

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DO DIREITO

PREVIDENCIÁRIO

Helena Ramos de Castro¹
José Ricardo Caetano Costa²

Resumo

A conjuntura econômica e o cenário político no Brasil viabilizou a aprovação de duas grandes reformas no âmbito de políticas públicas sociais no país. A primeira delas, a chamada reforma trabalhista, que flexibilizou os direitos dos trabalhadores, e a segunda, a Emenda Constitucional n. 103, que alterou o sistema de Previdência Social, ambas precarizando às relações laborativas e dificultando o acesso a benefícios sociais. A reforma trabalhista além de criar a modalidade de trabalho intermitente, ainda oportunizou a criação de trabalhos de remuneração tão precária que até mesmo a renda mensal não seria capaz de alcançar o mínimo de recolhimento previdenciário. Ademais, a reforma trabalhista trouxe mudanças quanto à natureza salarial das verbas trabalhistas, acarretando no abatimento da arrecadação de natureza previdenciária. Apesar das reformas, há de se buscar formas de concepção de novos empregos dignos para conservar o sistema de seguridade social.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Reforma previdenciária. Previdência social.

THE IMPACTS OF THE LABOR REFORM IN THE SCOPE OF SOCIAL SECURITY LAW

Abstract

The economic situation and the political scenario in Brazil enabled the approval of two major reforms within the scope of social public policies in the country. The first, the so-called labor reform, which made workers' rights more flexible, and the second, Constitutional Amendment no. 103, which altered the Social Security system, both making labor relations more precarious and making access to social benefits more difficult. The labor reform, in addition to creating the type of intermittent work, also made it possible to create jobs that were so precarious that even the monthly income would not be able to achieve the minimum social security payment. In addition, the labor reform brought changes in the wage nature of labor funds, resulting in the reduction of social security contributions. Despite the reforms, ways of conceiving new decent jobs must be sought to preserve the social security system.

Keywords: Labor reform. Social security reform. Social security.

INTRODUÇÃO

1 Advogada, Pós-graduanda em Prática Jurídica Social pela FURG, Pós-graduanda em Direito e Processo Previdenciário pela Damásio Educacional.

2 Professor da Faculdade de Direito da FURG. Doutor em Serviço Social pela PUC/RS. Advogado Previdenciarista.



Durante muito tempo, o Direito foi examinado por uma perspectiva da norma jurídica, analisando como a lei implicava diretamente na solução de determinados problemas. No entanto, como demonstra Norberto Bobbio, em sua obra “Teoria do Ordenamento Jurídico”, o Direito não deve ser visto como um conjunto de ramos estanques, mas deve ser analisado por meio de um olhar mais amplo, como um ordenamento jurídico constituído por norma e princípios que devem ser ponderados como um todo.

Dessa perspectiva parte o presente estudo, que pretende analisar os reflexos da reforma trabalhista no âmbito do Direito Previdenciário, uma vez que grande parte dos segurados da Previdência Social é composta de assalariados, e, dessa forma, as alterações no campo do Direito do Trabalho trazem repercussões diretas no Direito Previdenciário.

O presente artigo busca observar, através de pesquisa bibliográfica, como as alterações feitas pela reforma trabalhista precarizaram as relações de trabalho, acarretando no aumento de pessoas desprotegidas. Os subempregos legalizados pela Lei n. 13.467/2017, frequentemente impedem os trabalhadores de realizarem contribuições suficientes para atingir o recolhimento mínimo, e por vezes, recolhimentos com a frequência necessária para atingir o período de carência de benefícios previdenciários, gerando trabalhadores incapazes de contribuir eficientemente para a previdência.

A própria reforma da previdência anunciada pelo governo, por meio de propagandas milionárias, em vez de informar corretamente a população, com estatísticas e dados precisos, em sua grande parte somente posicionava a reforma como uma salvação ao país, que combateria privilégios. Na realidade, o que podemos perceber é que as medidas tomadas não suscitaram efeitos positivos na saúde do sistema de arrecadação previdenciária.

Ainda não é possível descrever ao certo os futuros impactos na vida dos brasileiros pelas mudanças advindas das reformas sociais. No entanto, é presumível que a flexibilização das normas trabalhistas, bem como a reforma da previdência como um todo podem gerar o empobrecimento a longo prazo da população, que pode vir a não contar com uma previdência social proporcional a remuneração de seu



trabalho, mantendo-se uma considerável parcela da população a fazer jus de benefícios de valores equivalentes ao do salário mínimo.

