

BRASIL: REFORMA TRABALHISTA x REFORMA DA PREVIDÊNCIA: AUSÊNCIA DE PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

Carlos Artur Giannini Domingues¹

Resumo: Mesmo após a promulgação da Reforma Trabalhista, ainda vivemos um cenário de enorme instabilidade política, visto que o texto apresenta uma série de inconsistências, demonstrando despreparo e falta de cuidado com o País. Nesse sentido, uma outra reforma caminha a passos largos na sua aprovação, sendo essa nova reforma, a previdenciária. Sob alegação de crise na arrecadação da previdência, o Presidente em exercício alega a necessidade de uma política mais agressiva nos impostos devidos ao ente previdenciário.

Palavras-Chave: Direito Previdenciário; Direito do Trabalho; Impactos da Lei Trabalhista na Lei Previdenciária; Previsão Orçamentária; Reforma Trabalhista; Reforma Previdenciária

BRAZIL: LABOR REFORM x SOCIAL SECURITY REFORM: ABSENCE OF BUDGET FORECAST

Abstract: Even after the promulgation of the new Labor law, we still live in a way of great political instability, the text presents a series of inconsistencies, showing deficiency of preparation and lack of care with the country. In this way, another reform is near to be approved, being this new reform, the social security. In the face of a crisis in the collection of social security, the acting President says that we need a more aggressive policy on taxes

¹ Advogado trabalhista no Escritório Chalfin, Goldberg, Vainboim e Fichtner, Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, Especialista e Mestre em Direito Laboral pela Universidade de Lisboa (Portugal).

due to the social security system.

Keywords: Social Security Law; Labor Law; Impacts of the Labor Law on the Social Security Law; Budget forecast; Labor Reform; Social Security Reform

INTRODUÇÃO



Apesar de não ter cunho político, e sim técnico, em linha introdutória, devo dizer que esse artigo começou no dia 08/03/2017, dia internacional da mulher, onde discursou o Presidente da Câmara dos Deputados, que entre outros assuntos, asseverou “que a Justiça do Trabalho não deveria nem existir” e mais adiante, no mesmo discurso, aduziu que a Reforma Previdenciária era um importante avanço nas arcaicas estruturas do País². Chama atenção a quantidade de contradições no mesmo discurso.

O dia internacional da mulher, foi cravado por movimentos paredistas de mulheres em âmbito internacional³. A greve nos remete diretamente para a Justiça do Trabalho e a justiça laboral tem sido a principal responsável por fiscalizar e viabilizar a igualdade entre homens e mulheres.

Por meio de processos trabalhistas que visam equiparação salarial, danos morais por assédio sexual, discriminação na contratação, entre outros... Os Magistrados trabalhistas, estão se notabilizando nesse controle do retrocesso das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, *in verbis*:

“Não desconhecemos que a legislação pátria exhibe "sob o pretexto de proteção ao sexo feminino, o indisfarçável preconceito que por séculos amesquinhou a mulher no contexto

² <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/03/1864822-justica-do-trabalho-nao-deveria-nem-existir-diz-deputado-rodriigo-maia.shtml>

³ <http://revistacrescer.globo.com/8-de-Marco-Dia-Internacional-da-Mulher/noticia/2017/03/8-de-marco-greve-internacional-das-mulheres.html>

social," conforme palavras de Carlos Roberto Siqueira Castro, em seu *O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no Direito Constitucional* (Rio de Janeiro: Forense, 1983, p. 119-149), com inúmeros dispositivos que "retratam uma só e dura realidade: a odiosa discriminação jurídica em desfavor da mulher, mesmo quando aparentemente editada em seu favor." (op. cit., p.120), situação de inferioridade construída no tecido social sob uma aparente naturalização da diferença e verificada tanto nos campos da biologia quando de uma certa psicanálise, afirmando uma "falsa inferioridade biopsíquica da mulher, amplamente assimilada pela psicologia social" (id. ibidem, p. 145).

Todavia, em nosso entendimento, a recepção do artigo 384, da CLT, pela nova ordem constitucional não se fundamenta em argumentos relacionados à compleição física das mulheres. Conquanto a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo" estabelecida no inciso XXX, do art. 7º, da Constituição de 1988, estabeleça um critério válido para interpretar o inciso XX, do mesmo artigo, que determina a "proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei," a diferenciação vedada é aquela que, a pretexto de proteger a mulher, reduz seu papel na sociedade, limita seu acesso ao mercado de trabalho e a totalidade das profissões que, autonomamente, deseje desempenhar, e que estabeleça distinção preconceituosa ou diferenciação discriminatória.⁴

Não sendo diferente no cenário internacional, demonstrando ser uma preocupação globalizada, conforme acórdão do

⁴ Processo nº 0011340-13.2013.5.01.0072 – 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, julgado no dia 17/05/2017, Relatora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=154238&p_grau_pje=2&p_seq=11340&p_vara=72&dt_autuacao=20%2F03%2F2017&cid=16921

Tribunal de Justiça da União Europeia:

“Direito da União

3. O artigo 1.º da Diretiva 75/117 dispõe:

«O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119.º do Tratado e a seguir denominado por ‘princípio da igualdade de remuneração’, implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo.

Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo.»

4. Nos termos do artigo 3.º desta diretiva:

«Os Estados-Membros devem suprimir as discriminações entre homens e mulheres que decorram de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e que sejam contrárias ao princípio da igualdade de remuneração.»

5. O artigo 4.º da mesma diretiva dispõe:

«Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para que as disposições contrárias ao princípio da igualdade de remuneração que figurem em convenções coletivas, tabelas ou acordos salariais ou em contratos individuais de trabalho sejam nulas, anuláveis ou possam ser alteradas.»⁵

Outra questão que grita no despreparado discurso, diz respeito à necessidade de reformas estruturais, quais sejam, trabalhista e previdenciária, para progressão do País, sendo esse o principal objetivo do presente artigo.

Vamos analisar se houve cuidado do legislador ao sacramentar a reforma trabalhista, sob a ótica das necessidades previdenciárias que o País exige.

DIGRESSÃO DO TEMA

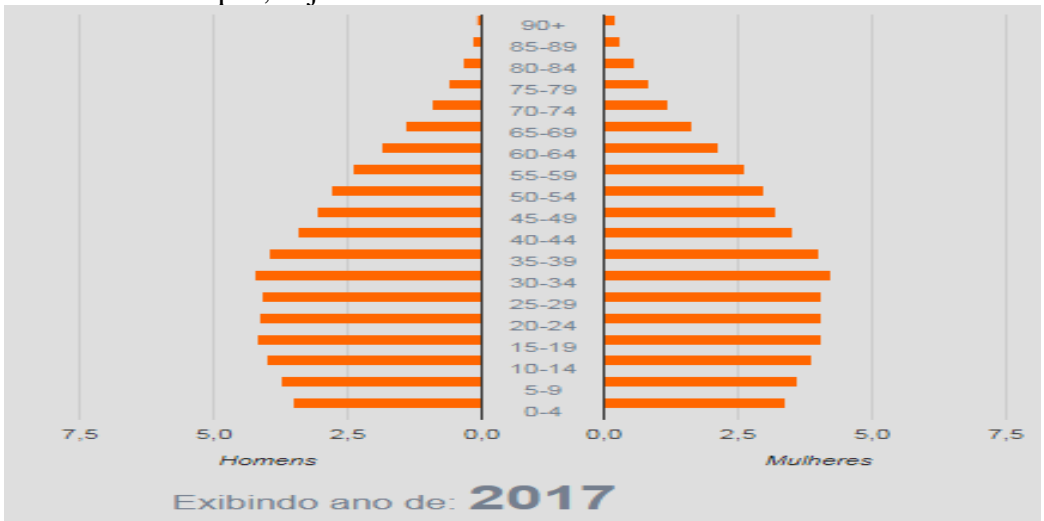
⁵ Processo nº C-427/11 – Terceira Seção do Tribunal de Justiça da União Europeia, julgado no dia 28/02/2013, Relatora R. Silva de Lapuerta. http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?doclang=PT&text=%2522trabalho%2Bigual%2522&pageIndex=0&part=1&mode=req&docid=134%E2%80%A6

A justiça do trabalho assumiu seu papel social desde a promulgação da Constituição de 1988, que teve acréscimo em sua competência por meio da edição da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, desempenhando importante papel na arrecadação de tributos previdenciários e fiscais.

Os processos trabalhistas, além da volumosa distribuição de condenações em favor dos empregados, também o faz em benefícios do sistema de previdência brasileiro.

Estamos em negociação para reforma da previdência e a motivação vinculada pelo governo é crise de receita, ausência de possibilidades da continuidade do custeio com as regras atuais e dificuldade financeira para manter os atuais beneficiários. Nessa linha as propostas são de aumento da idade mínima para 70 anos e a igualdade dessa idade para homens e mulheres.

