
CONTRATO INTERMITENTE: REFLEXÕES E AVANÇOS NECESSÁRIOS

Marco Aurélio Serau Jr.

RESUMO

O artigo analisa o instituto do contrato intermitente, novidade que deriva do *zero hour contract*, do Direito Comparado, e foi introduzida no Direito do Trabalho brasileiro no bojo do processo de reforma trabalhista instaurado em 2017. Apresenta-se os contornos gerais do instituto e se indicam as principais deficiências em sua regulamentação, especialmente a insegurança jurídica e econômica decorrente da ausência de previsibilidade quanto a um número mínimo necessário de convocações para a atividade. Também são apontados os nefastos reflexos previdenciários desse formato contratual, apontando-se as perspectivas de alteração necessária da legislação previdenciária.

PALAVRAS-CHAVE: Direito. Trabalho. Contrato intermitente. Proteção insuficiente.

ABSTRACT

The article analyzes the institute of the *zero hour contract* (*intermittent contract*, in brazilian law therms), a novelty that derives from the *zero hour contract*, from Comparative Law, and was introduced in Brazilian Labor Law in the midst of the labor reform process established in 2017. Indicate the main shortcomings in its regulation, especially the legal and economic uncertainty resulting from the lack of predictability as to a minimum number of calls for the activity. The harmful social security consequences of this contractual format are also pointed out, pointing out the perspectives of necessary alteration of the social security legislation.

KEYWORDS: Labour Law. Zero hour contract. Insuficiente protection.

Marco Aurélio Serau Jr.

Professor da UFPR – Universidade Federal do Paraná. Doutor e Mestre em Direitos Humanos (USP). Diretor Científico do IBDP – Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário. Advogado e Consultor.

SUMÁRIO: Introdução. 1 O trabalho intermitente na legislação trabalhista brasileira. 2 Insuficiências da tutela trabalhista no contrato intermitente. 2.1 Falta de previsibilidade quando ao número de convocações e insegurança remuneratória 2.2 Lacuna normativa quanto à duração e “término” do contrato 3 Insuficiência da proteção previdenciária. Conclusões. Bibliografia.

INTRODUÇÃO

O presente artigo, relativo aos desafios e avanços necessários à figura do contrato intermitente, se insere em uma coletânea comemorativa dos 80 anos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, organizada por diletos amigos, a saber, os professores Luiz Eduardo Gunther, Marco Antonio Villatore e Jouberto Quadros Pessoa, todos eles juristas de escol e grandes referências no Direito do Trabalho.

Antes de apresentarmos propriamente o tema, é necessário contextualizar que ocorreram paradigmáticas alterações na regulamentação do trabalho humano ao longo destas 8 décadas de vigência da CLT.

Se, quando publicada originariamente, a CLT pode ter desempenhado o papel de uma verdadeira “consolidação” das normas relativas ao trabalho, atualmente o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, talvez possa ser considerado, de modo mais concreto e apropriado, como uma compilação de regras especificamente relativas à figura jurídica do emprego, as quais coexistem ao lado de inúmeras outras regras, relativas a outras figuras jurídicas pelas quais atualmente também pode ser tomado o trabalho humano.

Há a figura social do emprego e a CLT, sua contraparte jurídica; mas, da mesma forma e em igual importância social, vislumbra-se o trabalho autônomo e a figura do MEI – Micro Empreendedor Individual (tratado na Lei Complementar 123/2006); há as cooperativas (idôneas ou não), bem como o fenômeno da *pejotização*; por fim, dentre tantas outras, não se perca de vista a emblemática situação dos trabalhadores que realizam suas tarefas via as mais diversas plataformas digitais, ainda destituídos da adequada e específica tutela jurídica.

Esse quadro decorre de profundas transformações pelas quais o capital se reorganizou e se reestruturou nas últimas décadas, em virtude de diversos fatores: a) crise do petróleo dos anos 1970; b) globalização econômica; c) forte incremento

tecnológico, especialmente nas TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação; d) fenômenos migratórios e de blocos regionais de países; e) avanço da ideologia neoliberal em diversos países, dentre inúmeros outros argumentos que poderiam ser aventados.

