

OS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INSERIDO PELA REFORMA TRABALHISTA

Tatiana Freitas Oliveira¹
Carline Harma Hoogerheide²
Everton Machado Pereira³

Resumo: O presente trabalho aborda sobre as modalidades de contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase no contrato de trabalho intermitente inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pela Lei nº 13.467/17 que trata da Reforma Trabalhista, esta busca legalizar os trabalhos que eram realizados esporadicamente e de maneira informal. Nesse sentido, serão demonstrados os tipos de contratos de trabalho e suas características, considerando que o contrato intermitente possui contornos próprios e específicos no que se refere ao pagamento pelo serviço prestado e quanto às contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social. Assim, um dos reflexos previdenciários desta modalidade de contrato, é que há necessidade de se receber pelo menos um salário mínimo para garantir a qualidade de segurado, o que vem sendo alvo de críticas por não haver norma específica para regulamentar tal questão previdenciária. Trata-se também da precarização do trabalho humano, em razão dos desdobramentos dessa modalidade contratual, o que torna o trabalhador, a depender das particularidades do caso concreto, mais fragilizado em razão de lacunas normativas. Quanto a metodologia utilizada, esta deu-se através de revisões bibliográficas bem como em consulta a livros, artigos científicos e a própria legislação. Com relação à metodologia empregada, tem-se como método de abordagem o indutivo, partindo-se das premissas específicas às gerais. Utilizou-se como método de procedimento o monográfico. Como técnica de pesquisa utilizou-se a bibliográfica.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Reflexos Previdenciários.

Abstract: This paper deals with the modalities of employment contract in the Brazilian legal system, with emphasis on the intermittent labor contract inserted in the Consolidation of Labor Laws (CLT) by Law 13467/17, which deals with Labor Reform, this search legalizes the work that were performed sporadically and informally. In this sense, the types of employment contracts and their characteristics will be demonstrated, considering that the intermittent contract has its own specific contours as regards the payment for the service provided and the contributions to the INSS. Thus, one of the social security repercussions of this contract modality inserted

¹ Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade de Balsas (Unibalsas). Email: tatiana_freitasoliver@hotmail.com.

² Professora do Curso de Direito da Faculdade de Balsas (Unibalsas).

³ Professor do curso de Direito da Faculdade de Balsas (Unibalsas).

by the labor reform is that there is a need to receive at least one minimum wage to guarantee the quality of the insured, which has been criticized because there is no specific rule to regulate such issue social security. It is also treated of the precariousness of human labor, due to the unfolding of this contractual modality, which makes the worker, depending on the particularities of the concrete case, more fragile due to regulatory gaps regarding Social Security. The methodology used has an explanatory purpose, and the results were obtained in a qualitative way, through a bibliographical review, in consultation with books, scientific articles and legislation.

Keywords: Intermittent Work Contract. Labor Reform. Social Security. Previdentiary Reflexes.

INTRODUÇÃO

Os contratos de trabalho são ferramentas indispensáveis nas relações de trabalho, visto serem responsáveis por todas as disposições que conduzem a contratação de um trabalhador, além de ser útil na garantia da segurança jurídica frente aos direitos trabalhistas, conduz instruções ao empregador e empregado na contratação.

Primeiramente serão apresentados os contratos trabalhistas mais utilizados, elencando suas principais características e apontado suas semelhanças e diferenças no que toca ao contrato intermitente, que é o tipo de contrato que será abordado especificadamente neste trabalho.

Em capítulo seguinte aborda-se de forma acentuadas o contrato de trabalho intermitente, este inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) através da Lei nº 13.467/17 que trata da Reforma Trabalhista, que surgiu com o fito de superar a crise econômica, através da geração de empregos, e reduzir a informalidade de contrato de trabalho tido como “bico”, trazendo para a formalidade trabalhadores que atuam nestas ocasiões/condições. Sua principal característica é possuir flexibilidade com relação à jornada, a execução do serviço, o que possibilita também o empregado ter mais de um empregador, relacionado ainda ao pagamento em virtude de receber em acordo com o que produziu.

Por fim, serão apresentados os reflexos previdenciários do contrato de trabalho intermitente inserido pela reforma trabalhista, considerando que todos os

empregadores são obrigados a recolher mensalmente encargos trabalhistas e contribuições previdenciárias relativas às quantias pagas aos empregados intermitentes, não excluindo automaticamente os empregados intermitentes da cobertura previdenciária, por esta razão será esclarecido a relação entre o contrato intermitente e a questão previdenciária.

Enfatiza-se, que o trabalhador intermitente que auferir remuneração no patamar de ao menos um salário mínimo estará na condição de segurado no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), ficando ao encargo do empregador o repasse pertinente as contribuições previdenciárias.

