

A Aposentadoria no Contexto das Transformações das Condições de Trabalho

Retirement in the Context of the Changes of Working Conditions

Noêmia Lazzareschi

RESUMO: Este artigo tem como objetivos: (i) apresentar as relações de trabalho que surgiram do processo de flexibilização dos mercados de trabalho na década de 90 e a distinção entre os processos de flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho, compreendidas pela grande maioria dos autores como parte das reformas neoliberais das últimas décadas do século passado. Essa distinção é necessária porque, no Brasil, as relações de trabalho são rigidamente regulamentadas desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e sempre foram muito precárias; (ii) apresentar as reformas da Previdência Social empreendidas pelos governos Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva e o novo projeto de reforma e suas consequências sobre o cálculo do valor da aposentadoria, no contexto das transformações das condições de trabalho que flexibilizaram as relações de trabalho.

Palavras-chave: Novas relações de trabalho; Processos de flexibilização, Desregulamentação e precarização das relações de trabalho; Aposentadoria; Projeto de reforma da aposentadoria.

ABSTRACT: *This article aims: (i) to present work relations that emerged from the process of flexibility labour markets in the 90 and the distinction between the processes of flexibility, deregulation and news precarious labor relations, understood by most authors as part of the neoliberal reforms of the last decades of the twentieth century. This distinction is necessary because, in Brazil, labor relations are rigidly regulated since the promulgation of the Consolidation of Labor Laws in 1943 and have always been precarious; (ii) to present social security reforms undertaken by governments Fernando Henrique Cardoso and Luiz Inácio Lula da Silva and the new reform bill and its impact on the calculation of the value of retirement in the context of the changes of working conditions that made new labor relations.*

Keywords: *News work relations; Processes of flexibility; Deregulation and precarious labour relations; Retirement; New reform bill of retirement.*

Introdução

São muitos os livros e artigos que tratam das transformações do mundo do trabalho que tipificaram as últimas décadas do século XX e consolidaram novas relações de trabalho - terceirização, contrato temporário de trabalho, jornada parcial de trabalho, banco de horas, trabalho em domicílio -, dando origem ao processo que se convencionou denominar de precarização das relações de trabalho, expressão comumente utilizada como resultado do processo de desregulamentação das relações de trabalho.

Este artigo é mais um texto sobre o tema, e sua contribuição pretende ser a de chamar a atenção para a distinção entre processo de precarização e processo de flexibilização e de desregulamentação das relações de trabalho, compreendidos como parte das reformas neoliberais que conduziram ao 'Estado Mínimo', isto é, ao Estado descompromissado com a preservação dos padrões de regulação keynesiana dos mercados, pondo em risco, em consequência, a conquista dos direitos básicos dos trabalhadores.

Essa distinção é necessária pelo fato de o Brasil ter a mais volumosa e rígida legislação trabalhista dentre todos os países industrializados do mundo: são 922 – novecentos e vinte e dois - artigos que, segundo José Pastore em vários de seus estudos (1994; 1997; 2007), constituem um entrave para a geração de empregos formais e para o aumento de salários, dados os encargos sociais elevados que preveem: “O nosso país combina um sistema rígido de remuneração com produtividade reduzida o que dá, como resultado, um alto custo total para as empresas, baixos salários para os trabalhadores e uma reduzida capacidade de emprego, em especial, nos momentos de crise.” (1994, p. 137).

Por isso, seriam também responsáveis pela contratação informal de milhares de trabalhadores que, quando demitidos, veem-se obrigados a recorrer à Justiça do Trabalho para a restituição de seus direitos. E a Justiça do Trabalho, sempre muito sobrecarregada, com a entrada anual de, em média, dois milhões de processos, demora anos para pronunciar uma sentença definitiva, ou permite a celebração de acordos entre as partes, em sua grande maioria, muito desvantajosos para os trabalhadores. Mas, com 922 artigos de leis a reger o mercado de trabalho, não se pode deixar de reconhecer a estrita regulamentação das relações de trabalho no Brasil que, ainda recentemente, ampliou, regulamentando, os direitos de mais duas categorias profissionais: empregados domésticos e cuidadores de idosos, doentes e crianças. E, apesar dos 922 artigos de leis a reger o mercado de trabalho, subsistem no Brasil o trabalho escravo, o trabalho infantil e a remuneração inferior ao salário mínimo, o que significa que a regulamentação não evita a precarização das relações de trabalho.

Flexibilização das relações de trabalho é a expressão utilizada para referir-se ao aparecimento de novas formas de emprego, “relativas àqueles contratos de trabalho que se afastam da norma” (Freyssinet, J., 2009, p. 27), isto é, contratos de trabalho que, no Brasil, não estavam previstos na CLT, muito embora existissem de fato, disfarçados sob a forma de relações de trabalho juridicamente estabelecidas, como, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, o contrato de prestação de serviços e o trabalho em domicílio, agora regulamentados sob essas denominações. Afirma-se que essas relações de trabalho são fruto do processo de flexibilização e, por isso, são consideradas novas relações de trabalho, pois fogem do estabelecido pela CLT, que previa apenas contrato de trabalho por tempo indeterminado, isto é, contrato selado entre o trabalhador e um único empregador com jornada de trabalho de oito horas.

Precarização das relações de trabalho é expressão utilizada para demonstrar o agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, agora muito mais estreito e exigente, devido à reestruturação produtiva, cuja lógica organizacional se fundamenta na redução dos custos da produção com a introdução da mais sofisticada tecnologia e, em decorrência, com a redução de postos de trabalho e com a intensificação de relações de trabalho intermitentes, como, por exemplo, o trabalho terceirizado e o contrato temporário de trabalho, que impedem o pleno acesso dos trabalhadores aos benefícios sociais previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); formas de contratação de trabalho que chamam a atenção não por sua novidade, mas por sua dimensão e na falta de perspectiva de sua reversão. Com efeito, com exceção do banco de horas, as demais formas de trabalho precário sempre existiram no Brasil, disfarçadas seja como compra e venda de serviços entre produtores independentes, seja como contratação de trabalhadores por tempo indeterminado, razão pela qual sempre foram muito altos os índices de rotatividade da força de trabalho em todos os ramos da atividade econômica, além da contratação sem carteira de trabalho assinada, que impossibilitava a solicitação da aposentadoria por trabalhadores com mais de sessenta anos, velhos, portanto.

A precarização das relações de trabalho é, pois, fenômeno que independe do estágio de desenvolvimento do capitalismo por ser um de seus traços característicos, considerando-se que o mercado de trabalho jamais alocou toda a força de trabalho disponível, registrando sempre níveis significativos de desemprego ou de subemprego; os salários sempre foram insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades da grande maioria das famílias dos trabalhadores; as tarefas realizadas no emprego não ofereceram a oportunidade de crescimento pessoal e profissional ao maior número de trabalhadores, permitindo-lhes a satisfação de suas necessidades de autoestima e autorealização; a aposentadoria, após décadas de trabalho, nunca foi suficiente para sustentar a qualidade de vida na velhice, e a maioria dos trabalhadores com mais de sessenta anos, idosos, não tinha acesso à aposentadoria, seja por ter sido contratado sem carteira assinada, seja por trabalhar no mercado informal de trabalho etc.