Tais fatores têm propiciado, no âmbito do Direito do Trabalho, alguns fenômenos regulatórios bem nítidos: a) a desconstitucionalização e deslegalização de direitos trabalhistas; b) esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho; c) prevalência do negociado sobre o legislado; d) reformas legislativas que diminuem o nível de proteção jurídica dos direitos trabalhistas, ou produzem omissão normativa deliberada; e) advento do Direito “Empresarial” do Trabalho, em que a normativa protege o empregador e não o hipossuficiente; f) recorrência a figuras de Direito do Trabalho “Emergencial”, com franca minoração da tutela jurídica deste direito social, etc.

É neste complexo cenário social e jurídico que se insere a figura do contrato intermitente, introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 (especificamente a Lei 13.467/2017).

Uma figura contratual que é expressamente equiparada à relação de emprego e ao contrato de trabalho, mas que tanto se distancia destes, em inúmeros tópicos, conforme discutiremos adiante.

Apesar desta crítica, verifica-se estatisticamente que o contrato intermitente já se encontra totalmente incorporado às práticas empresárias, tendo galgado a preferência na forma de contratação para inúmeros ramos da atividade econômica.

Neste sentido, e considerando que o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a constitucionalidade da quase totalidade dos institutos trazidos pela Reforma Trabalhista¹², deve-se buscar, para a figura jurídica do contrato intermitente,

1 O instituto do contrato intermitente teve sua constitucionalidade discutida nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154, por ora com julgamento inconcluso: in, FONSECA, João José da. Artigo 452-A (verbete), in: CALCINI, Ricardo; LOPES FILHO, Abel Ferreira; FONSECA, João José da. **CLT Comentada artigo por artigo**. Leme: Mizuno, 2022, p. 262.

2 É importante registrar que o Supremo Tribunal Federal vem promovendo (há alguns e quiçá mesmo antecipando o processo legislativo de reforma trabalhista) uma verdadeira reforma trabalhista judicial, mediante a revisão de entendimentos consagrados na jurisprudência trabalhista, inclusive enunciados do TST, sendo o exemplo mais conhecido a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 331, relativa aos parâmetros da terceirização. Esse processo foi lapidarmente estudado em estudo coordenado pela Professora Renata Dutra, da UnB, e pelo Professor Sidnei Machado, da UFPR:

a introdução de alguns novos contornos que possam permitir aos trabalhadores e trabalhadoras maior nível de proteção jurídica.

É neste rumo que seguirá este artigo, abrangendo alguns pontos que podem ensejar melhoria na regulamentação jurídica do contrato intermitente, tanto no que concerne à tutela trabalhista como em relação a alguns aspectos da legislação previdenciária.

1 O TRABALHO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Inserido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) no bojo da CLT, o instituto do *contrato intermitente* está regido basicamente pelos artigos e 452-A, do diploma consolidado.

O art. 443 se resume a indicar que a forma de contratação do empregado poderá ser mediante contratos a prazo determinado ou a prazo indeterminado (o que é a regra), bem como por períodos intermitentes³.

Coube ao art. 452-A, da CLT, trazer o que se pode considerar como os efetivos contornos jurídicos do *contrato intermitente*⁴.

.....
MACHADO, Sidnei; DUTRA, Renata Queiroz (orgs.). O Supremo e a Reforma Trabalhista – a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

3 In litteris:

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.

4 In verbis:

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.

§ 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.

Em linhas gerais, o contrato intermitente é aquela forma de emprego em que a pessoa não cumpre uma jornada fixa de trabalho (seja a jornada padrão de 8 horas diárias e 44 semanais ou a jornada de tempo parcial prevista no art. 58-A, da CLT, ou mesmo as jornadas fixadas em revezamento de 12h x 36h), desempenhando suas atividades profissionais apenas e tão somente quando houver a convocação por parte do empregador, para horas, dias ou meses de trabalho.

Em contrapartida, sua remuneração será proporcional ao número de convocações que receber e ao montante de trabalho realizado – com amplo predomínio, na prática, da convocação para trabalhar determinado número de horas ou apenas alguns dias.

A legislação exige expressamente que o contrato intermitente obedeça à forma escrita, excepcionando a regra geral pela liberdade contratual que se encontra prevista no art. 443 consolidado.

Tendo em vista tratar-se de direito fundamental trabalhista, previsto expressamente no art. 7º, da Constituição da República, os empregados e empregadas intermitentes possuem direito aos 30 dias de férias anuais, quando não poderão desempenhar atividade para o mesmo empregador, mas poderão fazê-lo a outro.