O Brasil é um país muito jovem, sua população cresce rapidamente, pelo que, nossa pirâmide previdenciária⁶ não está em colapso, vejamos:



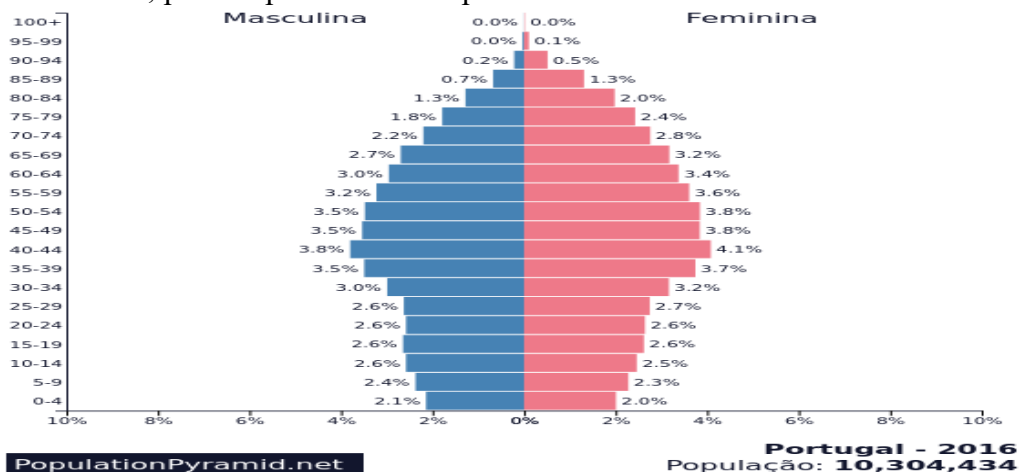
Fácil verificar que a maior parte da população brasileira

⁶ Fonte: IBGE - <https://ww2.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>

é economicamente ativa, ou seja, contribui para o custeio da previdência, tendo como principais fontes de custeio, os trabalhadores por meio de percentual da sua remuneração que varia de 8% até 11%, pelas empresas através de sua cota parte previdenciária na remuneração dos empregados a partir de 20%⁷, e ainda, por meio de uma série de tributos como COFINS, Sistema SAT, e etc ..., receita proveniente das casas lotéricas e do próprio governo em tributos cobrados.

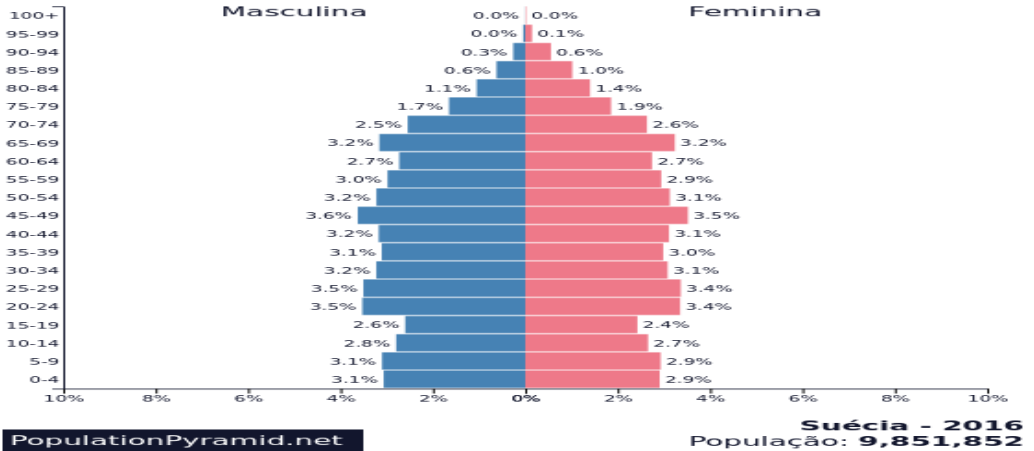
Analisando este cenário, não se justificam as medidas emergenciais que o governo pretende tomar.

No sentido oposto, países com excelente qualidade de vida, onde sua população consegue viver mais e melhor, esses sim, passam por uma “crise previdenciária”:



⁷ A depender do tipo de negócio os valores de contribuição empregador podem aumentar, por exemplo, se forem bancos, ao percentual base de 20%, são acrescidos outros 2,5%. Fonte: Receita Fazendária do Brasil - <http://idg.receita.fazenda.gov.br/aceso-rapido/tributos/contribuicoes-previdenciarias-pj>

⁸ Fonte: <https://www.populationpyramid.net/pt/portugal/2016/>



9

Analisando os três gráficos, verificamos que no brasileiro, onde hoje a idade mínima para se aposentar está entre 60 – 65 anos, as linhas dessa faixa etária são menores do que qualquer outra linha da população economicamente ativa. O que demonstra ter o Brasil uma pirâmide etária propriamente dita, com maior número de pessoas financiadoras, do que pessoas financiadas.

Isso significa, que todas as linhas etárias que vão dos 15 aos 59 (anos), são maiores do que as linhas etárias mais velhas que ficam entre 60 e 90+, reforçando a heresia da previdência.

