



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

THAYS DA SILVA FERREIRA

SAMANTHA SAIB ANDRADES AZEVEDO

**OS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE INSERIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

**ARIQUEMES - RO
2024**

**THAYS DA SILVA FERREIRA
SAMANTHA SAIB ANDRADES AZEVEDO**

**OS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE INSERIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline.

**ARIQUEMES - RO
2024**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F383r Ferreira, Thays da Silva.

Os reflexos previdenciários do contrato de trabalho intermitente inseridos pela reforma trabalhista. / Thays da Silva Ferreira, Samantha Saib Andrades Azevedo. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2024.

46 f.

Orientador: Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline.

Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2024.

1. Reforma Trabalhista. 2. Trabalho intermitente. 3. Reflexos previdenciários. I. Título. II. Azevedo, Samantha Saib Andrades. III. Consoline, Francisco J. S. de F.

CDD 340

Bibliotecária Responsável

Isabelle da Silva Souza

CRB 1148/11

**THAYS DA SILVA FERREIRA
SAMANTHA SAIB ANDRADES AZEVEDO**

**OS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE INSERIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline.

BANCA EXAMINADORA

**FRANCISCO
JEVERSON
SANTOS DE FREITA
CONSOLINE**

Assinado digitalmente por FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE
ND: C=BR, S=Rondonia, L=Ariquemes, O=Centro Universitario Faema - UNIFAEMA, CN=FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE, OU=FRANCISCO JEVERSON SANTOS DE FREITA CONSOLINE
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2024.11.28 19:10:36-04'00'
Foxit PDF Reader Versão: 2024.3.0

Prof. Esp. Francisco J. S. de F. Consoline
Centro Universitário Faema - Unifaema

Assinado digitalmente por: HUDSON CARLOS AVANCINI PERSCH
Razão: Sou Responsável pelo Documento
Localização: UNIFAEMA - Ariquemes/RO
O tempo: 29-11-2024 17:03:05

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema - Unifaema

**PAULO ROBERTO
MELONI MONTEIRA
BRESSAN**

Assinado digitalmente por PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN
ND: C=BR, S=Rondonia, L=Ariquemes, O=Centro Universitario Faema - UNIFAEMA, CN=PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN, OU=PAULO ROBERTO MELONI MONTEIRA BRESSAN
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização: Ariquemes/RO
Data: 2024.11.28 16:39:55-04'00'
Foxit PDF Reader Versão: 2024.3.0

Prof. Me. Paulo R. M. Monteiro Bressan
Centro Universitário Faema - Unifaema

**ARIQUEMES – RO
2024**

Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que nos apoiaram e incentivaram a persistir em nossos objetivos.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho foi possível graças a muitos fatores. Dentre eles, primeiramente, o espiritual. Acreditamos fielmente que Deus e os guias de luz nos acompanharam e nos deram forças para realizar esta pesquisa acadêmica, que é um evento importantíssimo na vida de um acadêmico.

Agradecemos imensamente a nossas famílias que foram fonte de inspiração para darmos seguimento durante toda caminhada até a conclusão do nosso trabalho. Nossos sinceros agradecimentos aos mestres desta universidade que foram peças fundamentais durante o desenvolvimento intelectual de nossa pesquisa. A dedicação de cada um nos ajudou em nossa formação acadêmica e profissional.

Agradecemos aos nossos colegas de turma que juntos, contribuíram indiretamente para nossa formação, por meio de discussões, cumplicidade, momentos de apoio e aconselhamentos.

Aos amigos, companheiros e psicólogos, que nos ofereceram suporte emocional e moral, nosso profundo agradecimento. Vocês tornaram cada passo dessa jornada acadêmica mais leve, mais produtiva e, acima de tudo, mais humana.

Por último, agradecemos a nós mesmas, que mesmo com medo, inseguranças e, por vezes, o desânimo batendo à porta, seguimos em frente. Realizamos cada etapa, por mais desafiadora que fosse, com a coragem que nem sempre soubemos que tínhamos. Fomos firmes, superando as adversidades e, assim, vencemos este último e significativo desafio.

Gratidão.

O velho limite sagrado entre o horário de trabalho e o tempo pessoal desapareceu. Estamos permanentemente disponíveis, sempre no posto de trabalho – Zygmunt Bauman

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017 inseriu a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil, com o objetivo de regulamentar trabalhos informais e não contínuos. No entanto, devido à característica da intermitência, esta modalidade trouxe diversos desafios na sua aplicação prática, especialmente no que se refere aos reflexos previdenciários. Este estudo teve como objetivo geral analisar os desafios e a segurança jurídica decorrentes da falta de regulamentação clara sobre o contrato de trabalho temporário. Especificamente, busque investigar as implicações desse tipo de contrato na proteção previdenciária e trabalhista, bem como examinar a ausência de diretrizes claras sobre contribuições previdenciárias e verbas rescisórias. O problema abordado gira em torno da insegurança jurídica enfrentada por trabalhadores e trabalhadoras devido à falta de regulamentação precisa. A justificativa para esta pesquisa reside na necessidade de identificar e discutir as lacunas e contradições na regulamentação do contrato recente, atualizando a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Buscou-se analisar se a ausência de regulamentação clara prejudica a efetivação dos direitos trabalhistas e previdenciários no âmbito do contrato de trabalho intermitente. A hipótese central é que a ausência de regulamentação clara prejudique a efetivação dos direitos trabalhistas e previdenciários no âmbito do contrato contratual. A metodologia utilizada incluiu uma revisão bibliográfica e a análise da legislação pertinente, com a intenção de esclarecer as questões envolvidas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; trabalho intermitente; reflexos previdenciários.

ABSTRACT

The 2017 Labor Reform introduced the intermittent employment contract modality in Brazil, with the aim of regulating informal and non-continuous work. However, due to the intermittency characteristic, this modality brought several challenges in its practical application, especially with regard to social security consequences. This study had the general objective of analyzing the challenges and legal security arising from the lack of clear regulation on temporary employment contracts. Specifically, seek to investigate the implications of this type of contract on social security and labor protection, as well as examine the absence of clear guidelines on social security contributions and severance pay. The problem addressed revolves around the legal uncertainty faced by workers due to the lack of precise regulation. The justification for this research lies in the need to identify and discuss gaps and contradictions in recent contract regulations, updating legal certainty and protecting workers' rights. The aim was to analyze whether the absence of clear regulations harms the implementation of labor and social security rights within the scope of the intermittent employment contract. The central hypothesis is that the lack of clear regulation harms the enforcement of labor and social security rights within the scope of the contractual agreement. The methodology used included a bibliographical review and analysis of the relevant legislation, with the intention of clarifying the issues involved.

Keywords: Labor Reform; Intermittent work; Social Security Reflections.

LISTA DE SIGLAS

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC – Emenda Complementar

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

MP - Medida Provisória

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT-6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 JUSTIFICATIVA	14
1.2 OBJETIVO	14
1.2.1 Geral.....	14
1.2.2 Específicos	15
1.3 HIPÓTESES.....	15
1.4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO.....	16
2 REVISÃO DE LITERATURA	18
2.1 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	18
2.2 MODALIDADES DE INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E APLICAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	20
2.3 OMISSÃO LEGISLATIVA.....	20
3 REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	23
3.1 CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	23
3.2 ASPECTOS JURÍDICOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	25
4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E INSEGURANÇA SOCIAL	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	43
ANEXO	46

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) trouxe uma profunda reestruturação das relações laborais no Brasil, sendo a introdução do contrato de trabalho intermitente um dos seus pontos mais controversos. O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade nova com impactos significativos na vida dos trabalhadores e na dinâmica do mercado de trabalho. A pesquisa sobre seus reflexos previdenciários é fundamental para compreender e enfrentar os desafios que essa modalidade apresenta.

Concebido com o intuito de regulamentar trabalhos esporádicos e não contínuos, antes à margem da legislação, o contrato intermitente tem gerado desafios e debates acalorados, especialmente no que tange aos reflexos previdenciários para os trabalhadores intermitentes. A ausência de uma regulamentação clara e específica sobre as contribuições previdenciárias tem sido fonte de insegurança jurídica, tanto para empregados quanto para empregadores.