A precarização das relações de trabalho tem origem no poder de pressão das empresas sobre o Estado e os trabalhadores, para impor as condições de reprodução ampliada de seus capitais *ad infinitum*.

Poder que resulta das inúmeras estratégias de que sempre dispuseram nas diferentes conjunturas históricas, nacionais e internacionais, para determinar a configuração dos mercados de trabalho conforme seus próprios interesses, e, em consequência, para determinar as condições de trabalho, e, por extensão as condições de vida dos trabalhadores, sempre muito desfavoráveis. Senão, vejamos:

- pressionam o Estado a adotar uma política fiscal, industrial, comercial, isto é, uma política econômica que lhes seja vantajosa, com a ameaça de redução de investimentos, paralisação temporária de produção e mesmo mudança de sua e/ou suas unidades produtivas para outros países que lhes ofereçam incentivos de toda a ordem, não só isenção fiscal, mas também mão-de-obra abundante e desorganizada politicamente, portanto, muito mais barata. Isso significa queda na arrecadação fiscal e fechamento de postos de trabalho, ou seja, aumento das taxas de desemprego e agravamento dos problemas sociais;

- tratando-se de grandes empresas e corporações, o fechamento de unidades produtivas significa não só queda na arrecadação fiscal, mas também a não transferência de novas tecnologias para a modernização da economia – de extraordinária importância para os países tecnologicamente dependentes, como o Brasil -, além de provocar o fechamento de médias e pequenas empresas que gravitam a seu redor, dada a intensificação do processo de terceirização de suas atividades, recrudescendo a redução da arrecadação fiscal e o desemprego;

- em condições que consideram adversas – impostos e encargos sociais elevados, dentre outros fatores - as grandes empresas e corporações reduzem seus investimentos – e mesmo deixam de investir – em atividades produtivas para investir no mercado financeiro internacional altamente especulativo, pois desregulamentado, desorganizando os mercados de trabalho e exercendo total controle sobre o poder aquisitivo das moedas dos países nos quais investiram seu capital financeiro para obter lucros com o pagamento de juros altos;

- em cenários conjunturais favoráveis para a conquista de novos mercados, as grandes empresas e corporações investem maciçamente não só em pesquisa científica e tecnológica para a invenção de produtos e maquinário sempre mais sofisticados, capazes de substituir a força de trabalho, como também investem maciçamente em estudos de reorganização do processo de trabalho.

Isso para a implementação de uma nova lógica organizacional que intensifica o trabalho e dispensa a contratação de novos trabalhadores;

- a formação de redes empresariais nacionais e internacionais, *joint ventures*, fusões, alianças estratégicas são outra estratégia das empresas para manter e/ou aumentar seus lucros e conquistar mais e mais mercados, estratégia que resulta sempre não só na reestruturação dos mercados de trabalho, mas também e, sobretudo, em desemprego;

- no cenário de globalização da economia e, portanto, de intensificação da competição, e da consolidação de uma nova lógica organizacional – o sistema *just-in-time/kanban*, cuja característica principal é a produção orientada pela demanda, que supõe o fim dos estoques, - as empresas pressionam o Estado para a institucionalização de novas e precárias relações de trabalho: terceirização, subcontratação, contrato temporário de trabalho, banco de horas, jornada parcial de trabalho, contrato de prestação de serviços, trabalho em domicílio etc., sempre prejudiciais ao trabalhador;

- no novo cenário econômico mundial, as empresas exigem novas e sofisticadas competências profissionais dos trabalhadores: diplomas de ensino médio e superior; cursos especializados em quase todas as áreas; domínio da língua inglesa; experiência profissional; determinados atributos de personalidade como, por exemplo, saber trabalhar em equipe, ter iniciativa, criatividade, espírito crítico etc. e submetem a candidatura a um emprego e/ou a manutenção no emprego ao preenchimento dessas exigências. Lembre-se que no caso específico do Brasil, as empresas nunca investiram maciçamente na formação dos trabalhadores e eles jamais tiveram acesso à educação de qualidade. Essas exigências dificultam o ingresso de milhares de trabalhadores no mercado formal de trabalho e, ao mesmo tempo, desorganizam a sua vida pessoal e familiar na medida em que se veem obrigados a voltar aos bancos escolares e frequentar cursos de formação continuada para sempre;

- todas essas estratégias das empresas repercutem imediatamente sobre o movimento sindical dos trabalhadores, cujo poder de barganha por melhores condições de trabalho, aumentos salariais e estabilidade no emprego se reduz consideravelmente.

Essas considerações nos permitem concluir, tal como David Harvey (2011, p. 61): “A relação capital-trabalho sempre tem um papel central na dinâmica do capitalismo e pode estar na origem das crises.

Mas hoje em dia o principal problema reside no fato de o capital ser muito poderoso e o trabalho muito fraco, não o contrário”.

Mas, o processo de precarização das relações de trabalho, que se intensificou nos anos de 1990, não significou e não significa perda dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porque as diferentes formas de trabalho considerado precário foram regulamentadas por decreto-lei, garantindo-se o exercício dos direitos básicos dos trabalhadores, com exceção da terceirização, cujo projeto de regulamentação está em trâmite no Congresso Nacional, muito embora ela seja regida pela súmula 331, editada em 1997, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim, se as novas relações de trabalho foram regulamentadas por decretos-lei a partir da década de 1990, decretos-lei que garantem o acesso dos trabalhadores aos direitos assegurados pela CLT, e se nem todas as relações de trabalho consideradas novas surgiram no Brasil apenas nas últimas décadas do século XX, mas sempre existiram ao longo do século passado, há de se rever o significado destes processos de flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho, para melhor compreender as novas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no mercado de trabalho, a partir da globalização da economia e das transformações da organização do processo de trabalho com a reestruturação produtiva, tal como demonstraram os estudos de David Harvey (1992), Manuel Castells (2011), Claus Offe (1989), Hobsbawn (1995), Ricardo Antunes (2009), Sennett (1999), e muitos outros.

A crise da economia mundial e as novas relações de trabalho

As novas relações de trabalho consolidaram-se no contexto da crise da economia mundial, que se iniciou na segunda metade da década de 1960, quando se evidenciaram as razões do fraco crescimento econômico e de sua persistência:

- o esgotamento relativo do paradigma taylorista/fordista por sua comprovada ineficiência produtiva, isto é, por sua rigidez tecnológica e organizacional que inviabiliza a inovação de produtos com sua produção padronizada em massa;
- a instabilidade dos mercados, cuja consequência era a necessária adaptação da produção ao dinamismo da demanda, agora assentada na exigência de qualidade dos produtos;

- o aparecimento de novos padrões de consumo a exigir inovação de produtos;
- a globalização financeira, com o fim do Tratado de Bretton Woods, da qual se tornaram reféns todos os países do mundo, sobretudo aqueles em processo de desenvolvimento, onerando com juros altos e desregulamentados as atividades produtivas já pressionadas pela elevação dos preços dos insumos industriais devido à crise do petróleo com a formação da Organização dos Países Produtores de Petróleo (OPEP) em 1973 (Hobsbawm, 1995);
- a rígida regulamentação dos mercados de trabalho em vários países industrializados e as pressões sindicais que aumentaram os salários ao longo dos “anos dourados” e exigiram benefícios sociais, com o conseqüente aumento de impostos e encargos sociais, dificultando a sobrevivência de muitas empresas e/ou reduzindo consideravelmente a sua margem de lucros, o que significava redução de investimentos.