Em Portugal a idade mínima para se aposentar é de 66 anos (homens e mulheres), pelo que, na faixa de 65 – 69 (anos), temos uma quantidade maior de pessoas do que nas faixas que vão de 15 até 29 anos. O que mais chama a atenção em Portugal, são as faixas de 40 até 64 anos (trabalhadores que estão na metade da vida útil como contribuintes, se encaminhando para aposentadoria), serem expressivamente maiores do que a metade de baixo mais nova que está entre 15 e 39 anos (início da vida economicamente ativa). Demonstrando que no médio prazo, de 5 ou

9

Fonte: <https://www.populationpyramid.net/pt/su%C3%A9cia/2016/>

10 anos, existirá uma quantidade muito grande de aposentados, podendo vir a superar a faixa etária mais jovem de economicamente ativos.

Na Suécia, a idade mínima para se aposentar é de 65 anos (homens e mulheres), nesse sentido, é importante destacar a dificuldade em manter os benefícios previdenciários suecos, quando a linha de 65-69 anos, é maior do que as duas linhas que vem antes dela, na faixa etária que vai de 55 até 64 anos. A linha de 65-69 (anos), também é maior do que a faixa etária de 35-39 (anos). Outro dado alarmante é que a linha de pessoas na faixa dos 70-74 anos, é maior do que pessoas na casa dos 15-19 anos.

Vemos que os modelos europeus destacados (Portugal e Suécia), estão rumando para uma pirâmide imprópria, ou seja, ao contrário, “de ponta cabeça”, vez que a população mais velha, em algumas linhas supera a população economicamente ativa, demonstrando um cenário de “colapso financeiro” na previdência, mais financiados do que financiadores. No entanto, importante registrar que não há indícios de que esses países estão com problemas econômicos ou dificuldade para manutenção da previdência, sendo certo que o presente trabalho analisa as linhas etárias.

Voltando ao nosso tema central, em linhas gerais, a previdência brasileira supostamente vive uma crise de receita e a reforma trabalhista diminui a arrecadação previdenciária.

Desta forma, para aprovação da Reforma Laboral, seria necessário apresentar uma previsão orçamentária, justamente visando impedir o agravamento da crise de receita previdenciária declarada pelo Estado.

Nesse sentido, diz o artigo 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que irei transcrever para fins didáticos:

“Art. 113. A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada

da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.”¹⁰

A redação do artigo é clara e coaduna perfeitamente com o tema em debate.

Tramitou no Supremo Tribunal Federal, um Mandado de Segurança, sob o nº 34989 MC / DF, no qual se propunha barrar a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, tendo em vista que não houve previsão orçamentária sobre o caso.

Os Senadores indicaram na fundamentação não só o artigo 113 do ADCT, acima descrito, mas também o artigo 114¹¹ do mesmo diploma legal que prevê uma suspensão de 20 dias para análise dos impactos econômicos da lei nova sobre o regime fiscal vigente.

A decisão negando a segurança foi proferida pela Ministra Carmem Lúcia, que apresentou fundamentação indicando não ser competência do Supremo Tribunal Federal julgar “ato de natureza interna *corporis*”, *in verbis*:

“12.A jurisprudência deste Supremo Tribunal consolidou-se no sentido de, em respeito ao princípio da separação dos Poderes (art. 2º da Constituição da República), ser incabível a judicialização de atos de natureza *interna corporis* praticados nas Casas Parlamentares, evitando-se, assim, tornar o Poder Judiciário instância de revisão de decisões exaradas em procedimento legislativo e da vida interna dos Parlamentos. Assim, por exemplo: Mandado de Segurança n. 22.183, Relator para o acórdão o Ministro Maurício Corrêa, Plenário, DJ 5.4.1995; Mandado de Segurança n. 34.181, Relator o Ministro Luiz Fux, decisão monocrática, DJe 10.5.2016; Mandado de Segurança n. 34.120, Relatora a Ministra Rosa Weber, decisão monocrática, DJe 14.4.2016; Mandado de Segurança n. 34.115, Relator o Ministro Edson Fachin, decisão monocrática, DJe 13.4.2016; Mandado de Segurança n. 34.040, Relator o Ministro Teori

¹⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

¹¹ Art. 114. A tramitação de proposição elencada no caput do art. 59 da Constituição Federal, ressalvada a referida no seu inciso V, quando acarretar aumento de despesa ou renúncia de receita, será suspensa por até vinte dias, a requerimento de um quinto dos membros da Casa, nos termos regimentais, para análise de sua compatibilidade com o Novo Regime Fiscal. - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Zavascki, decisão monocrática, DJe 8.3.2016; e Mandado de Segurança n. 33.731, Relator o Ministro Luiz Fux, decisão monocrática, DJe 17.11.2015.”¹²

Com o devido respeito ao Tribunal Federal de grau mais elevado em nossa jurisdição, o pedido dos Senadores é plausível e o cuidado com as leis de nosso país deve ser levando em consideração. Não podemos editar leis sem uma extensa pesquisa de seus impactos.

