

## O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: PREJUÍZOS PREVIDENCIÁRIOS

### THE CONTRACT IN JOB INTERMITTENT: LOSSES SOCIAL SECURITY

<sup>1</sup>VILLAS BOAS, E. R.

<sup>1</sup>Departamento de Ciências Sociais Aplicadas – Centro Universitário de Ourinhos *Unifio*

#### RESUMO

O contrato de trabalho intermitente teve seu “ab ovo” na lei 13.467/17, a também denominada “reforma” trabalhista. Essa espécie de contrato consiste na prestação de serviços de forma descontínua e habitual, desconfigurando o conceito de empregado previsto no artigo 3º da CLT. O seu pagamento é com base nas horas do salário mínimo ou não podendo ser inferior ao valor das horas dos outros subordinados. Onde o colaborador recebe o valor referente às horas trabalhadas durante o mês, sendo totalmente possível que sua remuneração mensal seja inferior ao salário mínimo, ou até mesmo sem salário. Pois para que labore, o subordinado depende da comunicação por parte do empregador que pode consequentemente demorar horas, dias e até meses. Com isso existem vários questionamentos sobre essa nova espécie de contrato, um deles é na questão previdenciária, visto que o empregador contribui para autarquia com base no recebido mensal a título de remuneração, e caso essa prestação seja inferior ao correspondente ao salário base, cabe ao subordinado complementar essa diferença para que o período trabalhado seja computado para fins previdenciários, caso contrário não há cômputo.

**Palavras-chave:** Contrato. Contribuição Previdenciária. Trabalho Intermitente.

#### ABSTRACT

The intermittent labor contract had its “ab ovo” in law 13.467 / 17, the so-called labor “reform”. This type of contract consists of the provision of services in a discontinuous and habitual manner, deconfiguring the concept of employee according to article 3 of the CLT. Your payment is based on the hours of the minimum wage, and may not be lower than the hours of other subordinates, where the employee receives the amount related to the hours worked during the month, and his monthly remuneration may be less than the minimum wage, or even without salary. For it to work, it depends on the communication from the employer that can consequently take hours, days and even months. Thus, there are several questions about this new kind of contract, one of them is in the social security issue, since the employer contributes to the municipality based on the monthly payment, and if this benefit is lower than the base salary, it is up to the subordinate to complement this difference. So that the period worked is computed for social security purposes, otherwise there is no calculation.

**Keywords:** Contract. Intermittent Work. Social Security Contribution.

#### INTRODUÇÃO

O Contrato de trabalho intermitente teve início no Brasil com a entrada em vigor da lei 13.467 de 2017. Essa espécie apresentada pela reforma era inédita na legislação, mas em contra partida já estava consolidada em outros países como EUA, Inglaterra, Portugal, Itália e entre outros. A lei tem como principal objetivo com a introdução dessa nova espécie de contrato a regulamentação dos trabalhos informais, trazendo maiores direitos aos subordinados, e também busca diminuir a grande incidência de desemprego que afetara o Brasil nos últimos anos. A presente

lei trouxe além do contrato de trabalho intermitente, novidades legislativas, o predomínio do acordado sobre do legislado e entre outros muitos institutos. (SALES; OLIVEIRA, 2018, p. 73).

Essa nova espécie apresentou um amplo leque para a contratação dos trabalhadores informais. Mas além dos benefícios que trouxe, surgiram muitas dúvidas e lacunas, principalmente na questão remuneratória e previdenciária. Pois conforme a presente legislação não existe um mínimo mensal de remuneração, sendo assim totalmente possível que através do contrato o trabalhador receba o inferior a um salário mínimo, ainda que vedado essa possibilidade pela Constituição Federal de 1988, além disso, para que o período laborado seja computado para fins previdenciários o próprio trabalhador precisa arcar com essa contribuição, quando sua remuneração for inferior ao mínimo.