Das crises, como se sabe, nascem as soluções, pelo menos temporárias, engendradas pela própria realidade em crise. E a realidade da crise em curso nas últimas décadas do século passado permitiu vislumbrar algumas iniciativas para amenizá-la:

- a redução das barreiras alfandegárias como instrumento para a expansão dos mercados, necessidade própria do regime capitalista de produção e fundamental em situação de crise, o que intensificou o processo de internacionalização dos mercados – globalização comercial -;
- a reestruturação produtiva: adaptando-se às tecnologias de informação de base microeletrônica, desenvolvidas, sobretudo, mas não exclusivamente, pela NASA durante o período mais crítico da Guerra Fria, ao processo produtivo e de prestação de serviços e conjugando-as aos métodos gerenciais do processo de trabalho aprimorados no Japão (*toyotismo*), procedeu-se, nas palavras de David Harvey (1992, p. 141), à flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho e dos padrões de consumo, desatando-se os três nós górdios que provocaram a crise econômica mundial.

No Brasil, a crise econômica assumiu seu ponto culminante nos anos de 1980, quando os índices de inflação atingiam dois dígitos ao mês, e, conseqüentemente, eram muito baixos os índices de investimento, altíssimos os de desemprego e muito forte a pressão dos credores internacionais – também em crise - para o pagamento de nossa dívida externa.

Essas dificuldades obrigaram as autoridades a recorrer ao FMI – Fundo Monetário Internacional – que, em troca, impôs a reestruturação econômica, cujos pilares deveriam ser o rígido controle da inflação com a contenção do déficit público devido ao descontrole fiscal, isto é, devido ao descontrole dos gastos públicos, e a privatização da maioria das estatais. Foram cinco planos econômicos - quatro deles fracassados - visando à estabilização da moeda e à retomada do crescimento econômico: Plano Cruzado, de 1986; Plano Bresser, de 1987; Plano Verão, de 1989; Plano Brasil Novo ou Plano Collor, de 1990; e, finalmente, Plano Real, de 1993. Com o Plano Real, foi possível o controle da inflação e o início da retomada do crescimento econômico, porém, novamente interrompido com a crise da Ásia de 1997. Assim, nessas décadas de enormes dificuldades econômicas e financeiras que duramente atingiam a classe trabalhadora brasileira, com o desemprego e a inflação, foram oficialmente aceitas as novas relações de trabalho como alternativa para a redução do desemprego, configurando-se o processo de flexibilização das relações de trabalho.

A Reestruturação Produtiva e o Mercado de Trabalho

A flexibilidade dos processos de trabalho se expressa na diversificação dos produtos, possível graças às máquinas computadorizadas, ao mesmo tempo em que permite às empresas inovadoras conquistar mais e mais mercados, uma vez que lhes permite atender os novos padrões de consumo fundados na inovação continuada. Assim, empresas incapazes de lançar a moda ou de acompanhar rapidamente a moda não sobreviverão no mercado nacional e internacional altamente competitivo.

E por que as novas tecnologias da informação e as novas técnicas de gerenciamento do trabalho permitem não só a integração das tarefas e de todas as etapas do processo produtivo, mas também a formação de redes empresariais nacionais e/ou internacionais – redes de produção, de distribuição, de comercialização – (Castells, 2011), com a terceirização de micros e pequenas empresas, tem início uma verdadeira revolução na organização do processo de trabalho de todas as atividades econômicas que, ao determinar a intensificação da internacionalização do processo de produção – globalização da produção -, incide diretamente sobre as relações de trabalho e afeta a vida de todos os trabalhadores do mundo, pelas seguintes razões:

1ª) redução considerável dos postos de trabalho que resulta do rígido controle dos procedimentos operacionais para a eliminação de unidades repetitivas ou ineficientes;

2ª) desestruturação dos mercados de trabalho com a terceirização nacional e internacional da produção e da prestação de serviços, como, por exemplo, os serviços de informática;

3ª) produção orientada pela demanda, o que justifica o banco de horas e o contrato temporário de trabalho que acompanham os humores dos consumidores e as diferentes conjunturas econômicas, nacionais e internacionais;

4ª) desenvolvimento do sentimento de insegurança dos trabalhadores, continuamente ameaçados de desemprego, seja pelas inovações tecnológicas, seja pelas novas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho, seja pelas conjunturas econômicas nacionais e internacionais;

5ª) concentração do poder sem centralização do poder, tal como se refere Sennett (1999, p. 64) sobre a fragmentação do processo de trabalho com a formação de redes empresariais sob o comando estrito concentrado na grande corporação que decide não só o que, como, quando, quanto, e onde produzir, mas também fixa metas de produção de difícil cumprimento, cuja consequência é a intensificação do trabalho nas empresas dependentes ou a sua substituição na rede;

6ª) exigência de novos saberes, quase sempre adquiridos nos bancos escolares, e de qualidades intelectuais, mentais, culturais, sociomotivacionais da pessoa do trabalhador, para lhe permitirem a compreensão da totalidade do processo de trabalho, a versatilidade em várias tarefas, a capacidade de tomar decisões rápidas e corretas, e a participação em equipes multifuncionais. São muitas, portanto, as exigências dos mercados de trabalho, e impõem um enorme sacrifício e sofrimento para milhões de trabalhadores à procura de um emprego ou mesmo preocupados com a manutenção de seus empregos, pois será preciso voltar aos bancos escolares do ensino fundamental, médio ou superior, em cursos noturnos, frequentar aulas de informática, tentar aprender inglês etc., ou conformar-se com a condição de excluído do mercado formal de trabalho (Zarifian, 2003);

7ª) redução do poder de barganha dos sindicatos, cuja preocupação e reivindicação principais passaram a ser a defesa do emprego.

Essa nova lógica organizacional tornou muito mais difíceis as condições de trabalho e, sobretudo, as condições dos mercados de trabalho que, por suas imposições, fizeram surgir o conceito de empregabilidade, para referir-se à capacidade de candidatar-se a um emprego ou à capacidade de manter-se empregado, dadas as frequentes transformações do mundo do trabalho a exigir sempre novas competências profissionais. Além disso, a nova lógica organizacional oficializa novas relações de trabalho - flexibilização das relações de trabalho - cujas características justificam a qualificação de relações precárias de trabalho por impedirem o pleno acesso dos trabalhadores a todos os benefícios previstos na legislação trabalhista no Brasil Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e/ou àqueles benefícios concedidos pelas grandes empresas para reforçar sempre mais a colaboração de seus trabalhadores.

