



Sindicato Nacional dos  
Auditores Fiscais do Trabalho

# INFLUÊNCIAS DA PEC 6/2019 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

## INFLUÊNCIAS DA PEC 6/2019 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Mudar as regras na iniciativa privada e no serviço público, em razão do aumento da expectativa de vida das pessoas, passou a ser apontado pelos governos como uma necessidade para que o sistema previdenciário não imploda.

Em relação aos servidores, ao longo do tempo, diversas alterações foram sendo feitas, como a incidência de contribuição previdenciária para os servidores públicos federais aposentados, fim da paridade e limitação dos benefícios ao teto do INSS, entre outras. Tais mudanças vieram com a justificativa de adequação do sistema e estabilização das contas, mas não cessaram o intento do Estado em reduzir os benefícios e dificultar a situação dos servidores ativos e aposentados.

A ideia que se pretende vender é que, associadas, a reforma trabalhista e a reforma previdenciária, tanto do servidor público quanto da iniciativa privada, criarão mais empregos formais, fortalecendo a economia e gerando desenvolvimento. No entanto, o modelo que se propõe é altamente perverso para com os trabalhadores, ao mesmo tempo em que isenta os empregadores de responsabilidades trabalhistas.

Como se observou até agora, a implantação da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista) não só **não criou mais empregos formais**, como **precarizou os já existentes**, reduzindo a proteção e aumentando o desemprego. A PEC 6/19, com as medidas propostas, vem aprofundar as perdas para os trabalhadores, retirando ainda mais direitos.

Para se ter ideia, a Previdência Social, nos moldes atuais, faz parte de um sistema solidário, no qual colaboram para o financiamento os trabalhadores, os empregadores e o governo, e de repartição simples, em que os que se mantêm em atividade financiam as aposentadorias de quem já deu sua contribuição ao sistema. Mas mesmo essa natureza não está sendo respeitada, abrindo-se margem para a migração integral para um sistema de capitalização individualizado que já se mostrou falho em diversos outros países.

Apresenta-se um pequeno resumo de algumas das principais alterações e seus efeitos nas relações trabalhistas.

### 1) Privatização da Previdência Social Pública

A PEC 6/2019, na prática, acaba com o atual sistema solidário de repartição da Previdência Social e institui um sistema de capitalização individual. No sistema de repartição, cada um contribui com sua parte: trabalhador, empregador e governo. O trabalhador da iniciativa privada tem sua contribuição previdenciária descontada em percentual que varia de 8 a 11% de seu salário. O empregador também contribui, assim como o governo – em relação aos servidores públicos.

Na capitalização, o trabalhador faria uma poupança pessoal e se relacionaria diretamente com o mercado financeiro, por meio de instituições destinadas a gerir esse recurso – sejam bancos, sejam fundos específicos, sob a mesma lógica mercantilista – com o objetivo de, no futuro, receber sua aposentadoria. Diante do conjunto de requisitos exigidos pelo texto da PEC para alcançar o direito à aposentadoria – idade mínima, tempo de contribuição, tempo de serviço –, serão bem poucos os trabalhadores que lograrão êxito, uma vez que os empregos formais tendem a ser cada vez mais escassos, o que dificulta o cumprimento daquelas exigências.

O governo pretende privatizar a Previdência via desconstitucionalização do tema e redução do custo do trabalho para os empregadores. Na prática, é a continuidade e o aprofundamento da reforma trabalhista, a desoneração da folha de pagamento, a precarização e a informalidade. Tudo isso embutido numa proposta só.

Apesar da falta de parâmetros legais no momento, a natureza da previdência capitalizada leva a crer que a contribuição previdenciária do empregador será **facultativa** ou inexistente. Tendo essa opção, qual empregador vai continuar recolhendo sua contribuição? A PEC retira o Estado que, em face da não obrigatoriedade do recolhimento patronal, deixa de intervir como fiscalizador. Fiscalizar o que, para que?

A relação de contribuição e captação de recursos ocorrerá exclusivamente entre o trabalhador e o mercado financeiro. O risco recairá somente sobre o trabalhador. Sem lei para proteger o contrato de trabalho, desproteção que já está facilitada pela Lei 13.467/17. Sem Estado para garantir a Seguridade Social, traduzida em aposentadorias, pensões, benefícios e indenizações diversos, como nos casos de acidentes de trabalho, licença maternidade, entre outros. Estado mínimo, ausência do Estado tanto durante a atividade laboral quanto na aposentadoria, ausência de fiscalização.