Dessa forma pode-se verificar o quão oneroso é essa espécie de contrato para o trabalhador, uma forma de trabalho que veio com o intuito de trazer uma maior regulamentação e benefício para os próprios subordinados, acabou trazendo maior onerosidade. No tocante a isso o presente trabalho busca trazer uma solução na questão previdenciária um tema que a reforma até se atentou com a introdução com esse regime de labor, no artigo 452-A, §8º da CLT, porém não tratou tal hipótese profundamente. Pois em regra a contribuição previdenciária será descontada com base no salário contribuição que corresponde a salário mínimo vigente no país, e se a remuneração do colaborador for inferior a esse salário, deve ocorrer à complementação por parte do subordinado para que o tempo laborado seja computado em face ao INSS, para a manutenção do direito à cobertura previdenciária. Por esse motivo os trabalhadores ao invés de celebrar essa espécie de contrato, preferem ficar na informalidade.

## **DO CONTRATO INTERMITENTE**

O presente trabalho tem como principal fundamento, a análise dessa nova espécie de contratação trazida pela “reforma”. O aprofundamento e a crítica se baseia no tocante a contribuições previdenciárias dessa espécie de contrato.

Intermitente no sentido literal da palavra significa habitualidade, esporádica, com interrupções. A lei 13.467/17 trouxe essa espécie com possibilidade de realização de trabalho, de forma habitual, esporádica, desconfigurando o estabelecido como um dos requisitos para ser considerado empregado. Conforme

o artigo 3º da CLT, a não habitualidade. O Artigo 443, §3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, define o que seria essa espécie de contrato. (MARTINS, 2019, p. 215).

§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.

A definição supracitada remete-se aqueles indivíduos que laboram com habitualidade, ou como segundo Homero Batista (2017, p.46) chama de “bico oficial”. Essa espécie de contrato surgiu com o principal objetivo de dar regulamentação aos trabalhos informais, dando-lhe maior segurança jurídica. Dessa forma condizendo a um dos objetivos, se não o principal da “reforma” trabalhista, na qual se buscava diminuir a taxa de desemprego que afetara o Brasil, regularizando os trabalhadores informais. (SALES; OLIVEIRA, 2018, p. 73).

As hipóteses de celebração desse contrato estão previstas nos artigos 452-A a 452-H da Consolidação das Leis Trabalhistas. Segundo a legislação, o contrato de trabalho intermitente molda-se para aqueles estabelecimentos como Buffet, restaurantes, lojas de comércio, onde em razão de alguma data especial, como dia dos pais, dia das mães, Natal e entre outros, ocorre uma maior demanda. Devido a esse maior movimento os funcionários dessa determinada empresa não conseguem suprir, dessa forma para auxiliar esses estabelecimentos são contratados trabalhadores sobre esse regime intermitente. (MARTINS, 2019, p. 216).

O contrato intermitente deverá ser escrito, e conter todos os aspectos de um contrato de trabalho. Como segundo o artigo 452-A que estabelece os seguintes requisitos como: a identificação da parte a ser contratada, assinatura do empregador e do empregado e domicílio ou sede das partes, também deverá conter o valor da hora ou do dia trabalhado, sendo vedado o valor inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo ou aquele que os demais trabalhadores recebem, e o local para o pagamento. Mas um requisito importantíssimo que a legislação omitiu é que o subordinado intermitente tem a possibilidade de receber uma remuneração inferior ao salário mínimo, pois recebe com base nas horas

efetivamente trabalhadas. Essa possibilidade é objeto de muita crítica desde a entrada em vigor da lei, pois não é somente a remuneração que é afetada, mas todos os direitos que derivam dela, como férias, décimo terceiro, previdência social e entre outros. Além de precarizar muito o trabalhador. (MARTINS, 2019, p. 216).

Conforme o artigo 452-A, §2º da CLT, a comunicação para a realização do trabalho deverá se dar de uma maneira eficaz, ou seja, via e-mail, SMS, aplicativo de mensagens e entre outros meios eficazes para a comunicação. Deverá acontecer com uma antecedência mínima de três dias para a realização do trabalho. Na comunicação deve conter todas as características do trabalho a ser efetuado, como efetuado e tudo mais, isso tem como principal fundamento para que o trabalhador se programe para efetuar o trabalho, pois a legislação admite também a multiplicidade contratual, ou seja, o subordinado pode ter mais de um contrato celebrado. (MARTINS, 2019, p. 217).