No entanto, há que se mencionar aqueles trabalhadores vinculados na forma contratual como intermitentes que não percebam valor equivalente ao salário mínimo vigente. Estes, encontram-se em situação incerta e instável frente a qualidade de segurado. Assevera-se, que após ter caducado a Medida Provisória nº 808/2017, o trabalhador intermitente ficou sem nenhum parâmetro legal frente à Previdência Social. Pois quando da vigência da MP, o empregado poderia complementar seu repasse e lograr êxito no intento de ser um segurado da previdência.

Após a perda de validade da MP em comento, convém ressaltar que aqueles trabalhadores vinculados na modalidade contratual abordada e que recebam valor inferior ao salário mínimo não se enquadram como segurados da previdência, ficando a mercê dos amparos previdenciários, o que ocasiona um grande problema social.

Vale ressaltar que o presente trabalho, foi desenvolvido com base em pesquisas doutrinárias, bem como a partir da análise da legislação trabalhista e da Lei nº 13.467/17.

A metodologia utilizada neste estudo deu-se através de revisões bibliográficas com informações encontradas em livros, artigos científicos e na própria legislação, partindo-se da Lei nº 13.467/17, da (CLT), da Constituição Federal de 1988 bem como por meio de doutrinas que abordam o presente assunto.

1 CONTRATOS NO DIREITO DO TRABALHO

Os contratos de trabalho perfazem-se em instrumentos indispensáveis frente às relações de trabalho, isto porque, são eles os responsáveis por todas as disposições que regem a relação empregatícia. Outrossim, também torna-se útil para

manter a segurança jurídica frente aos direitos trabalhistas, bem como orienta empregador e empregado quanto aos seus encargos e direitos trabalhistas.

Nessa perspectiva é indispensável sua conceituação, constituindo-se então contrato como sendo um acordo tácito ou expresso entres pessoas, com obrigações e direitos recíprocos. Assim, é inegável que ocorre a ligação de indivíduos juridicamente livres, que objetivam prestações de interesse comum, e em decorrência da liberdade mencionada é correto afirmar que esta se perfaz na concretização do exercício privado da liberdade/vontade (MARTINS, 2015).

Desta forma, o direito do trabalho utiliza-se dos contratos para formalizar as ligações trabalhistas, tendo como principais prospectos a prestação pessoal do serviço, a não-eventualidade, subordinação e onerosidade (art. 3º da CLT).

Dada tal definição, a mesma é ratificada no art. 442 da (CLT)⁴, uma vez que o referido artigo colabora com os fundamentos e características dos contratos individuais trabalhistas, mas com a ressalva de que as características mencionadas anteriormente são cruciais quando da conceituação adequada dos contratos trabalhistas.

Concluídas as pertinentes delimitações frente às conceituações, é importante frisar que os contratos trabalhistas são fundamentais e indispensáveis nos vínculos empregatícios, pois estes são os responsáveis pela formalização de todos os acordos firmados entre empregado e empregador, constituindo, assim, uma relação jurídica e lícita.

1.1 Tipos de Contrato de Trabalho

Tomando por base a conceituação e delimitação supramencionada, e visando a melhor compreensão frente ao tema proposto, abordam-se os mais corriqueiros contratos trabalhistas com o fito de elucidar suas principais características e, em momento *a posteriori* o apontamento de semelhanças e diferenças com o contrato intermitente.

Nesse sentido, atendendo as particularidades dos contratos trabalhistas, mencionam-se o contrato de experiência, contrato por prazo indeterminado e contrato por prazo determinado (art. 443 da CLT).

⁴ Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O contrato de experiência se caracteriza em uma modalidade trabalhista, cuja previsão encontra amparo na CLT (art. 443, § 2º, letra c). Por sua vez, é classificado como um contrato por prazo determinado, no entanto com algumas ressalvas, é essencialmente temporário e não pode extrapolar o limite de 90 dias (art. 445, par. único, CLT), já incluída a prorrogação.

Nota-se que, esta modalidade contratual é utilizada com o intuito de avaliar o desempenho e adaptação do trabalhador. Assim, quando do término deste contrato, os envolvidos poderão optar pela sua continuidade.

O trabalhador contratado na condição de experiência tem direito a todos os encargos trabalhistas previstos na legislação, como salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, periculosidade, insalubridade, entre outros.

Cabe ressaltar, que de acordo com o art. 451 da CLT⁵havendo a prorrogação do contrato cujo prazo é determinado, mencionando-se ainda que nesta modalidade é possível sua prorrogação por apenas uma única vez (não passando dos 90 dias). Cumpre esclarecer que após esta prorrogação o contrato passará a ser por prazo indeterminado. Conforme elenca a redação do art. 443, § 1º da CLT:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

A principal característica do contrato por prazo determinado é basicamente a duração máxima de dois anos, podendo ser prorrogado por no máximo mais dois anos (art. 451 da CLT). Ademais, o empregador fica isento de pagar a indenização de 40% do FGTS e também não cumpre o aviso prévio. Vale ressaltar que, caso a empresa queira renovar o contrato, a mesma terá o prazo de seis meses e, caso não faça e ultrapasse o lapso temporal de dois anos, o contrato automaticamente se transforma na modalidade por prazo indeterminado, assumindo, assim, as obrigações pela nova modalidade de contrato (DELGADO, 2017).