O pagamento do trabalho realizado pela modalidade do contrato intermitente deve ocorrer imediatamente após o seu término, com a discriminação das rubricas necessárias (remuneração, férias e décimo terceiro proporcionais, descanso semanal remunerado e adicionais legais), e na competência tributária correspondente deverão ser recolhidos os tributos relativos a essa remuneração (contribuições previdenciárias

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

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 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.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

e FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

A convocação para o trabalho intermitente pode se dar por qualquer mecanismo tecnológico existente e eficaz para realizar a comunicação entre empregador e empregado. Nesse ponto andou bem a legislação, vez que deixou em aberto quais serão os mecanismos que poderão ser empregados nessa forma de comunicação, pois estes evoluem e se transformam diariamente.

Nesse sentido, apenas a título exemplificativo, considerados válidos como meios de convocação dos empregados e empregadas para a prestação do trabalho intermitente os seguintes mecanismos: telefone; mensagens de SMS; mensagens de aplicativos de comunicação, tais como Whatsapp e Telegram; mensagens *inbox* ou *direct* nas redes sociais mais comuns – Facebook, Instagram, Tik Tok, etc –; emails, dentre outros⁵.

O ideal é que o contrato firmado entre as partes discrimine quais serão as ferramentas para a comunicação da convocação para o trabalho intermitente.

Após convocado, o empregado ou empregada possuem 3 dias úteis para aceitar ou recusar a convocação, sendo que o silêncio configura recusa àquele período de trabalho. A legislação traz um ajuste interessante e indica que a recusa à convocação não configura insubordinação, o que poderia levar à rescisão contratual por justa causa, nos termos do art. 482, *h*, da CLT.

O aceite da convocação traz algumas consequências jurídicas peculiares. Caso o empregado ou empregada não adimpla com sua obrigação (trabalhar no período para o qual convocado), poderá haver compensação no mesmo mês (trabalhar em outra data) ou pagamento de multa ao empregador (de 50% do que o obreiro ou obreira iriam receber por aquele período de trabalho).

Esse arranjo normativo possivelmente contraria os traços *forfetário* e *pós-remuneratório* que caracterizam o instituto do salário⁶. Todavia, não consideramos esse

5 Tratamos com maior profundidade deste tema em: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; WIRTH, Maria Fernanda. Contrato intermitente: meios eficazes para a convocação do trabalhador. **Revista Magister de Direito Do Trabalho**, v. 91, p. 59-67, 2019.

6 Conforme Maurício Godinho Delgado, “o caráter forfetário da parcela traduz a circunstância de o salário qualificar-se como obrigação absoluta do empregador, independentemente da sorte de seu empreendimento”. Ainda de acordo com o mesmo jurista, “a pós-remuneração (postnumeratio) é também característica própria aos salários. De fato, de maneira geral, as ordens justralhistas acolhem o critério de pagamento de verbas salariais após o cumprimento da prestação de trabalho pelo

tópico como um problema dos mais relevantes em torno do modelo normativo atual do contrato intermitente; a nosso ver, as principais insuficiências do contrato intermitente são outras e serão tratadas no item seguinte.

2. INSUFICIÊNCIAS DA TUTELA TRABALHISTA NO CONTRATO INTERMITENTE

O contrato intermitente apresenta diversas insuficiências, as quais procuraremos demonstrar adiante as mais relevantes.

2.1 Falta de previsibilidade quando ao número de convocações e insegurança remuneratória

Em outros ordenamentos jurídicos as figuras contratuais que se assemelham ao contrato intermitente são direcionadas sobretudo à mão de obra jovem, em uma ideia de “política de primeiro emprego” e, portanto, admitida a contratação excepcional em bases mais precárias que aquelas do contrato de trabalho *standard*.

Porém, costuma haver algum tipo de zelo em regulamentação que assegure um número mínimo de convocações do empregado ou empregada que possuem o vínculo contratual nesse formato diferenciado, a fim de que seja alcançada mensalmente uma remuneração mínima.

Esse é um dos pontos capitais que identificamos para acréscimo à regulamentação do contrato intermitente no Brasil, à medida em que dificilmente sua inconstitucionalidade será declarada e cada vez mais se incorpora à prática das empresas.

Apesar de o artigo 7º, inciso VII, da Constituição da República, estabelecer textualmente a “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”, não é isso o que vem ocorrendo na prática e no entendimento jurisprudencial, que admite remuneração proporcional ao salário mínimo.

