

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

REFORMA TRABALHISTA E SEGURIDADE SOCIAL:
Um Estudo dos Possíveis Impactos da Lei 13.467/2017 no Custeio da Seguridade Social.

ARTUR CESAR GIACOMINI PECCIN

Rio de Janeiro
2019.1

ARTUR CESAR GIACOMINI PECCIN

REFORMA TRABALHISTA E SEGURIDADE SOCIAL:

Um Estudo dos Possíveis Impactos da Lei 13.467/2017 no Custeio da Seguridade Social.

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito sob a orientação do **Professor Dr. Fábio de Souza e Silva**.

Rio de Janeiro

2019.1

ARTUR CESAR GIACOMINI PECCIN

REFORMA TRABALHISTA E SEGURIDADE SOCIAL:

Um Estudo dos Possíveis Impactos da Lei 13.467/2017 no Custeio da Seguridade Social.

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito sob a orientação do **Professor Dr. Fábio de Souza e Silva**.

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2019.1

RESUMO

O trabalho aborda a relação entre as mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e o custeio da Seguridade Social. Para tanto, o trabalho irá estudar o surgimento da Seguridade Social no contexto dos direitos sociais no Brasil e no Mundo, assim como um panorama sobre os processos políticos e econômicos que foram os vetores de tais transformações. Ainda, serão analisadas as mudanças nas relações de trabalho decorrentes da Reforma Trabalhista, como a diminuição das parcelas que integram o salário do trabalhador, o trabalho intermitente e o autônomo permanente, realizando prospecção de possíveis impactos que estas mudanças poderão ocasionar no custeio de Seguridade Social. Para realizar tal apuração, serão realizadas revisões bibliográficas e análise de normas, como da CRFB/1988, a Lei 8.212/1991 e a Lei. 8.213/1991.

Palavras-chave: reforma trabalhista; custeio; seguridade social.

ABSTRACT

The paper discusses the relationship between the changes brought about by the Labor Reform (Law 13467/2017) and Social Security funding. In order to do so, the paper will study the emergence of Social Security in the context of social rights in Brazil and in the World, as well as an overview of the political and economic processes that were the vectors of such transformations. Also, we will analyze the changes in labor relations resulting from the Labor Reform, such as the reduction of the parcels that integrate the worker's salary, the intermittent work and the permanent autonomy, prospecting for possible impacts that these changes may cause in the cost of Social Security. To carry out such a calculation, bibliographical reviews and analysis of standards, such as CRFB/1988, Law 8.212/1991 and Law 8.213/1991 will be carried out.

Keywords: Labor reform; finance; social security

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. A SEGURIDADE SOCIAL NO CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS.....	4
2.1 O Contexto Do Surgimento Da Previdência Social	5
2.2 O Surgimento Da Previdência No Brasil.....	8
3. A REFORMA TRABALHISTA E A REGRESSÃO DOS DIREITOS SOCIAL	12
3.1 Mudança Das Parcelas Que Integram O Salário Do Trabalhador.....	16
3.2 O Trabalho Intermitente	20
3.3 A Pejotização.....	23
4. EFEITO DA REFORMA TRABALHISTA NO CUSTEIO E NAS RECEITAS SEGURIDADE SOCIAL	27
4.1. O Sistema da Seguridade Social, a Sua Regulamentação e a Forma De Custeio	27
<i>4.1.1 Financiamento Da Seguridade Social.....</i>	<i>33</i>
4.2 Conjecturas Acerca dos Impactos da Reforma Trabalhista no Custeio da Seguridade Social.....	36
<i>4.2.1 Impacto da Mudança das Parcelas que Integram o Salário do Trabalhador e do Trabalho Intermitente.....</i>	<i>36</i>
<i>4.2.2 Impacto Da Pejotização</i>	<i>39</i>
5. CONCLUSÃO.....	44
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

1. INTRODUÇÃO

A Seguridade Social faz parte do conjunto de medidas de segurança social no Brasil, no qual está inserida a previdência social, o sistema de saúde e a assistência social, que visam proteger o cidadão em situação de vulnerabilidade.

Constitui importante instrumento de garantia de direitos às condições básicas de sobrevivência, com um papel extremamente relevante de distribuição de renda e proteção do trabalhador nos momentos de risco econômico, como em caso de doença, gravidez, velhice e desemprego.

Seu surgimento é resultado de um conjunto de conquistas sociais dos trabalhadores, que apenas foi possível por meio da sua mobilização enquanto classe, ligado ao momento histórico político-econômico. Portanto, a conquista do direito à Seguridade Social está atrelada aos processos reivindicatórios, que no Brasil passou a ganhar peso a partir do século XX, com o fortalecimento do movimento sindical.

Contudo, ao contrário dos países centrais, a previdência no Brasil ganhou os contornos que temos hoje apenas no final do século XX, merecendo destaque a promulgação da CRFB/1988, que inaugurou um sistema complexo de proteção social universal e que abrange todas as necessidades básicas das populações em situação vulnerabilidade.

Apesar da importância do surgimento de tais direitos, a Seguridade Social vem sofrendo uma série de ataques em razão das medidas de austeridade aplicadas pelo Estado brasileiro, que visam à diminuição de sua participação nas políticas de combate à desigualdade social.

Em especial nos últimos dois anos, o tema da reforma da previdência ganhou centralidade nos debates políticos. O que tem se ouvido a respeito, principalmente pelo setor majoritário hegemônico da classe política, empresarial e de mídia, é que a Previdência Social, atrelada à Seguridade Social, se encontra em crise e que reformas em sua estrutura são necessárias para a sua manutenção.

Contudo, um debate mais profundo sobre o tema, que abarque as reais origens da crise e as possíveis soluções para ela que possam mitigar seus impactos na retirada de direitos, não

tem sido feito. Neste contexto, a classe trabalhadora e mais necessitada se vê na iminência de encarar reformas e ajustes que atacam diretamente os seus direitos como beneficiária, sem que seja apontada saída que capaz de proteger seus interesses.

Não obstante, como se tentará demonstrar, a proposta de reforma da previdência não se mostra a única investida tomada pelo governo em face da Seguridade Social, eis que, por meio da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ocorreu, de maneira sorrateira, sem o devido debate perante a sociedade, uma importante alteração das formas de custeio da previdência social, eis que altera pontos significativos na CLT e conseqüentemente nas relações de trabalho, impactando diretamente na contribuição à previdência social.

Ou seja, através da reforma trabalhista as bases de contribuição à previdência social sobre o trabalho assalariado foram modificadas, objetivando a diminuição dos custos e encargos trabalhistas em um momento de crise econômica, o que poderá inviabilizar este sistema.

Neste contexto, um estudo sobre os possíveis impactos da Reforma Trabalhista na Seguridade Social é tema que ganha relevância, justamente porque pode nos esclarecer sobre uma diminuição na arrecadação por meio de seu resultado reflexo nas contas da previdência.

Além disto, é importante que se chame a atenção para as medidas de austeridade que vem sendo tomadas nos últimos anos, como o estabelecimento de teto para os gastos públicos e a própria Reforma Trabalhista, e seus efeitos nefastos para a degradação da vida do trabalhador e de suas condições básicas de manutenção, que representam um retrocesso nas garantias sociais.

Diante disto, o trabalho tem como objetivo contribuir com um debate sobre a totalidade dos impactos ocasionados pela referida reforma na vida do trabalhador, abrangendo as relações de trabalho atuais e também as conseqüências desta reforma na Previdência e Seguridade Social, que serão sentidas em longo prazo.

Para tanto, o trabalho constituirá o estudo do surgimento da Seguridade Social no contexto de evolução dos direitos sociais no Brasil e no Mundo, assim como um panorama sobre os processos político-econômicos que foram os vetores de tais transformações.

Ainda, será objeto de análise os artigos da CRFB/1988 que versam sobre a Seguridade Social e a Previdência Social, assim como as Leis específicas que regulamentam a Seguridade Social (Lei 8.212/1991) e a Previdência Social (Lei 8.213/1991), bem como da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Desta forma, com base em tais normas e revisões bibliográficas, o trabalho buscará analisar as mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista, quais sejam a diminuição das parcelas que integram a remuneração do trabalhador e os fenômenos do trabalho intermitente e da pejetização, visando demonstrar, através de uma prospecção, os impactos que estas mudanças nas relações de trabalho poderão gerar na arrecadação das Contribuições Sociais à Seguridade Social, o que poderá em custo espaço de tempo prejudicar a viabilidade do referido Sistema.

2. A SEGURIDADE SOCIAL NO CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

A previdência constitui um relevante conjunto de garantias sociais no Brasil, essencial para a proteção do trabalhador e dos indivíduos em contexto de vulnerabilidade. Aqui, o surgimento da previdência tem origem em políticas públicas que datam do final do século XIX, contudo, a seguridade foi efetivamente consolidada apenas em 1988 quando da promulgação da CF/1988, pois a nova constituição conglomerou em seu texto os principais elementos que distinguem um sistema desta natureza, o que representou um marco na proteção social em nosso país.

Não obstante, o modelo de proteção social instituído definitivamente no Brasil no momento de redemocratização posterior à ditadura, já havia se consolidado nos países centrais (Europa e Estados Unidos), desde as primeiras décadas do século XX.

A origem deste sistema está atrelada ao *welfare state*, ou estado de bem estar social, no qual o processo de lutas dos trabalhadores por direitos culminaram no aprofundamento das medidas governamentais de combate às desigualdades sociais criadas pelas estruturas essencialmente excludentes do regime político-econômico do capitalismo.

Dentro deste contexto inicial, a seguridade social surgiu atrelada ao princípio da solidariedade, pois significava o conglomerado de esforços do estado, do trabalhador e do setor privado na manutenção de um instrumento de proteção dos indivíduos. Conseqüentemente, o fim do estado de bem estar social e o avanço da doutrina neo-liberal a partir da década de 1970 de modo geral, e a partir da década de 1990 no Brasil, inaugurou uma fase de declínio dos direitos sociais e do sistema de previdência.

Neste novo cenário, a busca por maior acumulação dos setores proprietários passaria, inexoravelmente, pela interrupção da transferência de renda à classe trabalhadora através de programas sociais, conforme será abordado de forma mais pormenorizada ao longo do trabalho.

2.1 O Contexto do Surgimento da Previdência Social

A Europa e os Estados Unidos atravessaram grandes transformações políticas, sociais e econômicas ao longo do XIX, em um processo que representou uma transição para o mundo que conhecemos hoje. No período, surgiram os estados modernos, ocorreu a consolidação do capitalismo em sua fase industrial, a conquista da igualdade formal entre os indivíduos, com o advento dos direitos civis, do voto (de parte da população), da livre iniciativa, entre outros elementos.

Não obstante a mencionada igualdade formal, a desigualdade econômica entre os burgueses e os indivíduos despossuídos, cujo único valor era sua capacidade para o trabalho, crescia de forma significativa. A remuneração dos trabalhadores era ínfima, incapaz de custear moradia e alimentação, suas condições laborais eram insalubres, e as jornadas de trabalho muito extensas, sendo que tanto homens e mulheres como crianças vendiam sua mão-de-obra em busca do mínimo para a sobrevivência:

Havia uma crescente deterioração das condições de vida e de trabalho dos operários provocada pela maquinização das fábricas. Era grande o número de homens, mulheres e crianças à procura de emprego. Os salários eram muito baixos. A jornada de trabalho tinha duração de 15 horas ou mais. Os edifícios das fábricas eram mal iluminados, com ambientes fechados e insalubres. Não havia segurança no trabalho. Os acidentes eram constantes. Mal alimentados e mal pagos, os operários habitavam os bairros pobres das cidades industriais, sem infra-estrutura de água e de esgotos, convivendo com doenças de toda espécie.¹

Por outro lado, aqueles que não possuíam condições de laborar, ou mesmo não encontravam postos de trabalho para ocupar, podiam contar apenas com iniciativas filantrópicas, que muitas vezes envolviam punições, vez que a ausência de ocupação era vista como uma falha de moral:

Na medida em que o esse flagelo social se agravava e ameaçava a ordem pública, o atendimento aos que estavam fora do mercado de trabalho (mesmo sendo válidos) e aos inaptos ao trabalho, não podia mais ser efetuado pelas famílias. Passou a ser uma atribuição das entidades filantrópicas, religiosas e do Estado, ou simultaneamente das três instâncias. O atendimento assistencial aos que não tinham condições de sobrevivência (vistos como subqualificados, indigentes ou vagabundos) assumiu um caráter reabilitador e preventivo, através de severos controles que envolviam punições.²

¹ Gentil, 2006, p. 70.