⁵ Art. 451 – O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha termo extintivo prefixado, sendo sua duração indefinida ao longo do tempo (DELGADO, 2017).

Segundo Delgado (2017, p. 608), “a indeterminação da duração dos contratos constitui regra geral incidente aos pactos empregatícios”.

O contrato por prazo indeterminado confere concretude ao essencial princípio da continuidade da relação de emprego, e também realizaria melhor, na prática, o princípio da norma mais favorável ao empregado, devido à existência de maior potencialidade no tocante à aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo. Além disso, os contratos por tempo indeterminado asseguram ao trabalhador um conjunto maior de direitos rescisórios quando extinto o pacto empregatício (DELGADO, 2017).

Todas as parcelas rescisórias específicas dos contratos de duração indeterminada somam-se à ampla maioria das parcelas devidas em rescisões de contratos a termo (férias proporcionais, com 1/3; 13º salário proporcional; liberação de depósitos de FGTS), acrescidas, ainda, dos efeitos da projeção do aviso-prévio, contudo, altera-se conforme o tipo da causa da ruptura contratual. Cada uma das causas de ruptura do vínculo empregatício enseja correspondente modalidade de extinção contratual, comportando efeitos rescisórios distintos (DELGADO, 2017).

As modalidades mais comuns de extinção contratual em contratos de duração indeterminada e suas repercussões rescisórias são as seguintes: Dispensa sem justa causa, que é a modalidade de extinção do contrato que incorpora o maior número de verbas rescisórias trabalhistas, onde são pagas todas as parcelas rescisórias, próprias desse tipo de contrato (DELGADO, 2017). Quando arbitrária, o empregado é dispensado sem ter cometido alguma falta grave que implique diretamente na impossibilidade de continuação da relação empregatícia (VENEZIANO 2010); Dispensa por justa causa, modalidade que suprime ao trabalhador o direito ao recebimento de qualquer das parcelas rescisórias acima mencionadas.

As hipóteses estão dispostas no art. 482 da CLT⁶, quando houver o cometimento por parte do empregado de alguma falta grave que, por sua vez, se

⁶Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e)

caracteriza quando há a quebra do vínculo de confiança entre empregado e empregador, tornando inviável a continuação da relação de emprego. Nesse caso, o empregado terá direito a apenas saldo de salário e férias vencidas, caso as tenha adquirido (VENEZIANO, 2010); Pedido de demissão, o empregado deverá avisar previamente ao seu empregador, ou seja, dará o aviso prévio ao seu empregador e terá direito as seguintes verbas: 13º salário proporcional; e férias proporcionais com 1/3(VENEZIANO, 2010), não receberá aviso-prévio, nem terá liberado o FGTS(DELGADO, 2017);Rescisão indireta, quando a dispensa é ocasionada por infração empresarial, conferindo ao empregado o direito às verbas rescisórias referentes à dispensa arbitrária(VENEZIANO, 2010); Extinção por iniciativa de ambos é quando há acordo entre as partes quanto à rescisão do contrato de trabalho. Ou por culpa recíproca, quando há falta grave tanto do empregador quanto do empregado. Nesse caso, o empregado terá direito a: saldo de férias; férias vencidas; levantamento do FGTS; multa de 20% dos depósitos do FGTS; e, conforme a Súmula 14, Tribunal Superior do Trabalho: 50% do valor do aviso prévio, das férias proporcionais e do 13º salário(VENEZIANO, 2010).

Entende-se que o modelo de contrato por tempo indeterminado é o modelo mais convencional e utilizado no mercado de trabalho no Brasil, considerando apenas os contratos legais.

2 TRABALHO INTERMITENTE

Para compreender-se o que vem a ser contrato intermitente, necessário se faz esclarecer o que significa essa expressão, assim, de acordo com o Dicionário Online de Português⁷, entende-se que intermitente é algo que para e recomeça por intervalos.

desídiano desempenho das respectivas funções;f) embriaguez habitual ou em serviço;g) violação de segredo da empresa;h) ato de indisciplina ou de insubordinação;i) abandono de emprego;j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;l) prática constante de jogos de azar; m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

⁷Significado de Intermitente: Adjetivo que para e recomeça por intervalos: trabalho intermitente.Com interrupções, intervalos; sem continuidade. Em que acontecem pausas; alternado. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/intermitente/>>.