Nesse contexto, apesar de as reformas vigentes hoje em nosso sistema possuírem o objetivo de manter a economia do país ativa e propiciar uma previdência mais justa à população, o resultado final dessas medidas pode ser mais danoso do que o esperado, trazendo dificuldades à vida do brasileiro não só na parte do direito de trabalho, mas também no tocante à percepção de benefícios previdenciários.

O SISTEMA DE FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL

A Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã por ter sido instituída durante um processo de redemocratização, foi responsável por adotar diversos avanços sociais no ordenamento legal brasileiro, fortalecendo o conceito de cidadania do trabalhador e corrigindo injustiças anteriormente presentes na legislação. (PEREIRA, 2002). Foi por meio da Carta Magna que foi introduzido no direito brasileiro o conceito de seguridade social, um conceito que até então estava ausente na legislação nacional.

O conceito de seguridade social, nos moldes propostos pela Constituição, pode ser compreendido como o conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos, em prol da diminuição de iniquidades sociais, possuindo como pilares a Assistência Social, a Saúde pública e a Previdência social.

A Assistência social no Brasil é uma política de proteção que visa proteger as camadas mais vulneráveis da população, e para recebê-la não é necessário serem feitas contribuições, mas sim, preencher determinados requisitos exigidos por lei. Enquanto a Saúde pública, nos moldes da Constituição, veio a universalizar o acesso e a cobertura de atendimento de serviços de saúde a todos os cidadãos brasileiros, prestando assistência médico-hospitalar, tratamentos e medicações, independentemente de renda e contribuição.

Já a Previdência Social, objeto de estudo, é o sistema pelo qual, mediante prestações pecuniárias descontadas do salário, ou seja, de forma contributiva, pessoas que trabalham na iniciativa privada ou pública e seus dependentes ficam



resguardados financeiramente em casos de eventos imprevisíveis, tais como invalidez, acidente de trabalho, morte, doença ou desemprego involuntário.

Existe no Brasil, portanto, o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, de caráter contributivo, englobando os trabalhadores brasileiros, mediante descontos previdenciários com alíquotas diferenciadas para cada índice de salário percebido pelo contribuinte, e os Regimes Próprios de Servidores Públicos, que possuem regras um pouco diferenciadas.

No tocante à Previdência, no ano de 1990 foi criada uma autarquia federal instituída pela Lei n. 8.029, que sofreu alterações pela Lei n. 11.457/07, intitulada de Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Essa autarquia surgiu com a finalidade de garantir o reconhecimento de direitos para os brasileiros receberem os benefícios referentes à Previdência e também à Assistência Social.

Dentre suas finalidades estão representar a União em processos relacionados à Previdência Social; conceder os Benefícios de prestação continuada – BPC; gerir recursos do Fundo do RGPS; calcular o montante de contribuições devidas pelos trabalhadores e empregadores incidentes da remuneração desses; realizar revisões periódicas de benefícios concedidos, além de ser o órgão responsável pelo pagamento de aposentadorias dos trabalhadores brasileiros que contribuem, entre outras finalidades.

Importante ressaltar que há poucos anos, em 2016, ocorreu uma grande mudança de estrutura administrativa na Previdência Social por meio da conversão da Medida Provisória n. 726 na Lei n. 13.341/2016, assinada pelo ex-Presidente Michel Temer. Essa Lei fez a Previdência Social perder o *status* de Ministério, enquanto o INSS foi integrado ao Ministério do Desenvolvimento Social. Atualmente o INSS está integrado no Ministério da Economia, enquanto a Previdência Social foi reduzida à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, também no Ministério da Economia.

Nosso país está sofrendo com uma grande crise financeira, e, no momento, com uma tensão diante de uma pandemia mundial originada pela Covid-19. Mais do que nunca, é possível afirmar que o acesso ao trabalho, além de possuir em nossa sociedade um valor social e um meio de sustento, é, também, uma condição para a garantia ao acesso à Previdência.