Diante deste cenário, esta pesquisa se propõe a analisar os impactos da Reforma Trabalhista, com foco nos reflexos previdenciários do contrato de trabalho intermitente. A pesquisa busca identificar os principais desafios e a insegurança jurídica decorrentes da falta de regulamentação, investigando as implicações para a proteção social e trabalhista dos contratados sob essa modalidade.

O objetivo é aprofundar a discussão sobre o tema, analisando as diversas faces sociais e jurídicas que envolvem essa nova modalidade de trabalho. Além disso, busca-se examinar a efetivação dos direitos trabalhistas e a manutenção da segurança jurídica nas relações de trabalho.

Ademais, a seguridade social, direito fundamental garantido pela Constituição Federal, visa proteger os trabalhadores e suas famílias contra riscos como doença, invalidez, idade avançada, desemprego, morte, garantia de aposentadoria, dentre outros benefícios. A incerteza em relação ao funcionamento das contribuições previdenciárias realizadas pelos trabalhadores intermitentes coloca em risco a seguridade social destes, perpetuando um cenário de vulnerabilidade social, omissão e insegurança jurídica.

Para tanto, o presente trabalho se propõe a verificar os reflexos previdenciários do contrato de trabalho intermitente inserido pela Reforma Trabalhista, com o objetivo de compreender como a legislação atual impacta os direitos previdenciários dos trabalhadores intermitentes, identificar as principais omissões legislativas e propor uma análise econômica e comparativa social em que possam ser analisados possíveis cenários onde essa modalidade contratual poderia se adaptar sem desintegrar direitos trabalhistas já adquiridos.

No que diz respeito à técnica de pesquisa, esta é classificada como bibliográfica, uma vez que procura na doutrina, na legislação, em artigos e em outras fontes, tanto físicas quanto virtuais, elementos que contribuam para a compreensão do tema.

Dessa forma, o estudo é dividido em quatro capítulos: o primeiro busca analisar as modalidades de interrupção do contrato de trabalho e sua aplicação ao contrato de trabalho intermitente, conforme inserido pela Reforma Trabalhista de 2017.

No segundo capítulo, o contrato de trabalho intermitente é definido segundo os principais doutrinadores da área trabalhista, como Vólia Bonfim e Delgado, assim como é demonstrada a omissão legislativa que existe atualmente acerca das contribuições previdenciárias no contrato de trabalho intermitente.

No terceiro capítulo, discutem-se as medidas provisórias relacionadas às contribuições previdenciárias adotadas após a implementação do contrato de trabalho intermitente, além da validade dessas medidas e das consequências jurídicas da falta de regulação.

Por fim, no quarto capítulo, analisa-se a precarização do trabalho e a insegurança social resultante da falta de regulação do contrato de trabalho intermitente, assim como sua constitucionalidade, aplicabilidade e os possíveis impactos previdenciários. Além disso, faz-se uma comparação entre o modelo de contrato intermitente adotado no Brasil e o modelo italiano, identificando suas semelhanças e diferenças. Para concluir, são apresentados indicadores sociais e econômicos que podem emergir da ausência de regulação das contribuições previdenciárias dos trabalhadores intermitentes.

1.1 JUSTIFICATIVA

É primordial examinar os impactos trazidos pela inserção da nova modalidade de contrato de trabalho intermitente, que foi introduzido pela Reforma Trabalhista sob a alegação de que havia no Brasil, muitos trabalhadores em situação de informalidade, demonstrando precarização das relações laborais no Brasil. Apesar desta modalidade contratual da intermitência retirar da informalidade os trabalhadores, questiona-se a flexibilização das legislações trabalhistas, bem como a precarização de direitos trabalhistas que já foram conquistados, dado os desafios que a inserção do contrato de trabalho intermitente trouxe, tanto juridicamente, quanto socialmente.

Deste modo, este estudo busca analisar os impactos da inserção do contrato de trabalho intermitente, com foco nas contribuições previdenciárias. Tema atual e relevante, dado que atualmente os trabalhadores intermitentes encontram-se sem qualquer regulação legislativa para realizarem as contribuições previdenciárias e terem a qualidade de segurados da Previdência Social.

Além do mais, ainda que haja regulação, como de fato houve com a criação da medida provisória nº 808, que caducou em 2018, em que se definiu que a obrigação legal do pagamento das contribuições previdenciárias ficava a cargo dos empregadores, desde que a remuneração do trabalhador atingisse o valor mínimo de um salário-mínimo. No entanto, nos casos em que o trabalhador intermitente não atingisse o valor de um salário-mínimo, o que se mostrou comum nesta modalidade de trabalho, o próprio trabalhador teria que complementar o valor para recolhimento da contribuição previdenciária para ter assegurado todos os benefícios da Previdência Social, evidenciando que a omissão legislativa assertiva do tema deixa estes trabalhadores em extrema vulnerabilidade social e em situação jurídica que vai de encontro aos preceitos constitucionais.

1.2 OBJETIVO

1.2.1 Geral

Analisar os reflexos previdenciários do contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), destacando os impactos sociais e jurídicos desta nova modalidade de contratação sob a ótica da proteção

social dos trabalhadores e a garantia de direitos fundamentais, historicamente já conquistados, especialmente o direito ao acesso aos benefícios da Previdência Social, como a proteção da renda em casos de acidente de trabalho, direito a aposentadoria, auxílio reclusão, dentre outros benefícios.

1.2.2 Específicos

- Explorar as principais alterações no contrato de trabalho intermitente e suas implicações para as relações de trabalho após a reforma trabalhista;
- Avaliar os impactos da inserção da nova modalidade de contrato de trabalho intermitente em relação as contribuições previdenciárias;
- Identificar os desafios enfrentados atualmente pelos trabalhadores e empregadores para realizar o pagamento das contribuições previdenciárias;
- Mapear as possibilidades trazidas pelos doutrinadores do direito do trabalho e entendimentos jurisprudenciais para garantir o acesso aos benefícios da Previdência Social aos trabalhadores intermitentes.

1.3 HIPÓTESES

Com a inclusão da modalidade de contrato de trabalho intermitente pela reforma trabalhista, apesar de ter havido uma flexibilização das relações de trabalho, abarcando os trabalhadores informais, por outro lado, esta nova modalidade contratual gerou a precarização de direitos trabalhistas já conquistados, visto que a impossibilidade de os trabalhadores intermitentes realizarem as contribuições sociais, gera um estado de vulnerabilidade social aos empregados intermitentes.

A primeira hipótese levantada na presente pesquisa, baseia-se nos questionamentos sociais levados até o Supremo Tribunal Federal (STF) por meio das ações diretas de inconstitucionalidade, que discutem se o contrato de trabalho intermitente está em conformidade preceitos constitucionais.

A segunda hipótese baseia-se nas medidas propostas pela autora Nogueira, que propõe que o contrato de trabalho intermitente deveria ser restrito a casos específicos, como para jovens em busca do primeiro emprego, estudantes e pessoas com mais de 55 anos. Segundo a autora, isso proporcionaria uma oportunidade a

estes grupos terem acesso ao mercado de trabalho, ainda que limitado os benefícios previdenciários.

A terceira hipótese, também trazida por Nogueira, sugere a criação de um sistema previdenciário diferenciado para trabalhadores intermitentes, contendo regras claras sobre o computo do tempo de trabalho e uma limitação no número de contratações nessa modalidade

1.4 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho adota uma abordagem qualitativa, com o objetivo de analisar os impactos do contrato de trabalho intermitente sobre as contribuições previdenciárias no Brasil, desde a sua introdução na Reforma Trabalhista de 2017 até o ano de 2024. A escolha por uma metodologia qualitativa se justifica pela natureza exploratória do estudo, que busca compreender em profundidade as transformações legais e as suas implicações para a seguridade social dos trabalhadores intermitentes. Conforme aponta Bittar (2024), a pesquisa qualitativa na área jurídica é fundamental para interpretar as normas dentro de seu contexto histórico, social e cultural, permitindo uma análise mais completa e contextualizada dos fenômenos legais.

A pesquisa foi estruturada em torno de uma análise documental detalhada das principais legislações brasileiras aplicáveis ao contrato de trabalho intermitente, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterada pela Lei nº 13.467/2017, e normativas relacionadas à contribuição previdenciária. Segundo Bittar (2024), a análise documental é uma ferramenta indispensável na pesquisa jurídica, pois permite ao pesquisador examinar o conteúdo normativo em profundidade, identificar suas origens e entender suas aplicações práticas ao longo do tempo. Essa abordagem possibilitou a identificação dos principais avanços e lacunas nas proteções legais oferecidas aos trabalhadores intermitentes no que diz respeito à previdência social.

