



## **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ASPECTOS JURÍDICOS E REFLEXOS NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO**

Tiago Baldissera<sup>1</sup>  
José Henrique Pires Locateli<sup>2</sup>

**Resumo:** A presente pesquisa tem o objetivo de analisar os principais aspectos jurídicos do contrato de trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista de 2017, e o impacto dessa nova modalidade contratual no direito previdenciário. Nesse sentido, foi usado o método de abordagem dedutivo e métodos de procedimento bibliográfico e análise da legislação. A pesquisa mostrou que o contrato de trabalho intermitente não garante uma efetiva proteção ao trabalhador, uma vez que não há previsibilidade de uma jornada e remuneração mensal fixa. Isso gera efeitos na proteção previdenciária do trabalhador, na medida em que o seu tempo de contribuição só é computado se a contribuição social for igual ou superior ao mínimo legal.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho Intermitente. Proteção Previdenciária. Reforma Trabalhista. Tempo de Contribuição.

### **CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

A Reforma trabalhista foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela lei nº 13.467 de 2017 com a justificativa de adequar a legislação às mudanças nas relações de trabalho. Além disso, tinha como objetivo gerar mais empregos e estimular a economia do país.

Nesse contexto, foi criada uma nova modalidade de contratação de trabalhadores, o qual foi denominado contrato de trabalho intermitente, que consiste na prestação de serviços sob demanda, sendo que o trabalhador é remunerado somente pelo tempo efetivo trabalhado. Essa espécie de contrato elimina o tempo à disposição do empregador e gera reflexos no âmbito da proteção previdenciária do obreiro.

O objetivo da presente pesquisa é analisar os principais aspectos jurídicos do contrato de trabalho intermitente incluídos pela reforma trabalhista e os reflexos dessa nova

---

1Autor. Graduando em Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria – Fadisma. E-mail: tiagob-sma@hotmail.com

2 Orientador. Professor. Mestre em Ensino e Humanidades pela Universidade Franciscana – UFN. E-mail: locateli@fadisma.com.br



modalidade de contratação no direito previdenciário. Para isso, foi utilizado o método de abordagem dedutivo e os métodos de procedimento bibliográfico e análise da legislação.

Para desenvolver o tema proposto, esse trabalho foi dividido em dois capítulos. No primeiro, será feita uma abordagem dos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CTC que regulamentam o contrato de trabalho intermitente. No segundo capítulo, será feita uma análise da legislação previdenciária, especificamente, quanto aos requisitos para cômputo do tempo de contribuição para fins previdenciários e como isso afeta os trabalhadores intermitentes.

## **1 ASPECTOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O contrato de trabalho intermitente foi uma inovação no ordenamento jurídico brasileiro incluído pela Reforma Trabalhista em 2017. Ricardo Resende (2020, p. 349) destaca que essa modalidade de contratação é conhecida, em outros países, como contrato-zero, devido “a extrema precarização do trabalho humano” promovida por essa nova forma de contratação de mão de obra. Nesse sentido, conforme explica Martinez (2022, p. 192) a CLT passou a considerar lícita a conduta patronal de pagar ao trabalhador contratado somente as horas laboradas conforme a necessidade do serviço, sem estipular uma jornada mínima fixa, que segue a lógica do *just in time*.

Luciano Martinez destaca que o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado, uma vez que não se enquadra nas hipóteses previstas de contrato a termo do §1º do art. 443 da CLT. Nesse sentido, o autor cita Pamplona e Fernandez que esclarecem que essa nova modalidade de contratação “não é um aglomerado de pequenos contratos por tempo determinado, mas um único contrato por tempo indeterminado que é caracterizado pela alternância entre períodos de atividade e inatividade” (2022, p. 192).

