

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

ZÉLIA LUIZA PIERDONÁ

FELIPE FRANZ WIENKE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Felipe Franz Wienke; José Ricardo Caetano Costa; Zélia Luiza Pierdoná – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-619-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

No Grupo de Trabalho DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL foram apresentados artigos relacionados aos direitos sociais, em especial os de seguridade social (previdência, saúde e assistência social) e os trabalhistas. A discussão relativa aos mencionados direitos é essencial, não somente em face das reformas que têm alterado os direitos sociais, principalmente os trabalhistas e os previdenciários, como também em razão crise econômica, a qual, ao mesmo tempo que exige maior proteção social, compromete o seu financiamento.

Foram apresentados os seguintes trabalhos:

“A LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO NA ESFERA TRABALHISTA E O ESTADO CONTEMPORÂNEO”, de autoria de Fernando Rangel Alvarez dos Santos e Carlos André Coutinho Teles. O artigo analisa o reconhecimento das negociações coletivas a partir da Constituição Federal de 1988, especialmente no que respeita às alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017.

“A MULHER NA REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA 'PROTEÇÃO' DOS DIREITOS”, As autoras, utilizando como base a CLT,

demonstram que as normas ditas protetivas são muitas vezes preconceituosas e discriminatórias.

“POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA NA ECONOMIA GLOBALIZADA: CONSTITUIÇÃO COSMOPOLITA COMO GARANTIA DE REALIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS”, de autoria de Viviane Freitas Perdigão Lima e Renata Caroline Pereira Reis Mendes. O trabalho analisa o Programa de Revisão de Benefício por Incapacidade, não como eficiência estatal, mas como política de minimização do direito social à aposentadoria.

“A NECESSIDADE DE AJUSTES NA PREVIDÊNCIA SOCIAL”, de Zélia Luiza Pierdoná. A autora sustenta a necessidade de ajustes no subsistema previdenciário, a partir da análise dos gastos da União, de 2015 a 2017, com a previdência e com os demais subsistemas da seguridade social, bem como dos dados referentes às receitas de contribuições de seguridade social e de impostos federais, no mesmo período.

“A EFETIVIDADE DA DEMOCRACIA DIRETA NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE NO BRASIL COMO ALTERNATIVA À JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE À LUZ DA BIOÉTICA”, de Rodrigo Gomes Flores e Maria Claudia Crespo Brauner. O trabalho examina os motivos da judicialização das questões relacionadas à saúde no Brasil, bem como demonstra a importância dos Conselhos de Saúde, como instrumento de democracia direta e como alternativa à judicialização da saúde.

“RETROCESSO DOS DIREITOS TRABALHISTAS ATRAVÉS DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO”, de autoria de Everton Silva Santos e Mirta

Gladys Lerena Manzo de Misailidis. O artigo analisa as cooperativas de trabalho, seus princípios e requisitos para sua constituição e legalidade, em contraponto às “falsas cooperativas”.

“ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: APONTAMENTOS DOS IMPACTOS DO CONTRATO INTERMITENTE E DA PEJOTIZAÇÃO NA APOSENTADORIA DO TRABALHADOR E NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL”, de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Cláudia

Mara de Almeida Rabelo Viegas. As autoras examinam a Lei 13.467/2017, avaliando os processos de pejotização, bem como os impactos e os reflexos deste processo no direito previdenciário.

“A VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL NO CONTEXTO DE CRISE ECONÔMICA SOB A ÉTICA DA FRATERNIDADE”, de Adelaide Elisabeth

Cardoso Carvalho de Franca e Clara Cardoso Machado Jaborandy. O trabalho verifica a possibilidade de aplicação da vedação ao retrocesso social em tempos de crise econômica, utilizando os referenciais do constitucionalismo fraternal e da ética da responsabilidade.

“LEI 13.135/15 E REFORMA NO BENEFÍCIO DA PENSÃO POR MORTE: AFRONTA AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO?”, de Juliana de Oliveira. A autora avalia as alterações legislativas trazidas pela Lei nº 13.135/15 na concessão do benefício previdenciário de pensão por morte e suas repercussões, sob a ótica do princípio da vedação do retrocesso.

“A BOA-FÉ OBJETIVA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA”, de autoria de Juliana Maria da Costa Pinto Dias. O artigo analisa os

desdobramentos da boa-fé, a qual assegura a proteção de ambas as partes durante a contratação, questionando a legitimação das entidades sindicais e o processo de judicialização que ocorre nestas demandas.

“PERTINÊNCIA DA SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL AOS EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DO TRABALHO”, de Polyana

Arantes Machado Mendes e Ana Iris Galvão Amaral. As autoras avaliam a pertinência da suspensão da prescrição trabalhista no afastamento por acidente laboral, considerando a divergência existente, à luz da legislação ordinária vigente e dos ditames constitucionais de proteção aos direitos fundamentais.

“A PROTEÇÃO SOCIAL DA MULHER E A PENSÃO POR MORTE: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA DE 2015”, autoria de Elizania

Caldas Faria. O artigo analisa, a partir dos fundamentos do Estado brasileiro, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, os efeitos da Lei nº 13.135/2015, especialmente no que tange à proteção social das mulheres.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa – FURG

Profa. Dra. Zélia Luiza Pierdoná – UPM

Prof. Dr. Felipe Franz Wienke - FURG

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: APONTAMENTOS DOS IMPACTOS DO CONTRATO INTERMITENTE E DA PEJOTIZAÇÃO NA APOSENTADORIA DO TRABALHADOR E NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

CRITICAL ANALYSIS ON LABOR REFORM: NOTES THE IMPACT OF INTERMITTENT CONTRACT AND PEJOTIZAÇÃO THE WORKER'S RETIREMENT AND THE COLLECTION OF SOCIAL SECURITY.

Samantha Caroline Ferreira Moreira ¹
Cláudia Mara de Almeida Rabelo Viegas ²

Resumo

A Lei 13.467/2017, intitulada reforma trabalhista, alterou consideravelmente a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, sob o pretexto de modernização da legislação brasileira, em face da contemporaneidade e das consequentes novas relações de trabalho. Diante do contexto de drásticas mudanças na vida da classe trabalhadora, por meio de técnica indutiva e de pesquisa bibliográfica, pretende-se, no presente artigo, analisar os efeitos jurídicos da criação do contrato intermitente e da ampliação da pejotização na vida do trabalhador, sobretudo, dificultando a sua aposentadoria e impactando negativamente nos cofres da previdência social.

Palavras-chave: Lei 13.467/2017, Pejotização, Contrato intermitente, Inconstitucionalidade, Seguridade social

Abstract/Resumen/Résumé

The Law 13.467/2017, entitled labor reform, considerably altered the Consolidation of Labor Laws and Laws 6.019/1974, 8.036/1990 and 8.212/1991, under the pretext of modernization of Brazilian legislation, in the face of contemporaneity and consequent new work relationships. In the context of drastic changes in the life of the working class, through an inductive technique and a bibliographical research, this article intends to analyze the legal effects of the creation of the intermittent contract and the expansion of pejotization in the life of the worker, especially, hindering their retirement and impacting negatively on the social security coffers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Law 13.467/2017, Pejotization, Intermittent agreement, Unconstitutionality, Social security

¹ Possui graduação em Direito pela Universidade FUMEC e Mestrado Direito pela Universidade FUMEC (2016).É pós graduada em Direito Empresarial Universidade Fumec e pós graduada em Direito Civil e Processo Civil.

² Coordenadora do Curso de Direito da Uniesp – Professora de Direito da PUC Minas, UNIESP, CNJ e Polícia Militar. Doutora e Mestre em Direito Privado. Servidora Pública do TRT MG.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito jurídico, a reforma trabalhista tem dividido opiniões, alguns juristas defendem que a Lei nasce ilegítima, em razão da falta de diálogo social necessário para sua aprovação no contexto do Estado Democrático de Direito, outros afirmam que apesar de ter como fundamento a modernização, o diploma legal utiliza fórmulas mirabolantes de flexibilizações trabalhistas já experimentadas, sem sucesso, em alguns países da Europa, outros vão além e apontam inconstitucionalidades e retrocessos contundentes nas tão árduas e importantes conquistas trabalhistas dos últimos tempos.

A reforma trabalhista cria um novo tipo de contrato no Brasil: o trabalho intermitente, apelidado em outros países de "contratos de zero horas", por meio do qual será possível contratar trabalhadores por jornada ou hora de serviço.

A problemática, nesse aspecto da intermitência, envolve a desculpa de que a sua criação aumentaria a oferta de emprego e facilitaria a formalização dos trabalhos informais. Os que acreditam nessa argumentação defendem a sua regulamentação, sob o argumento de que o trabalho intermitente existente na informalidade seriam acobertados pela CLT. Essa parte da doutrina defende que a lei surge de uma necessidade fática real da sociedade, não sobrevivendo, então, para incentivar esse tipo de contratação em detrimento da contratação normal.

No entanto, o que se verifica, na realidade, é a precariedade da contratação sem qualquer garantia de regularidade ou certeza na contratação intermitente, além da notória dificuldade que terá o trabalhador de alcançar o tempo mínimo de contribuição para sua aposentadoria, na medida em que seu tempo de serviço será fracionado, até mesmo por hora, em razão do viés inerente à prestação de serviço intermitente.

Outro aspecto que dificulta a aposentadoria do trabalhador e ao mesmo tempo impacta os cofres da previdência é a pejetização, contratação do trabalhador por meio de pessoa jurídica. Não obstante a reforma trabalhista não trate diretamente do tema, o seu caráter flexibilizador, pode incentivar a prática de tal prestação de serviço na sociedade

No âmbito laboral, a pejetização é uma fraude, pois o empregador recorre à figura da contratação da pessoa jurídica visando descumprir as garantias do trabalhador. A contratação de um trabalhador na figura de uma pessoa jurídica pode ser sedutora, no primeiro momento, uma vez que o discurso do empregador baseia-se no aumento de salário em razão da suposta economia que o empresário teria com encargos trabalhistas.

No entanto, quando o trabalhador é compelido a prestar serviço, utilizando-se de pessoa jurídica interposta, assume todos os riscos do negócio, um formato autônomo, com liberdade de contratação empresarial, de livre iniciativa para fixação de modelo de trabalho, jornada e captação de clientela. Ou seja, com a pejetização, o trabalhador assume todas as responsabilidades de um trabalhador comum (fixação de horário de trabalho, hierarquia, somente o trabalhador pode executar o serviço contratado), perdendo, contudo, todas as garantias legais inerentes ao empregado, quando, na prática, não passa de um empregado, que presta serviço com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, e, sobretudo, subordinação.

A ampliação da pejetização pode gerar a migração dos empregados com carteira de trabalho do setor privado, os quais contribuía no regime geral da Previdência, para a contribuição do Simples ou MEI de acordo com sua faixa de renda. Não há como ignorar que a ausência das verbas inerentes ao contrato de emprego, tais como férias e acréscimo de 1/3, descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), intervalo interjornada, horas extras estabilidade em caso de gestação, seguro desemprego, afetaram na aposentadoria do trabalhador, bem como nos cofres da previdência.

Resta evidente, então, que a reforma trabalhista é uma imposição do atual Governo Temer, que se iniciou, timidamente, por meio de projeto composto de poucos artigos, transformando-se num monstro jurídico consubstanciado, que muito alterará no dia a dia do trabalhador.

Diante desse controverso cenário, pretende-se, por meio de técnica indutiva e bibliográfica, analisar os impactos da contratação intermitente criada pela Lei 13.467/2017, bem como da prática da pejetização, na aposentadoria do trabalhador e nos cofres da Previdência Social.

2 A INTERMITÊNCIA E PEJOTIZAÇÃO: institutos que impactam diretamente na aposentadoria do trabalhador previdência social

A Reforma Trabalhista materializada pela Lei nº 13.467, publicada no Diário Oficial da União no dia 14 de julho, implementa na CLT uma das mais drásticas mudanças na vida da classe trabalhadora, sob o pretexto de modernização da legislação laboral. Tal diploma cria o trabalho intermitente e flexibiliza, perigosamente, muitos direitos do trabalhador, concedendo maior espaço para utilização da prática da pejetização.

Passa-se a análise dos institutos.

2.1 O Trabalho Intermitente

Sob o pretexto de solucionar a crise econômica a qual se submete o Brasil no Século XXI, a classe política nacional, numa rapidez impressionante, aprovou a Lei 13.467/2017 e um dos aspectos mais preocupantes e impactantes para a classe trabalhadora, especificamente, é a nova forma de contratação rotulada de “trabalho intermitente”.

Proveniente do modelo Toyotista o *Just in Time* ou produção por demanda, o trabalho intermitente tem por objetivo exclusivo reduzir custos no processo produtivo pela diminuição do estoque/matéria-prima, evitando, assim, a sobra investimento na produção. Para que tal sistemática fosse viável, criou-se a contratação de mão-de-obra “escala *just in time*” ou contrato por demanda, objetivando a redução de custos com pessoal.

Seguindo a perspectiva internacional, a Lei 13.467/2017 altera o art. 443 e cria o art. 452 – A da CLT, *in verbis*:

Art. 443 da CLT, § 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 (BRASIL, 2017)

Intermitente, portanto, é a prestação de serviços subordinada, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, sendo prestado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, ficando excetuados da regra apenas os aeronautas, regidos por lei própria.

O conceito legal para trabalho intermitente apresenta a noção de que o contrato de trabalho poderá ocorrer de forma alternada, podendo o trabalhador se ativar em um período e permanecer sem atividade em outro período, sendo possível a sua concomitância com o trabalho por prazo indeterminado ou determinado, isto é, o contrato poderá ser indeterminado-intermitente ou determinado-intermitente.

Além disso, nos termos do art. 452-A da CLT, para ser válido, o contrato de trabalho intermitente necessariamente deve ser celebrado por escrito e registrado na CTPS, contendo, especificamente, o valor da hora de trabalho, proporcional ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017).

A lógica intermitente, prevista no mesmo dispositivo, permite que o empregador convoque o empregado para o trabalho apenas quando lhe interessar, por qualquer meio de

comunicação eficaz, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, informando detalhes sobre a prestação de serviços e jornada, remunerando apenas as horas efetivamente trabalhadas (BRASIL, 2017).

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, a qual não se caracteriza como insubordinação, a teor do art. 452-A, § 2º, da CLT, alterado pela Medida Provisória 880/2017.

Outrossim, uma vez aceita a oferta de 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.

Vale lembrar que várias foram as dúvidas, quando da promulgação da Reforma Trabalhista, quais sejam: a remuneração será mensal, semanal, diária ou por horas, em caso de labor intermitente que perdurar mais de 30 dias? O contrato pode ficar paralisado por quanto tempo? Poderá haver pagamento de horas extras, se a prestação de serviços ultrapassar a intermitência contratada?

Nessa senda, sobreveio a Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, a qual responde a primeira indagação, por meio da inserção do §11 ao art. 452-A da CLT, *in verbis*: "Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço" (BRASIL, 2017).

O período de inatividade do contrato intermitente também restou regulamentado pelo art. 452-C e 452-D, *in verbis*:

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Pela disposição legal supratranscrita, o contrato intermitente pode permanecer paralisado por até um ano da última convocação ou do último dia de prestação de serviço, valendo o mais recente, sendo rescindido de pleno direito após este prazo.

Por fim, a referida Medida Provisória insere os arts. 452-E e 452-F na CLT, os quais estabelecem, de forma cruel, que serão devidas pela metade a indenização sobre o saldo de FGTS e o aviso prévio indenizado, calculado pela média dos valores recebidos no curso do contrato intermitente.

Como se não bastassem tantos prejuízos ao trabalhador, o §1º do art. 452-F sobrevém pela Medida Provisória 880/2017, para limitar a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS a oitenta por cento do valor dos depósitos, no caso de extinção de contrato de trabalho intermitente, tendo o §2º do art. 452-E da CLT arrematado, excluindo o direito do trabalhador de receber o Seguro-Desemprego.

Mostra-se, portanto, notória a precarização do emprego, por meio da consagração do trabalho intermitente.

2.1.1 Os Impactos da intermitência na vida do trabalhador e nos cofres da previdência social

Sob a perspectiva do empregador-empresário, aquele que pratica a atividade empresária em busca de redução de custos e aumento de lucro, são inegáveis as vantagens desse tipo de contratação, sobretudo, porque poderá pagar o empregado apenas pelo tempo efetivamente trabalhado, sem qualquer repouso. aumenta a lucratividade. Tal mecanismo reduz drasticamente os custos, evitando a mão-de-obra ociosa, circunstâncias que podem se dar por fatores triviais como casos fortuitos e eventos da natureza, por exemplo, um período chuvoso para um restaurante à beira mar, uma máquina parada para manutenção, etc..

Nessa lógica, em momentos de baixa produção o empregador poderá contratar o empregado por hora, permitindo, assim, uma economia por meio de ajuste operacional, ao passo que, em épocas de alta na produção, o empresário poderá valer-se de trabalhador já treinado, efetivo na empresa, acrescentando apenas os intermitentes para completar a demanda de mão de obra da ocasião.

Como se observa, o contrato de trabalho intermitente é uma vitória empresária.

A partir da ótica do empregado, no entanto, a realidade se mostra extremamente negativa e prejudicial. Primeiro, observa-se que o novo Art. 452-A da CLT não garante uma obrigatoriedade ou periodicidade mínima de convocações, evidenciando a imprevisibilidade

absoluta do trabalho e da fonte de renda, fatores que prejudicarão as condições de vida do trabalhador, que não poderá programar a sua rotina, sendo praticamente impossível compatibilizar com outro emprego, estudos e obrigações familiares. Frise-se que o empregador poderá convocar com até três dias de antecedência e, somente nesta ocasião, o trabalhador terá noção da sua jornada de trabalho.

Assim, não obstante haja possibilidade de prestação de serviço para várias empresas de forma concomitante, a imprevisibilidade do labor impedirá que tal circunstância se concretize efetivamente. Lenio Streck critica:

A previsão do § 5º do artigo 452-A da CLT é tão esdrúxula que chega a dizer que o trabalhador intermitente poderá prestar serviços a outros contratantes. Bingo. É cômica a previsão porque os austeros reformistas propagandeiam a defesa da liberdade, mas chegam ao cúmulo de “permitir” aos cidadãos a prestação de serviços a mais de um tomador. A exclusividade não é nem nunca foi um requisito ou elemento caracterizador da relação de emprego, do tipo: “ups! não era exclusivo, logo não era empregado”. Não havia qualquer necessidade de uma previsão desse jaez. É surpreendente que a Lei tenha sido engendrada por autodenominados “especialistas” na área do trabalho (STRECK, 2017).

Outro aspecto curioso se encontra consubstanciado no § 5º do artigo 452-A da CLT, pelo qual o período de inatividade não se considera tempo à disposição da empresa. Tal dispositivo se mostra altamente prejudicial ao trabalhador, pois, conforme ressalta Lenio Streck:

Estar inativo nunca significou estar alheio à jornada de trabalho. É um dos conceitos mais antigos do direito do trabalho que o período inativo à disposição do empregador também caracteriza jornada de trabalho, tanto que os austeros reformistas trabalhistas não chegaram ao absurdo de derrogar o artigo 4º da CLT, segundo o qual “serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”. Noutras palavras, o fato caracterizador da jornada de trabalho é o empregado estar à disposição do empregador, ainda que esteja em inatividade no aguardo de ordens do empregador. E também nessa perspectiva há violação de direito fundamental, na medida em que a jornada de trabalho é um direito fundamental dos trabalhadores arrolado no inciso XIII do artigo 7º da Constituição de 1988. Como o tempo de inatividade à disposição do empregador integra a jornada de trabalho, não pode uma lei infraconstitucional excluir referido período em detrimento do mencionado direito fundamental. E deve ficar claro que o período de inatividade à disposição do empregador integra o núcleo do referido direito fundamental, de modo que é indiferente haver ou não essa definição em um texto infraconstitucional. Com efeito, se a liberdade de disposição do trabalhador para fazer o que bem entenda resta limitada no aguardo de ordens porque direcionada a sua disponibilidade para o empregador, o princípio é que deve esse período integrar a jornada de trabalho. E, mais que isso, o contrato intermitente acaba por violar o direito fundamental à “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa” (Constituição de 1988, artigo 7º, X). Simples assim. Os austeros reformistas trabalhistas acabaram por institucionalizar uma espécie de retenção dolosa do salário, na medida em que não haverá contraprestação da efetiva jornada de trabalho quando o trabalhador estiver em inatividade à disposição do tomador dos serviços. Trata-se de uma frontal desproteção do salário na forma da Lei 13.467/17 (STRECK, 2017).

Além dos argumentos apresentados por Streck, a não remuneração do tempo à disposição no caso de trabalho intermitente, ainda pode gerar outro prejuízo ao empregado, sobretudo considerando que tal circunstância somada à liberdade patronal para a fixação da jornada pode imputar ao empregado o ônus de suportar o intervalo intrajornada em algumas ocasiões, como por exemplo, a jornada diária fracionada em duas ou mais etapas inferiores a seis horas, a fim de burlar a obrigação de intervalo prevista no Art. 71 da CLT, o qual pressupõe o trabalho contínuo.

Johann Schuck destaca a situação sob o prisma dos trabalhadores de um Shopping Center:

Levemos em consideração o seguinte exemplo: os trabalhadores de um shopping. É sabido que o comércio no shopping somente começa efetivamente a "se aquecer" próximo ao horário do almoço. Contudo, as lojas do shopping serão abertas exatamente às 10:00, motivo pelo qual o empregado deverá estar à disposição do empregador já a partir desse horário. Como o horário somente começa efetivamente próximo ao horário do almoço, deverá o trabalhador, operando em regime de trabalho intermitente, aguardar o comando do empregador para iniciar seus trabalhos, podendo acontecer somente às 11:30 da manhã. Ocorre que, após o horário do almoço, o comércio "esfria" novamente, podendo o empregador determinar a paralização das atividades do empregado às 16:00, ficando ele disponível (de sobreaviso) na loja ou dentro do shopping até as 17:00. Ora, o empregado em questão esteve efetivamente à disposição do empregador das 10:00 da manhã até às 17:00, mas trabalhou efetivamente das 11:30 às 16:00. Com as novas regras da reforma trabalhista, o empregado somente será remunerado pelas horas em que trabalhou, de acordo com o § 5º do art. 452-A: § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (SCHUCK, 2017)

Notória, portanto, a sobreposição dos interesses patronais sobre os direitos do trabalhador, nesse tipo de contratação.

Além disso, deve ser observado que o empregado vai precisar trabalhar mais tempo para fins de aposentadoria, não obstante haja recolhimento do FGTS e INSS, estes são realizados apenas em relação ao período trabalhado, que será descontínuo.

Lenio Luiz Streck vai além e defende a inconstitucionalidade do contrato intermitente, em face dos fundamentos da dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, nos seguintes termos:

A Constituição da República brasileira tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e os valores sociais da livre iniciativa (artigo 1º, incisos II, III e IV). O núcleo do fundamento inscrito no referido inciso IV são os valores sociais, e não propriamente o trabalho e a livre iniciativa. A importância disso é superar o vislumbre dicotômico entre essas duas realidades. Desse modo, ambos se concretizam com fidelidade à Constituição de 1988 quando embebidos da e na valorização social, ou seja, na realização do bem-estar social, do ideal de vida boa. Mas o que significa valorizar-se socialmente? Significa realizar a dignidade da pessoa humana nas esferas do trabalho e da livre iniciativa, quando ambos se inter-relacionarem em uma circularidade virtuosa. E os caminhos estratégicos para tanto foram circunscritos na Constituição de 1988.

Com efeito, há inicialmente uma ênfase constitucional na perspectiva subjetiva dos trabalhadores, quando a Constituição de 1988 arrola os direitos fundamentais de sua titularidade no artigo 7º, cujo caput instaura o princípio proteção suficiente na perspectiva do trabalho humano, uma proteção nem excessiva nem deficiente, com direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. Também importante é a abordagem constitucional transformativa na ordem econômica, cuja finalidade é assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social com a busca do pleno emprego (artigo 170), bem como na ordem social, cuja base é o primado do trabalho com objetivo de bem-estar social e justiça social (artigo 193). Esses elementos não são mera retórica constitucional. Na verdade, trata-se de dispositivos vinculantes da atuação pública tanto quanto da atuação privada na sociedade brasileira pós-1988, a começar pelo Legislativo e pelo Executivo. Sem mais rodeios, não passa por uma filtragem constitucional a intenção reformista legislada de promover o contrato intermitente pela Lei 13.467/17 com as pinceladas da Medida Provisória 880/17 (e aqui abstraio da inconstitucionalidade ab ovo da referida Medida Provisória). Fica nítido na reforma que o contrato de trabalho intermitente foi concebido para a precarização dos meios de contratação de trabalhadores com intento estatístico de propagandear falsamente um incremento do emprego no Brasil (STRECK, 2017).

Para o Streck, sob a ótica constitucional brasileira, emprego precário não é verdadeiro emprego, e complementa:

A busca do pleno emprego consagrada na Constituição de 1988 não se limita a uma abordagem quantitativa da geração de empregos, mas também abrange uma dimensão qualitativa do emprego gerado. Para ser emprego, deve ele ser pleno tal como instaurado na Constituição de 1988. A plenitude do emprego abarca, nesse sentido, a realização dos direitos subjetivos dos trabalhadores, por exemplo, aqueles arrolados no artigo 7º, dentre os quais o salário mínimo (IV) e a sua garantia para aqueles que recebam remuneração variável.

À luz da Constituição de 1988, não há relação de emprego em qualquer hipótese infraconstitucional em que não garantido o recebimento mensal do salário mínimo. Cindir o direito fundamental ao salário mínimo como se fosse algo a ser medido em horas ou dias é afrontar a máxima efetividade como princípio inerente à fundamentalidade material, em afronta à dignidade da pessoa humana porque lhe atribuindo os riscos diários de garantia de um mínimo de subsistência. Quando o artigo 7º dispõe sobre salário mínimo, ele o faz numa perspectiva transindividual de periodicidade mensal para dar previsibilidade à vida dos trabalhadores na realização de suas diferentes atividades diárias (não apenas trabalho, mas também lazer, convivência social e familiar, etc.). Tanto é assim que nenhum benefício que substitua o salário-de-contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado da Previdência Social terá valor mensal inferior ao salário mínimo (Constituição de 1988, artigo 201, §2º). (VII) (STRECK, 2017).

Observa-se, pois, que a insegurança da prestação de serviços intermitente é notória, afinal, permite que o trabalhador suporte perceber menos que um salário mínimo, circunstância que denota o descaso do legislador com a dignidade do trabalhador.

Ademais, a lógica perversa da Medida Provisória 880/2017 determina a inserção do art. 911-A, §1º, da CLT, pelo qual os segurados enquadrados como empregados que perceberem 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" (BRASIL, 2017), sob pena de "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”, nos termos do §2º do mesmo dispositivo legal.

Fica evidente, desse modo, que o contrato intermitente afetará, de forma drástica a vida do trabalhador, precarizando a prestação de serviços, impedindo-o de se aposentar, em face da constante descontinuidade do labor.

Silvia Bárbara, em seu artigo "Intermitente não aposenta, mesmo com contribuição, destaca:

A maior aberração está em confirmar a possibilidade de que, ao final do mês, o empregado receba menos de um salário mínimo, ainda que tenha trabalhado para mais de uma empresa.