As Novas e Precárias Relações de Trabalho

a) Trabalho em regime de tempo parcial

Em 1998, foi aprovada uma medida provisória, em vigor sob o número 1709, regulamentando a contratação de trabalhadores por tempo parcial, garantindo-lhes, de forma proporcional, todos os direitos trabalhistas assegurados aos empregados por horário integral, como férias e 13º salário. Reza o art. 58-A da CLT: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais” e só poderá ser celebrado nas seguintes situações, conforme o art. 443, §2:

- serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a determinação do prazo;
- atividades empresariais de caráter transitório;
- contrato de experiência;
- quando autorizado expressamente por lei.

Contrato a tempo parcial significa salário parcial e direitos trabalhistas parciais, isto é, significa trabalho precário, porém, regulamentado. Deriva do processo de flexibilização das relações de trabalho com fundamento na crença de que a redução da jornada de trabalho poderia gerar emprego, o que não aconteceu em nenhum país do mundo. Empregos, como se sabe, são gerados somente com investimentos e, em alguns casos, como na indústria, com maciços investimentos.

Convém lembrar, no entanto, que a jornada parcial de trabalho pode ser interessante para milhares de trabalhadores, sobretudo mulheres, donas de casa e mães de família que, talvez, prefiram este tipo de emprego por lhes permitir, ao mesmo tempo, ter um salário e melhor cuidar de sua família. Nesse caso, não se pode qualificar a jornada parcial de trabalho precário por resultar de opção do trabalhador. Mas esse tipo de contrato será sempre qualificado de trabalho precário, na ausência de opções de jornada integral de trabalho como forma de reduzir os custos da produção ou como fruto do processo de reestruturação produtiva.

b) Contrato de Trabalho Temporário:

O contrato de trabalho temporário foi instituído pela Lei 6.019/74, regulamentada pelo Decreto 73.841/1974, que dispõe sobre as condições e possibilidades da celebração do contrato, estabelecendo as mesmas situações previstas para a celebração do contrato a tempo parcial, mas dele diferenciando-se no que se refere às condições para a sua realização, pois que o contrato temporário se dá pela intermediação de uma empresa prestadora de serviços temporários, que deve declarar o motivo que justifica a demanda do trabalho temporário pela empresa tomadora do serviço, e por que, enquanto o contrato a tempo parcial pode ser tanto por tempo indeterminado ou por tempo determinado; o contrato temporário não pode ter duração superior a três meses, salvo necessidade de prorrogação que deverá ser antecipadamente comunicada ao Ministério do Trabalho, desde que o período total não ultrapasse seis meses.

O trabalhador com contrato temporário de trabalho tem direitos similares aos previstos na CLT para o trabalhador com contrato por tempo indeterminado, com exceção do direito ao aviso-prévio, por razões óbvias, e aos 40% de multa do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, embora tenha direito à indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido. No entanto, caso sofra um acidente ou se afaste por motivo de doença não terá a estabilidade garantida aos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado.

A medida provisória de número 1726, também do ano de 1998, prevê a suspensão temporária do contrato de trabalho de dois a cinco meses, mediante acordo entre patrões e empregados.

Durante a suspensão do contrato o trabalhador deve receber do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT – bolsa de estudos equivalente ao seguro-desemprego (em média 80% do salário) para cursos de qualificação profissional e, dependendo do acordo, cesta básica e ajuda de custo adicional. Passado esse período, o empregado deve ser recontratado e, se não o for, será demitido com todos os direitos.

O contrato de trabalho temporário é altamente vantajoso para as empresas que, orientadas pela nova lógica organizacional fundada nos princípios do toyotismo, produzem de acordo com a demanda, isto é, a produção acompanha as flutuações do mercado consumidor, razão pela qual as contratações são previstas para determinadas épocas do ano, sobretudo por ocasião das grandes festas. E, assim, as empresas se livram do pagamento de 40% do FGTS ao término do contrato, do pagamento dos encargos sociais durante doze meses consecutivos, do pagamento de indenizações devidas a acidentes e/ou afastamento por doença e, normalmente, intensificam o ritmo do trabalho nos picos das contratações, ganhando em produtividade. Por essas vantagens, as empresas tendem a descaracterizar o contrato de trabalho temporário utilizando-se desse artifício para substituir trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e, dessa maneira, reduzir os custos com mão-de-obra e com encargos sociais.

Para o trabalhador, o contrato temporário de trabalho significa, antes de tudo, conviver com a interrupção, todos os anos, de pagamento de salário por alguns meses, adaptar-se continuamente a novas situações de trabalho, esperar por nova contratação, estar impossibilitado de planejar sua vida pessoal e familiar, como, por exemplo, planejar férias com os filhos, além de, normalmente, os salários percebidos serem inferiores àqueles pagos aos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado. Mas, infelizmente, esta tem sido a porta de entrada para um emprego por prazo indeterminado, pois há sempre a perspectiva de efetivação na empresa para alguns poucos que se desdoblaram no trabalho. Isso é precarização do trabalho.

c) Banco de Horas

O banco de horas foi regulamentado pela Lei 9.601/1998 e é outra modalidade de trabalho precário, pois significa o fim das horas extras com as quais o trabalhador aumentava seu salário. Trata-se de um sistema de organização do processo de trabalho segundo o qual a jornada normal de trabalho poderá ser reduzida em duas horas durante o período de baixa demanda pelos produtos e/ou serviços da empresa.

Em momentos de elevação da demanda, o trabalhador compensará as horas não trabalhadas do período anterior e por elas não será remunerado. O limite de horas trabalhadas será sempre de 10 horas diárias, independentemente do fixado nas convenções ou acordos coletivos das diferentes categorias profissionais.

O banco de horas é considerado trabalho precário pelo fato de desorganizar a vida pessoal e familiar do trabalhador que não saberá com antecedência quando deverá compensar as horas não trabalhadas, além, é claro, de subtrair-lhe uma possibilidade de aumentar o seu salário.

d) Terceirização do Trabalho

A terceirização do trabalho é um dos princípios da reestruturação produtiva, mais especificamente do toyotismo, num primeiro momento implementada para se obter maior qualidade dos produtos e ganhos de produtividade com a transferência de operações secundárias do processo de produção – atividades-meios - para empresas especializadas; mas logo as grandes empresas tomadoras de serviços perceberam outras vantagens na adoção da terceirização, sobretudo no que diz respeito à redução ainda maior dos custos do processo de produção com a sua fragmentação pelo mundo em busca de mão de obra mais barata e mais politicamente desorganizada do que em seus países de origem. Além disso, as redes empresariais que se formam com a terceirização – redes de produção, de distribuição e de comercialização - constituem um poderoso instrumento de conquista de mercados, graças não só à redução dos custos de produção e, em consequência, redução dos preços das mercadorias, mas também graças à presença da marca dos produtos em todas as partes do mundo.