A análise dos documentos legais foi realizada à luz da literatura acadêmica sobre direito do trabalho, seguridade social e os impactos econômicos da reforma trabalhista. Bittar (2024) destaca que a revisão crítica da literatura é essencial para que o pesquisador compreenda as diversas interpretações doutrinárias e jurisprudenciais que cercam o tema, oferecendo uma base teórica sólida para a

análise das normas. Foram revisados estudos que discutem tanto a evolução do contrato de trabalho intermitente quanto os desafios na arrecadação previdenciária e na garantia de benefícios para esses trabalhadores. Essa revisão teórica ajudou a fundamentar a análise crítica das legislações e a contextualizar as mudanças legais dentro de uma perspectiva mais ampla de direitos trabalhistas e sociais.

Essa metodologia, baseada na análise qualitativa de documentos legais e na revisão crítica da literatura, permite uma compreensão mais detalhada dos principais desafios e oportunidades relacionados à proteção previdenciária dos trabalhadores intermitentes. Ao identificar lacunas e potenciais melhorias nas normas vigentes, o estudo oferece fundamentos importantes que podem embasar futuras pesquisas específicas, com o objetivo de promover o debate social e assegurar uma cobertura previdenciária mais adequada e inclusiva para essa categoria de trabalhadores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17), com o objetivo de legalizar trabalhos informais que eram realizados sem qualquer tipo de fiscalização ou regulamentação. Essa categoria de contrato de trabalho se caracteriza pela prestação de serviço de forma não contínua, trabalho realizado de maneira esporádica, sendo que o contrato de trabalho pode ser definido em horas, dias ou meses específicos. Além disso, é possível que um empregado tenha mais de uma relação contratual com diversos empregadores, desde que cumprida a jornada de trabalho de cada contrato.

Esta modalidade intermitente de contrato de trabalho foi introduzida pelo art. 443 § 3º bem como art. 452 -A, ambos da CLT, que foram alterados pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 2017).

Tal modalidade, não existia antes da Reforma Trabalhista e foi introduzida sob a alegação de que existem muitos contratos de trabalhos realizados a margem do Direito do Trabalho, os famosos “bicos” e que não são levados a registro pelos empregadores. Foi utilizado o argumento de que os casos de trabalho informais, quando acionados perante a Justiça do Trabalho, quando estes se caracterizam pela descontinuidade, não preenchem o requisito do vínculo de trabalho da habitualidade, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (Cassar, Borges, 2017, p. 10).

Ademais, na proposta de inserção do contrato de trabalho intermitente, destacava-se a necessidade de validar os contratos de trabalho atípicos firmados para atividades descontínuas. O projeto também citava os modelos legais de Reino Unido e da Itália como paradigmas de regulamentação desta espécie contratual, evidenciando-os como exemplos bem-sucedidos de normatização para garantir maior segurança jurídica e proteção aos trabalhadores.

No entanto, a implementação do contrato de trabalho intermitente em países desenvolvidos apresenta uma realidade social completamente distinta da brasileira, nesse aspecto, destaca o autor Silva:

O contrato intermitente pode ter se expandido em países como a Inglaterra, mas em contextos sociais completamente diferentes do brasileiro, em que o subemprego é tão ou mais significativo do que o emprego. Vários estudiosos enxergaram cenários terríveis, em que a taxa de desemprego pode cair drasticamente, mas de maneira artificial, com várias pessoas tendo vários contratos zerados. E o empregado ainda pode sofrer penalidades em dinheiro, ficar atrelado a contrato sem futuro e perder oportunidades de emprego duradouro (Silva, 2017, p.77).

O contrato de trabalho intermitente pode ser aplicado a qualquer atividade informal, onde não é assegurado nem mesmo o recebimento de salário-mínimo, por isso é conhecido como “contrato zero” ou “bico oficial”, pois apresenta uma vulnerabilidade em termos de proteção social e segurança jurídica, pois não garante acesso ao gozo de férias e acesso a previdência social (Silva, 2018, p.163).

De acordo com autora Vólia Bomfim Cassar a criação do contrato de trabalho intermitente, trouxe apenas benefícios para classe empresarial, cita que:

A criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação 'contrato intermitente' visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial (Cassar, 2017, p. 13).

Por fim, o contrato de trabalho intermitente, criado pela Reforma Trabalhista de 2017, permite que trabalhadores realizem atividades esporádicas e sem continuidade, proporcionando aos empregadores uma forma de registrar os chamados "bicos" de maneira legal. Contudo, essa modalidade não garante o recebimento de salário-

mínimo e não assegura acesso aos direitos trabalhistas de maneira plena, como será discutido adiante, especialmente no que se refere às contribuições previdenciárias.

2.2 MODALIDADES DE INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E APLICAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Assim como nos contratos de trabalho comuns, as modalidades de extinção do contrato de trabalho também são aplicáveis aos contratos intermitentes. Isso inclui a demissão por justa causa, conforme descrito no art. 482 da CLT, a demissão sem justa causa, o pedido de demissão, a rescisão indireta, entre outras.

Ademais, no contrato de trabalho intermitente deve haver anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo que devem ser especificados na carteira de trabalho as seguintes informações:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

I - Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada)

II - Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada).

A Medida Provisória nº 808 de 2017, que regulamentava esses aspectos, teve sua vigência encerrada, criando uma lacuna legislativa não apenas quanto à anotação na CTPS, mas também no recolhimento das contribuições previdenciárias, como será descrito no próximo capítulo.

2.3 OMISSÃO LEGISLATIVA

Com a inclusão do contrato de trabalho intermitente, a Reforma Trabalhista alterou as relações de trabalho no Brasil, sendo que alterações legislativas não possuem diretrizes claras e precisas, o que tem suscitado dúvidas e discussões sobre a implementação efetiva dessa modalidade contratual (Cassar, 2017, p. 507).

A falta de regras claras para lidar com diversas situações do dia a dia é um dos desafios mais notáveis na aplicação do contrato intermitente. A Medida Provisória nº 808/2017 buscou suprir algumas dessas carências, mas como não houve a conversão da MP em lei, há novamente, omissão legislativa, trazendo de volta um ambiente de insegurança jurídica (Cassar, 2017, p. 510).

Uma das principais omissões legislativas se dá em relação ao acesso aos benefícios da previdência social pelos trabalhadores intermitentes. A lei atual não oferece garantias para aqueles que, devido à natureza intermitente do trabalho, não conseguem atingir a renda mínima necessária para a manutenção da qualidade de segurado. Para ter direito aos benefícios previdenciários, como auxílio-doença, aposentadoria e salário-maternidade, é preciso contribuir mensalmente com um valor proporcional ao salário recebido, sendo o mínimo equivalente à contribuição sobre um salário-mínimo (Cassar, 2017, p. 510).

A ausência de regras claras para lidar com a intermitência na contribuição previdenciária gera insegurança jurídica e potencial exclusão social para esses trabalhadores. A Medida Provisória nº 808/2017 tentou solucionar o problema permitindo a complementação da contribuição pelo próprio trabalhador, mas a medida não foi convertida em lei, deixando a questão em aberto. Essa lacuna legislativa pode levar à precarização das condições de trabalho e à perda de direitos fundamentais para uma parcela significativa da população trabalhadora. A falta de proteção previdenciária pode resultar em dificuldades financeiras em momentos de doença, desemprego ou maternidade, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade social (Nahas, Pereira, Miziara, 2017, p. 303).

Além das incertezas previdenciárias, a legislação sobre o contrato intermitente também apresenta lacunas que impactam diretamente os direitos trabalhistas e a segurança financeira dos trabalhadores. A possibilidade de pagamento das verbas rescisórias no próprio dia da prestação de serviços, como previsto no art. 452-A, § 6º da CLT, gera insegurança e dificulta o planejamento financeiro dos trabalhadores (Nahas, Pereira, Miziara, 2017, p. 303).

