IUS ET IUSTITIA ELETRÔNICA
REVISTA JURÍDICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS
"DR. EDMUNDO ULSON"
ISSN 1983-5019

O RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO DO TRABALHADOR INTERMITENTE

Carlos Alexandre Hees[1]Guilherme Alexandre Hees[2]

RESUMO: Este artigo analisa como está sendo realizado o recolhimento previdenciário dos segurados empregados no contrato intermitente nos meses que a remuneração recebida for inferior ao salário mínimo mensal, devido à jornada laboral reduzida. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza descritiva e exploratória que discorre sobre o trabalhador intermitente segundo as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, identificando os reflexos no Sistema Previdenciário Brasileiro diante do proposto na reforma trabalhista na modalidade de contrato do trabalhador intermitente, analisando como deve ocorrer o processo de recolhimento previdenciário de empregados no contrato de trabalho intermitente. Conclui- se que o legislador foi omisso em alguns pontos fundamentais ao introduzir o contrato intermitente na reforma trabalhista e com isso, encontra-se algumas lacunas relativas à matéria previdenciária.

PALAVRAS-CHAVE: Recolhimento Previdenciário; Trabalhador Intermitente; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT: This article analyzes how the social security payment of the insured employees in the intermittent contract is being performed in the months that the remuneration received is lower than the minimum monthly salary, due to the reduced working hours. This is a qualitative research of descriptive and exploratory nature that discusses the intermittent worker according to the changes promoted by Law 13.467 / 2017, identifying the reflexes in the Brazilian Social Security System compared to the proposed in the reform of the intermittent worker contract, analyzing how should the process of social security of employees in the intermittent employment contract occur. It is concluded that the legislator was silent on some key points in introducing the intermittent contract in labor reform and with that, there are some shortcomingsconcerning the social security matter.

KEYWORDS: Social Security Recoil; Intermittent worker; Labor reform.

---

[1]Doutor (2016) em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Bacharel (2003) e Mestre (2009) em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Bacharel (1992) em Engenharia Agronômica pela Universidade de São Paulo (USP / ESALQ). Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-SP). É professor dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação (lato sensu) em Direito do Centro Universitário Adventista de São Paulo, Campus Engenheiro Coelho (UNASP/EC). Membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/Campinas. Atualmente é pesquisador e docente vinculado ao Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP), mediador e conciliador judicial credenciado junto ao Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), atuando no Centro Judicial de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) da Comarca de Artur Nogueira/SP e pesquisador vinculado a Universidade de Coimbra, no Centro de Direitos Humanos, onde desenvolve seus estudos de pós-doutoramento. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito da Seguridade Social e Direito do Trabalho.

[2] Bacharel em Direito, no Centro Universitário Adventista de São Paulo, Campus Engenheiro Coelho(UNASP-EC)

IUS ET IUSTITIA ELETRÔNICA
REVISTA JURÍDICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS
"DR. EDMUNDO ULSON"
ISSN 1983-5019

INTRODUÇÃO

A publicação da Lei n°13.467/2017, que entrou em vigência em 11 de novembro de 2017, trouxe inovações na área trabalhista, dentre as quais destaca-se a regulamentação do modelo de trabalho intermitente conforme disciplinado no § 3º do art. 443 e no art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa regulamentação, assim como outras alterações, promovidas nessa reforma, produz reflexos não somete nas relações laborais, mas também alcança e gera outras implicações, inclusive na previdência social.

Esse artigo discorre sobre o trabalhador intermitente diante das alterações promovidas pela Lei n° 13.467/2017, conhecida como "reforma trabalhista" e discute seus reflexos no Sistema Previdenciário Brasileiro. Não é objetivo desse estudo analisar os motivos e objetivos da reforma, mas seus reflexos no Sistema da Previdência Social do Brasil. O art. 443, § 3º da CLT dispõe que:

> 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.

Os trabalhadores contratados na modalidade de contrato de trabalho intermitente, podem receber, eventualmente, uma remuneração inferior ao salário mínimo mensal. O pagamento será realizado pela hora trabalhada e haverá a incidência de encargos previdenciários. Neste contexto surgem algumas considerações, entre elas, a seguinte questão: Como deve ser realizado o recolhimento previdenciário dos segurados empregados no contrato intermitente nos meses que a remuneração recebida for inferior ao salário mínimo mensal, devido à jornada laboral reduzida? Para responder essa problemática, pretende-se seguir o seguinte percurso: descrever as características do trabalhador intermitente segundo as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, identificar os reflexos no Sistema Previdenciário Brasileiro diante do proposto na reforma trabalhista nesse segmento especifico, descrever como deve ocorrer o processo de recolhimento previdenciário de empregados no contrato de trabalho intermitente, para finalmente discutir aspectos específicos referentes ao recolhimento previdenciário de empregados no contrato de trabalho intermitente.