Tomando por base a definição precedente, não é forçoso delimitar a conceituação de contrato intermitente. Nesse sentido, é oportuno destacar que este possui conceito legal, ou seja, ao ser reconhecido e inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a Lei nº13.467/17(Reforma Trabalhista), é destinado o art. 443, § 3º para tal encargo:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica (Lei nº 13.467/17).

Desta feita, ao esclarecer seu conceito legal, é cabível a menção quanto a sua celebração, ou seja, como o contrato intermitente se fará no mundo real/de fato. Assim, torna-se crucial o apontamento do art. 452-A, que direciona sua aplicabilidade, a saber:

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (Lei nº 13.467/17).

É perceptível que contrato de trabalho intermitente ocorre apenas durante a necessidade de algum serviço, este que por muitas vezes não é contínuo, ou seja, é atividade sazonal.

A Lei nº 13.467/17 busca, de alguma maneira, legalizar os trabalhos que eram realizados de maneira extralegal, pois não partiam de algo legal e não havia direitos trabalhistas nem para quem contratava o serviço e nem para quem executava o serviço. Nessa conjectura, o §6º do art. 452-A preocupou-se quanto à remuneração do trabalhador, positivando:

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes

parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais (Leinº 13.467/17).

Nesse sentido, resta demonstrado que ao positivar o contrato em comento, é observada a preocupação com requisitos mínimos para sua aplicação, estabelecendo para tanto o mínimo referente à remuneração do empregado, bem como os encargos trabalhistas devidos ao final da prestação de serviço.

2.1 Características do Contrato Intermitente

A modalidade contratual em questão mostra-se de fundamental relevância do ponto de vista social e econômico, justificando-se no fato de que com a modificação da sociedade o direito deve se adequar aos fatos, na medida de sua importância jurídica. Assim, é incontestável que a prática de trabalhos esporádicos e/ou temporários não constituía nenhuma novidade, no entanto padecia de formalidades, conseguindo apenas amparo jurídico com o advento da Reforma Trabalhista (SILVA, 2018).

De acordo com Silva (2018), a característica básica desta modalidade de contrato é que, mesmo havendo vínculo empregatício entre as partes, a prestação de serviços não é contínuo. Dessa forma o empregado pode escolher trabalhar com vários empregadores, contanto que cumpra com a carga horária específica de cada empregador, dessa forma ele pode ser o gestor de seus próprios serviços e conseqüentemente faturar mais.

O trabalhador intermitente passa a ter opção de escolha para executar ou não determinada serviço pelo período para o qual foi convocado, ou até mesmo se recusar a prestá-lo, sem qualquer justificativa e punição. Assim, no contrato intermitente, é do empregado a gestão pessoal de sua mão de obra, em que ele passa a gerir sua agenda de tarefas cotidianas para o atendimento de tantos quantos empregadores tiver (SILVA, 2018).

Isso apresenta a necessidade que há de o mercado se adaptar e contextualizar-se de acordo com a situação da sociedade, à medida que a sociedade moderniza; então, há a necessidade de as leis trabalhistas se adequarem às modernidades. Desta forma, mitiga-se a ideia de um trabalhador de forma

exclusiva e começa-se a admitir os trabalhadores de maneira mais flexível, como é a ideia central da modalidade de contrato intermitente(FONTILENELI, 2017).

A principal característica do contrato intermitente é possuir flexibilidade com relação à jornada, a execução do serviço, relacionado também ao pagamento, por ser de acordo com o serviço prestado. O empregado recebe pelo que produz e o empregador paga aquilo que o empregado fez de fato.

Porém, não se pode pagar menos do que a diária referente ao salário mínimo (art. 452-A, CLT), e valor acima deste fica a critério dos envolvidos, deixando definido no ato de contratação do serviço, e para que o indivíduo não perca renda no fim do mês, ele tem abertura para poder prestar serviços para outros empregadores, sendo eles pessoa física ou jurídica.

O empregador e o empregado precisam cumprir o seu papel para que, se concretize as previsões legais do contrato intermitente, ou seja, tanto o empregador tem a cumprir com as questões burocráticas a ponto de garantir os direitos trabalhistas do contratado, como o contratado precisa cumprir com o serviço que lhe foi atribuído dentro dos critérios acordados no contrato de trabalho.

Desta forma, convém enfatizar que se ocorrer disponibilidade do empregado e possibilidade dele se manter em mais de uma empresa, ele vai auferir somatórios salariais para melhorar sua renda, pois prestará serviços para mais de um empregador, com a conseqüente percepção de valores distintos a depender da quantidade de horas efetivamente trabalhadas. Outrossim, Nogueira destaca que:

A manutenção do contrato intermitente para qualquer atividade (empresarial ou não - eis que a lei não fez distinção entre elas) pode ter o efeito benéfico de regularizar todo e qualquer trabalho, no qual a ausência de trabalho subordinado venha a ser definida pela eventualidade ou não continuidade da prestação laborativa. No entanto, um modelo com tal amplitude arrisca tornar-se substituto dos contratos de trabalho standards, e, com isso, tornar regra a precarização típica deste tipo de contratação, seja para empregados, seja para empregadores (2017, p. 146).