Essa fragmentação do pagamento das verbas rescisórias não só cria instabilidade financeira para os trabalhadores, como também dificulta o cálculo correto dos valores devidos pelos empregadores. A situação ainda prejudica o acesso a

benefícios sociais como o seguro-desemprego, que exige um período mínimo de contribuição, e reduz o acesso aos benefícios da Previdência Social, que dependem da manutenção da qualidade de segurado. (Nahas, Pereira, Miziara, 2017, p. 302).

Em suma, a omissão legislativa acerca do contrato intermitente perpetua um cenário de insegurança jurídica e potencial precarização do trabalho. A falta de diretrizes claras sobre contribuições previdenciárias e o pagamento fragmentado de verbas rescisórias são exemplos de lacunas que comprometem a proteção social conquistada após anos de instabilidade nas relações de trabalho (Nahas, Pereira, Miziara, 2017, p. 304).

3 REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

3.1 CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Previdência Social, direito fundamental garantido pela Constituição Federal, visa proteger os trabalhadores e suas famílias contra riscos como doença, invalidez, idade avançada, desemprego e morte. Para ter acesso aos benefícios previdenciários, é necessário contribuir para o sistema, tendo o empregado que possuir a qualidade de segurado um requisito fundamental.

A Lei n° 8.212/91 define como segurado obrigatório aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, o que não se amolda na natureza intermitente do trabalho (Brasil, 1991).

No entanto, a Reforma Trabalhista trouxe a modalidade do trabalho intermitente, preceituando que é obrigatório o recolhimento previdenciário nas relações de trabalho intermitentes, consoante pode ser visto no art. 452-A §8º da CLT:

Art. 452-A (...) §8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (Brasil, 2017).

Sendo assim, apesar do caráter não eventual do trabalho intermitente, ainda assim a contribuição previdenciária deveria ser realizada.

Apesar da obrigatoriedade, a Reforma Trabalhista não abordou de forma clara e completa os reflexos previdenciários dessa nova modalidade intermitente, gerando incertezas e desafios para trabalhadores e empregadores. A Medida Provisória n° 808/2017 tentou suprir essa lacuna, permitindo que o trabalhador intermitente complementasse suas contribuições para atingir o valor mínimo necessário à cobertura previdenciária.

No caso dos trabalhadores intermitentes, a legislação exigia que a contribuição fosse proporcional ao salário recebido, sendo o mínimo equivalente à contribuição

sobre um salário-mínimo. Nos casos em que o trabalhador não conseguisse auferir renda de um salário – mínimo ao mês, poderia ser realizada a complementação do valor para fins de contribuição previdenciária.

No entanto, a Medida Provisória nº 808/2017 perdeu a validade em 2018, deixando os trabalhadores intermitentes sem amparo legal específico e gerando insegurança jurídica quanto à sua qualidade de segurado e ao acesso aos benefícios previdenciários.

O INSS, autarquia pública responsável pela concessão dos benefícios previdenciários, tem se posicionado no sentido de suspender o pedido de quaisquer benefícios previdenciários dos empregados inseridos na modalidade da intermitência, devido à ausência de legislação específica que o procedimento das contribuições previdenciárias, acarretando inúmeros prejuízos aos que necessitam de amparo previdenciário.

Além da falta de proteção para os trabalhadores intermitentes, os empregadores também se encontram em uma situação desconfortável devido à falta de legislação que regule de forma objetiva e necessária os repasses das contribuições previdenciárias. Em relação as alíquotas para base de cálculo das contribuições previdenciárias, não se têm atualmente, visto estarem os benefícios previdenciários suspensos (Alegretti, 2018).

Um importante aspecto do contrato intermitente é o risco do contrato intermitente ser utilizado como ferramenta para substituir o contrato por tempo determinado, já que este último reduz os custos trabalhistas e previdenciários, por isso, enfatiza a autora, a importância de garantir que a indenização por despedida arbitrária e aviso prévio indenizado sejam devidos aos empregados com contrato intermitente. (Nogueira, 2017, p.129)

De acordo com os dados fornecidos pelo Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) houve um aumento expressivo no número de contrato de trabalhos com carácter intermitente registrados na CPTS nos últimos anos. Para se ter uma comparação do crescimento, em 2018, foram registrados no primeiro semestre da Reforma Trabalhista 71 mil contratos intermitentes, já no ano de 2019, havia mais de 155 mil contratos intermitentes no Brasil (Ibge, 2020).

Por fim, pode-se notar que com o advento da Reforma Trabalhista, houve o enfraquecimento da proteção trabalhista e previdenciária, visto que com a criação do contrato de trabalho intermitente, modalidade que vêm crescendo no Brasil, os empregadores possuem diversas formas de contratação a custos reduzidos. Para os trabalhadores, porém, significou entrar em um mercado de trabalho com menos ou nenhuma garantia de direitos, configurando um ciclo de rotatividade de mão de obra, pobreza e desmotivação a qualificação da mão de obra (Carelli, 2017, p. 128).

3.2 ASPECTOS JURÍDICOS NA IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Os desafios dos aspectos jurídicos que permeiam o contrato de trabalho intermitente ultrapassam a esfera laboral e se refletem na previdência do trabalhador. A ausência de um salário-mínimo mensal garantido dificulta a contribuição previdenciária regular, impactando a proteção social. Para suprir essa lacuna na legislação, diversas Portarias e Instruções Normativas têm sido editadas, mas sem assegurar os direitos mínimos do trabalhador (Lemos, 2020, p. 41).

A Lei nº 13.467/2017 determina que o empregador deve recolher a contribuição previdenciária com base nos valores pagos mensalmente, fornecendo ao empregado comprovante dessas contribuições. No entanto, não há previsão de recolhimento mínimo para meses sem pagamento, comprometendo o financiamento da Previdência e as contribuições do trabalhador intermitente (Brasil, 2017).

Um dos impactos previdenciários do contrato de trabalho intermitente é que, quando as contribuições são inferiores ao salário-mínimo, elas não são consideradas para o cálculo do tempo de contribuição e da carência na avaliação dos benefícios previdenciários.

A problemática é regida pela redação do art. 911-A § 2º da CLT:

Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário-mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

Dessa maneira, com base na informação anterior, compreende-se que os trabalhadores intermitentes que não alcançam o valor do salário-mínimo não serão reconhecidos como segurados pela Previdência Social.

Esse entendimento também é respaldado pela Emenda Constitucional nº 103 de 2019, que:

Todo valor percebido mensalmente pelo trabalhador que não seja, no mínimo, em um salário-mínimo, não pode ser base para a incidência de cotizações, e, por consequência, não há sobre eles a contagem de tempo de contribuição, nem mesmo de carência (número mínimo de contribuições mensais sem atraso).

Ademais, caso não seja possível o trabalhador intermitente realizar o agrupamento ou até mesmo fazer a complementação para alcançar a base do cálculo para haver o pagamento da contribuição previdenciária, se encontrará desprotegido pela previdência social e não terá acesso a alguns benefícios, dentre eles está benefício por incapacidade temporária, a aposentadoria por idade ou até mesmo a com a somatória de contribuição.

A autora Thaísa Juliana Sousa Ribeiro discorre em seu texto sobre a possibilidade para caso haja eventuais trabalhadores dessa modalidade com apenas um contrato de trabalho existente, que esse indivíduo tenha todas as suas carências sendo constitucionalmente garantidas. Vejamos:

[...] se o trabalhador intermitente não alcançar a remuneração mensal equivalente ao salário-mínimo, ele precisa complementar esse valor para a incidência da contribuição previdenciária, sob pena de não ser protegido pelo regime, fere de morte os valores constitucionais da justiça social e da dignidade da pessoa humana, chocando-se com todo o sistema de proteção social então vigente. Não é, portanto, constitucional a exigência de que o trabalhador deva efetuar esse complemento. Isso sem falar na injustiça ínsita à norma. Aquele que percebe menos de um salário-mínimo mensal deve ser o alvo da proteção estatal, pois esse fato já demonstra que ele não possui recursos suficientes para prover suas necessidades básicas. É de bom alvitre lembrar que a utilização do salário-mínimo já foi reconhecida como critério de aferição do nível de pobreza pelo Supremo Tribunal Federal – STF. Ora, se o trabalhador está a receber menos do que o salário-mínimo, o mínimo existencial consagrado constitucionalmente não está sendo respeitado.