Para os trabalhadores, a terceirização do trabalho significa, antes de tudo, desestruturação dos mercados de trabalho, pois os postos de trabalho são transferidos seja para outras regiões de um mesmo país, seja para vários outros países do mundo, desempregando e, ao mesmo tempo, empregando milhares de trabalhadores em condições muito diferentes daquelas da origem dos grandes capitais, isto é, com salários e encargos sociais muito menores, que seguem a regulamentação das relações de trabalho de cada um dos países envolvidos no processo. Isso significa que os empregos serão transferidos e mesmo criados onde as condições econômicas, políticas, sociais e culturais se mostrarem mais lucrativas para o capital, num processo de total desorganização dos mercados de trabalho, o que obriga milhares e milhões de pessoas a perambularem pelo mundo à procura de emprego.

A questão social do trabalho terceirizado e, portanto, a sua precarização, além da acima indicada, tem origem no fato de que, nas empresas terceirizadas, os trabalhadores não terão a mesma oportunidade de adquirir novas competências profissionais, pois a tecnologia com a qual trabalham não é a de última geração; não terão oportunidades de ascensão profissional porque normalmente essas empresas são de pequeno ou médio porte e nelas não existe quadro de carreira; sentem-se mais inseguros, dada a fragilidade econômica e financeira que as caracteriza, dependentes que são de grandes empresas tomadoras de seus serviços; não têm acesso a alguns importantes benefícios concedidos pelas grandes empresas, tais como restaurante, convênio de saúde, fundo de pensão etc., além, é claro, de os salários serem muito inferiores àqueles que executam a mesma função em empresas não terceirizadas.

No Brasil, a terceirização do trabalho tem se orientado pela súmula 331, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 1993, mediante a qual se estabelece a distinção entre terceirização lícita e ilícita e se preveem os casos possíveis de terceirização, ou seja: trabalho temporário para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora, ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa portanto, como trabalho temporário; serviços de conservação e limpeza; serviços de vigilância e serviços especializados relacionados a atividades-meio do tomador de serviços. É terceirização ilícita a referente a atividades-fim da empresa tomadora de serviços, embora não haja consenso doutrinário sobre o que seriam tais atividades, o que dificulta sobremaneira a aplicação da regra e a fiscalização.

A instrução normativa n.º 3, de agosto de 1997, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assim define empresa prestadora de serviços a terceiros:

“A empresa de prestação de serviços a terceiros é pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constitui essa última.”

Empresa tomadora de serviços é conceituada como “como a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que celebrar contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros, com a finalidade de contratar serviços”.

Hoje, a terceirização atinge todos os setores da economia e ultrapassa as fronteiras locais e nacionais, e fez surgir o que se conhece por ‘cadeia global de valor’ ou por ‘redes empresariais nacionais e internacionais’, pois quase todos os produtos são frutos do trabalho fragmentado, realizado em várias empresas do mesmo país ou de países diferentes. Processo que tende a crescer e a reforçar a interdependência de todos os países do mundo.

É muito vantajosa, para as empresas tomadoras de serviços ou empresas contratantes, não só pelas razões já apontadas, mas também pelo fato de que no Brasil significa a fragmentação da classe trabalhadora, já fragmentada pela estruturação de seus sindicatos, em várias categorias profissionais trabalhando para uma mesma empresa ou numa mesma empresa, impossibilitando, portanto, a união de todos os trabalhadores em torno das mesmas reivindicações, o que reduz ainda mais o poder de barganha de todos os sindicatos.

A polêmica em torno da terceirização, seja no que dizia respeito à clara definição de atividade-fim e de atividades-meios, seja no que se referia à imposição de igualdade de condições – de salário, de jornada de trabalho, de proteção à saúde - aos empregados de ambas as empresas, da prestadora e da tomadora de serviços, deu origem a vários projetos de lei para a regulamentação da terceirização, todos eles alvo de críticas dos trabalhadores, sindicatos e centrais sindicais e em tramitação há mais de uma década.

Finalmente, um dos projetos de lei, o de número 4330, foi aprovado na Câmara dos Deputados em abril de 2015, devendo ser discutido ainda no Senado. Considerado o marco regulatório das relações de trabalho entre empresas contratantes e empresas terceirizadas, põe fim às discussões sobre a definição de atividades-fim e atividades-meio, ao permitir a terceirização de todas as atividades da empresa contratante, excluindo-se as empresas estatais. O projeto torna as empresas contratantes responsáveis pelo pagamento de parte dos impostos e contribuições federais; obriga-as a estenderem vários dos benefícios sociais que distribuem a seus próprios trabalhadores aos trabalhadores das empresas terceirizadas – alimentação, ambulatório e transporte – e a zelar pela sua segurança, higiene e saúde; prevê a criação de um fundo-caução para garantir o pagamento de todos os direitos dos trabalhadores previstos na CLT e garante também a validade dos acordos coletivos e convenções de cada categoria profissional.

Apesar de o projeto de lei garantir todos os direitos previstos na CLT aos trabalhadores das empresas terceirizadas, há resistências para sua aprovação no Senado e na segunda votação na Câmara dos Deputados devido às pressões dos trabalhadores para a sua rejeição, com fundamento no fato de que os trabalhadores das empresas terceirizadas ganham menos do que os das empresas contratantes, trabalham mais – em média três horas a mais do que os trabalhadores diretos -, são minoria – apenas 12.75 do conjunto dos trabalhadores - segundo os dados da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos) e na filiação obrigatória aos sindicatos que representam os terceirizados e não ao sindicato da atividade que realizam.

Enfim, a terceirização é uma realidade de fato no Brasil há pelo menos duas décadas e é tendência mundial, com o argumento de que intensifica a especialização das funções e, em decorrência, aumenta a produtividade do trabalho e a competitividade de todos os setores da vida econômica e de todos os países que participam das cadeias globais de valor. No Brasil atinge mais de doze milhões de trabalhadores, razão pela qual ou se proíbe definitivamente esta relação de trabalho ou deve-se regulamentá-la. Sem regulamentação, afeta ainda mais negativamente os trabalhadores que têm trabalhado sem segurança jurídica alguma.

e) Trabalho em Domicílio

A precarização das relações de trabalho se expressa em outras modalidades de contratação de trabalho, como, por exemplo, o trabalho em domicílio, muito comum nos setores industriais tradicionais, como o calçadista e o de confecções e cujas características são: exploração do trabalho direto, mediante emprego intensivo de mão-de-obra pouco qualificada e de baixo custo; subcontratação do trabalho; mecanização parcial e pontual; trabalho utilizado de acordo com as flutuações da demanda, portanto, trabalho intermitente, sem qualquer estatuto específico da CLT que o contemple. (Lavinias, *et al.*, 2000). No entanto, para evitar problemas com as eventuais visitas dos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas contratantes exigem desses trabalhadores carteira de autônomos, o que transforma a relação em compra e venda de serviços entre produtores independentes, embora seja, de fato, uma relação clara de assalariamento, porém sem qualquer direito trabalhista.