Entende-se aqui que a contratação por trabalho intermitente está se adequando ao contexto atual da sociedade, mas que isso pode enfatizar detalhes como a qualidade ou a exclusividade da mão de obra para tal serviço.

No que tange as questões legais trabalhistas, é registrado na Carteira de Trabalho o contrato mesmo sendo intermitente, contendo valor da hora de trabalho, que não poderá ser menor que a diária referente ao salário mínimo, como dito anteriormente, observada a questão do trabalho noturno, quando houver, e definição de local e prazo para o pagamento (art. 452-A da CLT). O tempo em que o empregado estiver inativo deixa o empregador isento de pagamento salarial (art. 452-A, § 5, da CLT). Insta enaltecer que, sobre o tema, Vieira cita que:

Trabalho intermitente é, pois, uma nova modalidade de contrato de trabalho, tendo por principal característica a descontinuidade do trabalho, acreditando-se que as empresas terão mais flexibilidade para contratar mão de obra e os trabalhadores, por sua vez, poderão sofrer a variação entre períodos de prestação de serviço e inatividade. A intenção desta nova modalidade é oficializar o que se conhece popularmente por “bicos”. Por seu intermédio, o trabalhador atua apenas quando recebe uma convocação do empregador e recebe por hora trabalhada, cujo mínimo deve corresponder ao salário mínimo vigente dividido por 220 horas, nada impedindo que seja ajustado um valor maior (2018, p.124).

Nessa senda, é notório que o contrato intermitente pode ser útil para suprir as peculiaridades da sociedade atual, uma vez que reflete na adequação de uma modalidade contratual frente às evoluções das práticas trabalhistas na atualidade.

Vale ressaltar que todo trabalhador necessita de amparo legal, como da previdência social, direito social garantido constitucionalmente, para isto faz necessária contribuição, a fim de ser protegido das mazelas sociais, provendo seu sustento e de seus dependentes.

3 OS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INSERIDO PELA REFORMA TRABALHISTA

O contrato intermitente nasceu com o objetivo de superar a crise econômica, através da geração de empregos, e reduzir a informalidade de contrato de trabalho tido como “bico”, trazendo para a formalidade aqueles trabalhadores (FONTILENELI, 2017).

Bares e restaurantes, por exemplo, podem contratar atendentes, garçons, cozinheiros nos dias de maior movimento, quando a demanda aumenta, sem criar vínculo empregatício, o que diminui seus custos, trazendo-lhes vantagem econômica.

Nessa conjectura, o empregado pode prestar serviços a outros contratantes e deve auferir, depois de cada período de prestação de serviços e mediante recibo, a remuneração acrescida de férias mais 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e adicionais. Impõe-se o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS e a entrega da documentação ao empregado, além da garantia de um mês de férias (FONTILENELI, 2017).

Desta forma, é crucial delimitar a abrangência legal dos reflexos previdenciários na modalidade contratual intermitente. Assim, destaca-se em um primeiro ponto que a MP 808/2017 que era a responsável por esclarecer e determinar os moldes que as contribuições previdenciárias passariam a ser regidas.

No entanto, a MP 808/2017 caducou, culminando na sua invalidade no plano jurídico e fático, acarretando lacuna normativa no que se refere aos segurados da Previdência Social que estejam vinculados ao contrato intermitente.

Nesse contexto, necessária se faz a compreensão dos reflexos previdenciários referentes ao contrato de trabalho intermitente de forma cautelosa, objetivando o melhor entendimento possível, destacando-se dois prospectos a serem vislumbrados, a saber, os trabalhadores que alcancem o valor equivalente ao salário mínimo e os trabalhadores que percebam quantia menor.

O primeiro ponto a ser visualizado, corresponde aos trabalhadores que alcancem quantia equivalente ao salário mínimo, asseverando-se que estão cobertos pelo Regime Geral da Previdência Social (RGPS), sendo assegurado a estes, os benefícios referentes a este regime, cujo recolhimento não encontra qualquer óbice, haja vista ter por base, o salário mínimo como norteador para fins previdenciários.

O segundo prospecto a ser analisado, diz respeito ao trabalhador intermitente que aufera quantia inferior ao salário mínimo, cuja problemática reside na falta de legislação que ampare o mesmo frente aos seus direitos previdenciários, uma vez que ocorre instabilidade quando da sua comprovação de segurado no RGPS.

Tomando por base a informação precedente, aduz-se que os trabalhadores que não percebam salário correspondente ao mínimo vigente, estarão desprotegidos

frente à previdência social, uma vez que não serão considerados segurados do RGPS.

Nesse sentido, é imprescindível destacar que a MP 808/2017 regulamentava a questão em comento, possibilitando o complemento por parte do empregado que não conseguisse auferir quantia correspondente ao salário mínimo, para que então, pudesse ser coberto pelos benefícios da previdência (ALEGRETTI 2018).

No entanto, com a perda de validade da referida MP, em decorrência da sua não votação pelo Congresso Nacional, passa a existir uma lacuna normativa notocante ao repasse das contribuições previdenciárias e seus reflexos (ALEGRETTI, 2018).

Destarte, a autarquia pública federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pela concessão dos benefícios previdenciários, quando em análise de situações de empregados intermitentes sem repasse correspondente ao salário mínimo, tem se posicionado no sentido de suspender o pedido de quaisquer benefícios previdenciários, em virtude de não se ter uma regra tratando sobre a mencionada questão, acarretando prejuízo a quem precisa de amparo previdenciário (ALEGRETTI 2018).

Acrescenta-se que esta instabilidade jurídica com relação à seguridade social poderá refletir em pontos negativos, uma vez que com a falta da qualidade de segurado para os empregados intermitentes que recebam valor menor que o mínimo estabelecido, ficará asorte da espera de norma regulamentadora para verem-se protegidos no âmbito jurídico, o que poderá ocasionar o aumento da informalidade nestas relações de trabalho (ALEGRETTI 2018).

Quando do aumento de informalidades nas relações de trabalho cuja situação permita a celebração do contrato intermitente, aduz-se que esta possibilidade decorre da falta de garantias aos intermitentes que não ganhem valor mínimo para base de cálculo da previdência social (ALEGRETTI 2018).

Desta forma, não é forçoso o pensamento de que se estes não conseguem as qualidades para obter a condição de segurado, não lhes convém trabalhar de forma legal se, quando precisarem recorrer à previdência, não serão atendidos (ALEGRETTI 2018).

Noutra banda, além da falta de proteção dos intermitentes, cumpre destacar que as empresas e empregadores encontram-se em situação desconfortável, isto devido a não saberem como agir frente à falta de legislação que regule de forma

objetiva e necessária os pontos referentes aos repasses previdenciários (ALEGRETTI 2018).

Nesse íterim, é perceptível que a falta de normatização das questões previdenciárias causa prejuízo tanto aos trabalhadores, que não são protegidos pelo RGPS, tanto quanto aos empregadores que não sabem como conduzir relações de trabalho que não possuem normas expressas quanto às questões previdenciárias.

Superados os pontos propostos acima, ressalta-se que o contrato de trabalho intermitente possui contornos próprios e específicos no que se refere ao pagamento pelo serviço prestado, assim, no contrato de trabalho normal, os segurados contribuem à seguridade mediante desconto em seu salário de um percentual – de 08 a 11% (alíquota), que vai variar de acordo com o salário (base de cálculo), sendo que no intermitente o repasse ocorre em proporcionalidade com o valor percebido pelo intermitente. Essa base de cálculo é atualizada anualmente seguindo índices oficiais(OLIVEIRA, 2017).

De acordo com a Lei nº 13.467/2017, no contrato de trabalho intermitente, os indivíduos são contratados para prestar serviços de forma descontínua, em períodos alternados de trabalho e inatividade, que podem ser determinados por horas, dias ou meses, independentemente das atividades do empregador ou do empregado, e é assegurado aos indivíduos que trabalham sob esse regime, a condição de empregados e a proteção da seguridade social, desde que perceba valor correspondente ao mínimo preestabelecido (GERMINIANI e TANAKO, 2018).

O objetivo da previdência social é proteger os segurados e seus dependentes contra as mazelas sociais, que possam limitar a capacidade de prover seu próprio sustento e de sua família, sendo seu único requisito é a contribuição (RIBEIRO, 2018).

Assim, a seguridade social constitui-se em um direito social garantido pela Constituição Federal. É o programa de seguro público que oferece proteção contra diversos riscos econômicos, por exemplo: a perda de rendimentos devido a doença, velhice ou desemprego, sendo a participação obrigatória, e o acesso ao sistema de previdência social possui regras de cobertura e o acesso se dá por meio de contribuições previdenciárias, além de completar os demais requisitos estabelecidos na legislação (OLIVEIRA, 2017).

O valor pago mensalmente referente à previdência, não se refere apenas à aposentadoria, mas a dezenas de benefícios (art. 201 da CF/88⁸) que são disponíveis em caso de uma emergência, que visam garantir seu bem-estar e de toda a sua família, já que, basta que se encaixe nos requisitos trazidos pela legislação para ter o direito a receber o mesmo.

A reforma trabalhista acarretou diversas discussões e embates, tanto no Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, bem como na seara previdenciária atingindo a Lei nº 8.212/91 que dispõe sobre a Organização da Seguridade Social.

Este formato de contrato minimiza ou extirpa a necessária tutela trabalhista e possibilita que o tomador tenha uma “variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significa a inserção no mercado de trabalho com menor ou nenhuma proteção, em um completo retrocesso de direitos” (DIEESE, 2017, p. 1), pois, a empresa reduz algum custo da cadeia produtiva para obter lucro, e ao mesmo tempo oferece um preço mais atrativo para a empresa tomadora do que a contratação direta. Assim, o trabalhador é onerado com a diminuição de custos devido ao barateamento da mão de obra e redução de seus direitos:

A perda de direitos e benefícios é ocorrente em todas as contratações por empresa interposta. Essas perdas vão desde benefícios como vale-refeição e assistência médica, até o horário de trabalho diversificado, além da redução salarial com relação aos trabalhadores efetivos das empresas (CARELLI, 2017, p. 128).

A rotatividade da mão de obra desmotiva o empregado e reforça o círculo da pobreza, além de prejudicar a continuidade da relação de emprego, seu bem estar no ambiente de trabalho, o aprimoramento e qualificação da mão de obra (TEIXEIRA e GONÇALVEZ, 2017).

Cumpram-se destacar ainda que o contrato intermitente tem relação intrínseca com a precarização frente às relações trabalhistas. Nesse sentido, necessário se faz a definição do quem a ser precarização.

⁸ I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada; II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

Precarização refere-se às mudanças do sistema capitalista, ou seja, condiz com as flexibilidades que as relações trabalhistas vêm alcançando ao longo do tempo. Assim, enaltece-se que os contratos de trabalho tendem a ser mais flexíveis, objetivando o enfoque do capital.

Por esta razão, associa-se a precarização com o contrato intermitente, pois este possui o condão de tratar de relações de trabalho de forma descontínua e de acordo com a oportunidade e conveniência dos empregados e empregadores. O que ocasiona atenção específica para o lucro e mitiga os direitos trabalhistas dos intermitentes (FERNANDES, 2010).

Desta feita, é perceptível que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma modalidade contratual que almeja a flexibilidade da jornada de trabalho. No entanto, é necessário fazer uma análise pormenorizada de seu alcance, haja vista que este poderá por ausência de legislação previdenciária específica para intermitentes que não auferam valor correspondente ao salário mínimo, acarretar prejuízos quanto aos direitos previdenciários, o que geraria a ocorrência da precarização do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista”, realizou profundas alterações na seara do direito do trabalho, alterando suas estruturas e trazendo novas redações para diversos dispositivos da CLT, modificando conceitos basilares da doutrina e jurisprudência deste ramo, sendo muitas dessas alterações questionáveis sob o ponto de vista de melhoria para empregados e empregadores.

Nesse sentido, esmera-se o surgimento e positivação do contrato intermitente com o advento da reforma em questão, e seu ulterior acréscimo pela reforma da Medida Provisória 808/2017, que se perfaz em grande importância para o direito trabalhista.

Assim, aduz-se que a legalização desta nova modalidade contratual possibilitou o amparo jurídico de trabalhadores que outrora desenvolviam atividades de maneira informal.

No entanto, resta demonstrado que existe também instabilidade quando do alcance de direitos trabalhistas e previdenciárias para aqueles trabalhadores intermitentes que não alcancem valor equivalente ao salário mínimo. Insegurança

esta, que ficou acentuada com a perda da validade da Medida Provisória 808/2017, como explanado em momento oportuno.

Noutro giro, cumpre salientar que o contrato intermitente, possui contornos próprios e específicos no que se refere ao pagamento pelo serviço prestado, culminando em particularidades a depender dos moldes e acordos em que o trabalho é efetuado.

Deste modo, salienta-se que o norte para fins trabalhistas desta modalidade contratual é oriundo da quantidade de horas trabalhadas, não havendo limites mínimos de carga horária, refletindo em uma flexibilização no tocante à jornada de trabalho, haja vista que diferentemente dos demais contratos de trabalho, o intermitente não conta com jornada pré-estabelecida, sendo determinada a depender da necessidade do empregador e disponibilidade do empregado.

Diante disso, convém esclarecer a relação do contrato intermitente frente às contribuições previdenciárias, ressaltando a quem incumbe a responsabilidade de recolher as mesmas.

Nesse sentido, observa-se que as contribuições devem ser efetuadas tomando por base de cálculo valores equivalentes ao salário mínimo, que caberá ao empregador repassar.