Em 2019, a Receita Federal publicou a Instrução Normativa 1.867/2019, regulamentando a arrecadação de contribuições previdenciárias para trabalhadores intermitentes. Segundo essa normativa, para que o tempo de trabalho seja contabilizado para a aposentadoria, o trabalhador deve pagar a contribuição previdenciária equivalente a um salário-mínimo. Se o trabalhador intermitente receber menos que o salário-mínimo, ele pode complementar a diferença para que o período trabalhado conte como tempo de serviço.

Além disso, com a criação da Emenda Constitucional nº 103 de 2019, contribuições inferiores ao salário-mínimo não são consideradas para tempo de contribuição ou carência, deixando esses trabalhadores desprotegidos. A falta de regulamentação específica para esses casos pode resultar na suspensão de benefícios previdenciários, conforme apontam Castro e Lazzari (2019). Embora existisse a possibilidade de complementação para que o empregado tivesse acesso aos benefícios da previdência social, à medida que regulava essa questão caducou, resultando na criação desta Emenda, que reforça a inacessibilidade dos trabalhadores intermitentes que ganham menos que um salário-mínimo.

Nota-se, por fim que a ausência de uma norma clara sobre a contribuição mínima para trabalhadores intermitentes gera instabilidade jurídica, afetando tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Esta situação demanda uma política pública que assegure a proteção desses trabalhadores, garantindo sua dignidade e direitos fundamentais, conforme preconiza a Constituição Federal (Lemos, 2020, p. 42).

3.3 COMPARATIVO COM O MODELO ITALIANO

No modelo de contrato de trabalho intermitente no Brasil, o empregado deve ser avisado com três dias de antecedência ao dia de trabalho, sendo que em caso de recusa, não há penalidade. No entanto, caso o empregado aceite trabalhar e não compareça, há uma multa de 50% sobre o valor da remuneração prevista para o período de trabalho acordado.

No modelo de contrato de trabalho intermitente Italiano, similar ao modelo brasileiro, a ausência injustificada também pode gerar multas ao empregado (Nogueira, 2017, p. 132).

Ambos os modelos permitem a prestação de serviços de forma descontínua, com alternância de períodos de trabalho e inatividade. Além disso, ambos exigem a celebração de um contrato escrito e preveem o pagamento de direitos trabalhistas proporcionais ao tempo trabalhado (Carelli, 2017, p. 100).

A principal diferença é que no modelo Italiano, prevê o pagamento de uma indenização pela disponibilidade do trabalhador, ou seja, pelo caráter intermitente do trabalho, o que não ocorre no Brasil. Em resumo, o contrato de trabalho intermitente, tanto no Brasil quanto na Itália, apresenta desafios em relação à proteção social dos trabalhadores (Carelli, 2017, p. 102).

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E INSEGURANÇA SOCIAL

Como já mencionado, a Lei nº 13.467/2017 introduziu novas modalidades de contratação no ordenamento jurídico, dentre as principais modalidades, o contrato de trabalho intermitente. Este novo modelo contratual diferencia-se dos típicos contratos de trabalho, visto que contrapõe aos princípios fundamentais do direito do trabalho e que há controvérsia quanto a constitucionalidade dos dispositivos que regulam esta modalidade contratual, sendo, portanto, esta modalidade contratual por si só uma precarização das relações trabalhistas (Alvarenga, 2022).

Ademais, discute-se sobre a afronta desta modalidade frente ao Estado Democrático de Direito, visto que este, possui como elemento central a dignidade da pessoa humana, sendo assim, há controvérsia sobre o contrato de trabalho intermitente, pois sob a justificativa de atender as modernizações nas relações de trabalho, se tal modalidade proporciona proteção ou viola as garantias constitucionais (Alvarenga, 2022).

Nesse panorama, a autora Alvarenga, pontua acerca do conceito de trabalho decente:

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: a) o respeito aos direitos no trabalho (em especial àqueles definidos pela Declaração relativa aos direitos e aos princípios fundamentais no trabalho e ao seguimento adotado em 1998); b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) extensão da proteção social; e d) o fortalecimento do diálogo social. Além disso, busca-se a efetiva aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, visando à melhoria das condições de trabalho e à proteção social (Alvarenga, 2022).

A Constituição de 1988 foi moldada sob o paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito, o qual evidenciou mudanças, em que os direitos humanos e sociais, obtém papel primordial no atual ordenamento jurídico, dentre esses os direitos fundamentais que a carta magna abarca, estão os direitos trabalhistas, pois o valor social do trabalho é reconhecido como fundamento da República Federativa do Brasil (Delgado, 2017, p.42).

Segundo o autor Delgado, existem doze princípios humanísticos sociais que são voltados a proteção do trabalho, sendo eles: 1. Princípio da Valorização do

Trabalho; 2. Princípio da Justiça Social; 3. Princípio da Submissão da Propriedade à sua Função Socioambiental; 4. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana 5. Princípio da Centralidade da Pessoa Humana; 6. Princípio da Inviolabilidade do Direito à vida; 7. Princípio do Bem-estar Social; 8. Princípio da Não Discriminação; 9. Princípio da Igualdade; 10. Princípio da Segurança; 11. Proporcionalidade e Razoabilidade; 12. Vedação ao Retrocesso Social (Delgado, 2017, p.1).

Logo, a principiologia do texto constitucional visa garantir aos trabalhadores formas de relações contratuais que garantam o mínimo de dignidade, pois os princípios já mencionados e as legislações trabalhistas formam um sistema de proteção aos trabalhadores, onde são estabelecidos limites que servirão de base para criação de novas legislações e interpretação da legislação infraconstitucional já existente (Alvarenga, 2022).

Dentre os principais direitos que estão sendo discutidos em relação a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente, está o princípio da vedação ao retrocesso social. Este princípio é uma garantia constitucional que se considera como um princípio autônomo, pois traz a ideia de que o Estado não pode retirar ou praticar atos que fragilizem direitos já passíveis de fruição, sem que haja uma medida compensatória (Alvarenga, 2022).

Sendo assim, a Carta Magna, traz de maneira expressa no art. 7º os direitos sociais dos trabalhadores, legislando que as normas que surgirem posteriormente a Carta Magna, devem trazer ao trabalhador uma condição social melhor do que a anteriormente estabelecida, não ao contrário. Sendo assim, tal tema, denota que existem questões jurídicas no Brasil quanto a aplicabilidade e eficácia das normas constitucionais que versem sobre os direitos sociais, nota-se a não observância, tanto pelo legislador, administrador e julgadores e por conseguinte, diversas injustiças são legalizadas de maneira subjetiva (Silva, 2013).

No ano de 2020 o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente inserido pela Reforma Trabalhista, sendo que foi suspenso com três votos a favor do contrato de trabalho intermitente e dois contra esta modalidade, reconhecendo a inconstitucionalidade. Um dos ministros que se posicionaram contra foi o ministro Edson Fachin, que em sua votação declarou:

O argumento central do debate trazido à apreciação desta Suprema Corte é a inconstitucionalidade dessa modalidade de contrato laboral, em virtude da flexibilização de direitos sociais fundamentais trabalhistas, bem como da afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, nos seguintes termos: “(...) a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial, quando, onde e como o empregador bem entender.

O tema chegou ao STF por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIN), com a argumentação de que essa modalidade contratual compromete os direitos trabalhistas já conquistados, prejudicando a classe trabalhadora e, portanto, sendo inconstitucional.

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os contratos intermitentes registraram crescimento ao longo dos últimos seis anos de sua implementação. Entretanto, a média salarial desses trabalhadores permanece abaixo do salário-mínimo. Além disso, essa modalidade de trabalho tem se concentrado em ocupações de baixa qualificação e remuneração, especialmente nos setores de serviços, comércio e construção civil. Entre as principais funções ocupadas por trabalhadores intermitentes estão cozinheiros, garçons, faxineiros, atendentes, operadores de caixa, vendedores, além de serventes de obras e ajudantes de pedreiro.

Ou seja, os trabalhadores mais prejudicados serão aqueles cuja remuneração já era mínima, evidenciando os problemas na adoção desta modalidade contratual. Segundo o site *G1* (2023), o número de processos trabalhistas que questionam a constitucionalidade de tal modalidade contratual cresceu cerca de 116% nos últimos dois anos, o que demonstra a necessidade de novo julgamento perante o STF.