Contudo, na situação de crise econômica que nosso país vem enfrentando, com grande quantidade de trabalhadores desempregados, esses não possuem acesso a diversos direitos da seguridade social, principalmente no tocante à Previdência.

A Constituição prevê um orçamento diferenciado em relação ao custeio da Seguridade Social, estabelecendo que a receita da Seguridade Social possuirá um orçamento próprio, distinto do previsto para União. Essa previsão tem como objetivo evitar um uso excessivo de recursos da Seguridade em despesas públicas que não fossem referentes à área de atuação de previdência, saúde ou assistência.

No entanto, existe um mecanismo chamado Desvinculação de Receitas da União - DRU, criado em 1994, que permite que trinta por cento (AGÊNCIA SENADO, 2016) das contribuições sociais sejam desviadas para que o governo aplique essa arrecadação onde desejar, e, por meio disso, a DRU reduz uma parte da receita da Seguridade Social. (GENTIL, 2006). Ao apontar déficit na Previdência, o atual governo analisa somente a Previdência Social e não a Seguridade Social como um todo, considerando a perda com a DRU no seu cálculo.

Considerando que em nosso país a Previdência está sujeita a um regime de contribuição para que os trabalhadores estejam sujeitos aos benefícios previdenciários, se destaca uma grande parcela da população que possui a obrigação de contribuir para esse regime para poder ser considerada beneficiária do sistema. Essa parcela é denominada, dentro do regime previdenciário, de “segurado”.

No entanto, existem pessoas que possuem a obrigação de contribuir constituída por meio de lei, ainda que não recebam contraprestação das contribuições pagas. Trata-se, normalmente, de pessoas jurídicas, empresas, que devem prestar contribuições sobre a folha de pagamento de seus empregados, bem como sobre o próprio lucro da empresa.

Esse ônus é causado pelo princípio da solidariedade, que norteia a seguridade social, representando a interdependência entre os membros da sociedade, prezando pela cooperação mútua e pelo bem-estar de todos.

Através dessas contribuições que o sistema é gerido, embora haja uma grande divergência de opiniões quanto à controvérsia sobre o suposto déficit previdenciário, não há como negar a necessidade que nosso país possui de que o Estado auxilie a



população nas áreas da Seguridade social. Assim, o Estado necessita garantir a sustentação do regime previdenciário, não apenas com políticas para reduzir as fraudes no pedido de auxílios, como também cobrir eventuais insuficiências financeiras no sistema.

Tendo em vista esse cenário, no qual o trabalho serve como uma condição para o acesso à previdência social, bem como a crise atual do país, tendo o desemprego atingido 11,9 milhões de brasileiros em fevereiro de 2020, a quantidade de brasileiros que não estão contribuindo para a previdência atinge níveis preocupantes, pois estes cidadãos não estão amparados pelos benefícios sociais contra riscos de perda de capacidade laborativa, ou para caso de acidentes laborais, caso o trabalhador esteja realizando um trabalho informal. (ALVARENGA; SILVEIRA, 2020).

A previdência é, de certa forma, uma forma de gestão do futuro dos trabalhadores, uma garantia de amparo ao trabalhador em momentos de crise, e considerando as grandes desigualdades sociais e as relações informais de trabalho acentuadas ainda mais com a reforma trabalhista, uma parcela da população fica sem acesso aos direitos da seguridade social.

A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE DIREITO PREVIDENCIÁRIO E O DIREITO DO TRABALHO

Ainda que o Direito seja dividido principalmente em dois ramos, o direito público e o direito privado, cada um com suas respectivas áreas, estas como Direito Civil, Direito Marítimo, Direito Administrativo, entre outras, o ordenamento jurídico brasileiro comporta todas essas leis, normas e princípios.

Partindo desse pressuposto, norteados pelo pensamento do autor Norberto Bobbio, não devemos pensar no direito como um somado de ramos estanques, mas sob uma perspectiva de que todas as subdivisões fazem parte de um ordenamento jurídico, e nesse sentido, as normas devem conversar e se completar entre si.

Não há como pensar no Direito Previdenciário, ramo do Direito Público, sem analisar as normas constitucionais que se referem a forma de custeio do Regime Geral de Previdência, do mesmo modo que a própria Seguridade Social está amparada pela



Constituição, que possui princípios e normas que garantem a Assistência Social e a Saúde Pública.

