson Valente, 02.02.2015

Mulher receberá pensão cumulada com INSS por morte do companheiro

A previdência social tem como objetivo amparar os seus segurados em casos de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. Por isso, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, não conhecer o recurso da Cooperativa Agropecuária de Patos de Minas, que queria reverter a decisão que determinou pensão cumulada com o benefício previdenciário à companheira de um empregado que morreu em acidente de trabalho.

O ministro Alexandre Agra Belmonte, relator do caso, esclareceu que o entendimento do TST nesses casos é de que o pagamento do benefício previdenciário é devido pelo fato de o empregado ter contribuído mensalmente para a previdência, "na expectativa de que, na ocorrência de um risco coberto pelo seguro social, não ficaria sem os meios indispensáveis de sobrevivência". Dessa forma, "não há que se falar em diminuir ou eliminar o valor da indenização por danos patrimoniais porque a viúva percebe benefício previdenciário ante as finalidades distintas: a indenização tem natureza reparatória, e a previdência tem caráter securitário", explicou.

O homem, de 32 anos, havia sido admitido na cooperativa como auxiliar de movimentação de materiais no dia 10 de março de 2008 e morreu nove dias depois, ao entrar em um silo para rastelar farelo de soja, quando acabou soterrado pelo material. Para a perícia, o empregado foi soterrado por "inobservância de regras de segurança que devem ser utilizadas nessas condições de trabalho". No entanto, a inspeção local constatou que era impossível ao homem usar cinto de segurança na ocasião, porque a corda salva-vidas do cinto não tinha extensão suficiente para se acoplar a qualquer parte rígido do silo.

O tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) condenou a cooperativa a pagar os herdeiros do empregado uma indenização por dano moral no valor de R\$ 50 mil para a companheira, R\$ 25 mil para a mãe e R\$ 25 mil divididos igualmente entre os quatro irmãos, além de pensão mensal à companheira até a data em que o trabalhador completaria 72,6 anos de idade, já que ela viveu em união estável com a vítima por dez anos e demonstrou dependência econômica em relação ao trabalhador, situação "reconhecida pelo INSS, que lhe paga mensalmente o benefício previdenciário da pensão por morte de seu companheiro".

No recurso ao TST, a cooperativa alegou que o benefício previdenciário pago pelo INSS permite à viúva manter a mesma remuneração e o padrão de vida anteriores ao acidente e que, portanto, não existe dano material por lucros cessantes em decorrência do que ela deixaria de auferir.

O benefício da previdência social é garantido somente aos segurados que preenchem os requisitos previstos nas Leis 8.212/91 e 8.213/91. A indenização por ato ilícito, por sua vez, "decorre da responsabilidade civil, e o autor do dano deverá responder integralmente por ela".

Fonte: Conjur 08/02/2015

IN RFB 1.529/2014 ainda não permite compensação ilimitada de tributos federais

Desde a edição da Medida Provisória 540/2011, convertida na Lei 12.546/2011 (e sucessivas alterações), a contribuição previdenciária patronal sobre a folha de pagamentos (artigo 22, incisos I e III, da Lei 8.212/91[1]) foi substituída pela Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB). Esta contribuição

incide à alíquota de 1% ou 2% sobre a receita de empresas de determinados setores econômicos ou que fabricam determinados produtos.

Por ser uma contribuição instituída por substituição, a CPRB, por um lado, se assemelha à contribuição sobre a folha. Por outro lado, assemelha-se a outras contribuições sociais administradas pela Receita Federal do Brasil, especialmente a contribuição ao Programa de Integração Social e a Contribuição sobre o Financiamento da Seguridade Social, tanto em razão de sua base de incidência como diante das obrigações acessórias que devem ser cumpridas.