É preciso distinguir entre trabalho em domicílio tal como acima caracterizado e teletrabalho, isto é, trabalho realizado na casa do trabalhador com vínculos empregatícios claramente definidos, isto é, com carteira de trabalho assinada pela empresa que, com isso, também reduz os custos da produção e/ou da prestação de serviços com economia de espaço, luz, água, telefone gastos com o trabalho presencial dos trabalhadores em seu território.

f) Contrato de prestação de serviços

Dentre as novas e precárias relações de trabalho, destaca-se o contrato de prestação de serviços, no qual o trabalhador se constitui como pessoa jurídica; segundo essa nova modalidade de relação de trabalho, o trabalhador obriga-se a abrir uma empresa, recolher os impostos devidos, inclusive a totalidade de sua contribuição previdenciária, e renunciar, como empresa que passa a ser, aos benefícios sociais previstos na CLT, como férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, fundo de garantia por tempo de serviço etc. Esta é, sem dúvida, a mais perversa inovação no mundo do trabalho, pois que, ironicamente, transforma o trabalhador em empresário e dele retira o acesso ao exercício de seus direitos trabalhistas (Dedecca, 2009).

A Previdência Social e a aposentadoria no Brasil

As diferentes relações de trabalho em vigor no Brasil de hoje irão repercutir inexoravelmente sobre o cálculo do valor das futuras aposentadorias dos trabalhadores que a elas estão submetidos, razão pela qual faz-se necessário reportar-se à reforma da previdência social empreendida pelos governos de Fernando Henrique Cardoso e de Luiz Inácio Lula da Silva, para a sua compreensão, inclusive para a compreensão do novo projeto de reforma em discussão no Congresso Nacional.

No artigo 194, a Constituição de 1988 define:

“A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.”

Saúde e assistência social são prestadas a quem delas necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e são financiadas exclusivamente com recursos do orçamento público, como reza o artigo 203.

No entanto, o acesso aos benefícios da previdência social depende do valor das contribuições pagas pelos participantes do sistema, cuja filiação é obrigatória, pois a previdência social é assim definida pelo Ministério da Previdência Social:

“um seguro que garante a renda do segurado e de seus dependentes, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice, oferecendo vários benefícios que juntos garantem tranquilidade quanto ao presente e em relação ao futuro, assegurando um rendimento seguro. Para ter essa proteção, é necessário se inscrever e contribuir todos os meses.” (www.previdencia.gov.br).

O sistema previdenciário brasileiro está organizado em quatro regimes distintos: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), administrado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que rege a previdência social dos trabalhadores do setor privado e dos empregados do setor público contratados segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Regime Próprio da Previdência dos Servidores Cíveis (RPPS) que abrange a cobertura dos servidores dos municípios, estados e União; Regime dos Militares das Forças Armadas e o Regime da Previdência Privada, com caráter complementar e voluntário e organização autônoma.

A reforma do Regime Geral de Previdência Social

A mais significativa reforma da previdência social, ainda em vigor, foi empreendida pelo segundo governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso em 1999, e atingiu principalmente os trabalhadores do setor privado, isto é, do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). No primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva procedeu-se à reforma do Regime Próprio da Previdência dos Setores Cíveis (RPPS), cujas mudanças significativas atingiram apenas os novos servidores.

A reforma da previdência dos trabalhadores do Regime Geral objetivava pôr fim à regra de formação do valor dos benefícios, isto é, das aposentadorias, baseada exclusivamente na média dos últimos trinta e seis salários mensais de contribuição corrigidos pela inflação. Segundo José Cechin (2002, p.20),

“Essa regra induzia um conluio entre empregadores e empregados, para sub-registrar a remuneração, exceto nos três últimos anos anteriores à aposentadoria, e assim reduzir a elevada carga de contribuições previdenciárias. Não há cálculo atuarial consistente, em sistema que aceita esse tipo de comportamento.”

Além disso, tratava de inibir a chamada aposentadoria precoce, isto é, a aposentadoria por tempo de serviço – 35 anos de contribuição para homens e 30, para mulheres – ao reduzir o valor do benefício para quem se aposenta antes da idade mínima estipulada em lei, 65 anos para homens e 60 anos para as mulheres.

Assim, a reforma se fundamenta numa nova fórmula para calcular o valor da aposentadoria, pois leva em consideração a idade, o tempo de contribuição e a expectativa de vida, conforme tabela do IBGE, fórmula denominada fator previdenciário, em discussão que tramita no Congresso Nacional desde 2008, e que não vale para trabalhadores rurais, funcionários públicos e para aposentados por invalidez, embora atinja a maioria dos aposentados brasileiros que se ressentem das perdas de cerca de 40% do valor das aposentadorias em relação ao último salário na ativa, razão suficiente para ser questionado por sindicatos e movimentos sociais.

O fator previdenciário (F) é obtido pela fórmula:

$$F = \frac{Tc \times a}{Es} \times \frac{[1 + (Id + Tc \times a)]}{100}$$

Onde: Tc = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria

A = alíquota de contribuição (incluindo a do empregado e a do empregador)

Es = expectativa de sobrevivência no momento da aposentadoria

Id = idade no momento da aposentadoria

Como se verifica, embora não se proíba a aposentadoria por tempo de serviço, a aplicação do fator previdenciário sobre o seu valor dificulta a obtenção da aposentadoria integral.

Tal questão, segundo os sindicalistas e os movimentos sociais, tende a aumentar o número de trabalhadores com menos idade a pedir a aposentadoria e a continuar trabalhando, tendência que não se confirma pelos dados do Ministério da Previdência Social.

Em 2003, uma mudança na Constituição Federal fixou o valor máximo da aposentadoria em dez salários mínimos. Mas, a partir de janeiro de 2015, o valor máximo é de R\$ 4.663,75 (quatro mil, seiscentos e sessenta e três reais e setenta e cinco centavos), correspondendo, portanto, a cerca de 40% do total de dez salários mínimos, pois o piso, isto é, o valor mínimo de aposentadoria é de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais), correspondente a um salário mínimo, valores reajustados anualmente com base no INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo IBGE, garantindo-se sempre um salário mínimo como piso. Dos cerca de 32 milhões de aposentados, pensionistas e idosos no Brasil, 22 milhões recebem apenas um salário mínimo, isto é, o piso, e 40% dos trabalhadores não contribuem para a previdência social e menos de três, em cada dez trabalhadores autônomos, estão poupando para a aposentadoria, segundo dados fornecidos pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento.

As contribuições para a previdência social obedecem a regras específicas de acordo com a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, isto é, de acordo com a sua categoria profissional ou posição na ocupação. No setor público, para militares e funcionários públicos, a alíquota de contribuição dos empregados foi unificada em 11%; os empregados formais, isto é, trabalhadores do setor privado com carteira assinada, recolhem uma alíquota de contribuição que varia de 7,65 a 11% e o empregador contribui com 20% do salário, sem limite superior. Há um adicional de 1, 2 ou 3% de acordo com os riscos de acidentes de trabalho na atividade da empresa e uma sobre-alíquota de 2,5% para as empresas do setor financeiro.

A reforma do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Civis

Ainda no segundo governo de Fernando Henrique Cardoso teve início a reforma do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Civis, com a eliminação da aposentadoria proporcional para os novos servidores, que, anteriormente, garantia a possibilidade de antecipação da aposentadoria.

No primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva foi complementada com uma série de medidas que visavam a promover a convergência dos dois sistemas, isto é, do RGPS e RPPS, no longo prazo. Assim, a idade mínima de aposentadoria para os servidores públicos na ativa foi mantida em 53 anos para os homens e 48 anos para as mulheres, mas com uma redução de 5% por ano aplicada àqueles que decidam se aposentar antes da idade de referência, ou seja, 65 anos para os homens e 60 anos para as mulheres; foi eliminado o direito dos servidores públicos à integralidade da aposentadoria, resguardando-se os direitos adquiridos daqueles que ingressaram antes da data da vigência da reforma; fim da paridade entre os reajustes dos servidores ativos e dos inativos; estabelecimento de um teto para o valor dos benefícios para os novos servidores equivalente ao do RGPS; estabelecimento de um redutor para o valor das novas pensões; taxação dos servidores inativos e dos pensionistas, com a mesma alíquota dos servidores ativos e, finalmente, a reforma estabelece que o regime de previdência complementar para os servidores será operado por entidades fechadas, de natureza pública, que oferecerão planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida.

A reforma do Regime Geral de Previdência Social foi motivada pelo desequilíbrio financeiro dos resultados do INSS que, em 1995, chegou a um déficit da ordem de 1.7% do PIB – Produto Interno Bruto, graças não só ao aumento de 5% para 7.3% do PIB das despesas provenientes, sobretudo, da não obrigatoriedade de idade mínima para a aposentadoria, aposentadoria precoce para mulheres e professores, mas também, no entender de Giambiagi *et al.* (2004), de um conjunto de situações marcadas pelo aumento real do salário mínimo ao qual estavam atrelados mais de um terço dos benefícios, pela expansão dos benefícios assistenciais e pelos baixos índices de crescimento econômico dos últimos anos, pois que as décadas de 80 e 90 do século passado foram consideradas décadas perdidas em virtude do descontrole da inflação de dois dígitos, da crise da dívida externa, dos diferentes planos econômicos mal-sucedidos até a adoção do Plano Real, do fraco desempenho da economia em todos os setores.

A reforma do Regime Próprio de Previdência Social, além das razões acima apontadas para a reforma do Regime Geral de Previdência Social, foi sobretudo motivada pela necessidade de convergência entre os dois regimes.

Os resultados das reformas foram os esperados, pois se constatam, desde sua aprovação, redução das aposentadorias por tempo de serviço; aumento da idade média e do período de contribuição dos aposentados; redução das aposentadorias por tempo de contribuição em relação ao estoque total de benefícios e, conseqüentemente, redução do déficit da previdência social pública e privada. Por essa razão, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva vetou, em 2010, o projeto de lei de extinção do fator previdenciário aprovado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado que decidiram por não derrubar o veto.

O projeto de reforma da reforma do Regime Geral da Previdência Social

No início do segundo governo da Presidente Dilma Rousseff, o Congresso Nacional retomou a discussão sobre novos projetos de reforma da previdência social. O projeto mais cotado para substituir o fator previdenciário é aquele que adota a fórmula 85/95 para cálculo das aposentadorias. Segundo essa fórmula, serão dois os critérios para se obter a aposentadoria integral: a soma entre a idade e o tempo de serviço deve ser igual a 85 para as mulheres e 95 para os homens, com mínimo de 30 anos de contribuição para a Previdência Social para as mulheres e 35 anos para os homens.

Essa fórmula é defendida pelos sindicatos e centrais sindicais, porque não aumenta a idade para a aposentadoria e garante o valor integral do benefício, além de beneficiar os trabalhadores que começaram a trabalhar cedo e de desestimular a saída precoce do mercado de trabalho graças à facilidade de cálculo do valor integral da aposentadoria. O aspecto negativo da proposta seria o aumento dos custos da Previdência que registrou um déficit de cerca de R\$ 51 milhões em 2014, com previsão de aumento para R\$ 60 milhões em 2015, conforme entrevista do próprio Ministro da Previdência Social, Carlos Gabas, ao jornal O Estado de São Paulo em fevereiro de 2015.

Difícilmente essa proposta será aprovada sem retificações importantes, pois que a fórmula 85/95 foi elaborada com base na expectativa de vida dos brasileiros em 1991, que era de 68.6 anos.

Segundo o IBGE, em 2013, a expectativa de vida da população brasileira aumentou para 74.9%, o que significaria um aumento na idade mínima para se aposentar, constituindo-se num outro aspecto negativo, agora para os trabalhadores, pois a fórmula seria 95/105.

Ressalte-se, no entanto, que várias projeções de cálculo das aposentadorias segundo o fator previdenciário e segundo a fórmula 85/95 permitem demonstrar as vantagens, para os trabalhadores, da aprovação da nova proposta tal como foi elaborada. Senão vejamos:

Um trabalhador com 60 anos de idade, tendo contribuído 35 anos com a Previdência Social, perderia 14.97% do valor da aposentadoria integral; aplicando-se a fórmula 85/95, receberia aposentadoria integral.

Uma mulher com 55 anos de idade e 30 anos de contribuição à Previdência Social perderia 29.98% do valor do benefício; aplicando-se a fórmula 85/95% receberia aposentadoria integral.

Um homem com 58 anos de idade e 37 anos de contribuição à Previdência Social, com média salarial de R\$ 2 mil, poderia se aposentar e receberia mensalmente R\$ 622.00; se aplicada a fórmula 85/95, receberia aposentadoria integral de R\$ 2 mil, pois a soma do tempo de contribuição e da idade é igual a 95 anos. Se a fórmula aplicada for 95/105, ele precisará mais dez anos para se aposentar com o valor integral do benefício, para que a soma entre a idade e o tempo de contribuição seja igual a 105.

Esses exemplos são suficientes para considerar vantajosa a adoção da fórmula 85/95 para os trabalhadores, sem qualquer alteração.

Considerações Finais

Feitas as distinções necessárias entre flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho, o fato é que as grandes empresas e corporações sempre acabam por impor as condições que lhes são mais favoráveis para a reprodução ampliada de seus capitais, independentemente da regulamentação do mercado de trabalho onde atuam. E apesar de as empresas serem concessões do Estado e da sociedade, Estado e sociedade, a elas se curvam temendo o desemprego que podem provocar e tratam de providenciar a regulamentação das novas relações de trabalho que lhes foram impostas e de atender a todas as suas exigências.

Foi o que aconteceu nas últimas décadas do século XX, quando oficialmente foram aceitas as ‘novas’ relações de trabalho pelo Ministério do Trabalho e Emprego e quando os trabalhadores a elas se submeteram como condição para garantirem emprego e renda. Isso significa que a regulamentação não impede a precarização, pois não tem o poder de evitar ou mesmo minorar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no mercado de trabalho. Mas, tem o poder de garantir a todos os trabalhadores o exercício de seus direitos básicos, tal como previstos na CLT, independentemente do regime de contratação do trabalho.