Além disso, de fácil identificação a relação do Direito Previdenciário com o Direito do Trabalho, uma vez que majoritariamente os segurados da Previdência são empregados da iniciativa pública ou privada, os contribuintes. Por essa lógica, as alterações na legislação trabalhista ou na legislação previdenciária afetam os beneficiários da previdência.

Existem, inclusive, benefícios previdenciários destinados aos trabalhadores que contribuem mensalmente, como o salário-maternidade, que possui como requisito que a gestante deve ter contribuído à previdência por meio de seu emprego; ou a própria licença à gestante que se trata de um instituto do Direito Laboral, para exemplificar como ambas as áreas do Direito conversam entre si.

Para demonstrar a relação entre os temas, podemos exemplificar o caso do auxílio-doença do trabalhador, que havendo afastamento do trabalho, nos primeiros quinze dias o responsável pelo pagamento do salário é o próprio empregador, e depois do prazo estipulado o Estado passa a ter a obrigação de custear o auxílio. E, também, quanto à própria aposentadoria do trabalhador, computada pelo tempo de serviço por esse prestado com comprovação de contribuição.

O liame entre o Direito do Trabalho e o Previdenciário é gerado desde a filiação automática do trabalhador à Previdência Social, e por conta disso, aquele que é garantido pela proteção dos benefícios da Previdência é justamente o trabalhador, que é compulsoriamente o contribuinte, e que, em caso de risco, poderá aproveitar os benefícios na área trabalhista como aviso-prévio, estabilidade, etc.

O Direito Laboral no ordenamento jurídico brasileiro corresponde a um conjunto de leis e normas que regulam as relações trabalhistas, estipulando regras que devem ser seguidas tanto pelo empregador quanto pelo empregado. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, surgiu numa tentativa de unificar a integralidade das relações trabalhistas, regulamentando as relações coletivas e individuais no país.

A definição de Direito do Trabalho, segundo o autor Godinho Delgado (2006) é que se trata de "complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas". (DELGADO, 2017, p. 47).



Enquanto o Direito Previdenciário além de regulamentar o amparo aos beneficiários, também regula as relações entre a empresa contratante e o trabalhador, definindo as regras quanto às contribuições previdenciárias que devem ser realizadas tanto pela empresa quanto pelo empregado, regulamentando, portanto, a aposentadoria, auxílios-doença, licenças maternidade e etc.

Ainda que sejam pertencentes a diferentes ramos do Direito, o Direito do Trabalho, parte do direito privado, e o Direito Previdenciário, parte do Direito Público, ambos são imensamente importantes para a concretização dos direitos sociais, presentes na Constituição como direitos fundamentais de segunda geração. (FERREIRA, 2018).

A Constituição Federal, no seu Capítulo II, disserta sobre os direitos sociais. O *caput* do artigo 6º expressa alguns desses direitos,

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988).

Já dentre os direitos citados, a Seguridade Social, tamanha sua importância, abrange a promoção da proteção à saúde, à previdência social, a proteção à maternidade e a assistência aos desamparados. Após, no artigo 7º da Constituição, observamos a regulamentação de forma expressa dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, todos de acordo com as normas da Justiça Trabalhista.

Assim, ambos os ramos do direito têm como função fundamental a garantia da justiça social, através da regulamentação de suas respectivas áreas de estudo, buscando promover os direitos sociais para toda população, a fim de promover uma existência digna.

No entanto, infelizmente, o Brasil vive, desde 2014, um momento de crise econômica e política, com uma recessão na atividade econômica, dívidas elevadas, inflação em alta e o constante aumento do desemprego, tornando cada vez mais grave o cenário no país e dificultando cada vez a promoção das garantias sociais ao cidadão.

Os índices de desemprego no país vêm crescendo a cada trimestre, estando em situação preocupante, uma vez que no 4º trimestre de 2019, segundo o site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a porcentagem de



desempregados no Brasil era de 11,0 milhões de brasileiros, conforme podemos observar na tabela:

Taxa de desocupação e de subutilização da força de trabalho, na semana de referência, de pessoas de 14 anos ou mais, por grupos de idade				
Brasil				
Trimestre – 4º Trimestre de 2019				
Grupo de Idade				
Total	14 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 39 anos	40 a 59 anos
11,0	39,2	23,8	10,3	6,6

Fonte: Elaborada pelos autores com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestal/IBGE 2019.

Percebe-se que a situação de desemprego atinge principalmente a população mais jovem do país, o que pode acarretar em ainda mais problemas futuros, uma vez que a falta de recolhimento de contribuição nos empregos dos mais jovens acaba diminuindo a arrecadação em prol da previdência social.

A crise que assola o Brasil teve seu início no ano de 2014, durante o governo da ex-presidenta Dilma Rousseff, com início da recessão da economia em seu segundo trimestre. (BARBOSA FILHO, 2017). O governo do ex-presidente Michel Temer, pós impeachment da ex-presidenta do Partido dos Trabalhadores – PT, em uma tentativa de conter a crise, aproveitou esse momento para fazer reformas impopulares, como a Lei da Terceirização (ESPOSITO, 2017), permitindo o trabalho para atividades-fim, e não apenas para atividades-meio, também o Novo Regime Fiscal, que estabeleceu um limite aos gastos do Governo Federal por um período de vinte anos, e a própria Reforma Trabalhista, que realizou diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. (CHAGAS, 2016).

A Reforma Trabalhista, por sua vez, teve sua pertinência pautada por conta dos altos índices de desemprego, que cresciam a cada trimestre. A reforma foi proposta como uma solução a crise de desemprego, culpando seus índices nas leis trabalhistas, taxando-as de muito rígidas.

Assim, os simpatizantes da reforma tentaram formar a opinião pública de que a solução para o desemprego seria a flexibilização das leis. Flexibilizar, uma palavra que nos remete a tolerância, modernidade, pois o contrário de flexível é justamente inflexível, que possui uma conotação mais negativa, inflexível, rigidez. (VIANA, 2014).



No entanto, o que o verbo flexibilizar significou, na realidade, foi uma precarização nas normas de proteção aos trabalhadores. Os reflexos da reforma trabalhista, atualmente são a criação de postos de trabalho sem carteira assinada, com menos direitos e trabalhos mais baixos, além de não diminuir o desemprego no país. A reforma que prometia liberdade entre os empregados e empregados, só trouxe, no fim, benefícios aos empregadores.

Além disso, a retração das taxas de emprego, somadas aos impactos da reforma trabalhista acabam gerando mudanças no âmbito da previdência, trazendo reflexos negativos tanto para o futuro dos brasileiros quanto para a seguridade social.

AS ALTERAÇÕES DA LEI Nº 13.467/2017 SOBRE A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO


A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 ficou conhecida com Reforma Trabalhista, uma vez que realizou intensas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, alterando, criando e revogando mais de cem artigos e parágrafos na CLT.

As mudanças na CLT foram no sentido de flexibilizar as normas trabalhistas, precarizando o mercado de trabalho brasileiro, dificultando o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, bem como gerando entraves aos recolhimentos previdenciários, tendo em vista que facilitou, com a flexibilização, a informalidade das relações laborativas.

Essa nova sistemática, conforme já observado, não trouxe impactos somente no Direito do Trabalho, como ao mesmo tempo gerou reflexos no sistema previdenciário, principalmente no tocante ao advento do Trabalho Intermitente e nas mudanças sobre as contribuições patronais.

O Contrato de Trabalho Intermitente, criado através da reforma, está expresso no artigo 443, §3º da CLT:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).



§ 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 No mais, essa modalidade contratual permite que o pagamento da atividade prestada seja realizado de maneiras diferentes da tradicional, uma vez que o pagamento poderá ser feito em horas de trabalho, sem limites mínimos de imposição de carga horária. para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943, 2017).

Essa nova modalidade entende que o contrato de trabalho é intermitente quando a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviço e inatividade, presente a subordinação no contrato, podendo o trabalhador exercer a atividade laboral a outros tomadores de serviço, com as ressalvas descritas no artigo referido acima.

Isso interfere no contrato de trabalho padrão, no qual a jornada laboral é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, por meio do trabalho intermitente passa a ser somente atividades episódicas, em períodos, não mais uma jornada de trabalho comum. (SERAU JUNIOR, 2018).

Os reflexos na seara previdenciária são evidentes, tendo em vista que, permitindo o contrato de trabalho intermitente, trabalhadores poderão receber valores inferiores a um salário mínimo, sendo assim, as contribuições para a previdência seriam efetuadas em uma base de cálculo menor que a permitida pelo INSS.

O que ocorrerá na prática é que o trabalhador não possuirá valor suficiente para atingir o mínimo de contribuição necessária para recolhimento da previdência, gerando um limbo previdenciário de trabalhadores que percebem valores inferiores ao salário mínimo nacional, e, portanto, não serão capazes de contribuir com o piso ao RGPS, ficando à margem da previdência social.

Enquanto a Reforma Trabalhista usou de respaldo para justificar sua pertinência os índices de desemprego no país, a Reforma Previdenciária se baseou exclusivamente em um suposto déficit orçamentário. Porém, sabe-se que o Brasil, por meio da DRU, retira trinta por cento do orçamento da Seguridade Social, desvinculando-os da sua finalidade.



Além disso, a Reforma Trabalhista também suscita um déficit orçamentário para Previdência, pois, por sua vez, promove uma desoneração tributária das empresas, no momento em que permite ser reduzida a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal. (SERAU JUNIOR, 2019).

A alteração feita pela Lei 13.467/17 na base de cálculo das contribuições patronais, modificou a CLT no artigo 157 em seu § 2º, transformando o conceito de remuneração, vejamos:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 2º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

Com essa alteração, os abonos pagos pelo empregador e as diárias de viagem não mais integram o salário, e, assim, não constituem base de incidência nos encargos trabalhistas e previdenciários, reduzindo, portanto, as contribuições patronais.

Essa alteração feita pela Reforma Trabalhista, provoca manifesto prejuízo aos trabalhadores segurados na Previdência, uma vez que, havendo a redução do salário de contribuição, conseqüentemente há abatimento no recolhimento dos valores contribuídos a título de previdência, e, logo, acarretará a diminuição no cálculo de aposentadoria do trabalhador, ou até mesmo no cálculo de eventual auxílio-doença que possa necessitar. (PANCOTTI; PANCOTTI, 2017).

Isso abre um leque de possibilidades para que o empregador possa limitar a remuneração do trabalhador em importâncias como prêmios, abonos, e diárias de viagem, reduzindo o salário a um valor mínimo. Temos, novamente, a Reforma Trabalhista beneficiando apenas o empregador, e precarizando a relação laboral.

Essas mudanças na Consolidação das Leis de Trabalho claramente trazem impactos diretos ao sistema previdenciário, gerando mazelas aos segurados. A jornada de trabalho intermitente traz consigo trabalhadores que não conseguem recolher o suficiente para ter o mínimo de contribuição previdenciária, enquanto as



alterações na contribuição patronal diminuem a base de cálculo para a aposentadoria dos trabalhadores.

Tal situação não provoca efeitos somente entre os particulares, mas também acarreta a ampliação do suposto déficit previdenciário, que inclusive foi o que produziu motivos para a urgência da aprovação da Reforma Previdenciária.

Assim, parece que apesar da Constituição vigente expor normas que tentam corrigir as desigualdades sociais e proteger os direitos fundamentais do cidadão, podemos observar que talvez o Estado esteja trilhando um caminho rumo ao colapso do Sistema, que beneficia os mais ricos e dificulta a vida dos mais vulneráveis.

Há de se pensar em uma alternativa para que possam ser gerados mais empregos no país, sem que seja necessário precarizar ainda mais as leis trabalhistas, para garantir que menos brasileiros se encontrem em uma situação de miserabilidade e que o regime previdenciário seja capaz de se conservar pelas próximas décadas, em prol de toda população brasileira.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para os cidadãos brasileiros, as normas que regulam acerca de Direito Trabalhista e de Direito Previdenciário são essenciais para a proteção da vida do homem, com a perspectiva de que o trabalhador é um ser social e por meio do trabalho consegue seu sustento. Além disso, quando há mudanças no direito laboral e na área previdenciária algumas dessas alterações acarretam consequências para ambas as áreas, tendo em vista estarem interligadas pelo fato de ambas mediarem relações de emprego e contribuições salariais.

Verifica-se que as mudanças causadas pela Lei 13.467/17 geraram uma flexibilização que beneficiou de forma discrepante o empregador, colocando o empregado em uma posição ainda mais vulnerável. A reforma inviabilizou uma grande parte da população em contribuir efetivamente para a Previdência, o que, na prática, acarreta em muitas pessoas defasadas do seu direito de aposentadoria.