A resposta por parte do subordinado deve se dar no prazo de vinte quatro horas, presumindo o silêncio a recusa. Um aspecto interessante, que ocorrendo à recusa por parte do trabalhador não implica em penalidade em face da subordinação, pois nesse contrato o aceite do trabalho é facultativo. (MARTINS, 2019, p. 217).

Essa não exclusividade do colaborador é muito criticada, no sentido de que não há um aprofundamento necessário do próprio trabalhador com o ambiente de trabalho. E por consequência provoca uma falta de conhecimento, prejudicando na hora de assumir o posto. Eliana Nogueira (2017, p.129) critica essa possibilidade de não exclusividade do trabalhador:

As constantes inovações tecnológicas que estão ao centro da 4ª Revolução Industrial, chamada revolução cibernética (CPS - Cyber Physical System, caracterizada pela automação e interconexão na produção de bens e serviços), e as sucessivas alterações dos processos produtivos que podem garantir competitividade em um mundo globalizado, onde a concorrência é cada vez maior, exigem que qualquer atividade empresarial tenha, para a adequada produção de bens e serviços, trabalhadores que detenham conhecimentos atualizados a respeito dos processos produtivos.

E prossegue:

Tais conhecimentos exigem a permanência de trabalhadores no local de trabalho, tanto pelo conhecimento que se adquire simplesmente pela execução da tarefa, quanto pelas constantes modificações do processo produtivo.

Neste cenário, surge a ideia de rompimento desta lógica com a criação de uma tipologia contratual que, mantido o vínculo de subordinação típico da contratação *standard*, permite a utilização descontínua do tempo de trabalho, com reflexos diretos sobre os ganhos oriundos do trabalho e na sua profissionalização, sob o ponto de vista do seu afastamento da situação de aprendizado permanente dentro da empresa.

Nesse meio tempo em que o trabalhador fica aguardando a comunicação por parte do empregador, é conhecido como período de inatividade. Onde segundo o artigo 452-A, §5º da CLT, dispõe que o período inativo não é considerado tempo à disposição do empregador, conseqüentemente não há qualquer tipo de remuneração. Muitos doutrinadores e estudiosos desse instituto o criticam, pois comparando com o artigo 4º da CLT, há total insegurança e contradição. Visto que a regra desse artigo dispõe que é considerado como serviço efetivo, o período em que o empregado permanece a disposição aguardando ou executando as ordens do empregador. (AGUIAR, ARRECHEA, 2019, p. 248-249) (MARTINS, 2019, p.216).

Para tentar suprir essa contradição que se encontra na lei, o Ministério do Trabalho editou uma portaria nº 349 em 2018, em seu artigo 4º, §2º, dispõe que o período de inatividade não é considerado tempo de trabalho efetivo. Mas essa portaria expedida pelo Ministério do Trabalho é inconstitucional. Pois conforme dispõe o artigo 22 da Constituição Federal de 1988, entende que é matéria privativa da União legislar sobre área trabalhista. Dessa forma verifica-se uma total insegurança jurídica, não respondendo a essa lacuna, se o período de inatividade é ou não considerado a disposição. (AGUIAR, ARRECHEA, 2019, p. 248-249) (MARTINS, 2019, p. 216).

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 155), descreve da seguinte forma, essa possibilidade:

O que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, do que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador.

Com a oferta sendo aceita pelo trabalhador, inicia-se o labor, a parte que descumprir o acordado, sem uma motivação, deverá pagar a outra em um prazo de

trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida caso o trabalho se realiza. (MARTINS, 2019, p.217).

O empregado intermitente durante a vigência do contrato intermitente tem direito as seguintes verbas trabalhistas, devendo ser paga ao final do período a ser estipulado pelo contrato: (MARTINS, 2019, p. 217).

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

Conforme consta no §9º no artigo 452-A, a cada doze meses o trabalhador intermitente pode tirar trinta dias de férias, onde durante todo esse período, ele não poderá ser convocado para a realização de nenhum trabalho pelo mesmo empregador. Devendo ser pago todas as verbas que são pagas a empregados que não funcionam no regime intermitente. (MARTINS, 2019, p. 217-218).

O empregador também tem o dever de recolher o relativo à previdência que é tema deste trabalho, e ao FGTS, nas formas previstas em legislação. Esse recolhimento terá por base o pagamento mensal. Devendo ser recolhida a contribuição previdenciária até o dia vinte do mês seguinte ao vencido e o FGTS deve ser feito até o dia sete do mês seguinte ao vencido. (MARTINS, 2019, p. 218).

Uma grande problemática que também se aplica a essa espécie de contrato, é que não autoriza o trabalhador ter acesso ao seguro-desemprego, pois a grande justificativa é que não há desemprego voluntário. (MARTINS, 2019, p. 218).

## **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIARIA DO TRABALHADOR INTERMITENTE**

No tocante a contribuições previdenciárias, a lei não tratou profundamente tal instituto, deixando-o muito vago, não garantido o acesso a todos trabalhadores intermitentes. Pois no contrato de trabalho é possível que o trabalhador receba o inferior ao salário mínimo como explicado acima. Com isso o empregador irá contribuir para a autarquia, com base no pago mensal ao subordinado.

No presente caso podemos verificar uma grande onerosidade que recai sobre o colaborador. Pois além de sua remuneração não ser fixa, para que o subordinado tenha acesso aos benefícios previdenciários, é necessário que ele

complemente o equivalente a um salário base como previsto no artigo 201, §2º da Constituição. Isso traz uma onerosidade muito grande para o colaborador, principalmente na questão de complemento para acesso aos benefícios. Por exemplo, um trabalhador intermitente, em um determinado mês trabalhou o equivalente há cinco dias, ele irá receber o equivalente ao laborado, e conseqüentemente o empregador irá contribuir para a autarquia o proporcional aos cinco dias.

Diante disso, para que esse trabalhador tenha acesso aos benefícios disponibilizados pelo INSS, é necessário que a sua contribuição seja o calculada proporcionalmente ao salário mínimo vigente, caso isso não aconteça, o próprio trabalhador que recebeu o inferior ao mínimo, precisa tirar do seu próprio bolso para que tenha acesso à previdência conforme o artigo 28, §3º da lei 8.212/91: (MARCHETTI FILHO, 2019, p. 135).

§ 3º O limite mínimo do salário de contribuição corresponde ao piso salarial, legal ou normativo, da categoria ou, inexistindo este, ao salário mínimo, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês.

No contrato intermitente o artigo 452-A, §8º da CLT, regulamentou como deve se proceder à contribuição previdenciária, entende o dispositivo que a contribuição deve se dar com base na remuneração mensal:

§ 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.

A Previdência Social no Brasil é de forma contributiva, ou seja, para que haja a concessão de benefícios por parte da autarquia, o segurado tem o dever de contribuir mensalmente para a previdência com pelo menos um salário mínimo, além disso, é também necessário ter um mínimo de contribuições dependendo da carência de cada benefício. A única exceção que há de resaltar é o BPC idoso ou deficiente, essa espécie de benefício é concedido para pessoas idosas ou portadoras de deficiência que tem renda familiar per capita inferior a um quarto do salário mínimo. Esse benefício por ser um assistencial, não há a necessidade de

contribuição mensal para a autarquia previdenciária. (MACHARETTI FILHO, et al, 2019, p. 119).

O professor e Colunista Lênio Streck (2017, s.p.) em seu artigo publicado pelo sitio CONJUR, entende que é muito severa para o trabalhador essa modalidade prevista pela legislação trabalhista no que tange a contribuição previdenciária:

Chegam a ser perversas as previsões consagradas na Medida Provisória 880/17. É como se uma pessoa que ganha menos que um salário mínimo pudesse ainda arcar com contribuições previdenciárias sobre a diferença “entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal” (artigo 911-A, §1º). Mais que isso, se não houver o recolhimento complementar sobre a mencionada diferença, o respectivo mês “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” (artigo 911-A, §2º). Salta aos olhos que o contrato intermitente não consagra uma relação de emprego em sua plenitude, ou melhor, de relação de emprego não se trata quando se fala em contrato intermitente.

A Medida Provisória 808/17, produziu algumas respostas no tocante à contribuição para a previdência, mas em contra partida, foi extinta pela demora que houve para a sua votação, e por consequência acabou não produzindo efeitos na seara previdenciária no regime intermitente. E com isso trouxe muita insegurança jurídica no tocante a esse direito fundamental. (KALED, 2019, p. 42).

Em janeiro a Receita Federal tentou regulamentar através da Instrução Normativa nº 1.867/2019, esse aspecto, segundo ela entende que o trabalhador intermitente, inclui-se no rol dos segurados obrigatórios, ou seja, essa espécie de colaborador é obrigada a contribuir para a autarquia. A contribuição previdenciária paga pelo empregador deverá ser realizada com base no pago mensalmente. Caso a remuneração do trabalhador seja inferior ao salário mínimo, esse subordinado para que tenha o período trabalhado computado para fins previdenciários é necessário que complemente sua contribuição. (SILVEIRA, 2019, s.p.).

Conforme criticam essa falta de regulamentação previdenciária Luiz Gustavo Boiam Pancotti e Heloísa Helena Silva Pancotti (2017, p. 291-292) descrevem da seguinte forma:

Se combinarmos os efeitos da Jornada Intermitente, com a nova regulamentação dada pela lei ao Teletrabalho, ora remunerado por produção, aumentaremos exponencialmente a classe de trabalhadores



que não conseguirão contribuir com o valor mínimo de referência sem o sacrifício do seu mínimo existencial.

Estamos diante do surgimento dos excluídos da Previdência, uma classe que não se disporá a contribuir para financiar a aposentadoria da geração seguinte, quebrando o paradigma da intergeracionalidade, ameaçando de morte a saúde do Sistema de Previdência Social no país.

E realmente essa nova espécie de contrato de trabalho não se atentou a Previdência Social, e conforme citado acima foi uma classe excluída da apreciação da lei nesse aspecto. (PANCOTTI; PANCOTTI, 2017, p. 291-292).

Dessa forma para sanar essa dúvida e essa onerosidade que existe, Eliana Nogueira (2017, p. 147) sugere da seguinte forma:

Do ponto de vista previdenciário para os trabalhadores intermitentes, e aqui a regulamentação deve necessariamente ser efetuada através de lei, é imperioso traçar um novo modelo de contribuição para os trabalhadores intermitentes criando-se um modelo diferenciado, seja de contribuição, seja de garantias de benefícios previdenciários (auxílios, aposentadorias, licença gestante, por exemplo), a fim de viabilizar a contribuição e o pagamento dos salários de benefícios.

Para resolver esse impasse, deveria ser criado um modelo de contribuição compatível para esse subordinado, não onerando como visto na legislação em vigor, para que se adquira um direito fundamental. Devendo pegar, por exemplo, o caso da empregada doméstica, que contribui de uma forma diferenciada, ou seja o empregador contribui sob a alíquota de 8% para a previdência e 0,8% é destinado ao Seguro Contra Acidente do Trabalho –SAT, correspondente ao valor base da categoria gerando uma guia junto com a folha de pagamento, não havendo a necessidade de complementação futura. Podendo gozar de todos os benefícios ofertados pela autarquia previdenciária. (MARCHETTI FILHO et. al., pág.127, 2019).

## **MATERIAL E MÉTODOS**

Em um primeiro momento será abordado como funciona o contrato de trabalho intermitente, trazendo suas especificidades, trazendo cada aplicação do contrato. Após buscará aplicar a crítica que se assevera no tocante a contribuição previdenciária desse trabalhador. E, por conseguinte será apresentada uma solução para essa lacuna deixada pela legislação.

A metodologia aplicada ao trabalho baseou-se pela pesquisa bibliográfica, empregou-se o método dedutivo, por meio de pesquisa mais especificamente em obras, além de sites eletrônicos, estudos e artigos científicos com destaque referente ao tema do contrato de trabalho intermitente, contribuição previdenciária e remuneração do trabalhador intermitente.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que o contrato de trabalho intermitente além de muito oneroso para o trabalhador, pode ser declarado inconstitucional. Por estabelecer condições que são inacessíveis, e principalmente vedadas pela própria Constituição. Isso atinge no tocante a remuneração do trabalhador intermitente, a possibilidade receber o inferior ao salário base, e ainda no que concerne à contribuição previdenciária. Pois para que o subordinado tenha acesso a benefícios previdenciários, precisa o trabalhador complementar a contribuição do seu próprio bolso.

Segundo Gabriella Schellenberg Pedro Bom Kaled (2019, p. 43), critica essa possibilidade, escrevendo da seguinte forma:

Para grande parte da doutrina, não há dúvidas que tal inovação contratual trouxe grandes prejuízos ao trabalhador, já que além de não saber quando será chamado pelo seu empregador ou por seus empregadores, igualmente não saberá quanto e se receberá ao final do mês. Além disso, poderá ocorrer de não receber sequer o mínimo constitucional para possibilitar sua subsistência e de sua família. Igualmente, caso não receba o mínimo legal, ficará sem contribuições previdenciárias necessárias para garantir o direito a afastamentos por doença ou acidente e, ainda, prejudicando ou impedindo que tenha uma aposentadoria digna.

O salário mínimo consiste em uma base em que a legislação estabelece para cada trabalhador, sendo vedado o subordinado receber a título de remuneração o inferior a esse, o mínimo deve garantir todos os direitos previstos no artigo 7º, inciso IV como dispõe:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Uma crítica que parte dos autores aponta é que o salário mínimo hoje vigente, não garante ao trabalhador todos esses direitos, que estão previstos na Constituição. Trazendo esse pensamento ao contrato intermitente é ainda mais gravoso ao passo que por consequência dessa jornada não contínua, habitual, o trabalhador poderá ter uma remuneração inferior ao salário base, comprometendo toda a sua vida e de quem é seu dependente. (SALES; OLIVEIRA, 2018, p. 76-77).

Nesse sentido a legislação que admite o trabalhador intermitente seja comparado com uma máquina, que pode ser “ligada” conforme a demanda e “desligada” quando não há trabalho. Essa espécie de tratamento que a legislação permitiu ao trabalhador desconfigura totalmente o artigo 1º da Constituição Federal, que estabelece como fundamento o valor social o trabalho, além também do artigo 170 também da Carta Magna, que se funda na valorização do trabalho humano. (KALED, 2019, p. 52).

Conforme Gabriella Schellenberg Pedro Bom Kaled (2019, p. 54) entende:

Por fim, concluiu-se que a reforma trabalhista, da maneira que foi redigida, deu uma rasteira no direito do trabalho já que o contrato intermitente elimina o bônus das trocas de responsabilidades próprias dos contratos bilaterais onerosos rebaixando o trabalho e o trabalhador à condição de uma mercadoria. Um verdadeiro retrocesso social!

Devido a isso o contrato de trabalho intermitente deveria estabelecer uma nova forma de remuneração, devendo antes de ser celebrado, ser estabelecido um mínimo de horas a ser laborados naquele contrato e ainda ser computado para fins remuneratórios tempo em que o trabalhador fica inativo, aguardando a chamada para a realização do trabalho. (KALED, 2019, p. 52).

Na questão previdenciária deveria ser criado um regime de contribuição diferenciado para essa espécie de trabalhador, sem a necessidade de complementação por parte do subordinado, pegando, por exemplo, a contribuição da empregada doméstica. (NOGUEIRA, 2017, p. 147).

O contrato nos moldes em que se encontra hoje pode ser declarado inconstitucional por vício material, por violações a direitos fundamentais que são expressamente garantidos na CRFB, e que de certa forma dizem respeito a todos os trabalhadores, dando acesso ao mínimo existencial.

## **CONCLUSÃO**

Conclui-se que o contrato de trabalho intermitente nos moldes em que se encontra é inconstitucional. A intenção de regulamentar os “bicos” é uma forma muito interessante e nova, deveria ser usado para garantir direitos a trabalhadores, não para retirá-los. O Brasil não é o único país no mundo a prever essa espécie de contrato, existem outros ordenamentos jurídicos como do EUA, Itália, Portugal que adotam essa espécie de contrato, mas a contra ponto não precarizam tanto o trabalhador.

No Brasil no estágio atual em que se encontra podemos definir como muito prejudicial para o trabalhador. Pois o contrato afronta a garantia do mínimo existencial, não assegurando o acesso ao salário mínimo, trazendo prejuízo não somente ao trabalhador, mas também a toda a sua família e dependentes. E além de não garantir o acesso ao salário base, o trabalhador para gozar de benefícios previdenciários, é necessário haver a complementação.

A melhor solução seria a União que tem competência para instituir novos regimes previdenciários para trabalhadores da seara privada como previsto no artigo 149 “caput” da Constituição Federal, instituir um modelo que se torna menos oneroso para o subordinado, fazendo o colaborador ter acesso aos benefícios constitucionalmente garantido. Além disso, deveria estabelecer um mínimo de horas a serem laborados por mês nessa espécie de contrato e ainda no período em que o trabalhador fica inativo aguardando a chamada por parte do empregador, ser computado como serviço efetivo, dando ensejo a uma porcentagem da remuneração.

Dessa forma enquanto não ocorre isso, conclui-se que o melhor a se fazer no tocante a esse contrato nos moldes em que se encontra é ser declarado inconstitucional, mesmo que ainda esteja em sua fase inicial de utilização. Pois verifica um vício material, em total afronta com direitos garantidos na Constituição e quando celebrado trás detrimento ao subordinado por não garantir ao mínimo, que uma relação de emprego deveria prover.

#### **REFERÊNCIAS**

AGUIAR, ARRECHEA. Júlia Machado, Roberta. **O TEMPO DE DISPONIBILIDADE PERMANENTE E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA À LUZ DO DIREITO PORTUGUÊS.** Revista Dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília, Brasília, DF, p. 247-254  
Disponível em: <

<http://periodicos.unb.br/ojs248/index.php/redunb/article/view/31511> >. Acesso em: 07 Jul. 2019.

BRASIL. **CÓDIGO CIVIL (CC)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em 08 Ago. 2019.

BRASIL. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 15 Abr. 2019.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 01 Jul. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: COM OS COMENTÁRIOS À LEI N. 13.467/2017** | MAURICIO GODINHO DELGADO, GABRIELA NEVES DELGADO. - São Paulo: LTr, 2017.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**. Percurso - ANAIS DO VIII CONBRADEC *vol.01, n.º.28, Curitiba, 2019. pp. 39 – 55*, Disponível em : <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em 02 Set. 2019;

MARCHETTI FILHO, Gilberto Ferreira et. al. **MANUAL PRÁTICO DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO/ GILBERTO FERREIRA MARCHETTI FILHO et. al. 1ª ed.** Campo Grande: Contemplar 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **DIREITO DO TRABALHO/SÉRGIO PINTO MARTINS – 35. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.**

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA: CONTRAPONTO COM O MODELO ITALIANO = THE CONTRACT OF INTERMITTENT WORK IN THE BRAZILIAN LABOUR REFORM: COUNTERPOINT TO THE ITALIAN MODEL**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

PANCOTTI, Luiz Gustavo Boiam; PANCOTTI, Heloísa Helena Silva. **A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NO LIMBO PREVIDENCIÁRIO**. In: Revista Aporia Jurídica (on-line). Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade CESCAGE. 8ª Edição. Vol. 1 (jul/dez-2017). p. 276 - 294. Disponível em: <<http://www.cescage.com.br/revistas/index.php/aporiajuridica/article/view/117>>. Acesso em 02 Set. 2019.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. **TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE A INVOÇÃO E A PRECARIZAÇÃO**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 73-84, dez. 2018.

SILVA, Homero Mateus da. **COMENTÁRIOS A REFORMA TRABALHISTA [LIVRO ELETRÔNICO]/HOMEROMATEUS DA SILVA**. –1ª. Ed.—São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

STRECK, Lênio Luiz. **REFORMA TRABALHISTA – CONTRATO INTERMITENTE É INCONSTITUCIONAL**. In: Consultor Jurídico, 2017. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>> Acesso em: 26 Ago. 2019.