Para alcançar o montante necessário de recolhimento a fim de gozar de uma aposentadoria digna, o trabalhador será obrigado a se sujeitar a contratos de trabalho precários, o que, certamente, resultará em maiores riscos de adoecimento e/ou acidentes de trabalho.

Nesse contexto, os trabalhadores estarão relegados a uma situação de indigência, sem condições de poupar para o futuro. Contraditório, pois o tempo de contribuição é uma condição para a aposentadoria.

Haverá, também, indefinição da responsabilidade civil e especialmente trabalhista, em prejuízo do trabalhador. Sem cobertura do Estado, sem o sistema solidário de Previdência e Seguridade, o que acontecerá, por exemplo, com o trabalhador que se acidentar? A mulher continuará a ter o direito da licença maternidade na prática? O trabalhador estará sujeito à sua própria sorte e capacidade de poupança em um mercado de trabalho hostil, cada vez mais informalizado e livre da regulação das leis trabalhistas.

## 2) Abono Salarial (PIS/Pasep)

O Abono Salarial assegura o valor de um salário mínimo anual aos trabalhadores brasileiros que recebem em média até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social – PIS ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – Pasep.

Para ter direito, o trabalhador precisa estar cadastrado no PIS/Pasep há pelo menos cinco anos, ter recebido remuneração mensal média de até dois salários mínimos durante o ano-base, ter exercido atividade remunerada durante pelo menos 30 dias no ano-base considerado para apuração, e ter seus dados informados pelo empregador corretamente na Relação Anual de Informações Sociais – Rais.

A regra proposta pela PEC 6/2019, contudo, alterando o art. 239 da Constituição Federal, cogita que **só terão direito ao pagamento do abono aqueles trabalhadores que percebam até um salário mínimo mensal e, ainda assim, de forma proporcional. Ou seja, o abono passará a ser calculado de forma semelhante ao décimo terceiro – 1/12 avos do salário mínimo mensal por mês trabalhado no ano-base. Ainda, institui dispositivo que veda o pagamento dos rendimentos para os trabalhadores que ingressarem no Programa após sua promulgação.** Vale salientar que a redução dessa cobertura se aprofunda diante da realidade fática de que a maioria dos trabalhadores formais auferem algo a mais que o Salário Mínimo vigente. Por exemplo, bastaria a prestação de serviço normal e apenas uma hora extraordinária no período de um ano para que o trabalhador deixe de fazer jus ao Abono.

Com esta mudança, cerca de 23,4 milhões de trabalhadores vão perder o Abono anual, número que corresponde a 91,5% dos trabalhadores que, hoje, podem recebê-lo (dados de 2017, site do extinto MTb). Considerando que o número de trabalhadores com carteira assinada vem diminuindo desde 2014, o Abono já vem sendo pago a um número cada vez menor de beneficiários.

O abono de um salário-mínimo corresponde a um acréscimo de mais de R\$ 83,00 mensais (em valores atuais) na conta da família do trabalhador. Além disso, aquece a economia, ampliando a capacidade de consumo das famílias.

## 3) Benefício de Prestação Continuada – BPC

O Benefício de Prestação Continuada – BPC da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, no valor de um Salário Mínimo, é destinado a idosos com 65 anos de idade ou mais que não têm direito à Previdência Social e a pessoas com deficiência que não podem trabalhar e levar uma vida independente. A renda familiar, nos dois casos, deve ser inferior a 1/4 do salário mínimo.

A PEC 6/19, alterando o art. 203 da Constituição Federal, eleva para 70 anos a idade mínima

para que o BPC seja recebido no valor de um Salário Mínimo mensal, nas condições de miserabilidade comprovada. Ademais, com a proposta de desconstitucionalização da Previdência Ínsita na alteração do art. 201-A da CF/1988, a PEC determina em seu art. 41 que as pessoas idosas a partir dos 60 anos terão o BPC fixado em valor inferior, iniciando com R\$ 400,00, variável e de forma fásica.