Registre-se, que a reforma trabalhista entrou em vigor no dia 11/11/2017, sem qualquer ressalva ao seu texto e igualmente sem a devida previsão orçamentária.

Conforme consta do artigo 102, inciso I, alínea “d”, da Constituição Brasileira de 1988¹³, compete ao Supremo Tribunal Federal, processar e julgar mandado de segurança contra atos do Presidente da República, das Mesas da Câmara dos deputados e do Senado Federal.

E seguindo as lições do Ministro Luís Roberto Barroso, considera-se com mesma hierarquia de norma Constitucional os artigos integrantes do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

“Ao fazê-lo, as normas transitórias, por vezes, regulam temporariamente determinada matéria, até que a regra constitucional permanente possa incidir em sua plenitude. Em outras ocasiões, criam ou extinguem determinadas situações jurídicas para que a Constituição já se depare, na sua aplicação regular, com uma nova realidade. Ou, ainda, suspendem, por um prazo acertado, o início da eficácia de uma determinada norma constitucional.

Averbe-se, no entanto, porque fundamental, que todas as normas inscritas na parte ou no apêndice que a Constituição dedica às disposições transitórias são formalmente constitucionais. Vale dizer: desfrutam, independentemente de seu conteúdo, da supremacia jurídica de tais normas, sendo aplicáveis com o grau

¹² Mandado de Segurança nº 34.989, Relatora Ministra Cármen Lúcia.

¹³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

de eficácia que esta posição hierárquica lhes confere.”¹⁴

Portanto, é papel e competência do Supremo Tribunal Federal, processar e julgar matérias que possam ferir preceitos Constitucionais, especial atenção ao tema redução de receitas da previdência em vista das “ditas” necessidades do país para o momento.

ARTIGOS DA REFORMA TRABALHISTA QUE REDUZEM QUANTITATIVAMENTE RECEITAS DA PREVIDÊNCIA

Necessário para dar um norte aos nossos estudos, especificar os artigos da Reforma Trabalhista que reduzem ou renunciam receitas em desfavor da previdência social.

“Art. 4º, §2º, da Nova CLT: Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras.”¹⁵

“Art. 58, §2º, da Nova CLT: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”¹⁶

“Art. 62, III, da Nova CLT: III - os empregados em regime de teletrabalho.”¹⁷

¹⁴ Barroso, Luís Roberto, O direito constitucional e a efetividade de suas normas, p. 411/412.

¹⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

“*Revogado o art. 384 da CLT de 1943 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”¹⁸

Tais artigos reduzem as hipóteses de ocorrência das horas extras, conseqüentemente reduzindo sua base de cálculo e o montante de incidência da cota previdenciária.

“Art.10-A, da Nova CLT: O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência.”¹⁹

Diminuição da garantia de quitação dos débitos oriundos da Justiça do Trabalho e via reflexa da previdência, sendo necessário destacar que ambos gozam de preferência quando submetidos ao concurso de credores.

“Art. 11-A, da Nova CLT: A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.”²⁰

Extingue com resolução do mérito os créditos não cobrados em execução de sentença no prazo de dois anos, gerando renúncia de receita.

“Art. 71, §4º, da Nova CLT: A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”²¹

“Art. 457, §2º, da Nova CLT: As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio alimentação,

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

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.”²²

“Art. 457, §5º, da Nova CLT: O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea *q* do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”²³

“*Revogada a alínea “a” do §8º do art. 28 da Lei 8212/91 – §8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total:

a) o total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal;”²⁴

Confere natureza indenizatória a parcela de verbas considerada salarial pelo entendimento aplicado anteriormente, renunciando receitas.

“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.”²⁵

Meio de contratação que permite a redução salarial e via de consequência à base de cálculo previdenciária.

“Art. 461, da Nova CLT: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no

²² Idem.

²³ Idem.

²⁴ Idem.

²⁵ Idem.

mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.”²⁶

Diminui as hipóteses de cabimento da equiparação salarial e via de consequência à base remuneratória que gera contribuições previdenciárias, renunciando receita.

ANÁLISE PRÁTICA DOS CÁLCULOS SOB O ENFOQUE DA REFORMA TRABALHISTA

Conforme delineado nos capítulos anteriores, na prática os cálculos trabalhistas tendem a diminuir receitas previdenciárias. O que me motivou a trazer liquidações baseadas em processos reais.

Desta forma, veremos na aplicação efetiva dos novos artigos (vide os exemplos escritos no terceiro capítulo desse

²⁶ Idem.

trabalho), quando foi exposto de forma especificada os artigos implementados pela reforma que quantitativamente reduzem ou renunciam parcela previdenciária.

Assim, passemos para análise dos cálculos de liquidação de algumas decisões proferidas com base na lei antiga, mas que se tivessem sido fundamentadas com as novas regras, iriam gerar a seguinte diminuição e/ou renúncia de receita previdenciária.

Nesse primeiro exemplo, podemos ver no canto superior esquerdo às verbas deferidas, quais sejam, artigo 384 da CLT (revogado pela reforma), que compreende o intervalo de 15 minutos da mulher e intervalo intrajornada com natureza salarial (entendimento também revogado pela nova lei laboral).

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS APURADAS

						0.013087730		
VERBAS	Qtde Mês (Media)		PRINCIPAL	JUROS 29,47%	TOTAL EM R\$	TOTAL EM IDTR \$		
Horas Extras ART. 384 CLT e Reflexos qtd de HE	3,96	R\$	8.595,42	R\$	2.405,28	R\$	11.000,70	840.535,56510
Horas Extras Art. 71 CLT e Reflexos qtd de HE	6,32	R\$	7.027,56	R\$	1.966,54	R\$	8.994,10	687.216,47937
TOTAL BRUTO		R\$	15.622,98	R\$	4.371,82	R\$	19.994,81	1.527.752,04447
(-) INSS Empregado					R\$	788,27		60.229,35225
(-) LR,R.F.					R\$	-		-
VALOR LIQUIDO APURADO					R\$	19.206,54		1.467.522,69222
Valor do INSS EMPRESA	22,50%				R\$	1.640,88		125.375,13338
Valor do INSS SAT	3,00%				R\$	218,78		16.716,68445
Valor do INSS TERCEIROS	2,70%				R\$	196,91		15.045,01601
VALOR TOTAL - COTA PREVIDENCIÁRIA	28,20%				R\$	2.056,56		157.136,83384
BASE DE INSS (PARCELAS SALARIAIS)					R\$	7.292,78		557.222,81504
BASE DE IRRF (PARCELAS TRIBUTAVEIS)					R\$	6.511,33		497.513,86877
TOTAL DEVIDO (BRUTO + INSS RECDA)				1-set-17	R\$	22.051,37		1.684.888,87831

Como resultado, o valor do INSS Empregado de R\$ 788,27, somado ao valor do INSS Empresa de R\$ 1.640,88, Valor do INSS SAT de R\$ 218,78 e Valor do INSS Terceiros de

²⁷ Processo nº 0010348-26.2015.501.0058 - https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=151658&p_grau_pje=2&p_seq=10348&p_vara=58&dt_autuacao=08%2F03%2F2017&cid=10377

R\$ 196,91, que juntos garantiriam o montante de R\$ 2.844,84, para os cofres da previdência, seria ZERO REAIS, sob à luz da nova lei trabalhista.

Podemos continuar analisando somente esses dois artigos, e em outro cálculo, o resultado prejudicial é mais expressivo.

Nesse novo cálculo, o valor total do INSS Empregado é zero, tendo em vista que o Autor da ação recolhia pelo teto máximo, não havendo diferenças. No entanto, o Valor do INSS SAT, Terceiros e empresa, tem o total de R\$ 251.287,15.

Isolando as verbas deferidas sob as rubricas artigo 384 da CLT e intervalo intrajornada salarial, temos um deságio na arrecadação da previdência, na monta de R\$ 61.816,63.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS APURADAS

0.013087730

VERBAS	Qtde Mês (Media)	PRINCIPAL	JUROS 38,21%	TOTAL EM R\$	TOTAL EM IDR \$
Gratificação de Função	-	R\$ 312.819,66	R\$ 119.526,66	R\$ 432.346,32	33.034.477,65398
Horas Extras Além da 6ª e Reflexos qtd de HE	35,48	R\$ 355.370,65	R\$ 135.785,15	R\$ 491.155,80	37.527.959,46538
Horas Extras ART. 384 CLT e Reflexos qtd de HE	4,44	R\$ 44.579,77	R\$ 17.033,68	R\$ 61.613,46	4.707.726,82917
Horas Extras Art. 71 CLT e Reflexos qtd de HE	17,74	R\$ 178.319,09	R\$ 68.134,74	R\$ 246.453,83	18.830.907,31668
Danos Morais	-	R\$ 10.356,11	R\$ 3.957,01	R\$ 14.313,12	1.093.628,96350
Multa 1% s/ Causa	-	R\$ 407,51	R\$ -	R\$ 407,51	31.136,76023
TOTAL BRUTO		R\$ 901.852,80	R\$ 344.437,25	R\$ 1.246.290,04	95.225.836,98894
(-) INSS Empregado				R\$ -	-
(-) I.R.R.F.				R\$ 185.709,07	14.189.555,72268
VALOR LIQUIDO APURADO				R\$ 1.060.580,97	81.036.281,26626
FGTS a Depositar		R\$ 32.631,91	R\$ 12.468,47	R\$ 45.100,39	3.446.005,15719
Valor do INSS EMPRESA	22,50%			R\$ 200.495,07	15.319.315,51062
Valor do INSS SAT	3,00%			R\$ 26.732,68	2.042.575,40142
Valor do INSS TERCEIROS	2,70%			R\$ 24.059,41	1.838.317,86127
VALOR TOTAL - COTA PREVIDENCIÁRIA	28,20%			R\$ 251.287,15	19.200.208,77331
BASE DE INSS (PARCELAS SALARIAIS)				R\$ 891.089,18	68.085.846,71385
BASE DE IRRF (PARCELAS TRIBUTAVEIS)				R\$ 891.089,18	68.085.846,71385
TOTAL DEVIDO (BRUTO + INSS RECDA)			1-set-17	R\$ 1.542.677,58	117.872.050,91944

Nesse terceiro e último exemplo, vamos aplicar tanto a renúncia de receitas que vimos anteriormente pela revogação do artigo 384 da CLT, e natureza salarial do intervalo intrajornada, quanto o novo instituído da equiparação salarial, onde o tempo de serviços na empresa (agora de quatro anos) é contado de maneira privilegiada no confronto com o tempo de serviço de dois anos na função. Ainda temos outro limitador implementado nesse cálculo, que diz respeito ao fato dos cotejados trabalharem em estabelecimentos empresariais distintos.²⁹

ENCARGOS DA EMPRESA

=====		
COMISSOES - INTEGRAÇÕES PRÊMIO AGIR		0,00
REFLEXOS		
13° SALARIO		2.365,18
SUBTOTAL		2.365,18
DIFERENCA SALARIAL CARLOS ALBERTO DELDUQUE		49.712,00
REFLEXOS		
13° SALARIO		12.070,99
1/3 DE FERIAS		5.516,54
SUBTOTAL		67.299,53
DIFERENCA SALARIAL - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL		572.028,47
REFLEXOS		
13° SALARIO		47.592,07
1/3 DE FERIAS		11.543,37
SUBTOTAL		631.163,91
HE APOS A SA.	+ DGR	663.708,65
REFLEXOS		
13° SALARIO		39.312,90
FERIAS		32.769,44
1/3 DE FERIAS		10.923,12
SUBTOTAL		746.714,11
HE INTERVALO - ART. 71 = 01:00 H.E. POR DIA	+ DGR	116.545,10
REFLEXOS		
13° SALARIO		6.786,89
1/3 DE FERIAS		1.862,17
SUBTOTAL		125.194,16
H.E. INTERVALO - ART. 384 = 00:15 MINS. POR DIA	+ DGR	51.051,90

https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=363266&p_grau_pje=1&p_seq=10834&p_vara=54&dt_autuacao=27%2F06%2F2014&cid=10765

²⁹ Processo nº 0011603-82.2015.501.0037 - https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=831650&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=10765

ENCARGOS DA EMPRESA

ENCARGOS DA EMPRESA		
13º SALARIO		3.020,37
FERIAS		2.517,71
1/3 DE FERIAS		839,20
SUBTOTAL		57.429,18
VALOR INSS EMPRESA	22,500000 %	366.787,36
INCRA	0,000000 %	0,00
SESI	0,000000 %	0,00
SENAI	0,000000 %	0,00
SESC	0,000000 %	0,00
SENAC	0,000000 %	0,00
SAT	3,000000 %	48.904,98
SAL EDUCAÇÃO EMPRES	2,500000 %	40.754,15
TOTAL INSS - PARTE EMPRESA		456.446,49

Analisando os cálculos acima, devemos selecionar o montante total de diferença salarial (R\$ 67.299,53 + R\$ 631.163,91), intervalo do artigo 71, no valor de R\$ 125.194,16, e intervalo do artigo 384 da CLT, no valor de R\$ 57.429,18, pois, são a parcela do cálculo que sofreu alteração com a reforma trabalhista, valores que juntos tem a monta de R\$ 881.086,78.

Aplicando a regra dos descontos que seriam destinados a previdência, o INSS empregado, é zero, tendo em vista que o funcionário já recolhia pela alíquota máxima de 11%. O INSS empregador é 22,5%, incidente sobre o somatório das diferenças salariais, intervalo do artigo 384 da CLT e intervalo intrajornada (R\$ 881.086,78 (base de cálculo da previdência) x 22,5% (multiplicador da alíquota previdenciária)), cujo resultado é R\$ 198.244,52.

Devemos ainda calcular a parcela do SAT, incidente sobre as mesmas verbas, sendo o cálculo de 3% vezes o montante de R\$ 881.086,78, e o resultado é R\$ 26.432,60. Por último o INSS Terceiros, que a base de cálculo em R\$ 881.086,78, vezes a alíquota de 2,5%, com montante de R\$ 22.027,16.

Somando o INSS empregador (R\$ 198.244,52), INSS SAT (R\$ 26.432,60) e INSS Terceiros (R\$ 22.027,16), temos uma perda na arrecadação previdenciária de R\$ 246.704,28, restando sobejamente demonstrado que existe expressiva

diminuição na receita previdenciária com a reforma trabalhista.

Não só os artigos que diminuem ou renunciaram receitas expressamente são óbice para arrecadação da previdência. Outros que visam mitigar o princípio do acesso à justiça, em exemplo, fixação de custas como objeção intransponível à propositura da ação³⁰ ou o pagamento de honorários recíprocos³¹, também vão gerar diminuição da previdência.

De acordo com a análise feita, o percentual de diminuição das receitas previdenciárias é alarmante, e caminha no sentido contrário de toda mobilização disponibilizada nesse momento para aprovação da reforma previdenciária.

CONCLUSÃO

Lei não cria direito, não gera empregos nem receita previdenciária.

Exemplo disso, é que o governo criou um limitador de demissões em massa que iriam onerar demasiadamente os cofres da previdência com benefícios de seguro desemprego e, ainda, precarizar novos contratos de trabalho dos ex-funcionários que se tornariam terceirizados prestando serviços ao mesmo empregador, com uma remuneração menor, sendo certo que nessa última hipótese a base de cálculo da receita previdenciária também seria diminuída.

Tal limitação está expressa na inclusão do artigo, 5º D, da Lei 6019/1974, cuja redação traz em seu bojo a impossibilidade do empregado dispensado, laborar na qualidade de

³⁰ “Art. 844, §2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.” - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

³¹ “Art. 791-A, § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.” - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

terceirizado para a mesma empresa num período de 18 meses.³²

A principal bandeira levantada pelo governo nesse momento, diz que a quantidade de empregos ofertados irá aumentar com a nova lei trabalhista, criando um cenário favorável ao empresariado e aumentando igualmente a arrecadação previdenciária no total de postos de trabalho gerados.

No entanto, pela redação do artigo 5º D, da Lei 6019/1974, vemos que a tendência é de dispensas e precarização. Não acredito que as empresas passarão a contratar mais pessoas pela mudança da lei, mas sim, seguirão a mesma tendência de ter cautela com o negócio e contratar de acordo com a necessidade do serviço, e, agora, se beneficiando inclusive da redução de despesas criada pela nova legislação laboral.³³

O presente artigo não tem o escopo de analisar se a nova ordem trabalhista é boa ou ruim, mas sim, destacar aos impactos de uma lei sobre outra, falar sobre a responsabilidade e o preparo que os nossos representantes devem ter quando da modificação de qualquer normativo que possa influenciar diretamente nas estruturas do País.

Como exemplo mais recente, o leilão do pré-sal concedeu absurdos R\$ 1 trilhão de reais em renúncia de impostos, inclusive reduzindo parte do dinheiro arrecadado através da exploração petrolífica e repassado para educação, sem contrapartida das ricas empresas estrangeiras.

Da mesma forma como demonstrado no capítulo dois desse artigo, onde o Supremo Tribunal Federal negou o pedido de barrar a entrada em vigor da Reforma Trabalhista por ausência de previsão orçamentária³⁴, também negou a suspensão do

³² “Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.” - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

³³ <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940980-estacio-de-sa-demite-12-mil-professores-apos-reforma-trabalhista.shtml>

³⁴ <http://www.redebrasilatual.com.br/politica/2017/10/manobra-do-governo-aprova-relatorio-de-mp-que-favorece-mercado-petrolifero-internacional>

leilão do pré-sal, mesmo diante das latentes irregularidades do projeto licitatório.

As isenções fiscais concedidas no leilão do pré-sal, também não possuem nenhum tipo de previsão orçamentária, tratando-se de benefícios concedidos sem contrapartida em seus impactos.³⁵

Os governantes não podem agir isoladamente no exercício do cargo, devem sempre pensar de maneira progressista e sustentável, deixando de lado atitudes imediatistas do seu curto mandato de quatro anos.

A reforma da previdência pretende aumentar a idade mínima de aposentadoria, e igualar homens e mulheres em tal patamar, no entanto, como vimos acima, onerar a vida útil de trabalho da população e reduzir as hipóteses de incidência das contribuições previdenciárias numa das justiças que mais arrecada essa verba ao governo, vem a ser uma luta pelo nada, um retrocesso social desmedido, impensado e sem embasamento.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BARROSO, Luís Roberto, *O direito constitucional e a efetividade de suas normas*, Editora Renovar, 4ª Edição, Rio de Janeiro, 2000.

³⁵ <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/10/31/estudos-apon-tam-perdas-de-r-1-tri-em-renuncia-fiscal-com-leilao-do-pre-sal.htm>