Martinez (2022, p. 192) esclarece que argumento utilizado para justificar a adoção dessa modalidade de contrato foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que eram conhecidos como “biscateiros ou *freelancers*”, sendo que não possuíam direitos trabalhistas como férias, FGTS, proteção previdenciária, dentre outros. No entanto, o autor critica esse argumento no sentido de que as empresas não irão aderir a esse tipo de



contratação, porque terão um custo maior tornando formal a contratação desses trabalhadores esporádicos.

O conceito de trabalho intermitente está expresso no §3º do artigo 443 da CLT, no qual dispõe que a subordinação não é contínua e que o trabalho ocorre com alternância entre prestação de serviço, determinada em horas, dias ou meses, e períodos de inatividade. Ainda preceitua que tal modalidade pode ser aplicada independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, com exceção do aeronauta, que possui legislação própria.

Ricardo Resende (2020, p. 350) estabelece que a diferença entre o contrato de trabalho clássico e o intermitente está na prestação descontínua dos serviços. Ainda, Resende entende que não há mitigação ou flexibilização do requisito da não eventualidade, uma vez que a intermitência não caracterizava eventualidade, mesmo antes da reforma. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência tinham entendimento de que não eventual é “aquilo que se repete de maneira razoavelmente esperada”.

Nesse sentido, o trabalho intermitente não descaracteriza o requisito da habitualidade, uma vez que o trabalhador presta serviços em intervalos de tempo conforme a necessidade do empregador. No entanto, não há uma previsibilidade de quando o obreiro será chamado para prestar o serviço, mas há uma expectativa esperada, durante toda a vigência do contrato.

A disciplina jurídica em relação ao contrato de trabalho intermitente está regrada no art. 452-A da CLT e seus respectivos parágrafos. No caput do artigo consta que a forma de contratação deve ser por escrito e que o valor da hora trabalhada não pode ser inferior ao salário-mínimo ou àquele devido aos empregados que exercem a mesma função no estabelecimento.

Os parágrafos do referido artigo disciplinam a forma de convocação e aceitação do serviço pelo empregado, as parcelas remuneratórias e o momento do seu pagamento, a responsabilidade do empregador pelo recolhimento do FGTS e contribuição previdenciária, o direito a férias do empregado e o tempo a disposição do empregador. Essa pesquisa limitar-se-á a análise dos pontos mais importantes que trazem consequências para o trabalhador na seara da proteção previdenciária.

A dinâmica do trabalho intermitente está disciplinada nos §§1º ao 4º do art. 452-A da CLT. O empregador convocará o trabalhador, conforme sua conveniência e interesse, por qualquer meio de comunicação eficaz, com antecedência mínima de três dias corridos. Ao



passo que, o empregado terá um dia útil para responder ao chamado, sendo presumida a recusa no caso de silêncio.

Nesse caso há uma mitigação do requisito subordinação, uma vez que a lei possibilita ao emprego recusar a oferta do serviço e estabelece que essa recusa não descaracteriza a subordinação (RESENDE, 2020, p.353). Assim, o empregado não é obrigado a aceitar a prestação do serviço proposta pelo empregador, ao contrário do que acontece na relação clássica de emprego, na qual o obreiro deve cumprir as ordens patronais.

Nota-se, então, que a conveniência e interesse não é apenas do empregador no momento da convocação do obreiro, mas também deste, em aceitar ou não a prestação do serviço. Contudo, no caso de aceitação do trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, deverá pagar multa a outra parte no valor de 50% da remuneração que seria devida, conforme §4º do art. 452-A da CLT.

A CLT, no §5º do art. 452-A, dispõe expressamente que o período de inatividade não será considerado tempo a disposição do empregador e faculta ao empregado prestar serviços a outros contratantes. Nesse sentido, Resende (2020, p. 352) observa que a “autorização expressa para prestar serviços a outros contratantes não possui nenhuma relevância jurídica, uma vez que a exclusividade nunca foi requisito caracterizador da relação de emprego”.