Talvez a título de *interpretação conforme a Constituição*, consideramos que

.....
empregado. Os salários são, desse modo, parcelas devidas e pagas depois de ultrapassada a dilação temporal correspondente a seu cômputo (hora, dia, mês)”: DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 15ª ed., S. Paulo: LTr, 2016, p. 811-813.

a fixação de um número mínimo de convocações para o trabalho intermitente, ou mesmo o estabelecimento de algo como um piso salarial, sejam as formas mais viáveis para assegurar o efetivo respeito à garantia salarial contida no artigo 7º, inciso VII, da Constituição da República, indicada no parágrafo anterior.

2.2 Lacuna normativa quanto à duração e “término” do contrato

O artigo 452-A da CLT não estabelece nenhuma regra específica quanto ao término do contrato intermitente.

A priori devem ser utilizadas as regras gerais de extinção do contrato de trabalho previstas nos artigos 477 e seguintes da consolidação.

Mas, se não há nenhuma dúvida em relação a aos aspectos normativos aplicáveis, diferente é o que se dá na prática.

À medida em que não há exigência de número mínimo de convocações, a conduta empresarial de não mais convocar determinado trabalhador ou trabalhadora pode corresponder a uma *forma anômala de dispensa* do empregado ou empregada intermitente, a qual será destituída de custos econômicos ou estes serão substancialmente menores, vez que não há um perfeito enquadramento do instituto do aviso-prévio, bem como das regras de saque do FGTS sem a multa de 40% (conforme a Lei 8.036/1990).

Nestes termos, parece-nos que esse trecho do arranjo normativo do contrato intermitente afronta a garantia constitucional referente à proteção contra a despedida arbitrária (“I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”), bem como aquelas relativas ao seguro-desemprego e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (art. 7º, incisos II e III).

Portanto, também neste tópico do contrato intermitente consideramos bastante oportuna a inclusão destes ajustes esclarecendo o formato de duração e término do contrato por obra da *lege ferenda*.

3. INSUFICIÊNCIA DA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O último aspecto que merece rearranjo normativo no âmbito do contrato intermitente reside na tutela previdenciária destagada de trabalhadores e trabalhadoras.

É necessário firmar, primeiramente, que os empregados e empregadas intermitentes não estão formalmente excluídos da Previdência Social, como ocorre com trabalhadores que estão na informalidade.

Há, ao contrário, uma efetiva inclusão normativa na Previdência Social, pois são empregados, conforme os artigos 443 e 452-A da CLT e, portanto, segurados obrigatórios nos termos do art. 11, inciso I, da Lei 8.213/1991⁷.

Porém, o sistema previdenciário foi estruturado de forma tal que a contratação dos empregados intermitentes acaba por redundar, na prática, em *desproteção previdenciária* dessas pessoas⁸ (como se a própria reforma trabalhista implicasse em uma oblíqua modalidade de reforma previdenciária⁹).

É que, especialmente a partir da Emenda Constitucional 103/2019 (conhecida como Reforma Previdenciária), introduziu-se o conceito de *contribuição previdenciária mínima*.

De acordo com o art. 195, § 14, da Constituição da República: “O *segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.*”

Esse dispositivo constitucional é complementado pelo art. 29 da própria

7 Veja-se o teor do art. 11, inciso I, da Lei 8.213/1991:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;

A literalidade do dispositivo citado deixa fora de dúvidas que o trabalhador intermitente, apesar de não possuir jornada de trabalho pré-determinada e remuneração flutuante, é segurado obrigatório da Previdência Social, visto que configurado juridicamente como empregado (artigos 443 e 452-A, da CLT). A grande discussão, conforme apresentaremos ao longo do tópico, é o grau de efetividade da cobertura previdenciária para os empregados e empregadas intermitentes.

8 Esse aspecto se encaixa no que denominamos, em outro texto, de política de des-previdência social: “A expressão política pública de des-previdência quer expressar a mobilização do INSS (toda sua estrutura administrativa) e da AGU (Procuradoria Federal Especializada do INSS), a partir de alteração paradigmática de normas da legislação previdenciária com o escopo, não declarado, de diminuição dos benefícios previdenciários e do alcance da proteção social: SERAU JR., Marco Aurélio. *Seguridade Social e direitos fundamentais*, 4ª ed., Curitiba: Juruá, 2020, p. 223.

9 SERAU JR., Marco Aurélio. *Reforma Previdenciária como precarização trabalhista – precarização trabalhista como reforma previdenciária*, p. 172- in: MELLO, Lawrence Estivalet de; CALDAS, Josiane; GEDIEL, José Antônio Peres (orgs.). **Políticas de austeridade e direitos sociais**. Curitiba: Kaygangue, 2019.

Emenda Constitucional 103/2019¹⁰, que, em suma, permite: a complementação das contribuições por conta do segurado; o aproveitamento de valores excedentes de um mês ao outro e, o agrupamento de meses com a finalidade de completar a competência contributiva regular.

A forma como foi regulamentado e estruturado o contrato intermitente (remuneração variável e apenas proporcional ao número de convocações), bem como os meios pelos quais tem sido praticado pelas empresas (convocações aleatórias, destituídas de previsibilidade e de brevíssima duração), conduzem a que essas pessoas recebam remunerações geralmente inferiores ao salário-mínimo.

As estatísticas oficiais têm apontado para a remuneração média dos empregados intermitentes na faixa de 50% do salário-mínimo.

De sorte que, nesse quadro, e diante da nova estrutura da legislação previdenciária, vislumbra-se que os empregados e empregadas intermitentes encontram-se efetivamente destituídos de proteção previdenciária, pois a contribuição previdenciária recolhida mensalmente tenderá a ser inferior ao mínimo exigido para que operem verdadeiros e efetivos efeitos previdenciários.

É relevante mencionar que este quadro trazido pela Emenda Constitucional 103/2019 foi potencializado pelo Decreto 10.410/2020, editado para atualizar o Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/1999) à luz da Reforma Previdenciária.

Por obra do referido Decreto 10.410/2020, o recolhimento de contribuições previdenciárias abaixo do mínimo não acarretará somente a negativa do aproveitamento do tempo de contribuição, mas também impedirá o cômputo de carência, a configuração da qualidade de segurado e do período de graça, bem como não haverá proveito para o PBC – Período Básico de Cálculo e para o cálculo da RMI – Renda Mensal Inicial (em

10 Veja-se o inteiro teor do dispositivo constitucional citado:

Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá:

I - complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido;

II - utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou

III - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais.

Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil.

evidente ampliação inconstitucional e ilegal daquele rol de “sanções” que o Texto Constitucional havia proporcionado)¹¹.

Apesar de a própria legislação previdenciária contemplar mecanismos para a complementação da carga contributiva necessária¹², compreendemos que em termos práticos os empregados e empregadas intermitentes não possuirão recursos financeiros efetivos e suficientes a tanto, dado seu arranjo contratual que leva a remunerações geralmente abaixo do salário-mínimo.

Esse cenário indica que deve ser alterada a legislação trabalhista, conforme apontamos no item anterior, mas também a legislação previdenciária, visando a efetivação de uma perspectiva de inclusão previdenciária, mediante a aplicação de alíquotas contributivas diferenciadas e, porque não, também de bases de cálculo

.....
11 É o que consta do art. 19-E, do Regulamento da Previdência Social, com redação dada pelo Decreto 10.410/2020:

Art. 19-E. A partir de 13 de novembro de 2019, para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, de carência, de tempo de contribuição e de cálculo do salário de benefício exigidos para o reconhecimento do direito aos benefícios do RGPS e para fins de contagem recíproca, somente serão consideradas as competências cujo salário de contribuição seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição.

12 De acordo com o art. 19-E, §1º a § 7º, do Regulamento da Previdência Social, com redação dada pelo Decreto 10.410/2020:

§ 1º Para fins do disposto no caput, ao segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição será assegurado:

I - complementar a contribuição das competências, de forma a alcançar o limite mínimo do salário de contribuição exigido;

II - utilizar o excedente do salário de contribuição superior ao limite mínimo de uma competência para completar o salário de contribuição de outra competência até atingir o limite mínimo; ou

III - agrupar os salários de contribuição inferiores ao limite mínimo de diferentes competências para aproveitamento em uma ou mais competências até que estas atinjam o limite mínimo.

§ 2º Os ajustes de complementação, utilização e agrupamento previstos no § 1º poderão ser efetivados, a qualquer tempo, por iniciativa do segurado, hipótese em que se tornarão irreversíveis e irrenunciáveis após processados.

§ 3º A complementação de que trata o inciso I do § 1º poderá ser recolhida até o dia quinze do mês subsequente ao da prestação do serviço e, a partir dessa data, com os acréscimos previstos no art. 35 da Lei nº 8.212, de 1991.