Na prática, a pessoa com 65 anos que, hoje, recebe o valor equivalente a um salário mínimo, terá esse valor reduzido para R\$ 400,00, até completar os 70 anos, distanciando o benefício de sua natureza substitutiva da renda mínima à subsistência daquele que não tem condições de prover o próprio sustento ou tê-lo provido por seus familiares.

O trabalhador ficará numa espécie de sustento parcial entre os 60 e 70 anos, aumentando consideravelmente o número de pessoas que podem ser abarcadas pelo benefício assistencial em razão da idade, mas sem respeitar o mínimo existencial, pois a condição de impossibilidade de realocação no mercado de trabalho continua sendo um dos requisitos para o acesso e manutenção do benefício, sem que o cidadão tenha direito a um salário mínimo por mês com os novos valores do BPC.

Na prática, apesar de antecipar o acesso ao benefício, o governo deixa de atender de forma plena o cidadão idoso mais necessitado, trazendo inúmeros prejuízos para os mais carentes em idade avançada.

Cabe frisar que cerca de 4,5 milhões de pessoas (menos de 2,5% da população) recebem o BPC, segundo o Anuário da Previdência Social de 2017.

#### 4) Salário-Família

O Salário-Família é um valor pago ao empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso, de acordo com o número de filhos até 14 anos ou inválidos, de acordo com um limite máximo de renda estipulado pelo governo.

Com a aprovação da PEC 6/2019, que altera o inciso IV do art. 201 da CF/1988, este benefício será pago somente para dependentes de trabalhadores que recebam até um salário mínimo mensal, deixando descobertos os que recebem cerca de um salário mínimo e meio. Atualmente, o trabalhador que recebe até R\$ 907,77 tem direito a uma cota de R\$ 46,54 e ao que possui renda de R\$ 907,77 até R\$ 1.364,43, a cota é de R\$ 32,80 por dependente até 14 anos ou inválido de qualquer idade.

Com as novas regras, os trabalhadores com renda acima de APENAS um salário mínimo não terão direito a receber o Salário-Família mensalmente. Será retirada parte da renda de muitos trabalhadores assalariados, sejam homens ou mulheres, pois o direito ao Salário-Família é de CADA trabalhador – pai e mãe – com remuneração e dependentes nas condições especificadas na lei. Caso

aprovada, a alteração proposta resultará prejuízo em dobro se ambos os pais faziam jus a receber esse benefício.

## 5) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas da Caixa Econômica Federal, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações especificadas em lei, podem dispor do total depositado em seus nomes.

Dentro da Proposta de Emenda à Constituição, que inclui o § 4º no art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, havia a proposta de que o trabalhador que mantiver vínculo empregatício após a aposentadoria voluntária não teria mais direito ao recolhimento mensal do FGTS por parte do empregador e nem à indenização compensatória de 40% prevista na Constituição (geralmente chamada de “multa do FGTS”). Felizmente, este item foi retirado do texto na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados.

O dispositivo criaria dentro de uma mesma empresa trabalhadores de categorias diferentes, afetando negativamente a proteção ao trabalhador aposentado, cuja precariedade do vínculo e a possibilidade de demissão se mostrará maior em decorrência das reduzidas consequências ao empregador.

Sob a ideia de privilegiar a contratação de trabalhador aposentado, cria-se uma situação de constante risco, uma vez que a dependência do labor para a manutenção da qualidade de vida após a aposentadoria se mantém. De forma mais severa, inclusive, muitos são os casos em que a pessoa com maior idade necessita da renda para o sustento de sua saúde e de sua família, considerando que a aposentadoria já não mais reflete o valor necessário ao seu bem-estar.

## 6) Contratos com jornadas parcial, intermitente ou variáveis

Pela proposta contida na PEC, que insere os §§ 14 e 15 no art. 195 da CF/1988, os trabalhadores que não alcançarem remuneração que permita a contribuição mínima para a sua categoria, poderão complementar uma contribuição com o que exceder de outra, ou agrupar contribuições menores dentro de condições que ainda serão previstas em lei.