A metodologia empregada configura–se como descritiva e exploratória, sendo conduzida por meio de pesquisa bibliográfica, sob o prisma contextual-atual, bem como através de pesquisa documental, com a aplicação do método dedutivo, pois busca-se concluir e ou enumerar fatos e argumentos para chegar a uma conclusão. Portanto, trata-se de uma pesquisa qualitativa de natureza

descritiva e exploratória situada no campo do direito do trabalho que busca responder o seguinte questionamento: Como deve ser realizado o recolhimento previdenciário dos segurados empregados no contrato intermitente nos meses que a remuneração recebida for inferior ao salário mínimo mensal, devido à jornada laboral reduzida?

1. As alterações propostas pela Lei 13.467/17

A Lei 13.467/17 entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, modificando mais de 117 artigos tanto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como das leis 8.213/91, 8.036/90 e 13.429/17. Na prática as mudanças propostas impactam mais de 200 dispositivos legais relativos tanto ao direito material como processual, modificando profundamente a CLT.

Uma das mudanças, refere-se ao tipo de contrato de trabalho que permite a contratação de trabalhadores sem horários fixos, que são convocados conforme a demanda do empregador, chamado de trabalhador intermitente.

A principal característica dessa modalidade é que o trabalhador é convocado conforme a demanda do empregador e, consequentemente sua remuneração tem como base as horas efetivamente trabalhadas. São esses os termos presentes no texto da Lei brasileira:

> 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.

O Art. 452-A da CLT disciplina o modelo de trabalho intermitente e nesse artigo, delimita-se a discussão sobre a contribuição previdenciária nessa modalidade. O problema é que a medida provisória 808/17, que tratava desse assunto perdeu sua validade em abril de 2017, pois não foi votada pelo congresso. Além dessa ausência de regras claras sobre o assunto, nos deparamos com a seguinte situação: de acordo com a regra que estava na medida provisória, os benefícios da Previdência Social, apesar de serem descontada do salario a contribuição do INSS, o trabalhador não estaria assegurado. Os benefícios só valeriam, se o trabalhador fizesse uma contribuição complementar para chegar ao valor referente ao salário mínimo, caso recebesse inferior ao valor estipulado por lei. Além disso, sem esse pagamento extra, não teria o tempo de contribuição

contabilizado para aposentadoria futura.

Entretanto, mesmo com a extinção de efeitos da MP 808/17, deve-se prestigiar a regra geral do plano de custeio da previdência social:

> 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 (art.28, § 3º da lei 8.212/91).

Portanto, para os trabalhadores subordinados os recolhimentos são sobre os valores recebidos, na proporção devida do trabalho. Caso o recebimento tenha sido inferior ao mínimo mensal, no caso de um empregado que trabalhou jornada parcial, esse período seria computado normalmente também, devido à proporção trabalho x remuneração, sem necessidade de complementação ou perda do tempo de contribuição (Ibrahim, 2018).

> A tentativa de imposição aos próprios empregados, quando submetidos a contratos intermitentes, o encargo de recolhimento me parece equivocada. Acabaria o sistema por criar uma distinção irrazoável: o empregado submetido a contrato regular de trabalho – incluindo o doméstico – mas com jornada reduzida, mesmo recebendo o salário mínimo proporcional a sua carga horária, não teria qualquer encargo adicional e poderia computar seu tempo de contribuição, normalmente. Já aquele submetido a contrato intermitente, teria de aportar contribuição adicional. (IBRAHIM, 2018).

Segundo Iure Pereira Pinheiro (2018, p.150), em artigo publicado no LivroReforma Trabalhista e seus Impactos:

> A norma é estarrecedora porque imaginar que um trabalhador que recebe abaixo do mínimo necessário à subsistência terá capacidade financeira para fazer recolhimento previdenciário suplementar é ignorar as mais elementares máximas da experiência. A verdade cristalina é que, na prática, esses trabalhadores dificilmente preencherão os requisitos para usufruírem dos benefícios e nem os quinze primeiros dias de adoecimento receberão porque, diversamente dos demais empregados, não são destinatários desse direito mínimo custeado pelas empresas. O discurso de dar proteção securitária a essas pessoas fica, assim, extremamente comprometida.