Nesse sentido, é fundamental destacar que o STF já estabeleceu que o salário-mínimo serve como um parâmetro para medir a pobreza. Isso indica que, quando um indivíduo recebe um valor inferior ao salário-mínimo, ele não consegue atender às suas necessidades básicas e às de seus dependentes. Dessa forma, o recebimento de um salário abaixo desse patamar configura uma violação dos direitos garantidos pela Constituição Federal.

Constata-se da análise dos aspectos jurídicos que a celebração do contrato de trabalho intermitente impõe ao empregado situação prejudicial em termos de posição

na relação jurídica, visto que há total insegurança sobre a jornada de trabalho e salário mensal. De acordo com o art;452 – A caput da CLT, o pagamento do salário dos trabalhadores intermitentes são regulados da seguinte maneira “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”, sendo assim, nota-se que tal preceito está em contraposição ao que é assegurado pela Carta Magna, no art. 7º, inciso VII, da CF/88 que assegura a remuneração nunca inferior ao mínimo.

Nas palavras da autora Marques, tal insegurança remuneratória incide em violação a dignidade humana, conforme:

Aceitar que o obreiro se sujeite a uma relação laboral sem jornada e salário previsível, viola diretamente sua dignidade humana, porque o coloca de volta à posição de coisa, reduzindo seu status civilizatório. Enfim, o contrato de trabalho intermitente é inconstitucional e, não apenas na questão da falta de jornada mínima e remuneração abaixo do salário-mínimo. Há outros pontos igualmente inconstitucionais.

Constata-se da análise dos aspectos jurídicos que a celebração do contrato de trabalho intermitente impõe ao empregado situação prejudicial em termos de posição na relação jurídica, visto que há total insegurança sobre a jornada de trabalho e salário mensal. De acordo com o art;452 – A caput da CLT, o pagamento do salário dos trabalhadores intermitentes são regulados da seguinte maneira “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”, sendo assim, nota-se que tal preceito está em contraposição ao que é assegurado pela Carta Magna, no art. 7º, inciso VII, da CF/88 que assegura a remuneração nunca inferior ao mínimo.

4.1 O IMPACTO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA SEARA PREVIDENCIÁRIA

A Previdência Social pode ser entendida como um sistema de poupança compulsória, imposto aos cidadãos brasileiros, com o intuito de assegurar o sustento no futuro, especialmente após a perda da capacidade de trabalho. Ela busca garantir uma renda mínima para que os segurados possam manter condições básicas de vida em sociedade. O objetivo principal da Previdência Social é proteger tanto os

contribuintes quanto seus dependentes contra adversidades que comprometam a capacidade de prover sustento (Silva, 2017, p.193).

Para ter acesso aos benefícios oferecidos pela Previdência Social, é indispensável a contribuição ao sistema. A Previdência Social está estruturada no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), que se aplica aos trabalhadores do setor privado (CunhaJr, 2011, p.1247).

Este regime jurídico-previdenciário encontra amparo no artigo 201, *caput*, da Constituição Federal, que estabelece seus princípios e diretrizes:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

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. (Brasil, 1988).

A Previdência Social é gerenciada através do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), sendo este órgão responsável pelas contribuições sociais. Quando um cidadão contribui mensalmente para Previdência Social, adquire a qualidade de segurado, assim como os dependentes do segurado passam a ter a proteção dos benefícios ofertados pela previdência.

Considera-se como dependentes primários, os quais não precisam comprovar dependência econômica, o cônjuge, companheira ou companheiro, filho não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido. Não tendo o segurado estes, também são aceitos como dependentes irmãos e pais, desde que comprovem a dependência econômica.

Os benefícios são importâncias em pecúnia que a Previdência Social paga aos segurados e dependentes, sob a forma de aposentadoria, auxílio, pensão, salário-maternidade, dentre tanto outros. A contribuição social é realizada pelo trabalhador através do desconto em salário, sendo que o valor a ser descontado depende do

salário do empregado, as alíquotas variam, sendo que os trabalhadores que ganham um salário-mínimo são descontados 7,5% mensalmente. Já a contribuição realizada pelo patrono, a alíquota é fixa em 20% sobre o salário do empregado.

Como já delineado, com a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente por meio da Reforma Trabalhista, não havia qualquer normativa que regulamentasse as contribuições previdenciárias dos trabalhadores na modalidade intermitente. No mesmo ano, criou-se a MP 808/2017 em que ficou definido o responsável pelo pagamento das contribuições previdenciárias era o empregador, desde que o empregado alcançasse o valor de um salário-mínimo (Alegretti, 2018).

Nos casos em que o empregado recebia salário menor que o mínimo, o empregador pagava a porcentagem correspondente ao tempo de trabalho e o empregado poderia complementar o valor e realizar a contribuição previdenciária. No entanto, a MP 808/2017 caducou em 2018 e desde então, não há uma lacuna legislativa no que se refere aos segurados da previdência que estão em contratos de trabalho intermitente (Alegretti, 2018).

Tal instabilidade jurídica reflete em diversos prejuízos aos empregados que acabam por não possuírem a qualidade de segurado, especialmente, os empregados que auferem valor menor que o mínimo, e, que estão à espera de medida regulamentária. Sendo assim, parte-se da máxima do pensamento de que se o empregado em condição de trabalho intermitente não obtém a qualidade de segurado, não lhes é vantajoso trabalhar de forma legal, visto que quando precisarem acionar a Previdência Social, não serão atendidos (Alegretti, 2018).

Tendo em vista que houve alteração na Emenda Constitucional nº 103 de 2019, que diz:

Todo valor percebido mensalmente pelo trabalhador que não seja, no mínimo, em um salário-mínimo, não pode ser base para a incidência de cotizações, e, por consequência, não há sobre eles a contagem de tempo de contribuição, nem mesmo de carência (número mínimo de contribuições mensais sem atraso).

Outro aspecto do contrato de trabalho intermitente, em que não há previsão legislativa que regule o funcionamento é em relação a possibilidade de acidente de

trabalho do empregado em contrato de trabalho intermitente. Logo, se um empregado sofre um acidente de trabalho, em empregadora que lhe contrata apenas uma vez ao mês, ao que indica a legislação, segue-se a máxima aplicada aos contratos de trabalho indeterminados e comuns, sendo considerado acidente de trabalho.

Ocorre que, a problemática está na estabilidade do empregado intermitente que ao sofrer acidente de trabalho, não se tem qualquer legislação que mencione como ficará a estabilidade no emprego após a percepção de auxílio-doença ou auxílio acidente.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 a qual regula os contratos de trabalho por tempo indeterminado e prevê, em seu artigo 118, que:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (BRASIL, 1991).

A Lei nº 8.213/93 não sofreu alterações específicas quanto à estabilidade dos trabalhadores com contratos intermitentes. Diante disso, surge a dúvida, se o empregado que sofrer um acidente de trabalho terá seu contrato intermitente convertido em contrato por prazo indeterminado, garantindo-lhe a estabilidade de doze meses, ou se ele apenas terá prioridade na ordem de convocação para trabalhos esporádicos.

Até o presente momento, o Supremo Tribunal Federal (STF) ainda não se manifestou sobre a questão, uma vez que o julgamento acerca da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente está em andamento. Entretanto, algumas demandas já foram levadas à Justiça do Trabalho, que, em certos casos, tem se posicionado favoravelmente à concessão de estabilidade aos empregados contratados sob o regime de intermitência. Vejamos:

ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. TRABALHADOR INTERMITENTE. AFASTAMENTO DO LABOR SUPERIOR A 15 DIAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DEVIDA. O direito à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 (ou indenização substitutiva) pressupõe a ocorrência de acidente do trabalho, com concessão de auxílio-previdenciário por mais de 15 dias, e vigora por

12 meses a partir da alta previdenciária. Em que pese o autor não tenha recebido o benefício previdenciário específico, na realidade ficou afastado por mais de 15 dias em decorrência das lesões do acidente de trabalho. Está configurado acidente de maior gravidade apto a ensejar a garantia de emprego. Embora seja modalidade específica de contrato de trabalho, a interpretação sistemática das normas que tratam de acidente e doença do trabalho não permite deixar o trabalhador intermitente fora da proteção dada à saúde aos trabalhadores em geral. O caso em apreço é de acidente de trabalho típico, que é um evento específico com uma empregadora determinada (uma vez que o empregado intermitente pode ter vários empregadores), possibilitando delimitar a efetiva responsabilidade civil e as consequências jurídicas. A empresa ré deverá pagar indenização substitutiva, correspondente ao período da estabilidade provisória, portanto. Recurso ordinário do autor que se conhece e se dá provimento, no particular. (TRT-9 - ROT: 00000294220215090130, Relator: ODETE GRASSELLI, Data de Julgamento: 08/05/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2023)

O surgimento do contrato de trabalho intermitente trouxe à tona divergências em relação às diretrizes constitucionais, especialmente quando se discute a segurança social e o retrocesso social.