Esse dispositivo, nas condições em que vier a ser regulamentado, permitirá que os trabalhadores que não receberem o mínimo mensal exigido para efetuar a contribuição possam completar ou agrupar contribuições. Não se pode deixar de salientar que, se por um lado essa complementação precisará ser feita pelo próprio empregado, por outro lado, haverá trabalho em

meses que não serão computados para o tempo de serviço. Um exemplo: se um trabalhador, com um contrato intermitente, receber R\$ 500,00 em um mês e R\$ 498,00 em outro mês, somará as remunerações respectivas e poderá efetuar o recolhimento que equivalerá a um mês de contribuição. Com isso, o trabalhador tentará salvar, a suas próprias expensas e risco, uma pequena parte do volumoso trabalho que fará ao longo da vida, incidindo numa flagrante situação de escravidão para purgar uma dívida impagável para com a Previdência.

Ressaltamos que resta fragilizada nestes tipos de contratos a proteção ao trabalhador, muitas vezes exposto a jornadas excessivas que poderão levá-lo à fadiga e ao acidente de trabalho, com dificuldade para a responsabilização do empregador em uma ação de regresso. Além disso, mesmo que o empregado trabalhe todos os meses do ano, poderá não ter esse período computado para fins de aposentadoria ou outros benefícios previdenciários por não conseguir recolher os valores mínimos exigidos pelo Regime Geral de Previdência Social.

A PEC 6/2019 confirma que a proliferação dos contratos atípicos de trabalho possui efeitos previdenciários negativos, daí a tentativa de minorá-los. Contudo, a opção pela capitalização e individualização dos riscos transfere integralmente para o trabalhador, já em situação precária (por conta dessas modalidades de contratação com menos direitos), com poucos recursos, o ônus financeiro da proteção previdenciária.

## 7) Trabalhador Rural

As regras impingidas na PEC 6/2019 em seus art. 31 e 35, além da alteração do § 8º e a inserção dos §§ 8º-A e 8º-B, todos do art. 195 da CF/1988, trazem a obrigatoriedade de contribuição do trabalhador rural que possuía a contagem de tempo fictícia, caso não alcançasse o valor mínimo de venda da produção em determinados períodos do ano. Para esse trabalhador, agora, será necessária uma contribuição anual obrigatória de pelo menos R\$ 600,00, por pelo menos 20 anos.

A alteração do dispositivo praticamente retira o trabalhador rural do sistema previdenciário.

Primeiro, porque a maioria dos contratos de safra, de curta duração, não atingirá o valor anual mínimo, bem como para o pequeno produtor rural que trabalha com até um empregado, pois esses valores retiram o equivalente a R\$ 50,00 mensais da mesa do trabalhador que se verá com uma renda familiar ainda menor em relação à já parca rentabilidade da produção nos critérios atuais.

Segundo, porque é muito difícil para um trabalhador rural conseguir contribuir por 20 anos para o sistema previdenciário, uma vez que a produção rural não é constante e, muitas vezes, não há produção para venda direta, havendo apenas a produção e subsistência e uma mútua cooperação para a sobrevivência da comunidade.



Os próprios trabalhadores rurais trocam constantemente de atividades e de local de trabalho, quase sempre com remunerações baixíssimas, podendo receber parte da contraprestação remuneratória em produção ou em moradia e alimentação, diminuindo ainda mais a remuneração em espécie pelo trabalho, o que dificulta sobremaneira o pagamento de contribuição previdenciária.

Para dificultar ainda mais, a contribuição depende de procedimentos que muitas vezes estão distantes da realidade do produtor rural, afastado dos centros urbanos e sem qualquer proximidade com agências bancárias ou locais em que possa retirar as guias de recolhimento ou efetuar o pagamento.

Para finalizar, ainda há que se considerar que o trabalhador rural não possui a instrução previdenciária da necessidade de contribuição, havendo a provável situação de completa exclusão dos trabalhadores rurais por ausência de pagamento do mínimo por mero desconhecimento da obrigação, situação que, invariavelmente, o levará a se socorrer de um benefício assistencial.

Cabe frisar que na hipótese de não recolhimento do mínimo o trabalhador perde o cômputo do período de 12 meses para a sua aposentadoria.

## **8) Redução da renda de todos os trabalhadores**

De uma forma geral, as regras propostas pela PEC 6/2019 contribuem para deteriorar as condições de remuneração tanto dos trabalhadores em atividade como dos aposentados. O acesso à aposentadoria estará dificultado pelas regras e os cálculos para os benefícios serão feitos da seguinte forma (art. 24, § 2º, da PEC 6/2019): 60% da média dos salários de contribuição, acrescidos de 2 pontos percentuais a cada ano de contribuição que exceder 20 anos.

Uma pessoa que contribua por 30 anos terá um benefício de 90% da média dos salários de contribuição. Isso significa que é necessário completar 40 anos de contribuição para ter direito a 100% do valor.

Para os trabalhadores que estão no mercado de trabalho ou para os que ainda vão ingressar nele, haverá dois conjuntos de regras vigentes, pelas quais, na teoria, o trabalhador poderá optar. Na prática, a situação será similar ao que ocorreu quando da implantação do FGTS, na década de 1960. Aderir ao sistema de FGTS era opcional, mas, de fato, só conseguia o emprego quem fizesse essa opção.

Representantes do governo afirmam que a flexibilização das regras criará um “boom” de emprego para os mais jovens, a partir dos 16 anos. Além de duvidosa tal afirmação, é bom lembrar, que os pouquíssimos postos de trabalho criados ultimamente são precários. Na verdade, o grande risco é o desemprego de quem já está no mercado de trabalho em condições diferentes, contratado



pelo conjunto de regras da CLT. Além disso, com a dispensa do pagamento do FGTS aos que se aposentarem e optarem por continuar trabalhando, poderá haver a preferência de contratação de pessoas mais idosas pelas empresas em detrimento das mais jovens, que seriam mais dispendiosas.

## 9) Prejuízos à mulher trabalhadora

Acresça-se aos deletérios dispositivos da PEC 6/2019 já referidos aqueles que, de maneira absolutamente não isonômica, implicam um desamparo adicional em virtude do gênero – a proposta ataca todas as mulheres: executivas, professoras, servidoras públicas, até mesmo trabalhadoras rurais foram atingidas.

A proposta prevê a elevação desproporcional da idade mínima e do tempo de contribuição para a aposentadoria da mulher, desconsiderando fatores como o tipo de atividade exercida, que pode implicar um maior desgaste físico e/ou mental; o maior volume de horas dispendidas pelas mulheres em atividades de cuidado no âmbito familiar/doméstico (dupla jornada); a persistente desvantagem remuneratória em relação aos homens, ainda que nas mesmas jornadas de trabalho e funções e a maior participação feminina nas estatísticas de contratações precárias e na economia informal.

Os resultados da PNAD/IBGE em relação às jornadas no mercado de trabalho e o cuidado com afazeres domésticos mostram que os padrões de gênero na sociedade brasileira permaneceram praticamente inalterados. Em 2015, a jornada masculina com afazeres domésticos era em média de 10 horas semanais, mesmo valor encontrado em 2005. A jornada feminina em tais atividades é o dobro da masculina e somada à jornada delas no mercado de trabalho, excede a masculina em média em 5 horas semanais.

Se as mulheres trabalhadoras já foram as mais agredidas em seus direitos na reforma trabalhista de 2017, a proposta de reforma da Previdência contida na PEC 6/2019 promove a sua aguda desproteção social, dando continuidade ao rebaixamento do padrão civilizatório.

## 10) Seguro para acidentados no trabalho

A PEC 6/2019 ainda abre caminho para acabar com vários benefícios que hoje são pagos pela Previdência Social aos trabalhadores. Lança para uma lei complementar a fixação de regras para a concessão de benefícios como o auxílio para trabalhadores que se acidentam ou adoecem no trabalho.

Hoje, os empregadores pagam o Seguro Acidente de Trabalho – SAT, que forma um fundo capaz de arcar com benefícios acidentários e aposentadorias especiais. Pela proposta do governo, as empresas poderão ficar livres dessa obrigação e o trabalhador terá que contratar seu próprio seguro no mercado privado.

É mais uma maldade embutida na proposta e que vem para prejudicar o trabalhador. Com empregos precários, muitas vezes na informalidade, milhões de trabalhadores não terão condições de arcar com mais essa despesa. Em caso de doença ou acidente, ficarão completamente desassistidos. Segue a lógica da capitalização, em que cada trabalhador ficará responsável por fazer sua própria poupança para a aposentadoria, no mercado privado, é claro!

## Conclusão

Enfim, cumprir as regras da PEC 6/2019 para um dia se aposentar e viver uma velhice digna, será uma missão praticamente impossível.