² Gentil, 2006, p. 69.

O Capitalismo revelava sua capacidade de gerar concentração de renda, e desdobrava uma profunda crise social que mantinha os trabalhadores em condições degradantes. Em meio a este processo, a aglomeração dos assalariados em tais condições nos centros urbanos, em torno do ambiente fabril, favoreceu o surgimento dos primeiros movimentos de operários em prol de melhores condições de trabalho, os movimentos sindicais. Sua atuação em conjunto, que ameaçava a continuidade da produção por meio de mobilizações e greves, passaram a relevância para a reprodução do capital, afinal de contas, a mão-de-obra assalariada constitui um dos meios de produção, que munida de uma ideologia classista, transformou-se em uma “*força política independente*” (GENTIL, 2006).

Com o tempo, o peso dos trabalhadores organizados ampliou os debates políticos sobre a necessidade de o estado intervir para garantir o mínimo de subsistência da população. Passou-se a reconhecer que a ausência de condições mínimas da classe trabalhadora ameaçada a própria estrutura capitalista porque debilitava o potencial laboral dos operários nas fábricas.

Assim surgia a previdência, experimentada pela primeira vez após a implantação da política do seguro social obrigatório de Bismark na Alemanha, em 1889, que possuía como hipótese de cobertura as situações de vulnerabilidade em razão da idade, invalidez e morte. Tal sistema tinha inspiração no modelo de contrato de seguro privado, contudo, seu direcionamento apontava para regime público e interesses coletivos.

Assim, enquanto os modelos de seguros privados tradicionais tinham como característica seu caráter voluntário, e capacidade de cobertura definida por meio do pagamento dos prêmios, o seguro social tinha como princípio a solidariedade, e o financiamento se dava pela contribuição do segurado, do empregador e do estado.

Nas primeiras décadas do século XX a tendência de aprofundamento das políticas de promoção social permaneceu. A previdência, em especial, passou a ser aplicada em muitos países centrais, que a adotaram paulatinamente, a fim de proteger o trabalhador em condições de idade avançada, invalidez, morte, doenças, maternidade, acidentes de trabalho, desemprego, entre outros.

É importante destacar que tais mudanças tiveram como contexto o turbulento período de guerras e crise econômica da primeira metade do século XX, e geraram um aprofundamento

da pobreza. Diante disto, os programas que visavam o combate à desigualdade vinham como forma de resposta aos anseios da classe trabalhadora, e tinham o objetivo de aplacar as tensões sociais:

Nos períodos das duas Guerras Mundiais e na crise de 1929 os problemas sociais se agravaram. Foram períodos de grande desorganização econômica, social e política e as mazelas do capitalismo emergiram com maior intensidade. A tomada de consciência das condições de vida das populações pauperizadas e a crença de que, de fato, havia uma ameaça à ordem política e que a sociedade poderia explodir com as tensões sociais fez com que o Estado burguês fosse levado a realizar pactos com os cidadãos, assumindo responsabilidades para com a população e criando um sistema contributivo. Os períodos de depressão também provocaram o aprofundamento da pobreza dos trabalhadores e o acirramento da luta de classes.³

Ultrapassada a segunda grande guerra, tem início o período conhecido como *welfare state*, o momento histórico no qual os países centrais concretizaram o estado social ensaiado até então. No pós-guerra foi observado progresso econômico significativo, explicado em parte pelo fato das mazelas da guerra terem trazido a necessidade do mundo capitalista se reorganizar, em um processo de crescimento e ampliação do capital destruído no conflito, gerando o aumento do emprego e dos salários.

Do ponto de vista da política, ganhou peso as ideias de Keynes, teórico segundo o qual o estado deveria se manter forte a fim de interferir nas esferas econômica e social, garantindo o crescimento e o desenvolvimento. A postura estatal, portanto, seria de um interventor, que regula a atuação dos agentes, a fim de manter o equilíbrio entre os interesses e gerar progresso. O conjunto de tais condições trouxe o avanço de inúmeras medidas sociais, que ampliaram os direitos da classe trabalhadora em muitos aspectos, absorvendo parte de suas demandas.

Importante notar que tal política possuía ligação com o contexto de guerra fria, em que o mundo se encontrava polarizado pela disputa entre o modelo de sociedade proposto pelo capitalismo e pelo socialismo real da União Soviética. A estratégia aplicada aos países centrais foi de diálogo com a classe trabalhadora e atendimento de parte de suas demandas, a fim de afastar o perigo de revoluções socialistas motivadas pelas insatisfações populares. Por outro lado, esta estratégia não viria a ser aplicada nos países ocidentais de terceiro mundo, como o Brasil, que não conheceram o *welfare state*. O perigo de uma revolução social nestes

³ Gentil, 2006, p. 75,76.

estados foi afastado por meio de intervenções autoritárias e violentas, que se desdobraram em ditaduras militares.

2.2 O Surgimento da Previdência no Brasil

O progresso do direito à previdência no Brasil, se considerada a experiência dos países centrais, foi singular. Diferentemente dos estados europeus, nossos processos históricos que nortearam as conquistas de direitos civis, políticos e sociais se deram tardiamente.

Nossa condição de império foi superada apenas no final do século XIX. No início do século XX, quando os países centrais já ensaiavam o progresso nos direitos sociais, no Brasil, o Império havia decaído há poucos anos, assim como a escravidão. A sociedade civil, portanto, estreava o mal acabado conceito de igualdade formal entre os indivíduos.

A economia se baseava majoritariamente na produção agrícola monocultora, e a industrialização avançava a paços lentos. Neste cenário, é impensável o surgimento de significativas políticas de viés social, inclusive, porque a classe trabalhadora sequer tinha condições de se organizar enquanto movimento coeso no patamar que foi observado na Europa.

Em vista de tais elementos, a previdência, nas últimas décadas do século XIX até a década de 1930 do século XX, foi implementada de forma setorizada em apenas algumas categorias profissionais e de forma heterogênea. Segundo aponta Gentil (2006), o primeiro instituto próximo ao conceito de previdência que pode ser apontado eram os chamados montépios, que consistiam em instituições que garantiam pensão por morte mediante o pagamento de cotas pelos trabalhadores. Os montépios foram criados para atender a um limitado número de trabalhadores, sendo que o primeiro deles surgiu em 1835.

A partir do final do século XIX, foram criados outros tipos de institutos que visavam a concessão de pensão por velhice de determinadas categorias de trabalhadores, como oficiais, funcionários da casa da moeda, telégrafos, entre outros. Contudo, o sistema não era igualitário, pois sua concessão se dava de forma discricionária aos funcionários. Também merece nota o seguro obrigatório contra acidentes de trabalho instituído em 1919, que possuía caráter indenizatório e privado.

Já em 1923, a Lei Eloy Chaves instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões - CAPs, que se tornaram as primeiras instituições previdenciárias do Brasil. A primeira CAPs foram estabelecida para atender aos trabalhadores das estradas de ferro, contudo, com o tempo outras entidades foram sendo criadas para outras categorias do setor privado, que chegaram a totalizar mais de 80 instituições.

A partir da década de 1930, com o início da era Vargas, outras mudanças de peso puderam ser observadas na previdência. Com o fim da Primeira Guerra Mundial, a assinatura do Tratado de Versalles e a criação da Organização Mundial do Trabalho – OIT chamavam atenção para as questões trabalhistas. A ascensão de Vargas e seu projeto modernizador era resultado das transformações pelas quais passava a sociedade brasileira nesse período, e expressava os interesses de importantes setores de intelectuais, profissionais de qualificação superior e técnico, o setor da indústria e os próprios militares, que desejavam o fim do poder das oligarquias cafeeiras.

Além disto, a chegada dos imigrantes europeus que passaram a ocupar postos de trabalho nas fábricas deu fôlego aos processos reivindicatórios das categorias trabalhistas em direção ao movimento classista, pois trouxeram consigo a experiência das lutas dos trabalhadores do velho continente, assim como as ideologias anarquistas e socialistas.

Neste contexto, a legislação que tratava das CAPs foi reformada e ampliada. A Constituição de 1934 passou a tratar de questões sociais, e prever o direito á previdência:

A Constituição de 1934 teve o mérito de promover a transição da clássica declaração de direitos individuais de cunho liberal das constituições anteriores para uma proposta social de cunho intervencionista. Ela estabeleceu uma correlação entre os aspectos trabalhista, assistencial e previdenciário. Instituiu a previdência, a ser implementada com contribuição tripartida da União, do empregador e do empregado, em partes iguais, para atender a velhice, a invalidez, a maternidade e os acidentes do trabalho ou de morte.

Outro modelo de instituição previdenciária foi criada no período, os Institutos de Aposentadorias e Pensões – AIPs. Além de proteção por situação de velhice, as AIPs possuíam cobertura para outros tipos de vulnerabilidade. Sobre o tema, Gentil destaca que:

Embora tenham fragmentado os trabalhadores por categorias e tenham servido como instrumento do jogo político de Vargas, os institutos nacionalizaram as demandas – o que não ocorria com o sistema de caixas – e exerceram uma expressiva pressão política. Para outros, a transformação das caixas em institutos correspondeu a uma estratégia de centralização do poder federal, ao controle dos Estados por uma burocracia cada dia mais técnica e mais numerosa e a uma cooptação da classe operária.⁴

A previdência passou a atender cada vez mais trabalhadores, tornando-se um importante instrumento de proteção social. Apesar disto, ainda era administrada por meio de diversas instituições, e os benefícios concedidos de forma distinta entre os beneficiários. A Lei 3.807 de 1960 buscou estabelecer certa uniformização entre as formas de custeio e os direitos abrangidos, em direção à equidade na garantia da aposentadoria.

Já no período militar, o Decreto nº 72 de 1966 unificou as AIPs e criou o Instituto Nacional de Previdência Social, que era vinculado ao Ministério do Trabalho, e tinha como objetivo *“racionalizar a gestão, estabelecer controles mais rigorosos na concessão de benefícios e resolver os problemas financeiros da previdência, cujo déficit era apontado como um dos principais problemas da economia brasileira”*⁵.

Constituem outras mudanças significativas que ocorreram no período de regime militar a inclusão das empregadas domésticas, trabalhadores rurais e autônomos no regime de previdência. Em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, e em 1977 o sistema de previdência e assistência social foi unificado com a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social – SINPAS.

No geral, o período militar marcou a ampliação da proteção social, que, não obstante não tenham tornado o sistema universal, representaram um progresso nas políticas públicas do gênero. É inegável que a concessão de tais garantias estava diretamente ligada a necessidade de legitimação que por muitas vezes o regime ditatorial foi obrigado a imprimir.

Neste mesmo período, a manutenção da previdência passou a apresentar sinais de crise, decorrentes da má gestão do sistema e da diminuição de contribuições, que sofreram um impacto em razão do aumento do desemprego, e, portanto da arrecadação, e da redução da contribuição estatal.

⁴ Gentil, 2006, p. 102.

⁵ Gentil, 2006, p. 104.

Com a mobilização da sociedade civil em torno da busca por redemocratização, houve um aumento da mobilização em torno de muitas pautas sociais relevantes, tais como opressões, reforma agrária e demandas do setor assalariado. Após a lenta transição e a realização de eleições, a instauração da Constituinte de 1987 passou a representar importante espaço para disputa pelo conteúdo da nova constituição, que estrearía uma nova ordem jurídica.

Diferentemente das constituições criadas até então, os mecanismos criados para participação popular do processo de criação das normas na Constituinte garantiram uma participação histórica da sociedade civil em seu processo, o que rendeu à Constituição Federal de 1988 a denominação de constituição cidadã. Foram criados grupos de trabalho destinados a cada tema, e dentro de tais grupos as audiências públicas se tornaram espaços importantes de disputa política onde grupos antagônicos brigavam por seus interesses.

Com a conclusão dos trabalhos, a CRFB/1988 foi finalmente promulgada. Seu conteúdo expressou os embates ideológicos que nortearam sua criação, com normas bastante progressivas de um lado, como a proteção aos direitos humanos, sociais e políticos, e por outro, a manutenção da proteção à propriedade privada e o caráter programático de muitos direitos sociais.

No que se refere à previdência social, a CRFB/1988 representou um marco importantíssimo para a sua consolidação. Isto por que, inovou na criação de um sistema único que integra previdência, assistência social, e saúde pública, em um programa nacional de Seguridade Social.

3. A REFORMA TRABALHISTA E A REGRESSÃO DOS DIREITOS SOCIAL

Não obstante os avanços relatados, que para muitos significava uma expressão do ideal do estado de bem estar social no Brasil, o início da década de 1990 viria a estabelecer um paradigma sócio-econômico bastante diverso, que já dominava a tônica dos países centrais, que foi o avanço do neoliberalismo. Tal vertente prega uma redução da participação do estado na economia e na sociedade, o que significava deixar de promover políticas sociais.

De inicio devemos apontar que a regulação das relações de trabalho através das Leis trabalhistas e a seguridade social estão inseridas no sistema econômico capitalista, os quais se desenvolveram em uma fase do capitalismo monopolista de maior regulação econômica e promoção de desenvolvimento através do Estado.

O capitalismo, segundo Marx (1983) é um sistema politico-econômico que visa a acumulação de capital através do lucro ou mais-valia, o qual seria o principal gerador da continuidade da reprodução da riqueza. A extração de mais-valia se dá através da produção excedente e da exploração da força de trabalho. Desta forma, Boschetti (2017, p.106) define que:

Nesta perspectiva, o trabalho cria mais excedente, portanto, mais acumulação, quanto menos dispêndio houver na reprodução da força de trabalho. Em outros termos, quanto menor investimento em direitos do trabalho e políticas sociais destinadas à reprodução ampliada da força de trabalho, maior a produção de excedentes e ampliação da acumulação.

Este sistema econômico é separado em períodos de acordo ao seu modo produtivo e de acumulação, tendo se iniciado com o capitalismo mercantilista, substituído pelo capitalismo competitivo com o advento da revolução industrial, e por fim o capitalismo monopolista, iniciado no final do século XIX.

O capitalismo monopolista se deu devido a livre concorrência, com maior investimento em maquinário por parte das maiores empresas, aumentando a produtividade e o lucro, o que veio a enfraquecer as empresas menores que não puderam se adequar produtivamente e se manter em concorrência, as quais foram eliminadas ou abocanhadas pelos grandes conglomerados, que passaram a dominar completamente o mercado. Neste período surge modelo produtivo fordista-taylorista, instituindo a linha de produção, ocasionando em

processo de produção em massa, redução da jornada de trabalho e melhor remuneração, garantindo um mercado de consumo em massa.

Este aumento produtivo causado pelo modelo produtivo fordista-taylorista, ocasionou superprodução (será abordado abaixo) e a crise de 1929, o qual foi adaptado à teoria Keynesiana no pós-guerra, onde o Estado passou a ser agente de regulação e promotor de desenvolvimento econômico, investindo na área industrial em plena expansão graças a destruição causada pela 2ª Guerra Mundial na Europa e Ásia.

Este período de 30 anos do pós-guerra ficou conhecido como a época de ouro do capitalismo, o que propiciou em consonância a luta de classes e a contraposição político-econômica soviética, que fosse realizado o pacto social instituindo o Estado de Bem Estar Social nos países centrais, garantindo maiores direitos sociais, pleno emprego, melhorias na rotina de trabalho e maior proteção ao trabalhador. Neste sentido, Boschetti (2017, p.107) define:

As políticas sociais de modo geral, e a seguridade social de modo específico, constituíram um dos mais importantes pilares da regulação do mercado e uma importante estratégia de reprodução ampliada da força de trabalho e de manutenção da superpopulação relativa: os direitos do trabalho (salário estável, seguro-desemprego, férias remuneradas) foram importantes mecanismos de aumento do consumo e reprodução da força de trabalho e os direitos da seguridade social (previdência, aposentadoria, saúde, auxílio-doença, assistência social) foram importantes mecanismos de reprodução ampliada da superpopulação relativa, sobretudo estagnada, ou seja, tanto da classe trabalhadora não inserida no mercado de trabalho (em decorrência da idade, desemprego, doença), como da superpopulação incapacitada para o trabalho (crianças, jovens, idosos, maltrapilhos).

Em meados da década da 1970, o fordismo-keynesianismo entra em crise, graças a reconstrução dos países destruídos no pós-guerra, os quais industrializados e produtivos, passaram consumir menos e competir com as empresas americanas, aumentando inclusive a competitividade perante estas, o que se deve a modernização do método produtivo e a expansão da industrialização em países periféricos com mão de obra mais barata. Ou seja, houve uma expansão produtiva com maior produtividade e com custos mais baratos.

Diante disto, há uma crise de superprodução no mundo, ocasionando queda na taxa de lucro da produção, o que estimulou uma desindustrialização dos países centrais, que migraram para países com mão de obra mais abundante e barata, forçando, conseqüentemente, estes

países a quebrarem com a ideia de bem estar social, buscando uma maior flexibilização das relações de trabalho e desregulamentação estatal.

Neste contexto, ganha força o neoliberalismo, doutrina econômica ligada às teorias do capitalismo *laissez-faire* dos economistas Friedrich Hayek, da Escola Austríaca, e de Milton Friedman, da Escola de Chicago, implementada a partir dos anos de 1970, se originou como um contraponto entre o welfare state derivado do Keynesianismo, em decadência com a crise do fordismo, e a economia planificada coletivista soviética, pregando liberação econômica, privatizações, austeridade fiscal, livre comércio e desregulamentação estatal, tendo como objetivos reverter a queda das taxas de lucro do capitalismo naquele período. Neste sentido, Perry Anderson (1995, p. 10-11 apud DEMIER, 2017, p. 37-38) define que:

As raízes da crise, afirmavam Hayek (teórico pioneiro do neoliberalismo) e seus companheiros, estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira mais geral, do movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com a pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais (...) Esses dois processos destruíram os níveis necessários de lucros das empresas e desencadearam processos inflacionários que não podiam deixar de terminar numa crise generalizada das economias de mercado. O remédio, então, era claro: manter o Estado forte, sim, em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle do dinheiro, mas parco em todos os gastos sociais e nas intervenções econômicas. A estabilidade monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso seria necessária uma disciplina orçamentária, com contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa “natural” de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos. Ademais, reformas fiscais eram imprescindíveis, para incentivar os agentes econômicos. Em outras palavras, isso significava reduções de impostos sobre os rendimentos mais altos e sobre as rendas. Desta forma, uma nova e saudável desigualdade iria voltar a dinamizar as economias avançadas, então às voltas com uma estagnação, resultado direto dos legados combinados de Keynes e de Beveridge, ou seja, a intervenção anticíclica e a redistribuição social, as quais haviam tão desastrosamente deformado o curso normal da acumulação e do livre mercado. O crescimento retornaria quando a estabilidade monetária e os incentivos essenciais houvessem sido restituídos.

Ou seja, conforme bem define Boschetti (2017, p.111) *“de “motor” do crescimento, na perspectiva keynesiana, o Estado social passa a ser acusado pelo neoliberais e por setores da social-democracia de ser um “freio” ao crescimento econômico”*.

Com o fim do “socialismo real” soviético na década de 1990, segundo Demier (2018), que representava um contraponto a organização econômica e societária do capitalismo, abriu-se um livre caminho para aprofundamento das reformas econômicas pregadas pelo neoliberalismo, que já vinham se iniciando em momentos anteriores com Margareth Thatcher

durante os anos de 1979-1990 no Reino Unido, e com Ronald Reagan nos EUA no período de 1981-1989.

A aplicação da política neoliberal no Brasil, iniciado durante os anos de 1990, passou a interferir na efetivação dos direitos sociais recém adquiridos na CRFB/1988. Neste sentido, Boschetti (2017, p. 105-106) destacou que *“foi esta constituição que criou a seguridade social que, ao articular a previdência, a saúde e a assistência social, despontou como possibilidade concreta de instituir no Brasil um amplo sistema de proteção social”*, seguridade social esta que *“não se concretizou, ao contrário, muitas de suas diretrizes e princípios foram ignorados, mutilados ou sofreram duros golpes, por diversos mecanismos que, em vez de ampliar e consolidar seus direitos, caminham no sentido de sua derruição”*, sendo o *“processo de desmonte da seguridade social indissociável do processo de precarização do trabalho”*.

Nesta perspectiva, de enfraquecimento das relações de trabalho e da seguridade social, serão observadas mudanças nas relações de trabalho decorrentes da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, aprovada no governo Temer, que impactam diretamente a seguridade social, reforma esta que, conforme será demonstrado de forma mais detalhada a frente, vem com um sentido de política neoliberal, alterando 117 artigos, reduzindo o tamanho do Estado na formulação e implementação de políticas públicas, desonerando o setor empresarial de gastos sociais e produtivos diante da precarização das relações de trabalho.

Dentre as mudanças ocorridas através da reforma, podemos destacar as formas de contratação mais precárias, como a terceirização, o contrato intermitente (Art. 443), contrato parcial (Art. 58-A), autônomo (Art. 442-B), temporários, assim como flexibilização da jornada de trabalho, o rebaixamento das parcelas salariais (Art. 457), a fragilização sindical e de negociação, alterações de normas de saúde, limitação do acesso à Justiça do Trabalho, dentro inúmeros outros.

Mas, para fins deste trabalho, serão analisadas tão somente as mudanças acerca do rebaixamento das parcelas salariais (Art. 457), o contrato intermitente (Art. 443), e a pejetização, estimulada pela figura do autônomo permanente (Art. 442-B), eis que são as alterações que se farão sentir na arrecadação da Previdência Social e Seguridade Social.

3.1 Mudança das Parcelas que Integram o Salário do Trabalhador

Segundo Delgado (2017, p. 808), salário é a “*contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em função da relação empregatícia*”, sendo assim, partindo deste entendimento, não faz sentido tratar no presente caso o termo remuneração (alguns doutrinadores definem como sendo o conjunto total das parcelas remuneratórias recebidas pelo trabalhador) como algo diverso e extensivo do que é salário, que seria tão somente o básico fixado.

Conforme bem define Delgado (2017, p. 811):

A parcela salarial paga ao obreiro em função da relação de emprego não se esgota, como visto, na verba contraprestativa fixa principal que lhe é paga mensalmente pelo empregador (salário básico). O salário é composto também por outras parcelas pagas diretamente pelo empregador, dotadas de estrutura e dinâmica diversas do salário básico, mas harmônicas a ele no tocante à natureza jurídica. Trata-se do que o jurista *José Martins Catharino* chamou de *complexo salarial*.

Este Autor na mesma obra, para melhor desenvolver o seu entendimento destaca que:

São exemplos dessas parcelas componentes do salário, em sentido amplo (*complexo salarial*): salário básico; comissões; percentagens; gratificações habituais; abonos (todas essas verbas estão mencionadas pelo art. § 1º do art. 457, CLT). Além dessas figuras, indiquem-se, ainda, o 13º salário, os adicionais (englobados na epígrafe “percentagens”) e os prêmios. (DELGADO, 2017, p. 812)

Ocorre que, muitas destas parcelas destacadas na elucidação acima que compunham o *complexo salarial*, a partir da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), mudaram a sua natureza, passando a não mais serem consideradas como parte do salário.