Para Zwicker (2018), o legislador afrontou o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ao diferenciar o trabalhador intermitente do sistema característicos dos outros trabalhadores:

IUS ET IUSTITIA ELETRÔNICA
REVISTA JURÍDICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS
"DR. EDMUNDO ULSON"
ISSN 1983-5019

> Entretanto não me furto novamente registrar (e criticar) que, no tocante ao sistema previdenciário, a "Reforma Trabalhista" (Lei n. 13.467/2017 e Medida Provisória n. 808/2017) buscou afastar o empregado sob intermitência do sistema jurídico característico a todo e qualquer trabalhador, aproximando-o muito mais da figura do empregado doméstico e dos demais segurados, o que não é correto, no meu sentir, em razão do próprio artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalho, com redação dada pela Lei 13 467/2017. Com efeito, o empregado intermitente é um autêntico empregado contratado por prazo indeterminado, nada diferenciando quanto a isto. A única diferença, falando em termos gerais, reside na "intermitência" propriamente dita, de modo que o empregado intermitente está sujeito a períodos de inatividade e o empregado celetista, no geral, está envolto no manto do Art. 4º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando-se como serviço efetivo o período em que o
>
> empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Nesse diapasão, o empregado intermitente, tal qual o empregado celetista no geral, é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social; ambos se inserem na inteligência do artigo 11, inciso I, alínea "a", da Lei n. 8213/1991, (...) Como já visto neste trabalho, em arremate final, a novel figura da "intermitência" não se aproxima da teoria da descontinuidade, típica do trabalho eventual sendo "o trabalho descontínuo e ininterrupto com relação ao tomador enfocado" (Delgado, 2017 a:318), que se ajusta à figura so trabalhador eventual doméstico ("diarista"). No contrato de trabalho intermitente não há, efetivamente, um evento certo, determinado e episódico ou esporádico, de modo que não se aplica a essa novel modalidade de trabalho, a teoria da descontinuidade; o pressuposto da não eventualidade, se faz presente. Existindo, igualmente, os pressupostos da subordinação jurídica, da onerosidade e da pessoalidade, esse empregado, inequivocamente – repita-se -, insere- se no artigo 11, inciso I, alínea "a", do plano de Benefícios da Previdência Social. (ZWICKER, 2018, pp.212/213)

Diante desse contexto, observa-se que a inclusão do modelo de contrato intermitente no ordenamento jurídico, nos termos da recente reforma trabalhista, afrontou as normas da Organização Internacional do Trabalho e os preceitos fundamentais do *Welfare State* estabelecidos em nossa Carta Magna, quais sejam: aDignidade da Pessoa Humana, Solidariedade e Mínimo Existencial.

Sergio Ferreira Pantaleão (2018) organizou em formato de quadro, uma sinopse das principais alterações da reforma trabalhista, sobre o trabalhador intermitente ele apresenta da seguinte maneira:

I- Quadro Sinopse das principais alterações da Lei 13.467/2017 sobre o

trabalhointermitente

TEMA TRABALHISTA	SITUAÇÃO ANTERIOR	PRINCIPAIS ALTERAÇÕES
Trabalho Intermitente	Não há previsão;	O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços; O empregador deve avisar 3 dias antes a data de início e o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário mínimo ou inferior ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá 1 dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado o silêncio do empregado;
		Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual; O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador; A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei; Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador;

Fonte: Pantaleão, 2018.

O modelo de contrato de trabalho intermitente lançou reflexos tanto no Direito do Trabalho, como no Previdenciário, pois conforme descrito, o empregado contratado nessa modalidade encontra-se desprotegido ao nos depararmos com essa lacuna na lei sobre a forma de recolhimento mensal quando a remuneração não alcançar o valordo salário mínimo.

IUS ET IUSTITIA ELETRÔNICA
REVISTA JURÍDICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS
"DR. EDMUNDO ULSON"
ISSN 1983-5019

2. Os reflexos no sistema previdenciário brasileiro

O art. 452, §8º da CLT dispõe que o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia na forma da lei, baseando-se nos valores mensais e apresentará ao empregado comprovante.

> § 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O art. 6° da Portaria n. 349/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego corrobora dispondo que o empregador deverá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias própria e do empregado, com base nos valores pagos no período mensal.

> Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

A Medida Provisória n. 808/2017 trazia no art. 911-A que o trabalhador intermitente, quando não alcançasse a remuneração mensal equivalente ao salário mínimo, precisaria complementar esse valor para a incidência da contribuição previdenciária, caso isso não fosse realizado, não estaria protegido pelo regime previdenciário.

> Art. 911-A.
> O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017 (Vigência encerrada)
> § 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retidapelo empregador.

> § 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

A complementação é apresentada como uma faculdade do trabalhador, mas também uma condição fundamental para validar a retenção do empregador e gerar efeitos previdenciários.