§ 4º Os ajustes de que tratam os incisos II e III do § 1º serão efetuados na forma indicada ou autorizada pelo segurado, desde que utilizadas as competências do mesmo ano civil definido no art. 181-E, em conformidade com o disposto nos § 27-A ao § 27-D do art. 216.

§ 5º A efetivação do ajuste previsto no inciso III do § 1º não impede o recolhimento da contribuição referente à competência que tenha o salário de contribuição transferido, em todo ou em parte, para agrupamento com outra competência a fim de atingir o limite mínimo mensal do salário de contribuição.

§ 6º Para complementação ou recolhimento da competência que tenha o salário de contribuição transferido, em todo ou em parte, na forma prevista no § 5º, será observado o disposto no § 3º.

§ 7º Na hipótese de falecimento do segurado, os ajustes previstos no § 1º poderão ser solicitados por seus dependentes para fins de reconhecimento de direito para benefício a eles devidos até o dia quinze do mês de janeiro subsequente ao do ano civil correspondente, observado o disposto no § 4º.

diversas e mais brandas.

Escopo de inclusão previdenciária que, aliás, já se encontra previsto constitucionalmente, no art. 201, § 12: “Lei instituirá sistema especial de inclusão previdenciária, com alíquotas diferenciadas, para atender aos trabalhadores de baixa renda, inclusive os que se encontram em situação de informalidade, e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda”.

Apesar de esse formato de inclusão previdenciária só assegurar benefícios previdenciários no valor de 1 salário mínimo (art. 201, § 13, da Constituição da República), compreendemos que se trata de caminho mais adequado do que a pura e simples exclusão previdenciária que o próprio sistema normativo vem proporcionando, conforme explicado acima.

CONCLUSÕES

O processo de Reforma Trabalhista principado em 2017 com a Lei 13.429 e, após, com a Lei 13.467, trouxe uma nova figura trabalhista, uma forma contratual atípica denominada *contrato intermitente*.

O contrato intermitente é considerado como uma modalidade de emprego, apesar de se distanciar profundamente desta figura clássica da tutela jurídica trabalhista.

Com efeito, não há uma jornada de trabalho, e a atividade laborativa é realizada apenas esporadicamente, conforme ocorram as convocações, e o pagamento decorre de forma proporcional destas convocações episódicas, ensejando baixa remuneração e precarização dos direitos trabalhistas das pessoas que trabalham sob essa modalidade contratual.

Apesar desse aspecto de nítida precarização, dados estatísticos demonstram que o *contrato intermitente* se consolidou desde que foi criado pelo movimento de reforma trabalhista, de modo que se deve pensar em novos contornos para esse instituto, os quais propiciem um nível mais adequado de cidadania para esses trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse rumo, destacamos a necessidade de uma previsibilidade mínima em relação ao número/quantidade de convocações para os empregados intermitentes,

ensejando alguma sorte de garantia e previsibilidade econômica para essas pessoas.

Da mesma forma, identificamos que deve haver um novo arranjo relativo à duração e término desta modalidade de contrato, sob pena de frustração das garantias constitucionais referentes à proteção contra a despedida arbitrária e também aquelas relativas ao seguro-desemprego e ao FGTS.

Por fim, destacamos a necessidade de ajuste na legislação previdenciária, a fim de que seja adotada uma perspectiva de inclusão previdenciária, nos termos do art. 201, § 12, da Constituição da República, acolhendo-se as contribuições previdenciárias deste segmento profissional sob bases bem diversas.

Os recolhimentos previdenciários mensais deste grupo de empregados e empregadas costumam ficar abaixo do mínimo exigido pela legislação previdenciária, nos termos do art. 195, § 14, da Constituição da República e, assim, não são computados para tempo de contribuição, carência, configuração da qualidade de segurado e cálculo do valor de benefícios.

Apesar de existirem mecanismos formais na legislação que viabilizam a complementação das contribuições previdenciárias, as pessoas que se ocupam pela via do contrato intermitente não possuem renda efetiva para efetuar esse movimento, em evidente *exclusão (sutil)* do direito de pertencer à Previdência Social.

Em linhas gerais, e sem prejuízo de outros tópicos que possam ser discutidos nesse tema, esses são os pontos sensíveis relativos ao contrato intermitente em que vislumbramos a necessidade de avanço e melhoria da legislação trabalhista (e previdenciária) brasileira.