O contrato de trabalho intermitente surgiu como uma alternativa para integrar os trabalhadores que atuam informalmente, permitindo sua formalização. No entanto, esse tipo de contratação pode comprometer a segurança financeira dos indivíduos, especialmente em momentos de escassez de emprego, crises econômicas ou falta de qualificação, uma vez que não oferece estabilidade no vínculo empregatício.

A autora Thaísa Juliana Sousa Ribeiro discorre sobre tal situação:

Esse período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador (§ 2º do art. 452-C). E, não obstante o empregado possa celebrar outros contratos com outros empregadores (§§ 1º e 2º do art. 452-C), a lei está a permitir a incerteza de salário no mês, pois o trabalho está condicionado à convocação (com três dias de antecedência, conforme o § 1º do art. 452-A). O empregado teria emprego, porque a relação contratual estaria vigente, mas não necessariamente renda oriunda desse emprego. O tempo do empregado disponível ao empregador se altera, como também a sua subordinação ao comando do empregador, na medida em que ele pode recusar a convocação para o trabalho (§ 2º do art. 452-A). E a consequência é a de o empregador não ser obrigado a prover trabalho e renda ao empregado.

Tal situação dos trabalhadores intermitentes deslumbra no retrocesso nos direitos sociais, em desacordo com o princípio da vedação ao retrocesso social, também chamado de *efeito cliquet*. Este princípio consiste na proibição do Estado eliminar direitos sociais já adquiridos, admitindo somente aprimoramento destes direitos. Conforme citado por Canotilho e Vital Moreira, Sarlet (2018, p. 459) esclarece que a vedação ao retrocesso pode ser entendida como:

[...] uma das consequências da perspectiva jurídico-subjetiva dos direitos fundamentais sociais na sua dimensão prestacional, que, nesse contexto, assumem a condição de verdadeiros direitos de defesa contramedidas de cunho retrocessivo, que tenham por objeto a sua destruição ou redução (Canotilho, Moreira apud Sarlet, 2018, p. 459).

De acordo com Gonçalves e Silva (2022), o contexto político e econômico do Brasil, especialmente durante o governo Temer, marcou o início de um período crucial de desproteção social. Um dos fatores que contribuíram para esse aumento foi a promulgação da Emenda Constitucional nº 95/2016, que limitou por pelo menos vinte anos os gastos primários da administração pública federal, afetando diretamente a seguridade social.

A EC nº 95/2016 conhecida popularmente como PEC do Teto de Gastos afetou diretamente a seguridade social, por consequência, a previdência social, pois limitou os recursos disponíveis as áreas da seguridade social, as quais dependem dos cofres públicos. Assim, mesmo que haja o crescimento da demanda de benefícios sociais, como as aposentadorias, pensões e auxílios, o governo não terá orçamento financeiro disponíveis para custear estes gastos pois estarão além do limite já fixado.

Ainda durante o governo Temer, foi colocada em pauta a PEC nº 287, instrumento legislativo que serviu como base para reforma da previdência social, onde continha mudanças que já denotavam o não acesso ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) e restrição de outros benefícios da previdência social.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, o cenário das desigualdades aumentou, o que causou modificações nas modalidades de contratos, instituindo contratos precários, como o trabalho intermitente, em que a contratação se dá por tempo parcial, além da criação exacerbada de terceirização dos trabalhos.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD), entre os anos de 2006 até 2019 a taxa de pessoas desocupadas cresceu cerca de 3,4% e houve redução no número de pessoas ocupadas com carteira assinada, além do aumento de 7% na quantidade de ocupados desprotegidos com renda de até um salário-mínimo. Os indicadores da realidade do mercado de trabalho demonstram que houve redução na proteção social e garantia do direito dos trabalhadores.

As novas modalidades de trabalho, têm reduzido as contratações por tempo indeterminado e estimulado cada vez mais, as contratações sob a modalidade intermitente. Segundo a pesquisa a quantidade de contribuintes do RGPS cresceu cerca de 14% entre os anos de 2004 a 2019, no entanto, a partir de 2015, constatou-se uma redução em cerca de 4%, refletindo o contexto do desemprego, salários baixos, aumento de trabalhos informais ou intermitentes.

A queda nas contribuições sociais impacta diretamente o orçamento público, visto que significa o comprometimento financeiro dos pagamentos dos benefícios previdenciários, que provém das contribuições das empresas e trabalhadores, portanto, a vinculação trabalhista na modalidade de trabalho intermitente, sem procedimento acerca das contribuições sociais, impacta os pilares que sustentam a seguridade social.

4.2 IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB A PERSPECTIVA ECONÔMICA

A Reforma Trabalhista teve como principal justificativa a modernização das legislações trabalhistas, pois alegava-se estar ultrapassada e excessivamente protecionista, o que, criava uma sobrecarga de demandas na Justiça do Trabalho, e, conseqüentemente altos custos aos empresários (Teixeira, 2016, p.32).

Uma das justificativas para a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente era a necessidade de regularizar os "bicos", pois se tratava de uma prática social inegável. Defendia-se que o direito deveria abranger essas situações cotidianas, com o objetivo de garantir a segurança do vínculo empregatício (Fernandes, 2017).

No entanto, na prática, a legislação apresentou falhas, já que essa forma de contratação precarizou as relações de trabalho, ao isentar o empregador dos riscos

do empreendimento e transferi-los aos empregados, restringindo direitos trabalhistas historicamente adquiridos (Fernandes, 2017).

Nesta lógica, as autoras Teixeira e Gonçalves argumentam que a contratação contínua e fixa proporciona ao trabalhador segurança na relação empregatícia e, ao garantir uma remuneração mensal, confere-lhe maior poder aquisitivo para o consumo de bens de maior valor agregado, impactando positivamente a economia do país, além de permitir uma maior distribuição de renda. Dessa forma, as pesquisadoras pontuam que:

A garantia dos direitos da classe trabalhadora é a chave para o desenvolvimento econômico e social e não a criação de inúmeros postos de trabalho precários e escravizantes.

Na modalidade contratual intermitente, a prestação de serviços é definida com base no valor da hora, e a remuneração oscila conforme a quantidade de horas efetivamente trabalhadas. Assim, conclui-se que, em decorrência dos períodos de atividade e inatividade, há uma diminuição na jornada de trabalho e, conseqüentemente, no salário. Portanto, não é prudente promover a adoção dessa modalidade contratual sob a justificativa de que ela impulsionará a economia nacional, visto que essa prática tende a reduzir a média salarial da população, que é o principal propulsor da economia (Charão, 2018, p.119).

Em relação a justificativa da criação da modalidade do contrato de trabalho intermitente, afim de regularizar os trabalhos informais, a legislação mostrou-se incoerente, visto que ao não delimitar quais atividades esta modalidade contratual abrange, causa imensa insegurança nos direitos trabalhistas, dado que não há nenhum impedimento ao empregador em substituir os contratos de trabalhos fixos por intermitentes, o que levaria a altos índices de subempregos no país, trazendo ainda mais desregramento jurídico (Pinheiro, 2017, p.195).

Nesse contexto, leciona Zygmunt Bauman que a modernidade líquida ao contrário da sólida, coloca os trabalhadores em status transitórios e inconsistentes, o autor denomina os atuais trabalhadores como órfãos das certezas do capitalismo industrial, pois vivem em trabalhos flexíveis, instáveis e onde as possibilidades de estabilidade empregatícia estão se extinguindo de maneira irreversível, não havendo mais futuro seguro (Bauman, 2010, p.52).