No limite desse processo de flexibilização, a proposta de capitalização, anunciada de maneira genérica na PEC 6/2019, caso exclua a participação dos empregadores em relação aos encargos previdenciários, desfaz a distinção jurídica entre emprego formal e informal, gerando uma espécie de “institucionalização” da informalidade.

A PEC 6/19 contraria a tendência apresentada nos países desenvolvidos, de mudança gradual da base de financiamento dos seus sistemas previdenciários, reduzindo-se a participação das rendas do trabalho por meio da tributação sobre o faturamento, lucros e rendas do capital.

Vislumbra-se um evidente reducionismo ontológico da proposta apresentada, no sentido de limitar as discussões a respeito do sistema de Seguridade Social brasileiro a uma questão meramente, ou, na melhor das hipóteses, prioritariamente, atuarial, em flagrante desrespeito aos princípios insculpidos nos arts. 193 a 195 da Constituição Federal.

Com o intento de isentar o empresariado de seu devido quinhão de responsabilidade no custeio da Seguridade Social, desconsideram-se aspectos centrais que levaram à construção de um complexo sistema de proteção social, característico do Estado de bem-estar, que vem garantindo um padrão mínimo de coesão social, de redistribuição de renda e garantia de salvaguardas financeiras para os momentos mais nefastos da vida do cidadão.

Dessa forma, as duas medidas centrais que balizam o cerne da PEC 6/2019 – desconstitucionalização e migração do sistema de repartição para o de capitalização – visam, em realidade, à desidratação do papel do Estado e à elevação do sistema financeiro privado a único garantidor e avalista dos desígnios sociais da população brasileira.

## QUADRO DOS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A **Reforma Trabalhista no Brasil de 2017** promovida pela Lei nº 13.467 de 2017 e pela Lei nº 13.429 de 2017, que permite uma ampliação das formas atípicas de trabalho no Brasil. De acordo

com os seus defensores, objetivava fomentar o emprego, combater a insegurança jurídica e assegurar maior competitividade aos negócios no Brasil; **tudo que não se viu acontecer, passados mais de quinze meses da reforma.**

O projeto teve uma tramitação relâmpago, com precário debate público, começando a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, tendo sido aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho por 50 a 26 votos. Foi sancionado pelo Presidente da República no dia 13 de julho sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano (120 dias após sua publicação no Diário Oficial da União), sendo objeto de diversos questionamentos sobre seus vários dispositivos inconstitucionais no Supremo Tribunal Federal.

A reforma foi criticada pelo SINAIT, bem como por todo o movimento sindical, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, entre outros.

Depois de um ano de reforma trabalhista, o trabalhador em atividade no Brasil, o mesmo que também ocupa o lugar de segurado empregado do Regime Geral de Previdência Social – RGPS e que será bastante penalizado pelas mudanças propostas pela PEC 6/2019, já tem vivido na pele uma crescente precarização de sua condição social, que com a dita “Nova Previdência” tenderá a se acentuar.

Essa dura realidade se dá, principalmente, por meio dos efeitos já sentidos da reforma trabalhista de 2017, seja pela redução salarial, migração para a informalidade, aumento de contratações frágeis e temporárias, como o trabalho intermitente e terceirizado; além do aumento de adoecimentos e acidentes de trabalho.

## QUADRO DOS PRINCIPAIS EFEITOS

<p><b>Reforma trabalhista não gerou os empregos esperados</b></p>	<p>A taxa de desemprego no Brasil subiu para 12,7% no trimestre encerrado em março/2019, atingindo 13,4 milhões de brasileiros, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).</p> <p>Ainda segundo o IBGE, o mercado de trabalho brasileiro encerrou 2018 com recorde negativo. O número de pessoas trabalhando sem carteira</p>	<p>A aprovação da PEC 6/2019, apesar da promessa dos representantes do governo, não garantirá a elevação dos níveis de emprego. Na verdade, sua aprovação tende a aprofundar uma perversa “competição” entre os trabalhadores pelos escassos postos de trabalho: jovens que ingressam no mercado de trabalho, induzidos a aderir a um modelo com menos direitos; aposentados</p>
---	--	--

	<p>assinada foi o maior da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) que teve início em 2012. No mesmo período, o número de trabalhadores com registro formal em 2018 foi o menor apurado. Os dados tratam apenas dos trabalhadores do setor privado, excluindo domésticos.</p> <p>O país teve, em média, 91,8 milhões de trabalhadores ocupados no ano passado. Deste total, 32,9 milhões não tinham carteira assinada – sendo mais de 3,5 milhões laboravam por meio de plataformas digitais (“uberização”), sem qualquer garantia de rendimento mínimo ou proteção contra os infortúnios. Na comparação com 2014, o país perdeu 3,7 milhões de postos formais, uma redução de 10,1% em quatro anos segundo a pesquisa.</p>	<p>que não conseguirão se afastar do trabalho e que se tornam menos custosos para os empregadores (perda do FGTS) e o trabalhador em sua fase adulta (25-49 anos, que representa mais de 60% da PEA com idade superior a 18 anos).</p> <p>Além disso, o risco de aprovação da PEC pode induzir a uma “corrida para a aposentadoria”, reduzindo de imediato a arrecadação previdenciária e favorecendo a inserção de trabalhadores em condições menos favoráveis, até mesmo na informalidade, a qual vem se expandindo desde a reforma trabalhista.</p> <p><i>Obs: Se parte dos mais jovens forem aprendizes (FGTS reduzido) e os aposentados que permanecerem em atividade deixarem de ter direito ao depósito fundiário, é possível vislumbrar, no longo prazo, um declínio das contas do FGTS.</i></p>
<p><b>Trabalho intermitente não chega a 7% das vagas criadas</b></p>	<p>Até agora, as contratações nesta modalidade estão bem abaixo da expectativa do governo de criar 2 milhões de empregos em 3 anos, ou 55 mil vagas por mês. Passados mais de 15 meses da nova lei, a oferta de vagas de trabalho intermitente teve adesão de poucas empresas, a maioria no comércio.</p> <p>De novembro de 2017, quando a reforma entrou em vigor, até</p>	<p>Além de não garantir a geração de mais empregos, a aprovação da PEC 6/2019 não resolve a questão da desproteção previdenciária dos trabalhadores em contratos precários, inclusive intermitentes, pois a estes transfere integralmente o ônus financeiro da proteção.</p> <p>A PEC também não resolve a dificuldade para a responsabilização do empregador em uma ação de</p>

	<p>setembro de 2018, segundo dados do CAGED, foram criadas 47,1 mil vagas nesta modalidade. Neste período, foram fechados 11,2 mil postos intermitentes, gerando um saldo de 35 mil empregos.</p> <p>No acumulado do ano até setembro, o número de postos intermitentes gerados representa 6,5% do total de vagas criadas no país (719.089).</p> <p>Em setembro, 75% dos postos criados neste tipo de contrato eram de funções com nível de ensino médio, 15,8% de ensino fundamental e 9,1% de nível superior. As ocupações de vigilante, servente de obras, soldador atendente de lojas e garçom lideraram as contratações. Trata-se de postos de trabalho com baixa qualidade: proteção reduzida, baixíssimas remunerações, insuficientes investimentos em capacitação/formação do trabalhador, o que implica uma intensificação do trabalho. Esse processo leva necessariamente à perda contínua da produtividade, com notórios prejuízos a toda sociedade.</p>	<p>regresso em razão de acidente de trabalho, outra causa mediata de déficit previdenciário.</p>
<p><b>Redução dos rendimentos do trabalhador formal</b></p>	<p>Os números do IBGE mostram ainda que a renda do brasileiro segue estagnada. No trimestre encerrado em dezembro/2018, o</p>	<p>A aprovação da PEC 6/2019 em nada garante a elevação dos rendimentos do trabalho assalariado. Ao contrário, a</p>

	<p>rendimento médio real habitualmente recebido em todos os trabalhos pelas pessoas ocupadas ficou em R\$ 2.154,00, o que, segundo o IBGE, representou estabilidade na comparação anual e com o trimestre imediatamente anterior. No detalhe, o rendimento dos trabalhadores formais sofreu queda acentuada entre 2016 e 2018.</p>	<p>tendência à expansão da informalidade e das contratações atípicas, com remunerações mais baixas e curta duração média do vínculo, repercutirá na queda da arrecadação. Recairemos assim em uma espiral descendente: menos trabalho formal gera menos recursos previdenciários e conseqüentemente menos proteção.</p>
--	--	---