Antes da reforma trabalhista, o Art. 457, § 1º da CLT, que conforme apresentado na definição de Delgado (2017), mencionava as parcelas que compunham o salário do trabalhador, possuía a seguinte redação:

Art. 457, § 1º. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

Este artigo, após a reforma trabalhista, foi totalmente modificado através das novas redações dos §§ 1º e 2º do artigo 457 da CLT, assim como no § 4º que foi acrescentado.

Art. 457, § 1º, CLT. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Art. 457, § 2º, CLT. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Art. 457, § 4º, CLT. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Ou seja, a partir da reforma trabalhista, as parcelas referentes a gratificações ajustadas, abonos, prêmios, auxílio-alimentação, ajudas de custo e diárias para viagem, antes consideradas parcelas componentes de salário dos empregados, foram suprimidas, deixando assim de ser base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Daquela definição de Delgado (2017) acerca das parcelas que compunham o salário, permaneceu sendo consideradas tão somente, além do salário básico, as comissões e as gratificações legais, quais sejam as definidas em lei, como por exemplo, o 13º salário.

Cabe destacar que as gratificações habituais ajustadas se diferem das gratificações legais, por serem, conforme definição de Rodrigues (2017, p. 175), “*gratificações tidas por “espontâneas” (...) estabelecidas em decorrência de mera liberalidade do empregador*”, trazendo como exemplo destas a gratificação de função, gratificação semestral, gratificação de quebra de caixa, gratificação de balanço (para alguns empregados denominada de participação nos lucros) e gratificação por tempo de serviço.

Ainda, de acordo a Rodrigues (2017, p. 175), agora “*a gratificação espontânea se enquadra à definição de prêmios*” que é definida no § 4º acrescentado ao artigo 457 da CLT, prêmios estes que, de maneira bastante explícita no § 2º do mesmo artigo “*não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário*”, ou seja, também deixam de ser parcelar a comporem o salário do trabalhador para todos os fins.

Outras parcelas que perderam o seu caráter salarial são as ajudas de custo e diárias para viagem que excedessem a 50% do salário percebido pelo trabalhador, conforme definia o § 2º do artigo 457 da CLT.

Art. 457, § 2º, CLT. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50%(cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Com essa alteração, perdeu-se a aplicação da Súmula 101 do TST.

Súmula nº 101 do TST. DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 292 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. (primeira parte - ex-Súmula nº 101 - RA 65/1980, DJ 18.06.1980; segunda parte - ex-OJ nº 292 da SBDI-1 - inserida em 11.08.2003)

Outra súmula que também perdeu a sua aplicação com a reforma trabalhista é a nº 241 do TST, que definia o caráter salarial do vale refeição fornecido por força do contrato de trabalho, que assim deixa de ser a partir da nova redação do § 2º do artigo 457 da CLT.

Súmula nº 241 do TST

SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Por fim, uma das questões mais paradoxais da reforma trabalhista neste tema é a retirada da natureza salarial do abono, eis que conforme bem define Rodrigues (2017, p. 177), abonos são adiantamentos salariais concedidos pelo empregador, ou mesmo, adiantamento de reajuste salarial a ser compensado na data base, sendo *“ilógico considerar que tal verba se caracterize com indenização, porquanto é parte integrante e indissociável do salário do empregado”*.

Devido a estas alterações que retiraram o caráter salarial de determinadas parcelas pagas pelos empregadores, ocasionou-se também a modificação do artigo 28 da Lei de Custeio da Seguridade Social (Lei 8.212/91), com a inclusão das alíneas h e z no seu § 9º, especificando que as diárias para viagens, prêmios e os abonos não integram o salário-de-contribuição.

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

...

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

...

h) as diárias para viagens;

...

z) os prêmios e os abonos.

Assim, tais parcelas deixando de possuir natureza salarial, não integrando mais o *complexo salarial*, também deixam de integrar o pagamento das férias do trabalhador, o seu 13º salário, o FGTS e a sua rescisão contratual, importando em prejuízo a curto prazo nas suas verbas de contraprestação pelo trabalho, assim como nos benefícios que lhe são garantidos em decorrência deste.

Ocorre que a retirada de parcelas que compõe o salário do trabalhador não impacta tão somente as verbas atuais do mesmo, mas também o cálculo das contribuições previdenciárias. Segundo Biavaschi (2017, p. 50 apud CARNEIRO FILHO, 2018, p. 101):

A alteração promovida no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites nos seus valores e tampouco sem que se analisem as razões de seus pagamentos, sejam expressamente definidas como não salariais. Isso acarreta duas consequências possíveis: 1) novamente, a não incorporação desses valores na base de cálculo dos direitos trabalhistas e encargos sociais (trabalhistas e previdenciários), intensificando a fragilização das fontes de financiamento da seguridade social; e 2) o estímulo ao pagamento de salário indireto convertido em não-salário.

Desta forma, constata-se que diversas verbas, antes percebidas como parcelas do *complexo salarial* do trabalhador celetista, foram excluídas de tal bojo, o que, conseqüentemente, também deixa de ser base para incidência de encargos trabalhistas, tais como a rescisão contratual, a remuneração das férias, o 13º salário e o FGTS, assim como quanto aos encargos previdenciários que incidem sobre a parcela remuneratória.

Ademais, de acordo a Carneiro Filho (2018, p. 77), a exclusão de “*tais verbas de cálculo dos encargos trabalhistas abre margem para os empregadores passarem a remunerar*

seus funcionários de forma a reduzir as rubricas componentes da base de cálculo dos encargos trabalhistas”, potencializando que seja paga a contraprestação pela relação empregatícia através de “ajudas de custo, auxílio-alimentação, diárias, prêmios e abonos, sem que o trabalhador perceba, de maneira imediata, o grande prejuízo que está sofrendo”.

Por fim, no próximo capítulo, em tópico específico, buscará se fazer um prospecção dos impactos da referida mudança na seguridade social, ante a mudança da parcela que será base de cálculo para o seu custeio, o que se mostra uma parcela dos prejuízos que os trabalhadores individualmente, assim como a coletividade, poderão sofrer.

3.2 O Trabalho Intermitente

O contrato de trabalho intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho, foi instituído pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) através dos artigos 443, § 3º e 452-A da CLT, com a seguinte redação:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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

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

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Nesta nova categoria contratual, a prestação de serviços pelo trabalhador contratado não precisa ser de forma contínua, não rotineira, com a jornada de trabalho mensal podendo ser inferior a estipulada na norma legal, sem horário e dia fixos.

Fato decorrente disto, o salário do trabalhador poderá ser inferior ao do salário mínimo, eis que o caput do Art. 452-A da CLT tão somente estipula que o contrato de trabalho *“deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função”*, não estipulando período e horário mínimo mensal obrigatório de trabalho.

Portanto, o trabalhador nesta nova modalidade é convocado de acordo com as necessidades de mão de obra do empregador, tendo como requisito para tal convocação o prazo de três dias de antecedência, o qual poderá vir recusar a oferta para o comparecimento ao trabalho, o que não descaracteriza a subordinação.

O período de inatividade do trabalhador não fica considerado como tempo à disposição do empregador, podendo o mesmo ficar vinculado ao contrato de trabalho e com a carteira assinada por longos prazos, sem período mínimo ou máximo definido, sem que venha a receber nenhum salário, assim como não será realizada qualquer contribuição de benefícios ou encargos.

Ademais, tendo em vista a esta volatilidade da jornada de trabalho, as contribuições dos encargos trabalhistas, tais como a rescisão contratual, a remuneração das férias, o 13º salário e o FGTS, assim como quanto aos encargos previdenciários que incidem sobre o salário, se darão de forma proporcional ao período trabalhado e pago, sem a observância do salário mínimo.

A título de exemplo, levando em consideração que o valor da hora laborada de um trabalhador se basear no salário mínimo, e este desenvolver a atividade em apenas 2/3 do mês, as contribuições incidindo de forma proporcional sobre este, equivalerão, conseqüentemente, a também 2/3 do salário mínimo.

Ou seja, a modalidade do contrato intermitente modifica os conceitos que até então se tinha sobre habitualidade do trabalho, subordinação e na relação trabalho/contraprestação, não sendo obrigatório ao empregador garantir trabalho e renda, ocasionando em incerteza quanto ao seu salário mensal do trabalhador. Em consonância, destaca Teodoro (2017, p. 5 apud CARNEIRO FILHO, 2018, p. 73):

O contrato de trabalho intermitente é extremamente lesivo ao trabalhador, pois permite que o empregado seja convocado para trabalhar apenas quando for necessário à empresa, recebendo de forma proporcional ao tempo efetivo de serviço prestado, sem que o tempo à disposição do empregador seja reconhecido para fins trabalhistas e sem que lhe seja assegurado tempo ou remuneração capaz de lhe garantir o mínimo para sua sobrevivência. Não há dúvidas de que o contrato de trabalho intermitente viola a dignidade do trabalhador, ofende o princípio da valoração social do trabalho, afrontando o fundamento basilar de que este não é uma mercadoria.

Ademais, constata-se que esta modalidade de contrato de trabalho flexibiliza e afronta de forma demasiada o princípio estabelecido no caput e no inciso IV do Art. 7º da CRFB, assim como o Art. 2º da CLT, eis que transfere os perigos da atividade econômica ao trabalhador, e exime o empregador de respeitar qualquer função social em detrimento do seu lucro individual.

Art. 7º CRFB - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Art. 2º CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Por fim, no próximo capítulo, em tópico específico, ante o apontamento dos efeitos a serem sentidos de pronto pelos trabalhadores em decorrência do trabalho intermitente, buscará realizar-se uma prospecção dos impactos que poderão ser ocasionados ao custeio da seguridade social e à coletividade.

3.3 A Pejotização

Tem-se por pejotização a nomenclatura do fenômeno de contratação de serviços prestador por pessoa física constituída como pessoa jurídica para a realização da referida tarefa. Ou seja, visa transformar trabalhador assalariado em prestador de serviço legalizado, quebrando com a relação de emprego assalariada celetista trabalhador/empregador, estabelecendo uma relação de serviço contratante/contratado.

Este fenômeno surge com a busca dos empregadores em uma desvinculação e desobrigação com garantias, direitos e proteção do trabalhador, como no caso de pagamento de horas extras, intervalos remunerados, décimo terceiro salário e contribuições à Seguridade Social. Krein (2018, p. 104) define que o processo de pejotização

envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global; dentre eles: 1) as ameaças do desemprego e as conseqüentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho.

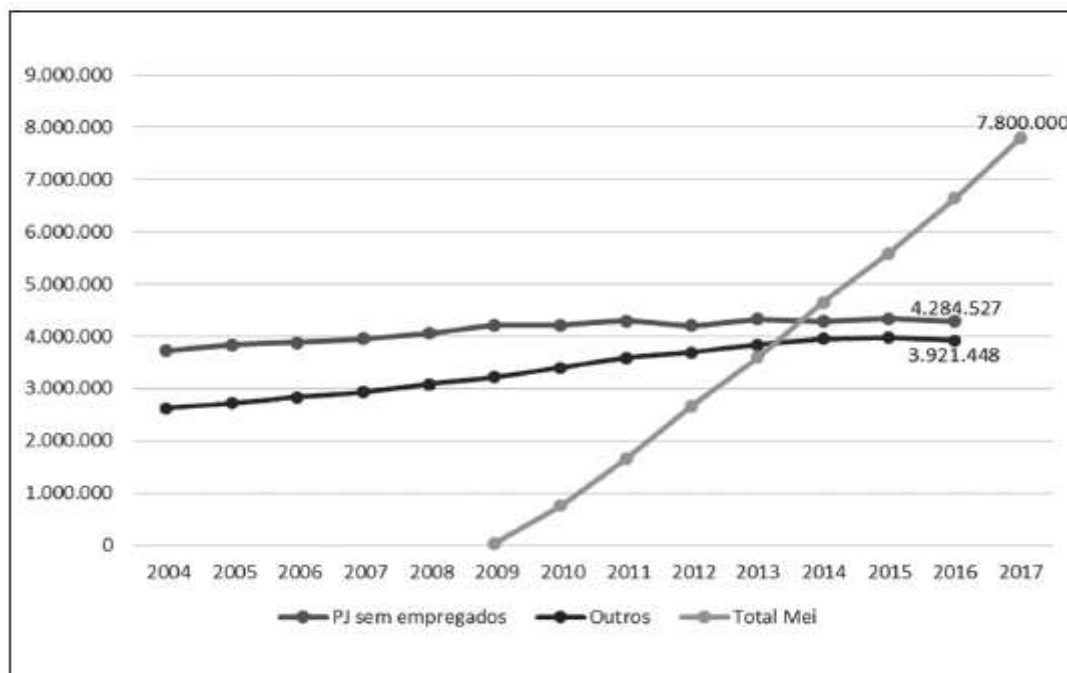
Criado no Brasil em 2008 o Microempreendedor Individual (MEI) como forma de estimular a formalização dos profissionais autônomos e micro empresários que não possuam faturamento anual maior de R\$ 81.000,00 e não tenham mais de um empregado, podendo emitir nota fiscal, contribuindo com pequenas cotas de tributos, como no caso o INSS.

A criação do MEI, segundo Krein (2018, p. 104), acabou “*deixando os trabalhadores formais em situação de ainda mais elevada vulnerabilidade social*”, pois se mostrou “*um vetor eficaz da transfiguração de trabalhadores celetistas em microempreendedores individuais*”, o que se mostraria pelo fato de que “*de acordo com estudos do IPEA (OLIVEIRA, 2013), 49,7% dos MEI’s são trabalhadores que foram demitidos ou desistiram de seus empregos em busca de oportunidades*”.

O fenômeno do crescimento da pejotização, após a implementação da MEI se constata através da tabela abaixo, a qual se baseia em a pesquisa realizada por Krein (2018)

observando os dados colhidos na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) de 2004 a 2017. Analisando-a, constata-se que em 2004, do total das empresas existentes, em torno de 6,5 milhões, 58% eram de empresas sem empregados ou inativas, enquanto que em 2016, das 8.205.975 empresas existentes naquele modelo, 52% não possuíam funcionários ou estavam inativas, ou seja, houve um decréscimo na proporção de empresas em tais condições, eis que devido ao fato da implementação da MEI, muitas das empresas não inativas e que não possuíam funcionários acabaram migrando para o modelo de Microempreendedor Individual.

Ademais, constata-se o crescimento exponencial da figura da MEI, eis que atualmente existem mais de 7,8 milhões de empresários individuais, passados dez anos desde a sua implementação, o que, de acordo com Krein (2018, p. 106), “é razoável supor que, ao menos em parte, o fenômeno da pejetização passou a contar com o cadastro de MEI, na medida em que esse estatuto foi utilizado para disfarçar uma possível relação de emprego existente”.



Fonte: Krein (2018)

Além destes fatores, considera-se que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) venha a apressar o processo de pejetização, eis que além de reforçar práticas de contratação atípicas, também criou a figura do trabalhador autônomo permanente, através do Art. 442-B da CLT.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Antes desta regulamentação, a diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado, consistia no fato de que autônomo era o trabalhador que exercia a sua atividade profissional com soberania, de forma eventual e não habitual, assumindo os próprios riscos da atividade, enquanto que o empregado, de acordo com o Art. 3º da CLT é *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*, ou seja, de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada ao empregador.

Ocorre que, o Art. 442-B da CLT, o trabalhador autônomo passou também a poder prestar as suas atividades de forma contínua e habitual, e com exclusividade perante uma empresa, o que anteriormente era incabível pela Justiça do Trabalho, pois configuraria vínculo empregatício regular com a empresa, determinando a regulamentação e assinatura de carteira de trabalho (CTPS).

Ou seja, o referido artigo muda toda a definição de reconhecimento de relação de trabalho empregatícia, podendo continuar a ser considerado um trabalhador autônomo aquele que desenvolve atividade exclusiva e contínua perante empresa, mesmo com indícios de que tal relação possui caráter empregatício. Neste sentido, assim Rodrigues (2017 p. 154) define a referida mudança:

Se o trabalhador é autônomo, não é empregado. A inclusão do texto na CLT mais parece uma tentativa de burlar a relação de emprego, que de reconhecer que o autônomo não é empregado. A existência de não eventualidade e exclusividade não afasta, por si só, o liame empregatício. Aliás, esse direito é irrenunciável. O que afasta é a ausência dos requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT. Permanece no conceito anterior somente a assunção de seus próprios riscos. Assim, o trabalhador poderá ser contratado como autônomo independente da função, ainda que trabalhe exclusivamente para seu patrão todos os dias. Nesse regime, o trabalhador não é considerado um empregado e não tem direitos trabalhistas, como férias e 13º salário, propiciando fraudes nos contratos de trabalho.

Desta forma, a reforma trabalhista, juntamente a um fenômeno em franca ascendência por meio da MEI, estimula a pejetização com a sua desregulamentação trabalhista ante a não mais relação empregatícia, o que causam impactos e precarização não só nas relações de trabalho, como também na arrecadação das contribuições sociais à Seguridade Social, o que

será objeto de análise em tópico específico mais a frente, onde serão apurados os possíveis impactos concretos de tal fenômeno no referido custeio.

4. EFEITO DA REFORMA TRABALHISTA NO CUSTEIO E NAS RECEITAS SEGURIDADE SOCIAL

Conforme demonstrado no tópico específico sobre a forma de contribuição à previdência social do trabalhador celetista, a incidência de percentual de contribuição deste e do empregador se dá em face do salário de contribuição.

Conforme se buscará demonstrar, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) quando regulamenta novas relações empregatícias, como o estímulo à pejotização e o trabalho intermitente (Art. 443 e 452-A da CLT), assim como quando retira parcelas que compõem o salário dos trabalhadores (Art. 457 da CLT e Art. 28 da Lei de Custeio), impacta diretamente a forma e a base para o aporte contributivo à seguridade social e a sua arrecadação, o que, consequentemente, poderá trazer percas vultosa a todo o sistema.

4.1. O Sistema da Seguridade Social, a sua Regulamentação e a Forma de Custeio

A CRFB/1988 consolidou a seguridade social no Brasil enquanto um programa integrado de ações voltadas ao atendimento das necessidades de toda a coletividade. Sua inspiração tem evidente relação com o ideal de intervenção estatal do *welfare state*, especialmente o modelo inglês de seguridade.

Para tanto, foi destinado um capítulo (II) para o tema, encaixado no Título VIII – Da Ordem Social, consubstanciado do Art. 194 até o Art. 204 da CRFB, onde no art. 194 é estabelecido o conceito de Seguridade Social como sendo “*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*” (BRASIL, 1988).

Ou seja, a Seguridade Social brasileira integrou a previdência social (Art. 201 e 202 da CRFB), a assistência social (Art. 203 e 204 da CRFB) e saúde (Art. 196 a 200 da CRFB) em tão somente um orçamento, o OSS (Orçamento da Seguridade Social).

Assim, em que pese o acesso à saúde, previdência e assistência social já constituíssem um direito assegurado pelo estado de forma descentralizada e desigual, com o novo texto

constitucional tornou-se um conjunto de direitos básicos que deveriam atingir a todos os cidadãos, ou seja, eram direitos universais, e cuja efetivação era dever do estado:

O conceito de seguridade social que figura no texto constitucional opõe-se ao antigo conceito de previdência enquanto seguro. Enquanto, no conceito de seguro, trata-se de um contrato individual estabelecendo um direito pessoal do contribuinte ou afiliado ao sistema a um benefício futuro, em razão e na proporção de sua contribuição presente, no conceito de seguridade o que importa é o contrato social, pelo qual o direito aos benefícios aparece como um direito da cidadania (TEIXEIRA, 2004). Na nova concepção de seguridade social cada um recebe não de acordo com o que contribui, mas em função de suas necessidades. É nesse sentido que superava a visão securitária da equivalência contributiva, uma vez que o sistema, baseado na noção de seguro, reproduz as desigualdades do mercado de trabalho, além de excluir uma ampla parcela dos trabalhadores informais de baixa renda.⁶

O caráter assumido pela previdência, e pela seguridade em geral, foi de um sistema essencialmente pautado na solidariedade e cidadania, e desta forma, visava atender também àqueles que não possuíam capacidade contributiva, sendo que a sociedade como um todo deveria arcar com as medidas que garantissem o mínimo existencial dos menos favorecidos.

Ainda no art. 194, em seu parágrafo único, foram estabelecidos os princípios gerais da seguridade, onde aparecem expressamente como objetivos do Estado a universalidade dos direitos ligados à proteção social, a equivalência entre os serviços urbanos e rurais, a seletividade e distributividade dos benefícios, sua irredutibilidade, equidade na forma de participação no custeio, diversidade no financiamento, e caráter democrático, com gestão dos trabalhadores, empregadores, aposentados e do governo.

Já o art. 195 estabeleceu a forma de custeio da seguridade, onde se vê que toda sociedade é responsável pelo seu financiamento direta ou indiretamente. O Estado participa mediante orçamentos de todos os entes federativos. Além disto, o orçamento é composto pelas contribuições sociais, que englobam a participação dos demais setores:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

⁶ Gentil, 2006, p. 114, 115.

- a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
- b) a receita ou o faturamento;
- c) o lucro;
- II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;
- III - sobre a receita de concursos de prognósticos.
- IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar. (BRASIL, 1988)

Ainda sobre a previdência, estabelece o art. 201 que será organizada na forma de um regime geral, ou seja, o sistema previdenciário possui estrutura unificada. Seu caráter é contributivo e obrigatório, ou seja, a previdência não é uma faculdade do trabalhador, e tão pouco pode ser substituída pela previdência privada.

Art. 201. 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, nos termos da lei, a:

Quanto às hipóteses de cobertura, o mesmo artigo garante que é direito do trabalhador proteção em casos de:

- I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte 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 companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

Dadas as características gerais da previdência estabelecidas pela CRFB/1988, a criação de lei ordinária que disciplinasse a matéria era necessária para dar efetividade para o novo sistema. Finalmente, no ano de 1991 foi publicada a Lei nº 8.212, que instituiu, entre outras medidas, o plano de custeio da seguridade social, assim como a Lei nº 8.213 que definiu acerca dos planos de benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A partir do Título VI da Lei nº 8.212/1991, as diretrizes da forma de financiamento da previdência são tratadas, englobando os repasses da União e as contribuições sociais, nos termos do seu art. 10.

Art. 10. A Seguridade Social será financiada por toda sociedade, de forma direta e indireta, nos termos do art. 195 da Constituição Federal e desta Lei, mediante

recursos provenientes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de contribuições sociais.

Já no Art. 12 da Lei nº 8.212/1991 e no Art. 11 da Lei 8.213/1991 são estabelecidos os segurados obrigatórios da Previdência Social, quais sejam os empregados (inciso I), os empregados domésticos (inciso II), os contribuintes individuais (inciso V), os trabalhadores avulso (inciso VI), e os segurados especiais (inciso VII).

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;

...

V - como contribuinte individual

VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento;

VII - como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros a título de mútua colaboração, na condição de:

...

Diferentemente, no Art. 13 Lei 8.213/1991 encontra-se os segurados facultativos, ou seja, o não obrigatório, como no caso da dona de casa e dos estudantes.

Fato contínuo, o Art. 11 da Lei nº 8.212/1991 define, em consonância ao Art. 195 da CRFB, de onde proverão as receitas para o orçamento da Seguridade Social,

Art. 11. No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas:

I - receitas da União;

II - receitas das contribuições sociais;

III - receitas de outras fontes.

Parágrafo único. Constituem contribuições sociais:

a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço;

b) as dos empregadores domésticos;

c) as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário-de-contribuição;

d) as das empresas, incidentes sobre faturamento e lucro;

e) as incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos.

No bloco referente às contribuições sociais, está a maior parcela das contribuições à Seguridade Social, quais sejam as contribuições que incidem sobre a folha de pagamento do trabalhador (assalariados, autônomos e contribuintes individuais), as que incidem sobre o faturamento e lucro das empresas, através do COFINS (Contribuição para o Financiamento da

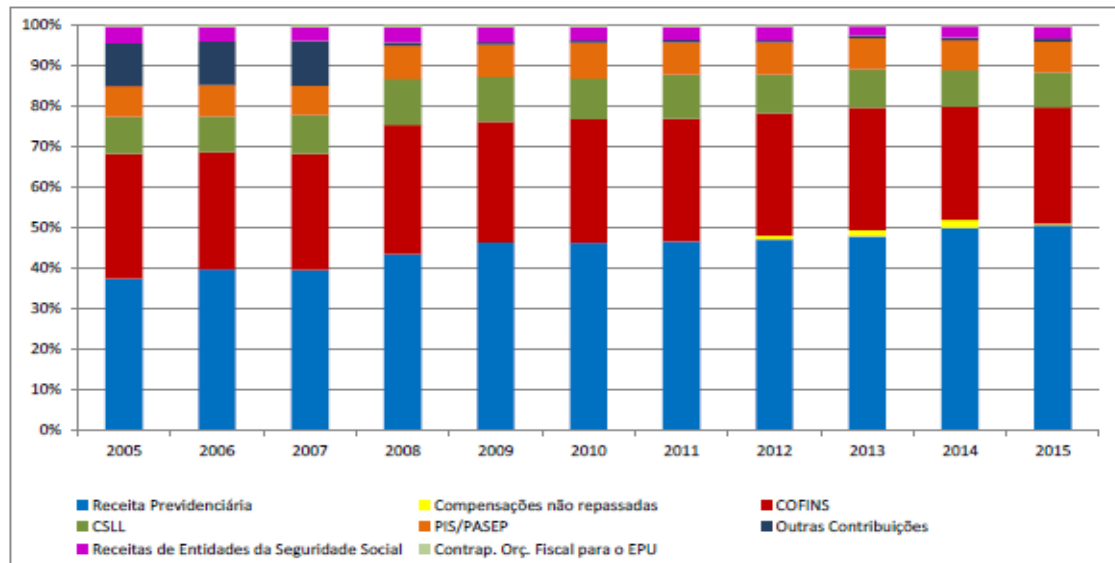
Seguridade Social) e CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido), assim como as contribuições derivadas de prognósticos (loterias) e do PIS e PASEP (Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público).

Para fins de exemplificação, segundo estudo de Welle et. al. (2018) no ano de 2015, dos R\$ 671,4 bilhões arrecadados, 96% eram provenientes de tais contribuições, sendo como principal fonte destas, a arrecadação Previdenciária, na importância de R\$ 352 bilhões seguida pelo COFINS, com R\$ 200 bilhões, conforme se verifica através da tabela abaixo acerca das receitas do orçamento da Seguridade Social de 2005 a 2015, em R\$ milhões correntes.

Receitas Realizadas	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Receita de Contribuições Sociais	277.045	298.474	340.821	359.840	375.887	441.266	508.095	573.814	634.239	666.637	671.471
Receita Previdenciária (1)	108.434	123.520	140.412	163.355	182.008	211.968	245.890	283.441	317.164	350.978	352.553
Compensações não repassadas (2)	-	-	-	-	-	-	-	5.281	10.017	13.474	2.281
COFINS	89.597	90.341	101.835	120.094	116.759	140.023	159.625	181.555	199.410	195.914	200.926
CSLL	26.232	27.266	33.644	42.502	43.592	45.754	57.582	57.316	62.545	63.197	59.665
PIS/PASEP	22.083	23.815	26.116	30.830	31.031	40.372	41.584	47.738	51.065	51.774	52.904
Outras Contribuições (3)	30.699	33.533	38.813	3.053	2.497	3.148	3.414	3.765	4.055	4.775	5.423
2. Receitas de Entidades da Seguridade Social	11.704	11.312	12.084	13.765	14.173	14.742	16.729	20.199	15.078	19.356	20.534
Recursos Próprios do MDS	87	110	64	84	217	305	86	66	239	183	137
Recursos Próprios do MPS	798	374	381	1.063	96	267	672	708	819	608	1.078
Recursos Próprios do MS	947	1.463	2.010	2.338	2.790	2.700	3.220	3.433	3.858	4.312	4.257
Recursos Próprios do FAT	9.507	9.093	9.332	9.959	10.683	10.978	12.240	15.450	9.550	13.584	14.160
Taxas, Multas e Juros da Fiscalização	264	272	296	321	388	443	511	491	509	552	664
3. Contrap. Orç. Fiscal para o EPU (4)	1.052	1.221	1.766	2.048	2.015	2.136	2.256	1.774	1.782	1.835	2.226
Receitas da Seguridade Social	289.699	311.008	354.671	374.644	392.075	458.094	527.079	595.736	650.996	687.712	693.993

Fonte: Welle (2018)

Ademais, através do gráfico abaixo, constata-se que ao longo dos anos analisados, os valores arrecadados pela previdência aumentaram a sua importância na constituição do total arrecadado pela Seguridade Social, passando de 37% em 2005 para 50% em 2015, sendo que tal aumento, de acordo ao estudo de Welle et. al. (2018, p. 282), “*não se deu, como em períodos anteriores, pelo aumento das alíquotas ou criação de novos impostos, mas pela retomada do crescimento econômico, geração de empregos formais e aumento dos rendimentos dos trabalhadores*”.



Fonte: Welle et. al. (2018)

Ademais, destaca-se que cabe à União a competência e a capacidade tributária para a arrecadação das contribuições à seguridade social, a qual delega a cobrança e fiscalização para a Secretaria da Receita Federal do Brasil - Fazenda Nacional. Já quanto à responsabilidade tributária, através do Art. 30 da Lei 8.212/1991 ficaram estabelecidos os responsáveis pelo recolhimento das contribuições devidas à Seguridade Social, dos quais se destacam:

Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:

I - a empresa é obrigada a:

a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;

b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea *a* deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência;

c) recolher as contribuições de que tratam os incisos I e II do art. 23, na forma e prazos definidos pela legislação tributária federal vigente;

II - os segurados contribuinte individual e facultativo estão obrigados a recolher sua contribuição por iniciativa própria, até o dia quinze do mês seguinte ao da competência;

(...)

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

4.1.1 Financiamento da Seguridade Social

Nesta parte, para fins da análise dos impactos da reforma trabalhista na seguridade social, serão analisadas contribuições sociais para cada modalidade de emprego ocupado na iniciativa privada, eis que como demonstrado acima, é a parte principal da arrecadação do sistema.

É importante ressaltar que enquanto um sistema universal, a previdência não excluiu nenhuma categoria profissional de sua cobertura. Não obstante, tendo em vista a singularidade de cada categoria, e em atenção ao princípio da equidade, foi necessário o estabelecimento de formas diferentes de contribuição entre os trabalhadores.

Conforme demonstrado, a Lei que define, em consonância ao Art. 195 da CRFB, acerca das contribuições dos segurados é a nº 8.212/1991. Em seu art. 20, a norma define que o empregado, o empregado doméstico e o trabalhador avulso, devem contribuir ao RGPS (chamado de INSS) dentro de um percentual progressivo de 8% a 11% calculados com base em seu salário de contribuição mensal, conforme se observa da tabela abaixo, atualização do INSS⁷:

Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2018	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 a R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80	11%

⁷ Tabela extraída do Instituto Nacional de Seguro Social. Endereço eletrônico: <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>

Além do art. 20, também tratam acerca da contribuição do segurado os artigos 21 e 28 da mesma norma.

Já as contribuições patronais ao RGPS (INSS patronal) a serem realizadas pelas empresas, sociedades que exercem atividades econômicas, sejam com ou sem fim lucrativo, estão estabelecidas do art. 22 ao art. 28 da Lei nº 8.212/1991, ficando determinado no art. 22, em seu inciso I, a contribuição padrão de 20% sobre o total de salário pago ao trabalhador a título de contraprestação pelos serviços, devidas ou creditadas. Tal percentual pode ser alterado, variando de 1% a 3% a mais (Art. 22, II), a depender da particularidade da atividade realizada pelo empregador que possa, por exemplo, elevar o nível de periculosidade, e, portanto de acidentes, envolvendo os trabalhadores dentre outras hipóteses, a título de RAT (Riscos Ambientais do Trabalho), FAP (Fator Acidentário de Prevenção) ou SAT (Seguro Acidente de Trabalho). Ademais, se a empresa for do setor financeiro, deverá contribuir 2,5% sobre o total da folha de pagamentos (Art. 22, § 1º).

Quanto à contribuição do empregador doméstico ao RGPS, esta será de 8% sobre o salário do empregado, acrescido de 0,8% de contribuição sobre acidentes de trabalho, conforme determinado no Art. 24 da referida Lei.

Neste ponto, destaca-se que toda contribuição sobre a folha de pagamento e realizada pelo segurado, é privativa ao Regime Geral de Previdência Social.

Além de tais contribuições, o empregador ainda contribui, conforme já demonstrado, através da CSLL, do COFINS e do PIS/PASEP, o que não acontece nas categorias dos trabalhadores sem vínculo empregatício, como no caso do profissional liberal, do Microempreendedor Individual (MEI) e os contribuintes individuais facultativos.

O profissional liberal, de acordo com o Art. 21 da Lei 8212/1991, contribuirá com 20% de sua renda, ou 11% sobre o salário mínimo em caso de ser contribuinte individual que não tenha relação de trabalho com empresa, enquanto que o MEI contribuirá com 5% do salário mínimo no caso de optar pelo recolhimento de impostos abrangido pelo Simples Nacional, assim como a dona de casa de baixa renda. Destaca-se que aquele que contribuir por 11% ou 5% abdicará da aposentadoria por tempo de serviço.

Para melhor exemplificar todas as contribuições vinculadas a cada ocupação e modalidade de emprego, abaixo segue quadro com cada categoria, sendo que quando consta a marcação “X” indica quais contribuições à modalidade deverá recolher, sendo também descrito quando é opcional o recolhimento, e deixado sem qualquer marcação quando não há contribuição.

Posição na ocupação por categoria de emprego	Tributos				
	INSS	INSS patronal	CSLL	Cofins	PIS/PASEP
Empregado no setor privado com carteira de trab. assinada	X				
Empregado no setor privado sem carteira de trab. assinada	opcional				
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	X				
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	opcional				
Empregador		X	X	X	X
Conta-própria	opcional		opcional	opcional	opcional
Trabalhador familiar auxiliar	opcional				
MEI	X				
SIMPLES Nacional		X	X	X	X

Fonte: Welle et. al. (2018)

Através da referida tabela, constata-se que a relação empregatícia por carteira assinada é a que mais contribui para a seguridade social através das contribuições sociais, eis que há contribuição de INSS por parte do trabalhador e do empregador, assim como contribuição da CSLL, COFINS e PIS/PASEP pelo empregador, enquanto que no caso do MEI, do profissional liberal e dos contribuintes individuais facultativos há tão somente a sua contribuição individual de INSS, e nada mais. Ou seja, constata-se a que a relação empregatícia por carteira assinada possui uma relevância muito maior que as outras modalidades para o financiamento da seguridade social, questão esta que será aprofundada mais a frente.

4.2 Conjecturas Acerca dos Impactos da Reforma Trabalhista no Custeio da Seguridade Social

Neste subcapítulo, será abordado o impacto que reforma trabalhista pode vir a ocasionar, notadamente no que tange os seus pontos mais controversos, qual seja a mudança das parcelas que integram o salário do trabalhador, o trabalho intermitente e a pejetização. No primeiro tópico, 4.2.1, será realizada uma conjectura quanto ao impacto dos dois primeiros fenômenos, eis que tratam de modificação e implementação de questões envolvendo as relações de emprego, enquanto que no tópico 4.2.2 será observado o fenômeno da pejetização, que é a migração do empregado celetista para o trabalho autônomo.