Constata-se, portanto, que as justificativas apresentadas para a modernização das legislações trabalhistas são enganosas, uma vez que o legislador não regulamentou adequadamente o trabalho intermitente. Além disso, a introdução dessa modalidade não trouxe melhorias para a economia do país. Na realidade, o que se buscou foi legalizar empregos informais, resultando em uma diminuição dos direitos e redução de custos para os empregadores (Menezes e Almeida, 2018, p.507).

4.3 PROPOSTA DA ADESÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM CASOS ESPECÍFICOS

A autora Nogueira, propõe medidas para aprimorar a regulamentação do trabalho intermitente em casos específicos, visando mitigar os problemas decorrentes da falta de regras claras. A autora sugere a limitação da utilização desse tipo de contrato a determinados grupos, como jovens em busca do primeiro emprego, estudantes e pessoas acima de 55 anos, facilitando o acesso ao mercado de trabalho para esses grupos e beneficiando aposentados que desejam trabalhar em tempo parcial (Nogueira, 2017, p.146).

No contexto brasileiro, essa medida poderia beneficiar os empregados aposentados por tempo de contribuição que desejam continuar trabalhando em empregos ativos, mas sem contratos de tempo integral. Isso permitiria uma melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional, considerando que esses trabalhadores já possuem uma remuneração mínima garantida pela aposentadoria (Nogueira, 2017, p. 146).

Além disso, Nogueira defende a criação de um sistema previdenciário diferenciado para os intermitentes, garantindo o acesso a benefícios como auxílios, aposentadorias e licença-maternidade. A autora também destaca a necessidade de regras claras para o cômputo proporcional do tempo de trabalho dos intermitentes em empresas com cotas de contratação ou outros deveres relacionados ao número de funcionários (Nogueira, 2017, p.147).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/17, promoveu alterações significativas nas modalidades de contrato de trabalho, com ênfase na possibilidade do trabalho intermitente. A justificativa para essa reforma foi a de que a nova modalidade contratual ajudaria a formalizar os chamados 'bicos', oferecendo benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, ao retirar uma parte da população da informalidade.

Além disso, com a inserção da modalidade de trabalho intermitente, inovações na prestação de serviços foram implementadas, pois podem ocorrer de maneira não eventual, conferindo maior flexibilidade, onde é possível que os trabalhadores tenham diversos contratos de trabalho. No entanto, essa flexibilidade também pode gerar insegurança e instabilidade no emprego.

Verifica-se que no Brasil esta modalidade de contrato intermitente foi inserida sem a devida regulação, o que trouxe inúmeros prejuízos aos trabalhadores inseridos nesta nova modalidade contratual. Um dos principais problemas decorrentes dessa falta de normatização é a questão da contribuição previdenciária, que esses trabalhadores deveriam realizar para garantir o acesso aos benefícios da Previdência Social.

Dessa forma, na ausência de diretrizes claras sobre o funcionamento das contribuições previdenciárias, os trabalhadores intermitentes enfrentam obstáculos para assegurar a qualidade de segurado. Isso é especialmente preocupante, considerando que muitos desses trabalhadores nem sequer atingem o valor de um salário-mínimo mensal, evidenciando a vulnerabilidade social e econômica que a omissão legislativa pode acarretar.

A situação dos trabalhadores intermitentes evidencia um retrocesso nos direitos sociais, o que contraria o princípio da vedação ao retrocesso social, também conhecido como efeito cliquet. Esse princípio proíbe o Estado de eliminar direitos sociais já conquistados, permitindo apenas seu aprimoramento.

Ademais, a desregulamentação das relações de trabalho, impulsionada por reformas como a EC nº 95/2016 e a Reforma Trabalhista, não apenas enfraqueceu a

proteção social, mas também ampliou as desigualdades. As mudanças na legislação, ao incentivar a precarização e a flexibilização das modalidades de trabalho, criaram um cenário em que os direitos historicamente garantidos aos trabalhadores estão em risco. Essa situação demanda uma reflexão crítica sobre a necessidade de uma regulação eficaz que proteja os direitos sociais, assegurando que a busca por modernização não se transforme em um retrocesso para os trabalhadores brasileiros.

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 maio 2024.

ALMEIDA, I.M.G., Malavolta Jr., V.A., & Imenes, S.L. **Problemas fitossanitários em plantas ornamentais**. Campinas: Instituto Biológico, 1997.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; SILVA, Oneide Soterio da; SILVA, Jurema Costa de Oliveira. **O trabalho intermitente e a afronta a princípios humanísticos do Estado Democrático de Direito**. Revista Brasileira de Previdência Unicuitiba, v. 13, n. 1, p. 105-128, jan./dez. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5409/2317-0158>. Acesso em: 10 de set. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo parasitário: e outros temas contemporâneos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2010. p. 52

BORSIO, Marcelo Fernando. **O avesso de uma ponderada e técnica reforma previdenciária**. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctvtwx288.49.pdf>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 maio 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. LEI 8.213 de 24/07/1991 – **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 maio 2024

BITTAR, C. B. Eduardo. **Metodologia da pesquisa jurídica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622320/>. Acesso em: 01 set. 2024.

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

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (Org.). *A reforma trabalhista: Na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 119-129.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito Individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013 SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. *JUS*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24832/o-principio-da-vedacao-ao-retrocesso-social-no-ordena-mento-juridico>. Acesso em: 12 set. 2024.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. 2017.

FERREIRA, Vinícius Sousa. **As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista**. [S. l.]: Consultor Jurídico, 2 mar. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>. Acesso em: 9 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas do Cadastro Central de Empresas**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 maio 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA -IBGE. **Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2015**, e microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNADC 2016 e 2019.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitente**. São Paulo: LTr, 2020.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas**. *Justiça & Sociedade*, v. 3, n. 1, 2018. Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista – IPA, p. 467-468.

MIRANDA, Ozeias Oliveira. **O contrato de trabalho intermitente e suas implicações**. *Âmbito Jurídico*, 22 jul. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-contrato-de-trabalho-intermitente-e-suas-implica>. Acesso em: 21 maio 2024.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 302.

PIRES, P. P., & Borsio, M. F. (2022). **Contrato de trabalho intermitente e repercussões previdenciárias no Brasil**. Revista Jurídica Luso Brasileira, 8(6), 1839-1868.

PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de trabalho Intermitente. In: PINHEIRO, Iuri; MIZIARA, Raphael; GASPAR, Danilo (Org.). **Reforma Trabalhista: e os novos Direitos Material e Processual do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017. p. 187-188.

PINHEIRO, Iuri Pereira. **Contrato de trabalho Intermitente**. In: PINHEIRO, Iuri; MIZIARA, Raphael; GASPAR, Danilo (Org.). Reforma Trabalhista: e os novos Direitos Material e Processual do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017. p. 195.

RIBEIRO, Thaísa Juliana Sousa. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária: A sociedade deve pagar a conta de uma política pública que gera prejuízo previdenciário**. [S. l.]: JUS.com.br, março 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/65036/o-trabalho-intermitenteeas-consequencias-na-seara-previdenciaria#...> Acesso em: 9 set. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **E agora, Tarsila? Dilemas da Reforma Trabalhista e as Contradições do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA. Maria Lucia Lopes da. **Expropriação de direitos trabalhistas e previdenciários em favor da lucratividade do capital**. In: Revista Praia Vermelha. Rio de Janeiro, v. 27, n.1, p. 179-209, 2017.

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. **O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro**. Jus. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24832/o-principio-da-vedacao-ao-retrocesso-social-no-ordenamento-juridico-brasileiro#:~:geral>. Acesso em: 12 set. 2024.

ANEXO

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Thays da Silva Ferreira, Samantha Saib Andrades Azevedo.

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 25.10.2024

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **1,83%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: **1,2%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: **95,1%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.9.4
sexta-feira, 25 de outubro de 2024

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho das discentes THAYS DA SILVA FERREIRA n. de matrícula **39654**, SAMANTHA SAIB ANDRADES AZEVEDO n. de matrícula **30711**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 1,83%. Devendo as alunas realizarem as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: ISABELLE DA SILVA SOUZA
Razão: Responsável pelo documento
Localização: UNIFAEMA - Ariqueme/RO
O tempo: 28-10-2024 16:48:46

ISABELLE DA SILVA SOUZA
Bibliotecária CRB 1148/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA