



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

MAXWELTON DA SILVA LIMA

**TRABALHADOR INTERMITENTE: UMA ANÁLISE ACERCA DA OBTENÇÃO DO
BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA.**

**GUARABIRA
2024**

MAXWELTON DA SILVA LIMA

**TRABALHADOR INTERMITENTE: UMA ANÁLISE ACERCA DA OBTENÇÃO DO
BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA.**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^a Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva

**GUARABIRA
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L732t Lima, Maxwellton da Silva.
Trabalhador intermitente [manuscrito] : uma análise acerca da obtenção do benefício de aposentadoria / Maxwellton da Silva Lima. - 2024.
22 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2024.
"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introeine Silva, Coordenação do Curso de Direito - CH. "
1. Aposentadoria. 2. Reforma Trabalhista. 3. Trabalhador Intermitente. I. Título

21. ed. CDD 344.02

MAXWELTON DA SILVA LIMA

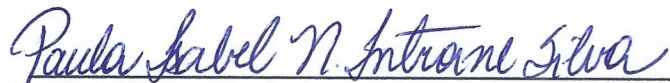
TRABALHADOR INTERMITENTE: UMA ANÁLISE ACERCA DA OBTENÇÃO DO
BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Estadual da Para-
íba, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

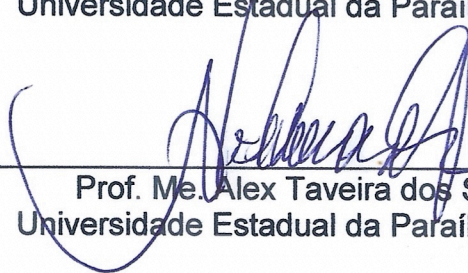
Área de concentração: Direito Previdenci-
ário; Direito do Trabalho.

Aprovada em: 14/06/2024.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Alex Taveira dos Santos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Valter Henrique Pereira Júnior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, pelo dom da vida e pela conclusão de mais uma etapa, DEDICO.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	PREVIDÊNCIA SOCIAL	8
2.1	Aposentadoria por idade	9
2.2	<i>Aposentadoria por tempo de contribuição</i>	10
2.3	<i>Aposentadoria especial</i>	13
2.4	Aposentadoria por invalidez	14
3	TRABALHO INTERMITENTE	15
4	TEMPO À DISPOSIÇÃO	18
5	DIFERENÇAS NAS LEGISLAÇÕES DE ALGUNS PAÍSES QUE ADOTARAM O TRABALHADOR INTERMITENTE	18
6	DADOS DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL	20
7	CONCLUSÃO	20
	REFERÊNCIAS	21

TRABALHADOR INTERMITENTE: UMA ANÁLISE ACERCA DA OBTENÇÃO DO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA.

Maxwelton da Silva Lima¹

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade abordar a figura do trabalhador intermitente já conhecida e estabelecida em outros países e que surge no Brasil a partir da nova reforma trabalhista de 2017. O trabalho intermitente é conhecido por não possuir uma jornada de trabalho fixa, sendo assim, a jornada é estabelecida de forma esporádica a partir da necessidade eventual do empregador. Diante de uma legislação omissa se faz necessário o estudo acerca da possibilidade de aposentadoria dessa modalidade de contrato trabalhista, buscando em seu objetivo geral estabelecer um enfoque voltado para a possibilidade de o contrato intermitente garantir uma aposentadoria ao trabalhador. Para essa análise utiliza-se uma metodologia bibliográfica dedutiva qualitativa através de doutrinas e artigos ligados ao foco do artigo. O trabalhador não pode ficar à mercê de uma legislação que não lhe proporciona o mínimo que lhe é garantido pela Constituição.

Palavras-Chave: trabalhador intermitente; aposentadoria; reforma trabalhista.

ABSTRACT

This article addresses the figure of the intermittent worker, a concept already established in other countries and introduced in Brazil following the labor reform of 2017. Intermittent work is characterized by the absence of a fixed working schedule; instead, working hours are determined sporadically based on the employer's occasional needs. Given the gaps in the current legislation, it is necessary to explore the potential for retirement under this type of labor contract. The primary objective of this analysis is to assess whether an intermittent contract can guarantee retirement benefits to the worker. To achieve this, a qualitative deductive bibliographic methodology is employed, drawing from doctrines and articles relevant to the topic. Workers cannot be at the mercy of legislation that does not provide them with the bare minimum guaranteed by the Constitution.

Keywords: intermittent worker; retirement; labor reform.

¹ Bacharelado em Direito pela UEPB - Universidade Estadual da Paraíba.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade abordar a figura do trabalhador intermitente já conhecida e estabelecida em outros países e que surge no Brasil a partir da nova reforma trabalhista de 2017. O trabalho intermitente é conhecido por não possuir uma jornada de trabalho fixa, sendo assim, a jornada é estabelecida de forma esporádica a partir da necessidade eventual do empregador.

Diante disso, se faz necessário abordar a problemática acerca da aposentadoria dessa classe trabalhadora, e responder a seguinte indagação: O trabalhador intermitente diante da legislação atual é capaz de obter uma aposentadoria? Pois a legislação que a instituiu deixou várias lacunas, inclusive com relação ao recebimento salarial mínimo que é a base para que o trabalhador esteja contribuindo e garantindo seu benefício futuro de aposentadoria.

Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa é analisar como e se é possível esse tipo de contrato de trabalho proporcionar uma aposentadoria para os trabalhadores que o utilizam. De forma mais específica, buscou-se examinar as possibilidades de aposentadoria possíveis na legislação brasileira, explorar a legislação brasileira que inaugurou a figura do trabalhador intermitente, pesquisar diferenças entre as legislações dos outros países que também adotam essa espécie de contrato tentando mostrar as lacunas existentes na legislação brasileira em alguns pontos e por fim, observar os dados já produzidos aqui no Brasil com relação ao número de trabalhadores intermitentes e sua remuneração média durante os anos.

A metodologia utilizada para o debate do tema foi bibliográfica dedutiva qualitativa com base em doutrinas como a de Theodoro Agostinho na parte previdenciária, além de artigos científicos que abordam a figura do trabalhador intermitente, bem como as legislações que de forma direta ou indireta possuem ligação com o objetivo de estudo deste artigo.

2. Previdência Social

A previdência social tem a finalidade de garantir o amparo econômico para os beneficiários e seus dependentes, quando por algum motivo estes venham a perder a sua capacidade de trabalho, desde que, atendidos os critérios mínimos que os tornam aptos ao recebimento de tal benefício. O Regime Geral da Previdência Social garante ao segurado benefícios como: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio-doença, entre outros.

A Seguridade Social de forma ampla é financiada de forma tripartite onde contribuem empregadores, empregados e governo, cada um com uma porcentagem estabelecida possuindo como referência a base salarial do empregado. Cada beneficiário terá uma forma de contribuição específica e será analisado a seguir as contribuições necessárias para os benefícios de aposentadoria.

Em primeira análise, é importante ressaltar como é realizado o cômputo dos meses de trabalho para que possa ser contabilizado o mês de contribuição do contribuinte. Antes da reforma da previdência o cômputo era realizado em dias, ou seja, um mês só era contabilizado se o empregado trabalhasse todos os dias daquele mês, situação essa que mudou com a reforma, a qual garante que mesmo que o empregado trabalhe poucos dias poderá ter contabilizado todo o período do mês se a sua remuneração foi suficiente para ter o recolhimento da contribuição equivalente ao mínimo estabelecido para a previdência social.

Vejamos a redação do artigo 30 da portaria do INSS N° 450 de 03/04/2020.

Art. 30. Para os períodos posteriores à EC nº 103, de 2019, as competências em que o salário de contribuição mensal tenha sido igual ou superior ao limite mínimo serão computadas integralmente como tempo de contribuição, independentemente do número de dias trabalhados, ou seja, os períodos serão computados por mês, independente do início ou fim da atividade ocorrido dentro da competência.

Durante este trabalho será analisado apenas os benefícios referentes a aposentadoria programáveis e a aposentadoria por invalidez, os quais necessitam de um período de carência para que se possa usufruí-los. Diante disso, é necessário entender o significado de carência e como é estabelecido esse requisito, de acordo com o artigo 24 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Segundo a referida lei

carência é entendido como o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício pretendido.

Portanto, o beneficiário necessita contribuir para a previdência por determinado período para que a partir disso requerer seu amparo, funcionando como uma espécie de pedágio.

Com disso, faz-se necessário conhecer quais são os benefícios que necessitam do tempo de contribuição e a partir de que momento o beneficiário pode requerê-los, segundo a legislação brasileira.

2.1 Aposentadoria por idade.

A aposentadoria por idade pode ser requerida a partir do momento em que o beneficiário completa a idade estabelecida em lei, diferencia-se as idades para homens e mulheres, sendo definido respectivamente a idade de 65 e 60 anos, outra diferença analisada ocorre entre o trabalhador urbano e rural, pois sendo ele rural terá a diminuição de 5 anos na idade para requerer o benefício, portanto, para o trabalhador rural será exigido a idade de 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres.

Diante disso, ao trabalhador é exigido a carência de 180 contribuições mensais além da idade estabelecida por lei, um detalhe importante é que o trabalhador rural tem o período entre safras, com isso, surge para ele a necessidade de comprovação complementar de outras atividades realizadas durante esse período, servindo assim, como prova de complementação do tempo de carência, pelo fato de não se exigir sua efetiva contribuição.

Apesar da exigência de comprovação cumulativa da idade e da carência “a jurisprudência é assente no sentido de que a idade e a carência não necessitam ser preenchidas simultaneamente”², para a aquisição da aposentadoria por idade urbana.

2.2 Aposentadoria por tempo de contribuição

² Castro, Carlos Alberto Pereira de Manual de direito previdenciário / Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari. – 21. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

Atualmente, a modalidade de aposentadoria por tempo de contribuição não mais existe, sendo beneficiados por ela apenas os segurados já vinculados antes da alteração ocorrida na Reforma da Previdência em 2019. A redação do artigo 56 do decreto n. 3.048/99 previa a modalidade da aposentadoria por tempo de contribuição e estabelecia que para ser agraciado o segurado deveria ter trinta e cinco anos de contribuição, se homem, se mulher, trinta anos.

Com isso, surge para aqueles que se filiaram antes da reforma e não conseguiram adquirir o tempo exigido algumas regras de transição as quais encontram-se nos artigos 15, 16, 17 e 20 da Emenda Constitucional n. 103/2019.

Analisemos a seguir o art. 15 quando aborda a transição da aposentadoria de forma geral, sem a incluir a aposentadoria do professor, expressa na Emenda Constitucional n. 103/2019:

Art. 15. Ao segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, fica assegurado o direito à aposentadoria quando forem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem; e

II - somatório da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, equivalente a 86 (oitenta e seis) pontos, se mulher, e 96 (noventa e seis) pontos, se homem, observado o disposto nos §§ 1º e 2º.

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2020, a pontuação a que se refere o inciso II do caput será acrescida a cada ano de 1 (um) ponto, até atingir o limite de 100 (cem) pontos, se mulher, e de 105 (cento e cinco) pontos, se homem.³

Em conformidade com o artigo 15 foram estabelecidos dois requisitos que necessitam ocorrer de forma cumulativa para que os beneficiários dessa modalidade de aposentadoria possam obtê-la, são eles: 30 anos de contribuição para as mulheres e 35 para os homens, e o somatório da idade com o tempo de contribuição sendo necessário obter dessa soma o equivalente a 86 pontos se mulher, e 96 pontos se homem. O seu parágrafo primeiro estabelece ainda que a pontuação necessária oriunda do somatório (idade + tempo de contribuição) a cada ano sofrerá o acréscimo de um ponto, tendo como limite a exigência de 100 pontos para mulheres e 105 pontos para homens.

Visto a primeira possibilidade trazida para aqueles que se encontravam no processo de transição vejamos a segunda regra apresentada no artigo 16 da reforma de 2019.

³ BRASIL. Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019.

Há nessa redação a aplicação de requisitos cumulativos, assim como ocorreu no artigo anterior, desta vez, além do tempo de contribuição já conhecido, foi estabelecido uma idade mínima para a concessão do benefício, idade essa estabelecida em 56 anos para as mulheres e 61 anos para os homens e que a cada ano sofrerá o acréscimo de 6 (seis) meses, tendo como limite a idade de 62 anos para mulheres e 65 anos para os homens.

Para exemplificar, a idade mínima para homens em janeiro de 2019 foi de 61 (sessenta e um) anos, para as mulheres 56 (cinquenta e seis) anos. No ano de 2020, essa idade sofreu acréscimo de 6 (seis) meses, com isso, homens passaram a ter a necessidade de preencher 61 (sessenta e um) e 6 (seis) meses de idade, e mulheres a ter 56 (cinquenta e seis) e 6 (seis) meses de idade. (Agostinho, 2024, p.507)

Ademais, o artigo 17 traz a modalidade transitória do pedágio de 50% do tempo que resta para a conclusão do tempo de contribuição.

Art. 17. Ao segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional e que na referida data contar com mais de 28 (vinte e oito) anos de contribuição, se mulher, e 33 (trinta e três) anos de contribuição, se homem, fica assegurado o direito à aposentadoria quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem; e

II - cumprimento de período adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) do tempo que, na data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, faltaria para atingir 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem.

Percebe-se que essa possibilidade de pedágio é estabelecida para os beneficiários que estavam perto de concluir seus requisitos, pois as opções trazidas por essa redação são para os homens que já possuíam mais de 33 anos de contribuição e as mulheres com mais de 28 anos de contribuição, ou seja, aqueles que restavam entre um e dois anos de contribuição.

Diante disso, aqueles que estiverem precisando de dois anos para completar o tempo de contribuição, com o pedágio de 50%, deverão contribuir mais um ano e os que restarem apenas um ano irão contribuir com mais 6 meses, ou seja, quem estiver com 33 anos de contribuição em 2019 pagará mais um ano calculando assim 36 anos de contribuição, já os que estiverem com 34 anos pagarão mais 6 meses

totalizando 35 anos e 6 meses de contribuição, o mesmo cálculo ocorre com as mulheres tendo por base seu tempo de contribuição.

Por fim, o artigo 20 estabelece o pedágio de 100% que se demonstra da seguinte forma:

Art. 20. O segurado ou o servidor público federal que se tenha filiado ao Regime Geral de Previdência Social ou ingressado no serviço público em cargo efetivo até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 57 (cinquenta e sete) anos de idade, se mulher, e 60 (sessenta) anos de idade, se homem;

II - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;

III - para os servidores públicos, 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria;

IV - período adicional de contribuição correspondente ao tempo que, na data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, faltaria para atingir o tempo mínimo de contribuição referido no inciso II.

De acordo com a leitura do artigo entende-se que fica estabelecido para os segurados em geral, excluindo-se os servidores públicos, é necessário atingir de forma cumulativa os requisitos idade + tempo de contribuição + período adicional correspondente ao tempo que restava quando a Emenda entrou em vigor.

Com isso, a aplicação do pedágio de 100% se dará levando em conta o período restante para completar os trinta anos de contribuição para as mulheres e os 35 anos para os homens, vejamos um exemplo:

...caso o segurado homem possua, por exemplo, 30 (trinta) anos de tempo de contribuição até a data de 12 de novembro de 2019, faltam 5 (cinco) anos de tempo de contribuição para alcançar o requisito da aposentadoria por tempo de contribuição e, nesse caso, ele deverá cumprir 100% (cem por cento) desse tempo faltante. Ou seja, deverá contribuir o dobro do período que falta para se aposentar... (Agostinho, 2024, p.511).

2.3 Aposentadoria especial

A aposentadoria especial encontra respaldo na Constituição Federal em seu art. 201, parágrafo primeiro, inciso segundo, vejamos.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

§ 1º É vedada a adoção de requisitos ou critérios diferenciados para concessão de benefícios, ressalvada, nos termos de lei complementar, a possibilidade de previsão de idade e tempo de contribuição distintos da regra geral para concessão de aposentadoria exclusivamente em favor dos segurados:

II - cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

É perceptível que ao mesmo tempo que a constituição veda uma diferenciação para a concessão de benefícios oferecidos pela Previdência Social estabelece um critério de isonomia, pois garante uma forma diferenciada para os segurados que realizam atividades insalubres.

Vejamos a definição da finalidade exposta pelo autor Agostinho:

A finalidade do benefício é reduzir o tempo de contribuição em razão da possibilidade do desenvolvimento de alguma condição maligna, como câncer ou qualquer outra doença, no trabalhador em razão do exercício de atividade habitual em condições nocivas ou perigosas à saúde. (Agostinho, 2024, p.527).

Como afirmado acima, pode-se dizer que a diferenciação na forma de aposentadoria seria uma espécie de compensação pelo contribuinte exercer atividade prejudicial.

Poderá requerer o direito à aposentadoria especial o segurado que conte com os requisitos de forma cumulativa, estabelecidos em conformidade com o grau de nocividade da atividade desempenhada. Para as atividades de alto risco exige-se 55 anos de idade e 15 de anos de atividade, as de médio risco 58 anos de idade e 20 anos de atividade e por fim, as de baixo risco exigindo 60 anos de idade e 25 anos de atividade. As exigências citadas anteriormente são para aqueles que se filiaram ao Regime Geral de Previdência após a reforma.

Além da idade e do tempo de serviço tido como insalubre o benefício necessita de um período de carência de 180 contribuições mensais.

2.4 Aposentadoria por invalidez

Quando o trabalhador não consegue de forma permanente realizar seu trabalho, surge para ele a possibilidade de se aposentar por invalidez. Essa incapacidade pode estar relacionada a doenças ou acidentes relacionados ou não com o trabalho, se for relacionada ao trabalho será conhecida como invalidez acidentária (espécie B 92), não se relacionando será conhecida como invalidez previdenciária (espécie B 32).

Como todos os demais casos de aposentadoria é necessário um período de carência. Em alguns casos de invalidez se faz necessário, mas em outros essa carência é dispensada.

Quando se tratar de doença acidentária a carência não será exigida comprovando-se o nexo de causalidade entre invalidez e a atividade laborativa, além da qualidade de segurado. Doenças que sejam consideradas graves, contagiosas ou incuráveis, tipificadas em lei, também não será exigida carência.

Portanto, a incapacidade que não se enquadrar nas possibilidades expostas acima será necessária o cumprimento do período de carência de 12 contribuições mensais.

3. TRABALHADOR INTERMITENTE

A reforma trabalhista de 2017 em uma de suas novidades trouxe a figura do trabalhador intermitente, antigamente conhecido como aquelas pessoas que realizavam “bico” (trabalho por curto período, a fim de compor a renda). [...] A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável. (Cassar, 2017). Com isso, as pessoas que realizam essa modalidade de serviço possuem, agora, uma garantia de ter sua carteira de trabalho assinada e receber, pelo menos teoricamente, seus benefícios.

Durante o período de discussão a respeito da aprovação da reforma trabalhista, que estabelecia o contrato de trabalho intermitente, argumentava-se que um dos objetivos da regulação dessa forma de contrato seria atender jovens que estavam entrando no mercado de trabalho e a setores que possuem grande demanda em períodos específicos. No entanto, cabe destacar que a partir do

momento em que se tem essa nova possibilidade de contrato, ela não seria aplicada apenas nesses casos, mas sim, por todas as empresas e com qualquer trabalhador.

Após a inclusão do trabalhador intermitente em 2017, houve a criação de alguns projetos de lei como o PL 9467 de 2018 que almeja a inconstitucionalidade dessa modalidade de contrato de trabalho, pois alega ferir o princípio da dignidade humana, além do art. 7º, VII da Constituição Federal, o qual garante salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável. Vejamos como é abordado no PL a justificativa acerca do trabalhador intermitente:

[...] Alteração do art. 443 e **supressão** do seu § 3º e **dos arts. 452 A, 452-B, 452-C 452-D, 452 E-452-F, 452-G E 452-H** Tendo em vista que o trabalhador intermitente não terá trabalho no decorrer de todo o período do mês, não receberá um salário mínimo mensal, **afrontando-se, assim, o princípio da dignidade humana, além de afrontar o art. 7º, VII da Constituição Federal**, que afirma que todos os trabalhadores que percebem remuneração variável, que é justamente o caso do trabalhador intermitente, deverá perceber ao menos um salário mínimo (art. 7º, VII - VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;). (grifo nosso)

Concomitantemente, a PL afirma que por não haver um salário mínimo o trabalhador terá dificuldade em se enquadrar nas exigências estabelecidas para a obtenção dos benefícios previdenciários, como por exemplo o tempo de trabalho para a aposentadoria, a não ser que venha a complementar com seus próprios recursos, mas isso se torna inviável pelo fato de que na maioria das vezes o valor faltante para contabilizar a contribuição é maior do que a própria remuneração recebida.

Vejamos como ficou estabelecido a nova modalidade de contrato trabalhista a partir da reforma de 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.

O contrato de trabalho intermitente encontra-se na CLT no art. 452-A, diante da leitura desse artigo observa-se as peculiaridades desse modelo de contrato, começando pelo seu horário e dia de trabalho, pois ambos serão determinados a depender da necessidade do empregador, sendo assim, não garante ao empregado

nem tempo efetivo de trabalho, nem salário mensal fixo a receber, pois gera a incerteza quanto aos dias a serem trabalhados que podem chegar a ser todos os dias do mês, como também pode ser nenhum.

Além disso, de acordo com o artigo 452-A o contrato deve especificar o valor da hora de trabalho sendo vedado valor inferior ao valor horário do salário mínimo ou menor que o dos demais funcionários do estabelecimento que exerçam mesma função. Percebe-se então que é exigido que a hora trabalhada seja nos moldes da hora mínima, mas nada se refere ao salário mínimo, sendo assim, não se garante de forma categórica ao trabalhador o salário mínimo, o qual é direito dele.

Ademais, outra característica desse contrato de trabalho está relacionada ao modo de como se dá a convocação para a prestação de serviço e com ela alguns fatores que são provenientes dessa convocação, como a aceitação ou não do chamamento, bem como o não comparecimento após a confirmação de aceitação, situações essas presentes na CLT:

Art. 452-A.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Diante dos parágrafos 2º e 3º do artigo 452-A é possível observar que o empregado pode aceitar ou recusar a convocação para a realização do trabalho sem comprometer o contrato estipulado, destaca-se que a convocação feita pelo empregador tem que ser realizada com antecedência no prazo de pelo menos três dias corridos. Além disso, encontra-se presente uma desvantagem para o trabalhador estabelecida no parágrafo 4º, impondo a ele o ônus de 50% do valor da remuneração devida, caso não compareça ao trabalho após a aceitação da oferta.

A aplicação da multa de 50% (cinquenta por cento) é criticada por alguns autores, pois conforme afirmam Costa, Finelli e Hannemann, esse modelo de contrato é precário e com rendimentos baixos, dessa forma, a multa imposta nesse quantum mostra-se bastante desproporcional.

4. Tempo à disposição

O trabalhador em algumas situações pode ficar à disposição do empregador esperando alguma ordem para que possa ser realizada, contudo, esse período é remunerado de maneira diferente do normal, mesmo assim, é remunerado, pois é considerado como serviço efetivo, vejamos:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada

Diante disso, e fazendo uma comparação com o trabalhador intermitente percebe-se que ele é prejudicado, pois conforme o parágrafo 5º do artigo 452-A⁴ o período de inatividade do trabalhador intermitente não será considerado tempo à disposição do empregador. De forma diferente do que acontece no Brasil, em Portugal o trabalhador intermitente em seu período de inatividade deverá ser remunerado com 20% do salário.⁵, vejamos a legislação portuguesa:

Artigo 160.º

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

5. DIFERENÇAS NAS LEGISLAÇÕES DE ALGUNS PAÍSES QUE ADOTARAM O TRABALHO INTERMITENTE

⁴ § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

⁵ SANTOS, Larissa Oliveira. Trabalho Intermitente: a estranha figura do emprego sem salário.

Como abordado anteriormente, o Brasil incorporou um estilo de contrato já existente em outros países, mas trazendo algumas mudanças na forma de funcionamento desse novo contrato de trabalho.

Uma das principais diferenças encontradas relaciona-se com a duração do contrato de trabalho, em Portugal a duração mínima de prestação de serviço é de 6 meses, por ano, e nesse tempo mínimo são necessários quatro meses de trabalho consecutivos, na Alemanha as partes firmam contrato e estipulam a duração do trabalho semanal e diário, se não ficar estabelecido, será tido como uma jornada de trabalho de dez horas semanais, não havendo manifestação por parte do empregado será estabelecido pelo menos três horas diárias.

No Brasil, o contrato de trabalho ficou de maneira vaga, visto que, não se estabelece jornada mínima, deixando assim, o trabalhador a mercê do empregador disponibilizar algum trabalho, como já abordado anteriormente o trabalhador não tem garantia alguma de que irá trabalhar.

Além disso, como é característica desse modelo de contrato haverá momentos em que o empregado terá um tempo de inatividade e de certa forma estará à disposição do empregador e essa situação em Portugal é remunerada com 20% do valor salarial recebido, do mesmo modo acontece na Itália. No entanto, a legislação brasileira deixou claro que o tempo de inatividade do trabalhador não conta como tempo à disposição, de acordo com o § 5º do artigo 452-A, com isso, o empregado não receberá nada, ficando assegurado apenas a prestação de serviço a outro empregador.

6. DADOS DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

No Brasil, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2018 as contratações no país na modalidade de intermitência chegaram ao número de 71 mil contratações, o que representou cerca de 0,5% das contratações de carteira assinada. Um ano após, em 2019, os números aumentaram de forma significativa, chegando a 1% dos contratos realizados de carteira assinada.

Dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), informam que entre os anos de 2020 e 2022 a média mensal de contratação chegou a ser cerca de 6,8 mil trabalhadores intermitentes.

Além disso, de acordo com dados do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do Ministério do Trabalho e Emprego as vagas de empregos com carteira assinada em 2023 de trabalho intermitente chegaram a 5,86% do total. Levando em consideração os anos anteriores é perceptível um crescimento considerável nas contratações, pois em 2021 correspondiam a 3,33% e em 2022 chegou aos 4,41%.

Com relação ao recebimento de salário do trabalhador intermitente foi feito um levantamento pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), constatando-se que a média salarial desses trabalhadores no ano de 2021 era de R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais), enquanto o salário mínimo vigente era de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais).