Porém, no contrato em comento, pode-se vislumbrar sem maiores dificuldades, a possibilidade de o trabalhador auferir quantia menor, cuja situação não admite o recolhimento de valores que não alcancem esse patamar de partida, a saber, o salário mínimo.

Desse modo, acarreta a insegurança jurídica para aqueles que estiverem figurados na situação ora exposta, já que inexistente legislação que os alcancem até o presente momento, podendo refletir no aumento de trabalhos informais. Indo de encontro com o objetivo da positivação do contrato intermitente, uma vez que existe uma lacuna normativa para orientar como deverá ser a situação previdenciária desses trabalhadores.

Em virtude dos fatos mencionados, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, tipificou relações empregatícias que já aconteciam de maneira informal, trazendo para o plano jurídico por entender que tais relações necessitavam de amparo legal, já que materialmente estas já se operavam.

Deste modo, com a explanação das particularidades do contrato intermitente, intencionou-se a demonstração dos prospectos positivos e negativos para

empregados e empregadores frente aos reflexos trabalhistas e previdenciários, almejando contribuir no esclarecimento de questionamentos no tocante a modalidade contratual apresentada.

Assim, entende-se pela falta de estabilidade jurídica dos trabalhadores intermitentes, haja vista não existir norma que regularize a situação dos trabalhadores que não alcancem o salário mínimo, impossibilitando a sua qualificação como segurado do Regime Geral da Previdência Social, frustrando qualquer percepção de benefícios previdenciários.

REFERÊNCIAS

ALEGRETTI, Laís. **Governo deixa Previdência do intermitente no limbo**. Folha de São Paulo, 28 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/09/governo-deixa-previdencia-do-intermitente-no-limbo.shtml>>. Acesso em: 14 de Outubro de 2018.

ALENCAR, Marcos. **Qual o significado da precarização do trabalho?** Blog MA Trabalhismo em Debate. Últimas notícias do TST, 2017. Disponível em: <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/qual-o-significado-da-precariozacao-do-trabalho/>>. Acesso em: 08 de setembro de 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acessado em: 09 de Maio 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em: 09 de Maio 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.sinduscon-rio.com.br/n_agenda/d_140717/13467.pdf>> Acesso em: 06 de Maio 2018.

_____. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**. Rio de Janeiro: Renovar, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGÊS. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/intermittente/>>. Acesso em: 08 de maio de 2018.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo. Número 178. Maio, 2017.

FERNANDES, Danielle Cireno. **Precarização do trabalho**. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/330.pdf>>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

GERMINIANI, Murilo Caldeira; TAKANO, Rodrigo Seizo. **Brasil adota contratos de trabalho intermitente: uma análise dos desafios e vantagens dessa nova forma de contratação**. jurídica, inteligência. São Paulo, junho de 2018. Disponível em <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/brasil-adota-contratos-de-trabalho-intermittente-uma-analise-dos-desafios-e-vantagens-dessa-nova-forma-de-contratacao>>. Acesso em: 13 de agosto de 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31^o Ed. Atlas, São Paulo, 2015.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, n. 51, 2017.

OLIVEIRA, Edmar. **Contribuição Previdenciária do Trabalhador**. Direito na Rede, 31 de março de 2017. Disponível em: <<http://direitonarede.com/contribuicao-previdenciaria-trabalhador/>>. Acesso em: 13 de agosto de 2018.

RIBEIRO, Thaisa Juliana Sousa. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária**. Jota: Opinião & Análise, 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/o-trabalho-intermittente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria-26032018>>. Acesso em: 08 de agosto de 2018.

SILVA, Lucas Alves Lemos. **As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista**. 2018. Disponível em <<<http://www.gazetadopovo.com.br/justica/as-vantagens-do-contrato-de-trabalho-intermittente-trazido-pela-reforma-trabalhista-bql1lujk6xcplhsvrngezvyk5>>>>. Acessado em: 08 de Maio 2018.

SILVA, Luzia Gomes da. **Seguridade Social: Das origens e conceito aos princípios que sustentam o Estado Democrático do Direito**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 99, abr. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=11417&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em set 2018.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. **Afrontas ao pacto constitucional: O trabalho intermitente regulamentado e a flagrante**

afrenta aos direitos trabalhistas no Brasil. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, 2017.

VENEZIANO, André Horta. **Direito e Processo do Trabalho, 6 – Coleção OAB Nacional – Primeira Fase.** Coordenação geral: Fábio Vieira Figueiredo, Fernando Ferreira Castellani, Marcelo Tadeu Cometti. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIEIRA, Fernando Borges. **O contrato de trabalho sob o regime intermitente.** Fevereiro de 2018. Disponível em: <<<http://www.borgesvieira.adv.br/2018/02/20/artigo-o-contrato-de-trabalho-sob-o-regime-intermitente/>>>. Acesso em 13 de maio de 2018.