4.2.1 Impacto da Mudança das Parcelas que Integram o Salário do Trabalhador e do Trabalho Intermitente

Conforme foi objeto de análise mais pormenorizada no subcapítulo 3.1, a reforma trabalhista, através da nova redação do Art. 457 da CLT e do Art. 28 da Lei 8.212/91, excluiu diversas parcelas que compunham a o complexo salarial do empregado, quais sejam as gratificações ajustadas (gratificação de função, gratificação semestral, gratificação de quebra de caixa, gratificação de balanço), abonos, prêmios, auxílio-alimentação, ajudas de custo e diárias para viagem.

Ou seja, todo e qualquer valor pago ao empregado através destas parcelas, que não terá qualquer limitação proporcional ao salário pago, não será considerado pagamento das férias do trabalhador, o seu 13º salário, o FGTS e a sua rescisão contratual, assim como não será objeto de incidência de contribuição à previdência social, tanto na que se refere à contribuição do empregado, estipulada no Art. 20, 21 e 28 da Lei nº 8.212/1991, quanto na contribuição do empregador, estabelecida do art. 22 ao art. 28 da mesma Lei.

Mas o problema se deve tão somente ao fato de que tais parcelas deixaram de ser base para contribuição social, pois, conforme bem definiu Carneiro (2018, p. 77), a exclusão de “*tais verbas de cálculo dos encargos trabalhistas abre margem para os empregadores passarem a remunerar seus funcionários de forma a reduzir as rubricas componentes da base de cálculo dos encargos trabalhistas*”, potencializando que seja paga a contraprestação pela relação empregatícia através de “*ajudas de custo, auxílio-alimentação,*

diárias, prêmios e abonos, sem que o trabalhador perceba, de maneira imediata, o grande prejuízo que está sofrendo”.

Ou seja, sem haver uma limitação proporcional ao salário de quanto poderá ser pago através destas verbas excluídas do complexo salarial, como é o caso, o empregador, com o intuito de diminuir os seus gastos com contribuições sociais, poderá pagar aos empregados como salário tão somente o salário mínimo, que lhe é obrigado pelo Art. 7º, IV, da CRFB, pagando o restante da contraprestação empregatícia “por fora”, através das parcelas que não compõe o salário, o que poderá ocasionar uma diminuição da renda média do empregado brasileiro para fins de contribuição à Seguridade Social, mais precisamente à Previdência Social.

No que tange o trabalho intermitente, analisado no subcapítulo 3.2, nova modalidade de contrato de trabalho instituído através dos artigos 443, § 3º e 452-A da CLT, o impacto para contribuição à Seguridade Social pode ser ainda mais problemático.

Tal fato se deve a que nesta nova categoria, a prestação de serviços pelo trabalhador contratado não precisa ser de forma contínua e rotineira, com a jornada de trabalho mensal podendo ser inferior a estipulada na norma legal, sem horário e dia fixos, o que poderá ocasionar em não labor por diversos períodos, e concomitantemente em recebimento menor ao valor do salário mínimo durante o mês, eis que o caput do Art. 452-A da CLT tão somente estipula que “*o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo*”, e não que o salário mensal não pode ser inferior ao salário mínimo, resultando em nenhuma garantia do empregado quanto ao salário que irá receber no decorrer do mês.

Fato contínuo, conforme se depreende nos artigos 20 e 28 da Lei 8.212/1991, as contribuições à Previdência Social por parte dos empregados e empregadores incidem sobre o salário do trabalhador, o qual valores definidos de limites mínimos e máximos. Neste sentido, o Art. 28 § 3º da referida Lei é claro em determinar que o limite mínimo para o salário de contribuição é o salário mínimo.

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

...

§ 3º O limite mínimo do salário-de-contribuição 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.

Desta forma, segundo Carneiro Filho (2018, p. 97),

(...) o trabalhador intermitente que não for convocado para realizar atividades em carga horária que lhe garanta, pelo menos, o valor do salário-mínimo mensal, ficará fora do sistema de previdência social, não lhes sendo computados como tempo de contribuição ou carência os recolhimentos realizados com inobservância ao salário-de-contribuição.

Tal fato se deve a que, nos termos do Art. 452-A, § 8º da CLT, o empregador não é obrigado a recolher a contribuição social do trabalhador respeitando o limite mínimo do salário mínimo, mas sim sobre os “*valores pagos no período mensal*”, os quais podem ser inferiores ao salário mínimo, conforme já demonstrado.

Desta forma, diante do fato de que a reforma trabalhista excluiu diversas parcelas que compunham o complexo salarial do empregado e que, portanto, não são mais base para contribuição previdenciária, assim como pelo fato de que com a introdução do trabalho intermitente o empregado poderá vir a receber salário inferior ao salário mínimo, ocasionando impeditivo à contribuição previdenciária, constata-se que o Governo Federal, com ânsia de desonerar o setor empresarial, acabou fazendo grandes renúncias fiscais na arrecadação previdenciária, que em 2015 correspondia a 50% de toda a arrecadação da Seguridade Social.

Este fato é verificado através de estudo prognóstico realizado por Carneiro Filho (2018), cuja tabela segue abaixo, que considerou uma precarização de um percentual reduzido de 10% da mão de obra assalariada atualmente empregada no Brasil, a qual teria uma redução na base de cálculo das contribuições previdenciárias a tão somente um salário mínimo mensal.

Dados	
Quantidade de empregados registrados no Brasil ¹	33.126.000
Renda média do empregado brasileiro com carteira assinada ²	R\$ 2.097,00
Precarização da mão-de-obra (10% dos empregados) ³	3.312.600
Salário-de-contribuição do trabalhador precarizado ⁴	R\$ 954,00
Contribuição patronal renunciada por ano (20%) ⁵	R\$ 9.087.124.320,00
Contribuição trabalhador renunciada por ano (9%) ⁶	R\$ 4.089.205.944,00
Perca total anual para a Previdência Social	R\$ 13.176.330.264,00

Fonte:¹ IBGE, 2018;² Idem;³ Dados fictícios, apenas para fins ilustrativos;⁴ Idem;⁵ Percentual previsto no artigo 22, I, da Lei n.º: 8.212/91.⁶ Percentual previsto no artigo 20 da Lei n.º: 8.212/91

Fonte: Carneiro Filho (2018)

Portanto, com base em tal estudo que utilizou os índices oficiais de emprego, a renda média do empregado brasileiro com carteira assinada e as alíquotas de contribuição previdenciária, assim como a consideração de um índice reduzido de precarização, tem-se que a renúncia de arrecadação previdenciária decorrente das referidas mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista pode ultrapassar a importância de R\$ 13 bilhões de reais.

4.2.2 Impacto da Pejotização

O fenômeno da pejotização, o qual foi objeto de análise pormenorizada no subparágrafo 3.3, tem-se quando há contratação de serviços prestados por pessoa física constituída como pessoa jurídica, transformando o trabalhador assalariado em prestador de serviço legalizado, quebrando com a relação de emprego assalariada celetista trabalhador/empregador, estabelecendo uma relação de serviço contratante/contratado.

Este fenômeno, conforme lá destacado, teve um estímulo com a possibilidade de formalização do trabalho autônomo quando da implementação do MEI (Microempreendedor Individual), que vem crescendo exponencialmente desde o seu surgimento.

Ademais, ficou demonstrado que com o advento da reforma trabalhista, que criou a figura do trabalhador autônomo permanente, através do Art. 442-B da CLT, haverá um

estímulo ainda maior estímulo à pejetização e para a precarização das relações de emprego, impactando na contribuição à previdência e a seguridade social.

Para verificar o impacto na arrecadação da contribuição social ocasionado pejetização estimulada pela reforma trabalhista, será utilizado estudo de Welle et. al. (2018), que apurou prognóstico de perdas que poderão decorrer da migração dos empregados celetistas que contribuem no Regime Geral Da Previdência Social para o pejetismo, onde passará a contribuir através do SIMPLES ou pela MEI.

Este estudo buscou, com base nos dados obtidos no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), na RAIS e na PNAN, em primeiro momento calcular a contribuição dos trabalhadores com vínculo celetista para a previdência social. Este processo consistiu em multiplicar a renda mensal do vínculo de emprego pelo número de meses trabalhados e pela alíquota da faixa na qual ele se encontra, conforme Art. 20 da Lei 8.212/1991. Após, apurou-se a média da contribuição patronal por vínculo de trabalho, deduzido a partir do total pago pelos empregadores divulgado pelo INSS perante o total de vínculos existentes. A partir desta metodologia utilizada, chegou-se a tabela abaixo, onde se pode verificar as médias das contribuições previdenciárias por parte dos empregados e empregadores.

	Faixa 1	Faixa 2	Faixa 3	Faixa 4
Faixas de renda mensal	R\$ 0 a 1399,12	R\$ 1399,13 a 2331,88	R\$ 2331,89 a 4663,75	Acima de R\$ 4663,75
Alíquota	8%	9%	11%	11% de 4663,75
Renda média anual do vínculo ⁹	R\$ 7.846,22	R\$17.419,44	R\$33.297,52	R\$95.071,09
Contribuição média anual trabalhador	R\$ 627,70	R\$ 1.567,75	R\$ 3.662,73	R\$ 5.084,38 ¹⁰
Contribuição média anual empregador	R\$ 1.047,78	R\$ 2.616,96	R\$ 6.113,98	R\$ 8.487,07
Contribuição média anual por vínculo (k _f)	R\$ 1.675,48	R\$ 4.184,71	R\$ 9.776,71	R\$13.571,45
Nº de vínculos no regime geral	22.550.262	10.000.805	5.548.404	3.106.372
Participação no total (p _f)	55%	24%	13%	8%

Fonte: Welle et. al. (2018)

Com base na apuração das referidas médias das contribuições previdenciárias, o estudo calculou, com base em uma média entre a “contribuição média anual por vínculo” e a

“participação no total” que corresponde à proporção de cada faixa de contribuição na arrecadação da previdência social que, a saída de um empregado celetista do mercado de trabalho causa, em média, um prejuízo de R\$ 1.600,50 por ano na arrecadação previdenciária referente a sua contribuição, e que, caso esta vaga não seja repostada por outro empregado, também ocorrerá um prejuízo de arrecadação a previdência de R\$ 2.671,62 médio ao ano referente a contribuição patronal. Portanto, o estudo apura que a saída de um trabalhador do vínculo empregatício celetista, sem que haja reposição, causa uma perda média de arrecadação ao RGPS de R\$ 4.272,11 ao ano.

Seguindo desta apuração, para fins da análise do impacto da pejetização, tem-se que apurar a saída do trabalhador celetista e sua migração para o trabalho autônomo, onde passará a contribuir através do SIMPLES ou pela MEI.

Considerando o que já foi apresentado neste capítulo, e segundo Welle et. al. (2018, p. 294), *“considera-se que o trabalhador migrará para o regime SIMPLES se sua renda for referente à faixa 4 de contribuição, ou seja, acima do teto de R\$ 4.663,75, e para o MEI se a sua renda estiver abaixo deste patamar”*. Ademais, o mesmo leciona que a

migração para a contribuição ao SIMPLES nesta simulação se dá pela junção de duas contribuições: a) um pró-labore, tendo como base um salário mínimo - esta contribuição segue o Regime Geral, ou seja, utilizamos a alíquota da primeira faixa, 8%; b) este pró-labore é retirado da soma total dos salários anteriores e seu resultado será o faturamento anual da empresa, sobre o qual será pago a tarifa mais frequente para as primeiras faixas do SIMPLES, isto é 2,75%.