A esse respeito, vale ressaltar que os valores da contribuição sobre a folha são informados pelas empresas em Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) e pagos em Guia da Previdência Social (GPS), enquanto que os valores da CPRB são informados em Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) e na Escrituração Fiscal Digital das Contribuições incidentes sobre a Receita (EFD-Contribuições) e pagos mediante Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF).

Em razão dessas semelhanças e diferenças, há dúvidas quanto à possibilidade ou não de serem realizadas compensações entre a contribuição previdenciária sobre a folha de salários e a CPRB.

Pode-se considerar que a RFB havia se manifestado sobre parte da matéria ao editar a Solução de Consulta COSIT 131, de 2.6.2014. Esse ato, que possui efeito vinculante no âmbito da administração tributária, trata da possibilidade ou não de as empresas compensarem contribuições previdenciárias com valores retidos em decorrência da prestação de serviços por cessão de mão de obra.

As empresas contratantes de serviços prestados por outra em regime de cessão de mão de obra são responsáveis reter a contribuição previdenciária à alíquota de 11% sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura, se a prestadora de serviços estiver sujeita ao regime normal de apuração de contribuições, ou de 3,5%, se esta for sujeita à CPRB.

A RFB, na Solução de Consulta indicada acima, manifestou-se no sentido de que ambos os tipos de retenção se referem ao conjunto de contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos segurados a serviço da empresa, e por isso não existiria base legal para se admitir a compensação dessas retenções com a CPRB. As retenções poderiam, portanto, ser compensadas apenas com contribuições sobre a folha.

Posteriormente, foi editada a Solução de Consulta COSIT 384, de 26.12.2014. Nesse ato, a RFB esclarece seu entendimento no sentido de que a CPRB, por ter sido instituída em substituição à contribuição previdenciária sobre a folha, pode ser compensada com a contribuição substituída, diante do que é permitido pelo artigo 89 da Lei 8.212/91[2]. Neste caso não há menção à hipótese de retenção tratada na primeira Solução de Consulta; contudo, a nosso ver, se a compensação entre os dois tipos de contribuição é admitida, não deveria haver restrição à compensação entre retenções e a CPRB.

Com base no entendimento desta última Solução de Consulta, a compensação da CPRB deve observar a legislação relativa à compensação da contribuição sobre a folha e, por isso, não pode ser feita com outros tributos federais. A esse respeito, a Instrução Normativa RFB 1.300/2012, recentemente alterada pela Instrução Normativa RFB 1.529/2014, regulamenta essa compensação no âmbito da RFB.

Considerando essa norma e na linha do entendimento das autoridades fiscais, créditos decorrentes de contribuição previdenciária sobre a folha de salários podem ser compensados com débitos da CPRB. Essa compensação pode ser feita, a partir de 1.1.2015, mediante o uso do formulário eletrônico “Compensação de Débitos de CPRB”, disponível no site da RFB. No referido site há também indicação de que é necessária a prévia transmissão de Pedido de Restituição por meio do programa Pedido Eletrônico de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação (PER/DCOMP). Por outro lado, a compensação de débitos da contribuição sobre a folha de salários deve ser informada na GFIP da competência de sua efetivação.

A manifestação da RFB quanto à possibilidade de compensação é certamente benéfica por afastar parte das dúvidas existentes sobre o tema. Apesar disso, a questão poderia ser solucionada mais facilmente se não houvesse limitação à compensação entre créditos e débitos tributários federais de qualquer natureza. Nessa hipótese, inclusive, seria solucionada a questão relativa à possibilidade ou não de compensação entre retenções previdenciárias e a CPRB.

Note-se ainda que, além dos procedimentos já existentes de compensação por meio da GFIP (contribuições previdenciárias) e do programa PER/DCOMP (outros tributos), criou-se um novo procedimento relativo à CPRB consistente na entrega de um formulário eletrônico após prévia transmissão de pedido eletrônico de ressarcimento pelo programa PER/DCOMP. Trata-se de mais uma obrigação acessória a ser cumprida sob pena de a compensação não ser aceita, o que conseqüentemente aumenta o tempo que as empresas levam para entender a

legislação tributária, administrar e pagar seus tributos (que já é, em média, de 2.600 horas por ano)[3].

Permanece a expectativa dos contribuintes de, um dia, poderem compensar créditos e débitos tributários federais sem limitações, inclusive por meio de um procedimento simples e comum.

[1] “Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: 6

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (Redação dada pela Lei 9.876, de 1999). (...)

III - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços; (Incluído pela Lei 9.876, de 1999).”

[2] “Art. 89. As contribuições sociais previstas nas alíneas a, b e c do parágrafo único do art. 11 desta Lei, as contribuições instituídas a título de substituição e as contribuições devidas a terceiros somente poderão ser restituídas ou compensadas nas hipóteses de pagamento ou recolhimento indevido ou maior que o devido, nos termos e condições estabelecidos pela Secretaria da Receita Federal do Brasil. (Redação dada pela Lei 11.941, de 2009)”

[3] Estimativa correspondente ao “(...) tempo gasto para preparar, arquivar e pagar (ou reter) o imposto de renda das empresas, o imposto sobre o valor agregado e as contribuições de previdência social (em horas por ano).” GRUPO BANCO MUNDIAL. Pagamento de impostos. Doing Business: Medindo Regulamentações de Negócios, 2012. Disponível em: <<http://portugues.doingbusiness.org/data/exploretopics/paying-taxes>>. Acesso em: 20/01/2015.

Fonte: Conjur 08/02/2015 por Diego Filipe e Cristiane Matsumoto

MP que alterou regras do auxílio doença é questionada no Supremo

Publicada no *Diário Oficial* no dia 30 de dezembro do ano passado, a Medida Provisória 664, que alterou as regras da previdência social, foi questionada no Supremo Tribunal Federal. A Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas (COBAP) e o Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU) moveram a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.234 para pedir a suspensão da norma. De acordo com eles, a MP não cumpre o pressuposto de urgência, requisito para que fosse editada. Além disso, o texto afronta o princípio da proibição do retrocesso social.

Na ação, os autores pedem a suspensão da medida, por meio da concessão liminar, e a declaração de sua inconstitucionalidade, no julgamento do mérito pelo STF. A MP 664/2014 alterou a Lei de Benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Lei 9.123/91) para tentar reduzir os custos do setor. Nesse sentido, estabeleceu uma série de novas regras, a maioria relacionada à concessão da pensão por morte e auxílio doença. A medida foi aprovada em conjunto com a MP 665, que alterou a sistemática do seguro desemprego. Ambas entrarão em vigor em 90 dias, contados a partir da data em que foram publicadas.

Segundo a COBAP e o PSTU, a medida provisória teve caráter de minirreforma e violou pelo menos 11 dispositivos da Constituição Federal. Entre eles, o da falta de relevância e urgência para edição de medida provisória (Artigo 62) e o da regulamentação de comando constitucional alterado por emenda aprovada entre 1995 e 2001 (Artigo 246).

Com relação às regras para concessão do auxílio-doença e da pensão por morte, os autores afirmam que as mudanças restringiram mais direitos que o necessário. E que essas alterações violam os princípios da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade e da isonomia, resultando em inadmissível retrocesso social.

“A MP 664/14 promoveu uma verdadeira supressão ou restrição ao gozo de direitos sociais e não se coaduna com preceitos maiores da Carta Magna, como o bem estar, a Justiça social e a segurança jurídica”, diz a ação.

"Por qualquer prisma que se analise a malfadada MP, seja pela razoabilidade, legalidade, justiça e moral, não se consegue deixar de vislumbrar que a referida Medida Provisória 664/2014 afronta e atenta contra toda a base das garantias mínimas constitucionais”, pontua. *Com informações da assessoria de imprensa do STF.*

Fonte: Conjur ,07/02/2015

Filiado a :