7. CONCLUSÃO

De acordo com as modalidades de aposentadorias apresentadas percebe-se que, em regra todas necessitam de período de carência e que correspondem ao modelo contributivo, ao analisar a figura do trabalhador intermitente há uma dificuldade relacionada ao seu cumprimento tendo como referência sua arrecadação mensal junto a previdência, que mesmo após reforma no modelo de computo, encontra dificuldade em contribuir de forma correta, pois na legislação a qual estabelece o seu estilo de contrato não se oferece garantia de trabalho nem de recebimento de salário.

Na tentativa apresentada para sanar essa deficiência é estabelecido a complementação por conta própria, realidade essa difícil de acontecer, como apresentado anteriormente, visto que na maioria das vezes o valor da complementação chega a ser maior do que o valor recebido pelo trabalhador. Como se trata de um modelo de contrato inserido após a reforma trabalhista de 2017 os reflexos provenientes desse impasse não se encontram presentes de maneira efetiva e que serão evidenciados futuramente.

Possuindo como referência os dados apresentados relacionados aos trabalhadores que estão compondo o grupo dos intermitentes durante os anos, desde sua inserção na legislação brasileira, percebe-se uma tendência de crescimento no número de empregados nesse meio, pois a cada ano há um aumento considerável, principalmente quando examinado em uma porcentagem total de contratação.

Com um considerado avanço na modalidade de contratação do trabalho intermitente não faz sentido continuar com uma legislação que prejudica o trabalhador, que além de estabelecer uma remuneração instável ainda lança sobre o trabalhador alguns ônus com relação a prestação de serviço, afetando ainda mais o seu salário.

A área do Direito do Trabalho procura fazer com que o empregado possua a garantia do mínimo possível para que se tenha dignidade no ambiente de trabalho como também em sua vida, pois estão diretamente conectadas. É com esse pensamento que se busca a inconstitucionalidade de algumas leis ou suas alterações, analisando sempre o direito do indivíduo.

Uma alternativa possível a se considerar para essa problemática está em estabelecer uma aposentadoria especial voltada para essa categoria de trabalhador, tendo em vista sua peculiaridade se comparada as demais, além dessa possibilidade pode-se também estabelecer a jornada de trabalho mínima e que acompanhe o seu pagamento mensal mínimo.

Conclui-se então que a tentativa de retirada dos trabalhadores da informalidade criando a figura do trabalhador intermitente não se fez eficaz, em suma a informalidade não gera garantias para o trabalhador, mas a implementação do novo contrato de trabalho intermitente também não consegue fazê-la principalmente quando se trata a respeito da aposentadoria.

REFERÊNCIAS

Agostinho, Theodoro Manual de direito previdenciário / Theodoro Agostinho. – 3. Ed. – São Paulo: SaraivaJur,2024. ePUB

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 02 mai. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 mai. 2024.

CAMPOS, Ana Cristina. IBGE: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019>. Acesso em: 28 mai. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma Trabalhista: Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Disponível em: <https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim-Cassar.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Castro, Carlos Alberto Pereira de Manual de direito previdenciário / Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari. – 21. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

COSTA, Flora Oliveira; FINELLI, Lília Carvalho; HANNEMANN, Roberta Castro Alves de Paula. Aluga-se o trabalhador: do contrato intermitente para a escravidão contemporânea.

Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil. Gov.br, 2023. Disponível em : <https://www.ipea.gov.br/porta/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no->

AGRADECIMENTOS

A Deus, o criador de todas as coisas, por me proporcionar este momento de conclusão de curso e por me sustentar desde o início dessa caminhada.

Aos meus pais Maxsuel de Lima e Silvana Shirley e aos meus irmãos Maxwilliam Domingues e Samuel Filipe por estarem sempre apoiando e incentivando toda minha trajetória seja ela acadêmica ou não, sou grato a Deus por suas vidas.

Aos professores, colegas e amigos que tive a oportunidade de conhecer durante o período de graduação e que de alguma forma contribuíram para a minha formação acadêmica e pessoal.