No entanto, a eliminação do tempo a disposição do empregador descaracteriza a lógica de que os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador. Assim, o período de inatividade possui natureza jurídica de suspensão do contrato de trabalho, em que o empregado não presta serviço e nem recebe remuneração (RESENDE, 2020, p. 352).

Martinez (2022, p. 193) equipara o tempo não computado a disposição do empregador com a lógica do *just in time*, no qual prestação dos serviços é “oferecida de maneira fracionada”, ou seja, a prestação do serviço é consumida “a granel, pelo número exato de horas, dias ou meses necessários à satisfação dos interesses patronais”(Ibidem, p. 192). Nesse caso, o empregado só será remunerado pelo tempo efetivamente trabalhado, o que pode ser considerada uma vantagem ao empregador e uma desvantagem para o empregado.

Essa indevida vantagem ao empregador, conforme afirmam Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1085) desequilibra a relação estabelecida entre obreiro e contratante, e “estimula a proliferação de contratos de trabalho de natureza precária. Ainda, segundo os autores, conforme essa previsão expressa na norma, o empregador não seria responsável pelos





períodos de repouso, alimentação, higiene, trocas de uniforme, dentre outros, o que transferiria os riscos do empreendimento ao empregado com afronta ao artigo 2º da CLT, que estabelece que tais riscos são do empregador.

O recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS é do empregador. Resende (2020, p. 355) ressalta que, por ausência de previsão legal e pela natureza do contrato, nos meses em que não prestar serviços, o empregado não terá o recolhimento dessas contribuições, o que vai dificultar a soma do seu tempo de contribuição para fins de aposentadoria. O autor ainda assevera que essa modalidade contratual “reduz sensivelmente a arrecadação previdenciária”. Isso deve-se ao fato de que a empresa só remunera o empregado pelo tempo efetivo de serviço prestado, o que exclui o tempo a disposição do empregador.

Importante mencionar, nesse sentido, que o art. 452-H da CLT, incluído pela Medida Provisória nº 808/2017, que não está mais em vigor, tratava de regras previdenciárias e previa que os trabalhadores que recebessem remuneração inferior ao salário-mínimo mensal, poderiam complementar a diferença. Caso não fosse feita a complementação, o período não seria computado para fins previdenciários.

Martinez (2022, p. 195) destaca que a perda da vigência da referida medida provisória foi vantajosa para os trabalhadores, uma vez que tal instrumento normativo trazia “uma nova e prejudicial sistemática de arrecadação previdenciária”. No entanto, lembra o autor, que apesar dessa sistemática ter perdido a vigência com a MP 808/2017, ela voltou à legislação pela Reforma da Previdência de 2019, que incluiu essa regra no §14 no artigo 195 da Constituição Federal.

A referida regra não trata apenas dos trabalhadores intermitentes, mas abrange todos os segurados da previdência social que não auferirem rendimentos mensais iguais ou superiores ao salário-mínimo. Tendo em vista que o foco da presente pesquisa é o contrato de trabalho intermitente, será feita análise dos reflexos previdenciários referente aos trabalhadores abrangidos por essa modalidade contratual.

## **2 CONTAGEM DE TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS**

A partir da normatização do trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista, surge a necessidade de analisar essa modalidade de labor sob a ótica previdenciária, especialmente



quanto ao cumprimento das exigências legais para ter direito aos benefícios previdenciários. Com efeito, será analisado, na legislação previdenciária, questões relativas ao cômputo do tempo de contribuição que geram reflexos na carência e aquisição e manutenção da qualidade de segurado desses trabalhadores, mediante as novas regras da Reforma da Previdência, incluídas pela EC 103/2019.

O segurado da previdência social precisa preencher alguns requisitos para ter direito às prestações previdenciárias. Theodoro Agostinho (2020, p. 208) conceitua tais prestações como sendo “uma série de obrigações, de dar ou de fazer, que o ente previdenciário tem para com os segurados e seus dependentes, sendo expressas em benefícios e serviços”. Com efeito, se o segurado cumprir os requisitos, o ente previdenciário terá o dever de cumprir com sua obrigação.

Dentre os requisitos, pode-se citar a qualidade de segurado, tempo de contribuição e carência. Para algumas espécies de prestação previdenciária são dispensados alguns desses requisitos, sendo que em outras, eles devem ser cumulativos.

A EC 103/2019 inovou o regramento jurídico impondo a todos os segurados, obrigatórios e facultativos, que o tempo de contribuição somente será reconhecido se o valor da contribuição pago por eles não for menor que o limite mínimo mensal do salário de contribuição, sendo esse o salário-mínimo mensal (CASTRO; LAZZARI, 2022, p.250). Tal alteração foi introduzida no §14 do art. 195 da Constituição Federal e regulamentado no art. 19-E do Decreto 10.410/2020.

O artigo 19-E do Decreto 10.410/2020 dispõe que, a partir de 13 de novembro de 2019, data da promulgação da EC 103/2019, para fins de tempo de contribuição, carência, aquisição e a manutenção da qualidade de segurado, contagem recíproca, só serão computadas as competências que não tenham salário de contribuição abaixo do mínimo legal. Ainda, o referido artigo assegura ao segurado a complementação das contribuições inferiores ao limite mínimo.

A complementação das contribuições pode ser realizada de três formas diferentes conforme normatiza o parágrafo primeiro do referido artigo do decreto 10.410/2020:

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.

Com efeito, no mês que o segurado não auferir rendimentos que correspondam pelo menos ao salário-mínimo, esse período não será contado para tempo de contribuição, para carência e para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado. Entretanto, a norma possibilita a opção ao segurado de complementar o valor da contribuição para atingir o mínimo necessário, utilizar o excedente do salário de contribuição de outra competência, ou ainda agrupar o salário de contribuição de várias competências até atingir o valor mínimo.

Dessa forma, é possível perceber uma clara desvantagem ao trabalhador que não consegue auferir, mensalmente, o valor mínimo de contribuição exigida para ser computado como tempo de contribuição. A contribuição efetuada abaixo do mínimo não terá utilidade se não houver a complementação, facultada ao segurado.

Emerson Costa Lemes (2020, p. 364) argumenta que, caso tal contribuição não tenha utilidade para fins previdenciários, ficará caracterizado o viés confiscatório, uma vez que as contribuições para a previdência social correspondem contrapartidas. Não havendo contrapartida, a contribuição não deveria ser cobrada.

Após as considerações, em apertada síntese, sobre a nova regra relativa ao cômputo do tempo de contribuição introduzida pela EC 103/2019 e os reflexos no período de carência e na aquisição e manutenção da qualidade de segurado, é necessário analisar como isso afeta os trabalhadores intermitentes quanto às prestações previdenciárias. Nesse sentido, destaca-se aquele trabalhador que não atinge o limite mínimo de contribuição mensal, o qual haverá uma precarização na sua proteção contra os riscos sociais garantidas pela previdência social.

Castro e Lazzari (2022, p. 250) ponderam que a renda auferida inferior ao salário-mínimo é realidade para uma grande quantidade de trabalhadores, citando como exemplos, os empregados domésticos, aprendizes, trabalhadores a tempo parcial e os intermitentes. Essa nova regra sobre o tempo de contribuição, segundo os autores, “fulminaria” os direitos previdenciários desses trabalhadores.



Para os referidos autores (ibidem, p. 159) o legislador legalizou a modalidade de trabalho intermitente para as pessoas que exercem atividades “como freelancers, em casas noturnas, tais como garçons, barmen, agentes de segurança” e outras atividades ligadas ao ramo do entretenimento. Tais atividades citadas pelos autores são desenvolvidas de forma esporádica, ou seja, esses trabalhadores não possuem uma habitualidade na prestação de serviço.