Fato contínuo, o estudo apurou que, com base nos dados da RAIS, a contribuição média por vínculo do SIMPLES calculada sobre as duas contribuições foi de R\$ 2.397,76. Já quando ocorrer a migração para a MEI, a contribuição previdenciária será de 5% do salário mínimo do mês, o que representaria uma média de arrecadação anual de R\$ 394,00 ao ano.

Tendo em vista a composição de rendimentos e os critérios para a vinculação ao SIMPLES e ao MEI, o estudo apura que dos trabalhadores que deixarem de serem celetistas e migraram para a pejetização, 7,5% entrarão no SIMPLES, com contribuição proporcional de R\$ 180,76, e 92,5% entrarão no MEI com contribuição proporcional de R\$ 364,30, o que significaria que o trabalhador pejetizado iria contribuir em média R\$ 545,06 ao ano. Welle et. al. (2018, p. 294), de forma mais didática explica que,

em outras palavras, a cada 100 trabalhadores aleatórios que deixarem o vínculo com carteira assinada, em média 92 vão para o regime MEI para contribuir com R\$ 394,00 e 8 trabalhadores vão para o regime simples contribuindo com R\$ 2.397,76 ao ano, resultando na média ponderada acima exposta de R\$ 545,06.

Com base nesta análise o estudo concluiu que para cada empregado celetista que migrar para o trabalho autônomo vinculado ao SIMPLES e ao MEI, a Previdência Social perderia, em média R\$ 3.727,06, conforme verifica-se na tabela abaixo.

	Δ Arrecadação
<i>Perda de arrecadação com a saída do trabalhador do Regime Geral</i>	-R\$ 4.272,11
Contribuição do trabalhador	-R\$ 1.600,50
Contribuição do empregador	-R\$ 2.671,62
<i>Ganho de arrecadação com o novo vínculo PJ</i>	R\$ 545,06
SIMPLES (7,5%)	R\$ 180,76
MEI (92,5%)	R\$ 364,30
Resultado líquido.	-R\$ 3.727,06

Por fim, o estudo conclui que, caso apenas 1% do total dos empregados celetista fossem impactados pelo fenômeno da pejetização, a perda de arrecadação a Previdência Social seria de mais de R\$ 1,5 bilhões, conforme tabela abaixo.

	Vínculos	Arrecadação
<i>Perda de arrecadação com a saída de 1% dos assalariados do Regime Geral</i>		-R\$ 1.760.359.711,66
Contribuição do trabalhador		-R\$ 659.497.819,02
Contribuição do empregador		-R\$ 1.100.861.892,64
<i>Ganho de arrecadação com o novo vínculo PJ</i>		
Entrando no SIMPLES (7,5%)	31.064	R\$ 101.409.223,81
Entrado no MEI (92,5%)	380.995	R\$ 150.111.915,74
	412.058	R\$ 251.521.139,55
Resultado líquido.		-R\$ 1.508.838.572,11

Desta forma, concluí-se que a pejetização, além de ser um fenômeno precarizante nas relações de trabalho, eis que transfere ao trabalhador os riscos de seu próprio trabalho, desvinculando totalmente as empresas contratantes dos serviços de qualquer responsabilidade quanto a garantias, direito e proteção, também causa impactos consideráveis no que tange a

arrecadação previdenciária, podendo ocasionar desequilíbrio financeiro e atuarial da previdência social.

5. CONCLUSÃO

Conforme demonstrado no presente trabalho, o surgimento da Seguridade Social no mundo se deu com implantação da política do seguro social obrigatório de Bismark na Alemanha, em 1889, que possuía como hipótese de cobertura as situações de vulnerabilidade em razão da idade, invalidez e morte, inspirado em contrato de seguro privado, tendo permanecido esta tendência de direitos sociais pelas décadas seguintes.

No pós-guerra tem-se início ao período conhecido como *welfare state*, o momento histórico no qual os países centrais concretizaram o estado social ensaiado até então, ganhando peso as ideias de Keynes, teórico segundo o qual o estado deveria se manter forte a fim de interferir nas esferas econômica e social, garantindo o crescimento e o desenvolvimento, sendo que tais condições trouxeram o avanço de inúmeras medidas sociais nos países centrais.

No Brasil, os direitos sociais se deram posteriormente e de forma mais frágil, tendo sido das últimas décadas do século XIX até a década de 1930 do século XX, implementada de forma setORIZADA em apenas algumas categorias profissionais e de forma heterogênea, tendo sido tão somente em 1923, através da Lei Eloy Chaves instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões - CAPs, que originou-se as primeiras instituições previdenciárias do Brasil, instituições estas que foram ampliadas através da Constituição de 1934, prevendo o direito a previdência no tratamento das questões sociais.

Posteriormente, foram criadas as AIP's, a Lei 3.807 de 1960 buscou estabelecer certa uniformização entre as formas de custeio e os direitos abrangidos, sendo em 1966 unificadas as AIPs, criando o Instituto Nacional de Previdência Social, assim como em períodos posteriores, durante o período militar, buscaram-se melhorar e expandir a previdência, incluindo as empregadas domésticas, trabalhadores rurais e autônomos, mas foi tão somente com a promulgação da CRFB/1988 que a seguridade foi universalizada e consolidada, criando um sistema único que integra previdência, assistência social, e saúde pública, em um programa de Seguridade Social.

Com início da década de 1990, e a queda do “socialismo real” soviético, ganha estímulo as teorias neoliberais pregando liberação econômica, privatizações, austeridade

fiscal, livre comércio e desregulamentação estatal, indo contrário com a promoção de políticas públicas por meio do Estado.

Nesta tônica, é aprovada a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, alterando 117 artigos, reduzindo o tamanho do Estado na formulação e implementação de políticas públicas, desonerando o setor empresarial de gastos sociais e produtivos diante da precarização das relações de trabalho, como no caso do rebaixamento das parcelas salariais (Art. 457), o contrato intermitente (Art. 443), e a pejotização, estimulada pela figura do autônomo permanente (Art. 442-B), mudanças extremamente prejudiciais a arrecadação da Seguridade Social.

Ficou constatado que a nova redação do Art. 457 da CLT e do Art. 28 da Lei 8.212/91, excluiu diversas parcelas que compunham a o complexo salarial do empregado, quais sejam as gratificações ajustadas (gratificação de função, gratificação semestral, gratificação de quebra de caixa, gratificação de balanço), abonos, prêmios, auxílio-alimentação, ajudas de custo e diárias para viagem, parcelas estas que objeto de incidência de contribuição à previdência social, tanto na que se refere à contribuição do empregado, estipulada no Art. 20, 21 e 28 da Lei nº 8.212/1991, quanto na contribuição do empregador, estabelecida do art. 22 ao art. 28 da mesma Lei.

Ademais, por não haver uma limitação proporcional ao salário de quanto poderá ser pago através destas verbas excluídas do complexo salarial, como é o caso, o empregador, com o intuito de diminuir os seus gastos com contribuições sociais, poderá pagar aos empregados como salário tão somente o salário mínimo, pagando o restante da contraprestação empregatícia “por fora”, através das parcelas que não compõe o salário, o que poderá ocasionar uma diminuição da renda média do empregado brasileiro para fins de contribuição à Seguridade Social, mais precisamente à Previdência Social.

No que tange o trabalho intermitente, analisado no subcapítulo 3.2, nova modalidade de contrato de trabalho instituído através dos artigos 443, § 3º e 452-A da CLT, o impacto para contribuição à Seguridade Social pode ser ainda mais problemático, ante o fato de que nesta nova categoria, a prestação de serviços pelo trabalhador contratado não precisa ser de forma contínua e rotineira, com a jornada de trabalho mensal podendo ser inferior a estipulada na norma legal, sem horário e dia fixos, o que poderá ocasionar em não labor por diversos

períodos, e concomitantemente em recebimento menor ao valor do salário mínimo durante o mês, o que ocasionaria que este empregado ficasse de fora do sistema de previdência social.

Desta forma, com base em estudo realizado por Carneiro Filho (2018), caso a mudança das parcelas que compõem o complexo salarial do empregado e o trabalho intermitente ocasionassem uma precarização de apenas 10% da mão de obra assalariada atualmente empregada no Brasil, a qual teria uma redução na base de cálculo das contribuições previdenciárias a tão somente um salário mínimo mensal, a perda anual de arrecadação previdenciária decorrente Reforma Trabalhista pode ultrapassar a importância de R\$ 13 bilhões de reais.

Já no que tange a pejetização, fenômeno no qual há contratação de serviços prestados por pessoa física constituída como pessoa jurídica, transformando o trabalhador assalariado em prestador de serviço legaliza, como o advento da reforma trabalhista, que criou a figura do trabalhador autônomo permanente, através do Art. 442-B da CLT, estimulou-se a migração do trabalhador celetista para o trabalho autônomo, passando a contribuir através do SIMPLES ou pela MEI, o que segundo estudo de Welle et. al. (2018), causaria prejuízo de arrecadação à Previdência Social na importância média de R\$ 3.727,06 para cada empregado que realizasse tal migração.

No conjunto, o referido estudo apura que, caso apenas 1% do total dos empregados celetista fossem impactados pelo fenômeno da pejetização, a perda de arrecadação a Previdência Social seria de mais de R\$ 1,5 bilhões anualmente.

Desta forma, constata-se que o Governo Federal, com ânsia de desonerar o setor empresarial através da Reforma Trabalhista, acabou fazendo grandes renúncias fiscais na arrecadação Previdenciária e concomitantemente à Seguridade Social, o que afronta o Art. 201 da CRFB que estabelece que a Previdência Social deverá sempre observar critérios de equilíbrio financeiro e atuarial.

Art. 201. 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, nos termos da lei, a:

Tais valores, por fim e, portanto, deixam de ser públicos, em prol da coletividade e da sociedade, e passam a serem privados, para acumulação de capital, o que nada mais é que um aprofundamento, espremendo ainda mais as relações de trabalho, da extração de mais-valia, que se dá através da produção de excedente e da exploração da força de trabalho, fenômeno este bem definido por Boschetti (2017, p.106) que define:

Nesta perspectiva, o trabalho cria mais excedente, portanto, mais acumulação, quanto menos dispêndio houver na reprodução da força de trabalho. Em outros termos, quanto menor investimento em direitos do trabalho e políticas sociais destinadas à reprodução ampliada da força de trabalho, maior a produção de excedentes e ampliação da acumulação.

Sendo assim, conclui-se que as mudanças implementadas na Reforma Trabalhista, que impactam o sistema da Seguridade Social, visam tão somente reverter à queda nas taxas de lucro do capitalismo através de desregulamentação estatal, desonerando o setor empresarial de gastos sociais e produtivos diante da precarização das relações de trabalho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSCHETTI, Ivanete; Precarização do Trabalho e Expropriação dos Direitos da Seguridade Social. In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). *O Averso do Trabalho IV: Terceirização: Precarização e Adoecimento no Mundo do Trabalho*, 1ª ed. São Paulo: Outras Expressões, 2017.

CARNEIRO FILHO, Audei Martins; *Desregulamentação Trabalhista e seus Potenciais Impactos no Sistema de Seguridade Social Brasileiro*. 2018. 115 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito), Pontifícia Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; *Curso de Direito do Trabalho*, 16ª ed. rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2017.

DEMIER, Felipe; *Depois do Golpe: A dialética da democracia blindada no Brasil*, 1ª ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017.

GENTIL, Denise Lobato. *A Política Fiscal e a Falsa Crise da Seguridade Social: Análise financeira do período 1990-2005*. 2006. 358 f. Tese (Doutorado em Economia)- Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

KREIN, José Dari et al. Flexibilização das Relações de Trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. 1ª ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MARX, K. *O capital*. V. I, tomo 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

RODRIGUES, Deusmar José (Coord.); *Lei da Reforma Trabalhista: comentada artigo por artigo*, 1ª ed. Leme: JH Mizuno, 2017.

WELLE, Arthur et al. Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social: simulação dos impactos da pejetização e da formalização. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ,

Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. 1ª ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.