Apesar disso, a reforma laboral também não surtiu efeitos no aumento de postos de trabalho, pelo contrário, o índice de desemprego permaneceu crescendo. Diante das reformas suscitadas nos últimos anos na política, podemos presumir que haverá um empobrecimento a longo prazo da população brasileira, que, sem dúvidas, terá mais dificuldade para se aposentar que as gerações passadas.

As reformas realizadas são um flagrante retrocesso social, que vão de encontro à Constituição, e apesar de possuírem como alvo prover uma economia ao país mais ativa, acaba gerando empregos mais precarizados, diminuindo sistematicamente as contribuições à Previdência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SENADO. Senado aprova proposta que prorroga a DRU até 2023. Brasília, DF: **Senado Notícias**, 25 ago. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/08/24/senado-aprova-proposta-que-prorroga-a-dru-ate-2023>. Acesso em: 20 abr. 2020.

ALVARENGA, Darlan. SILVEIRA, Daniel. Desemprego fica em 11,2% em janeiro, e atinge 11,9 milhões, diz IBGE. São Paulo e Rio de Janeiro. **G1**. 28 fev. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/02/28/desemprego-fica-em-112percent-em-janeiro-e-atinge-119-milhoes-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100051&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 23 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2020.

CHAGAS, Paulo Victor. Temer elogia aprovação da PEC do Teto e minimiza menor número de votos a favor. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 13 dez. 2016. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2016-12/temer-elogia-aprovacao-da-pec-do-teto-e-minimiza-menor-numero-de-votos>. Acesso em: 23 abr. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 16. ed., São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1068-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Mauricio-Godinho-Delgado.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua Trimestral - 4º trimestre de 2019**. Brasília, DF: 2020. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6397#resultado>. Acesso em: 21 abr. 2020.

ESPOSITO, Ivan Richard. Com vetos, Temer sanciona lei que permite terceirização de atividade-fim. **Agência Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/temer-sanciona-lei-que-permite-terceirizacao-em-atividade-fim-das-empresas>. Acesso em: 23 abr. 2020.

FERREIRA, Camila Pimentel de Oliveira. O Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho: relações, aproximações e distanciamentos. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF: 20 abr. 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51871/o-direito-previdenciario-e-o-direito-do-trabalho-relacoes-aproximacoes-e-distanciamentos>. Acesso em: 20 abr. 2020.

GENTIL, Denise Lobato. **A política fiscal e a falsa crise da seguridade social brasileira**. Rio de Janeiro: Mauad, 2006. Disponível em: https://www.sindifisconacional.org.br/images/justica_fiscal/RGPS/textos_artigos/a_falsa_crise.pdf. Acesso em: 25 abr. 2020.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Contrato intermitente: meios eficazes para convocação do trabalhador. **Genjurídico**, São Paulo, 20 dez. 2018. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2018/12/20/contrato-intermitente-meios-eficazes-para-convocacao-do-trabalhador/>. Acesso em: 23 abr. 2020.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Reforma Previdenciária: aspectos trabalhistas da reforma previdenciária. **Genjurídico**, São Paulo, 02 abr. 2019. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2019/04/02/reforma-previdenciaria-6-aspectos-trabalhistas-da-reforma-previdenciaria/>. Acesso em: 23 abr. 2020.

PANCOTTI, Luiz Gustavo Boiam; PANCOTTI, Heloísa. Helena Silva. A reforma trabalhista e seus reflexos no limbo previdenciário. **Revista Aporia Jurídica - Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade CESCAGE**. 8. ed. v. 1. p. 276-294. Disponível em: <http://www.cescage.com.br/revistas/index.php/aporiajuridica/article/download/114/111>. Acesso em: 23 abr. 2020.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. A Saúde no sistema de seguridade social brasileiro. **Ser Social**, Brasília, v. 10, n. 1, 2002, p. 33-56. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7276/1/ARTIGO_SaudeSistemaSeguridade.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o direito do trabalho no limiar do século xxi. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, [S.l.], n. 37, p. 153-186, fev. 2014. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>. Acesso em: 22 abr. 2020.