Em consequência disso, a remuneração do trabalhador intermitente não é fixa e previsível, uma vez que só terá a devida contraprestação pecuniária nos meses em que prestar o trabalho, ou ainda, em tais meses poderá ter uma remuneração inferior ao salário-mínimo mensal. Assim, apesar de ter um vínculo de emprego vigente, o que impõe a qualidade de segurado obrigatório, pode ficar meses sem ter contribuição ou ter rendimentos inferiores ao salário-mínimo mensal (CASTRO; LAZZARI, 2022. p.159).

Castro e Lazzari (2022, p. 160) defendem que “o segurado em tal regime de contratação não poderá perder tal qualidade pelo simples fato de não ter contribuído (já que não exerceu trabalho). Porém, seu tempo de contribuição ficará limitado aos meses em que efetivamente realizar a contribuição, inclusive para fins de cômputo de prazos carenciais. O mesmo raciocínio se aplica, por exemplo, às pessoas contratadas a tempo parcial, bem como aos contratos de aprendizagem.”

Assim, para os referidos autores, o trabalhador intermitente não perderia a qualidade de segurado nos meses que não tivesse rendimentos ou esses fossem abaixo do salário-mínimo, mas tais períodos não seriam computados para tempo de contribuição e carência. Seria uma forma de diminuir a precarização da proteção previdenciária desses trabalhadores.

Castro e Lazzari (2022, p. 180) entendem que o trabalhador intermitente poderá contribuir como segurado facultativo nos meses em que não haja convocação para o trabalho, período em que não receberá remuneração.

No entanto, haveria uma desigualdade na forma de contribuição desses segurados comparados com os demais segurados empregados, uma vez que a contribuição destes é de 7,5% para quem recebe até um salário-mínimo. Ao passo que, se o trabalhador intermitente, que também é classificado como segurado empregado do RGPS, pudesse contribuir facultativamente nos meses em que não auferiu remuneração, sua contribuição seria de no mínimo 11% do salário-mínimo.





## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se que essa nova modalidade de contrato de trabalho intermitente não se mostra vantajosa para o empregado, uma vez que falta previsibilidade do quanto será remunerado e de qual será a sua jornada de trabalho. Isso gera impactos no direito previdenciário, uma vez que a Reforma da Previdência de 2019 incluiu a regra de que só serão computados, para fins de tempo de contribuição, as competências que atingirem o valor mínimo de contribuição.

Conforme foi explanado, o contrato de trabalho intermitente surgiu para regularizar a situação de trabalhadores que prestavam serviços informais de forma aleatória às empresas, popularmente conhecido como “bicos”. Assim, esses trabalhadores sairiam da informalidade e teriam seus direitos trabalhistas assegurados.

Só que essa garantia de direitos não se mostrou suficiente, principalmente, porque não há uma renda mínima nem uma jornada mínima fixa para esse trabalhador. Com efeito, ele poderá prestar serviço em um mês, em outro não, e ainda, em alguns meses não atingir a remuneração mínima para ter a garantia da proteção previdenciária.

Assim, mostra-se evidente que a lei não protege de maneira eficiente os trabalhadores intermitentes. Há de ser garantido, no mínimo, meios do trabalhador ter assegurada sua proteção previdenciária contra os riscos sociais na vigência do contrato de trabalho, já que tal contrato é um vínculo único no qual o trabalhador alternará entre períodos de atividade e inatividade.

## REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de Direito Previdenciário**. São paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 out. 2022.



BRASIL. **Decreto 10.410, de 30 de junho de 2020.** Altera o regulamento da previdência social, aprovado pelo Decreto 3048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm). Acesso em: 23 out. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em: 23 out. 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Bastista. **Manual de Direito Previdenciário.** 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEMES, Emerson Costa. Impacto das alíquotas não cumulativas dos empregados. *In:* AMADO, Frederico; KERTZMAN, Ivan (coord.). **Estudos Aprofundados sobre a Reforma da Previdência.** Salvador: JusPodivm, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.