De qualquer maneira, enfatize-se aqui o fato iniludível de que as grandes empresas e corporações determinam, em grande parte, não só a configuração dos mercados de trabalho, mas também as condições de vida das populações de todos os países, além de determinarem a configuração das cidades. Tomemos o exemplo da cidade de São Paulo: o processo de terceirização do trabalho dispersou a produção industrial por todo o território nacional para reduzir os custos da produção, dado que o crescimento econômico do município e de seu entorno veio acompanhado da elevação dos salários, da forte consciência sindical, do aumento dos preços dos terrenos e dos impostos territoriais, dos problemas de congestionamento do trânsito etc., e transformou São Paulo numa cidade de prestação de serviços, onde as chaminés foram substituídas por espigões e os macacões dos operários das fábricas por paletós e gravatas. As indústrias desapareceram de São Paulo que é hoje centro financeiro, comercial, universitário, de saúde, cultural, de turismo de negócios, menos cidade industrial como foi por quase sete décadas do século passado.

E, como já salientado ao longo deste artigo, as necessidades do capital para a manutenção e, sobretudo, para o aumento de suas taxas de lucro conforme as mais diferentes conjunturas econômicas, nacionais e internacionais, impõem não só as condições de trabalho que lhe sejam as mais favoráveis, como também impõem, em decorrência, as condições para a aposentadoria e o valor do benefício, o que significa determinar em grande parte as condições de vida dos trabalhadores na velhice.

As relações de trabalho que resultaram do processo de flexibilização das condições de organização da produção e da prestação de serviços, do processo de flexibilização dos mercados de trabalho, do contexto de crise da economia mundial e, fundamentalmente, do contexto de crise da economia brasileira durante as décadas de 80 e 90 do século passado, foram regulamentadas por decreto-lei e/ou leis aprovadas pelo Congresso Nacional e já fazem parte da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Projeto de Lei 4.330 que tratava da terceirização das atividades empresariais teve o seu texto-base aprovado em abril de 2015, tendo sido considerado o marco regulatório daquelas relações de trabalho.

Ao definir as diferentes relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho define também as condições necessárias e suficientes para a solicitação da aposentadoria dos trabalhadores a elas submetidos, pois define as alíquotas de contribuição à Previdência Social e a carteira de trabalho assinada atesta o tempo de serviço efetivo do trabalhador. Mas, como todas as novas relações de trabalho são precárias por determinarem condições muito desfavoráveis para o trabalhador, determinarão condições desfavoráveis também para a sua aposentadoria, sem qualquer consideração pelas dificuldades criadas pelo processo de envelhecimento.

Basta que nos lembremos do contrato de trabalho temporário que aumenta, por sua própria definição, o número de anos para a obtenção do benefício da aposentadoria; do trabalho em regime de tempo parcial que implica, inevitavelmente, salário parcial e, conseqüentemente, valor parcial da aposentadoria; do trabalho em domicílio e do contrato de prestação de serviços, situações nas quais o trabalhador arca sozinho com a contribuição devida à previdência e, finalmente, é preciso nos lembrar dos doze milhões de trabalhadores brasileiros que, até abril de 2015, trabalhavam em empresas terceirizadas sem qualquer segurança jurídica, pois que as empresas terceirizadas, normalmente pequenas e médias empresas, não só sempre pagaram salários mais baixos do que aqueles pagos aos trabalhadores das empresas contratantes, como também não pagavam a totalidade dos direitos dos trabalhadores dada a instabilidade de sua situação financeira, sempre atrelada à continuidade dos contratos firmados com as empresas contratantes como também à assinatura de novos contratos.

Além disso, ressaltamos que, apesar da complexidade de nossa legislação trabalhista, ainda persistem o trabalho escravo, o trabalho infantil e, sobretudo, o emprego sem carteira assinada. A fiscalização é incipiente, a grande maioria dos trabalhadores submete-se a qualquer condição de trabalho para garantir sua sobrevivência e sobrevivência de sua família, e as crises econômicas no Brasil são constantes, inibindo a geração de empregos e a obtenção de renda. Tudo isso incidirá sobre as condições para a obtenção da aposentadoria, sobretudo incidirá sobre o seu valor, sempre muito aquém dos salários dos trabalhadores da ativa e, portanto, muito aquém para a manutenção da dignidade dos trabalhadores e de suas famílias.

Referências

Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho*. São Paulo (SP): Cortez.

_____. (2006). *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo (SP): Boitempo Editorial.

BID (2014). Banco Interamericano de Desenvolvimento. *Estudos: Melhores Aposentadorias, Melhores Trabalhos*. São Paulo (SP).

Castells, M. (2011). *A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. A Sociedade em Rede*. São Paulo (SP): Paz e Terra.

Cechin, J. (2002, abr.-jun.). A Moderna Gestão na Previdência e na Assistência Social. Principais Avanços Obtidos na Melhoria do Atendimento ao Cidadão. In: A Moderna Gestão na Previdência e na Assistência Social. Brasília (DF): *Conjuntura Social*, 13(2).

Central Única dos Trabalhadores. (2014). *Terceirização e Desenvolvimento m- Uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo (SP).

CLT (2010). *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo (SP): Saraiva.

Dedecca, C.S. (2009). Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. In: Guimarães, N.A. et al. *Trabalho Flexível, Empregos precários?* São Paulo (SP): Editora da Universidade de São Paulo.

Freyssinet, J. (2009). As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: Guimarães, N.A. et al. *Trabalho Flexível, Empregos precários?* São Paulo (SP): Editora da Universidade de São Paulo.

Giambiagi, F. et al. (2004). Diagnóstico da previdência social no Brasil: o que foi feito e o que falta reformar? *Revista Pesquisa e Planejamento Econômico*, 34(3), 365-418.

Harvey, D. (1992). *Condição Pós-Moderna*. São Paulo (SP): Loyola.

_____. (2011). *O Enigma do Capital e as Crises do Capitalismo*. São Paulo (SP): Boitempo.

Hobsbawm, E. (1995). *Era dos Extremos: o breve século XX. 1914-1992*. São Paulo (SP): Companhia das Letras.

Lavinas, L. et al. (2000, abr.). Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade. *IPEA*, 717 (texto para discussão. Rio de Janeiro (RJ).

Offe, C.(1989). *Capitalismo Desorganizado*. São Paulo (SP): Brasiliense.

Pastore, J. (1994). *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo (SP): LTR.

_____. (1997). *Encargos Sociais: implicações para o emprego, salário e competitividade*. São Paulo (SP): LTr.

_____. (2007). *Trabalhar Custa Caro*. São Paulo (SP): LTr.

Sennett, R. (1999). *A Corrosão do Caráter: consequências do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro (RJ): Record.

Zarifian, P. (2003). *O Modelo da Competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo (SP): Editora SENAC.

Recebido em 16/07/2015

Aceito em 30/09/2015

Noêmia Lazzareschi - Assistente-Doutor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil. Doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas, Brasil (1995). Mestrado em Sciences Sociales du Travail pela Université Catholique de Louvain (1971). Membro de corpo editorial da Revista Eletrônica Jurídica, da Estratégica (FAAP) e da Cadernos de Campo (UNESP). Experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho. Atuando principalmente nos seguintes temas: Automação, Novas qualificações profissionais, Nova classe operária.
E-mail: acyr.noemia@terra.com.br