Entretanto, a Medida Provisória n. 808/2017 perdeu sua validade diante da não ratificação pelo Congresso Nacional, com isso, permanecem os seguintes questionamentos: como deverá ser enfrenada as demandas atinentes ao acesso do trabalhador intermitente aos benefícios da Previdência Social? Como fazer o recolhimento previdenciário dos segurados empregados no contrato intermitente nos meses que a remuneração recebida for inferior ao salário mínimo mensal, devido à jornada laboral reduzida, visto que diante da entrada financeira inferior, o trabalhador dificilmente terá orçamento suficiente para fazer esse complemento? Se o trabalhador intermitente optar pelo não recolhimento complementar, apesar de ocorrer a retenção da contribuição, pelo empregador, sobre os valores percebidos, não haverá aquisição e manutenção para o empregado, de segurado pela previdência.

Conclui-se que o legislador foi omisso ao introduzir o contrato intermitente na reforma trabalhista em diversos pontos e com isso, encontra-se algumas lacunas relativas à matéria previdenciária.

3. O recolhimento previdenciário de empregados no contrato de trabalhointermitente

Outras discussões permeiam a questão da seguridade do trabalhador intermitente como a questão do seguro desemprego, os pagamentos do salário maternidade, ou seja, o acesso aos benefícios em épocas de inatividade que não foram regulados, os requisitos específicos para gozar dos benefícios previdenciários, captação de recursos, entre outros. Entretanto, foca-se a discussão desse artigo no questionamento de como deve ser realizado o recolhimento previdenciário dos segurados empregados no contrato intermitente nos meses que a remuneração recebida for inferior ao salário mínimo mensal, devido à jornada laboral reduzida?

Há de se falar de inconstitucionalidade referente ao que se trata do trabalhador intermitente, pois a extrema dificuldade de acesso ao sistema previdenciário não condiz com os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III CF/88) e do mínimo existencial, que abrange o conjunto de prestações

materiais necessárias e essenciais para todo ser humano ter uma vida digna, ou seja, seu dever de garantir ao trabalhador um mínimo de condição de sobrevivência através do acessoaos benefícios previdenciários

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui- se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
> I - a soberania;
> II - a cidadania;
> III - a dignidade da pessoa humana;
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

No atual sistema, o trabalhador intermitente só tem caráter de empregado enquanto está em atividade laboral. Quando está em inatividade não é considerado empregado para fins trabalhistas e previdenciários. Outro problema existente consiste na remuneração apenas pelas horas trabalhadas que, na maior parte dos casos, irá impossibilitar o preenchimento dos requisitos previdenciários, pois pela natureza intermitente da modalidade de trabalho, não há como saber quando e por quanto tempo o trabalhador terá o status de empregado e contribuirá para a previdência.

Como se não bastasse o fato de que o trabalhador somente é considerado empregado durante a atividade laboral, ele também tem prejuízos em relação ao tempo de contribuição por conta da falta de habitualidade na prestação de serviços.

A Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, que perdeu a validade por falta de votação, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a obrigatoriedade da complementação do INSS a ser recolhida pelos empregados, quando auferirem valor inferior ao salário mínimo federal mensalmente e tornou o recolhimento complementar do INSS obrigatório entre 14 de novembro de 2017 e 22 de abril de 2018. Essa Medida Provisória agravou a situação, dispondo que o trabalhador que recebesse mensalmente, na somatória de todos os seus rendimentos laborais e independentemente do tipo de contrato de trabalho, valor inferior a um salário mínimo federal, deveria fazer o recolhimento complementar da diferença, sob pena de não contar como salário de contribuição previdenciário, não ser considerado o período para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de

Previdência Social, além de os valores recolhidos não serem considerados para cumprimento de carência para concessão dos benefícios previdenciários. Tal medida provisória é conflitante com o princípio da solidariedade, a maior característica do Direito Previdenciário, previsto no art. 194 da CF/88:

> Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistênciasocial.
> Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:
> I - universalidade da cobertura e do atendimento;
> II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
> III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
> IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;
> V - equidade na forma de participação no custeio; VI - diversidade da base de financiamento;
> VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

O que foi determinado pelo legislador não condiz com o disposto na CF/88, noart. 195, I ‘’a’’:

> Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:
> I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:
> a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço,mesmo sem vínculo empregatício;

O problema se dá no fato de que o trabalhador que recebeu menos de 1 salário mínimo e contribuiu sobre o valor que recebeu, terá direito a receber no mínimo um salário mínimo, ou seja, um valor muito maior do que aquele que recebia e contribua.

Ademais, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 6, de 2019 também propõe as seguintes alterações no art. 195 da CF/88, a saber:

> § 14. 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 mensalexigida para sua categoria.
> § 15. O segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição de que trata o § 14, poderá,

> observada a periodicidade máxima e os demais critérios previstos emlei:
>
> I - complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido, hipótese em que poderá utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência emoutra; ou
> II - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais.

A proposta visa acolher as novas relações trabalhistas e definir as regras de contribuição para os trabalhadores que desempenhem suas atividades em jornadas parcial, variável ou intermitente, de maneira a permitir a complementação das contribuições inferiores ao limite mínimo do salário de contribuição para o RGPS, possibilitando-se a utilização das contribuições mensais que extrapolarem esse limite ou ainda ajuntar essas contribuições convalidando-as em contribuições mínimas mensais dentro do mesmo exercício.

Uma possível solução, para atender à justiça social, princípio do Direito Previdenciário, seria estabelecer que a empresa passe a arcar com a complementação da contribuição, e assim, elevá-la para o equivalente ao salário mínimo.

A reforma trabalhista ao regulamentar a modalidade de trabalho intermitente, totalmente desacompanhada de proteção previdenciária, somado com a medida provisória desfavorável ao empregado, deixou evidente que o governo não previu as consequências de tal mudança, atentando aos princípios balizares do Direito do Trabalho e Previdenciário.

Considerações Finais

Com a recente reforma trabalhista, aprovada pela lei 13.467/17, e com a atual proposta de mudanças nas regras previdenciárias no Brasil, constata-se que em algumas situações a remuneração do trabalhador na modalidade de contrato intermitente é menor que o salário mínimo, acarretando alterações na relação coma Previdência Social e na garantia dos direitos mínimos deste trabalhador.

Conclui-se que pode existir uma crueldade na lei 13.467/17, ao criar um sistema no qual o empregado submetido à modalidade de contrato de trabalho intermitente, e que esteja recebendo proventos menores que o salário mínimo federal, precisam aportar contribuição previdenciária adicional. Nessas situações em que a remuneração do empregado intermitente é menor que o salário mínimo, recai sobre a Previdência Social a responsabilidade de garantir direitos mínimos a este trabalhador, os quais lhe proporcionem uma vida digna, sendo certo que caso de omissão desta, será necessárioa intervenção do Poder Judiciário.

A PEC 6/2019 robustece esse entendimento ao prever que somente será reconhecida como tempo de contribuição aquelas que forem superiores à contribuição mínima mensal exigida para a categoria. Ainda antevê que o segurado que contribui sobre menos de um salário mínimo poderá complementar a contribuição

previdenciária, trazendo mais prejuízos aos trabalhadores intermitentes e aos mais pobres.

Os direitos humanos e a proteção à dignidade da pessoa humana visam garantir que todos possam ser tratados com isonomia e dignidade, e a proteção a esses direitos é estendida ao Direito do Trabalho e ao Direito Previdenciário. Esse estudo discutiu os reflexos da reforma trabalhista na Previdência Social, partindo de uma possível lacuna, na qual a contribuição do trabalhador intermitente ficará comprometida em alguns meses quando seu salário for inferior ao salário mínimo. Isso fere os direitos humanos do referido trabalhador e o da sua aposentadoria.

4. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943.Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 25 fev. 2019.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de jul. de 2017. **Reforma Trabalhista**. Brasília, DF. Acessoem: 25 fev. 2019.

BRASIL, Portaria n. 349/2018 do **Ministério do Trabalho e Emprego**. Brasília, DF. Acesso em: 25 maio 2019.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808/2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acessoem: 25 maio 2019.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **O recolhimento previdenciário dos seguradosempregados no contrato intermitente.** Disponível em: https://www.migalhas.com.br/Previdencialhas/120,MI291564,11049-O+recolhimento+previdenciario+dos+segurados+empregados+no+contrato. Acessoem 20 de fev. 2019.

PANTALEÃO, Sérgio. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista.** Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma- trabalhista.htm. Acesso em 20 de maio 2019.

IUS ET IUSTITIA ELETRÔNICA
REVISTA JURÍDICA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS
"DR. EDMUNDO ULSON"
ISSN 1983-5019

PINHEIRO, Iure Pereira Contrato de trabalho Intermitente. In: MIESSA, Élisson, CORREIA, Henrique (org.). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: Editora jusPODIVM, 2018.

ZWICKER, Igor de Oliveira. O Contrato de trabalho intermitente e seus impactos para o mundo do trabalho. In: MIESSA, Élisson, CORREIA, Henrique (org.). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: Editora jusPODIVM, 2018.