Nesse caso, o trabalhador terá que complementar a contribuição previdenciária para atingir a alíquota de 8% sobre um salário mínimo (R\$ 74,96, em 2017). Se não tiver dinheiro, esse mês não será considerado como tempo de serviço para aposentadoria ou para cumprimento da carência (número mínimo de contribuições) necessária para outros benefícios previdenciários.

Veja bem: o empregado trabalhará para uma ou mais empresas, receberá seus salários com o desconto do INSS e não poderá usar esse tempo para se aposentar porque, desgraçadamente, a nova legislação permite que ele receba menos de um salário mínimo.

Enquanto isso, essa mesma lei dá ao patrão a liberdade de superexplorar a mão de obra sem nenhum risco, nem responsabilidade, inclusive em relação à contribuição previdenciária de seu empregado.

E num verdadeiro ato de provocação, depois de editar a medida provisória, o governo começou a veicular propaganda da reforma da Previdência, que aumenta ainda mais o tempo de contribuição.

Se alguém acha que a fatalidade da Reforma Trabalhista atingirá os trabalhadores não qualificados, um aviso: o desequilíbrio no tratamento dado a patrões e empregados está presente não apenas no trabalho intermitente, mas em toda a Lei 13.467. É esse desequilíbrio em favor das empresas que empurra as relações de trabalho no Brasil de volta ao século 19 (BÁRBARA, 2017).

Por outro lado, a precarização da remuneração intermitente impactará de modo importante na redução de contribuições previdenciárias recolhidas aos cofres da previdência social, sendo uma medida que pode ser um tiro no pé do próprio Poder Público.

Como previsto na Constituição, a principal fonte de financiamento da seguridade social são as receitas das contribuições sociais, que somaram R\$ 671 bilhões em 2015. Nos anos de 2005 a 2015 essa parcela responde por mais de 96% em média do total dos recursos arrecadados para a seguridade. Dentre as contribuições sociais, a principal fonte de arrecadação é a Receita Previdenciária que somou R\$ 352 bilhões em 2015, seguida pela COFINS, com R\$ 200 bilhões no mesmo ano. (MTPS/DATAPREV, 2016).

Não obstante, as espécies de arrecadações alhures citadas, pode se considerar que a arrecadação previdenciária tem origem basicamente nas contribuições (de empregadores e

trabalhadores) e nos repasses da União, se configurando como a fonte de recursos com maior peso na arrecadação total da seguridade social. (ANFIP, 2016)

Historicamente, a principal fonte de receita são as contribuições relacionadas ao mercado formal de trabalho e advém principalmente das contribuições das empresas, seguida da contribuição dos próprios segurados (trabalhadores assalariados), motivo pelo qual se entende que o trabalho intermitente, pode ocasionar a perda significativa de receitas por ser um trabalho esporádico e nem sempre formalizado (ANFIP, 2016).

Conclui-se, então, que o contrato de trabalho intermitente visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada, trazendo insegurança e imprevisibilidade da prestação de serviços para o trabalhador, defendendo apenas os interesses da classe empresária, que nitidamente transfere os riscos da atividade empresarial aos seus empregados.

2.2 A Pejotização como forma de burlar os direitos trabalhistas

O termo pejotização se relaciona a uma prática comum e atual na esfera trabalhista, cuida-se do fenômeno utilizado por empresas, que consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) por meio da constituição de Pessoa Jurídica, no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas.

Nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, artifício utilizado para descaracterizar a relação de emprego e burlar direitos trabalhistas do prestador de serviços, que, na realidade, trabalha com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, e, sobretudo, subordinação, elemento não inerente à autonomia do empresário. Tal fenômeno ocorre recorrentemente em relação a profissões eminentemente intelectuais, defendido em face da aplicação da Lei 11.196/2005, artigo 129, que prevê o seguinte:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2005).

Calcando-se no dispositivo supramencionado, muitos empregadores se sentiram legitimados a contratar trabalhadores intelectuais, por meio de pessoa jurídica, defendendo a tese de que o serviço intelectual seria capaz de elidir a proteção à hipossuficiência dos

trabalhadores, cabendo a este a escolha livre do modo de prestar serviço, muitos ainda, defendem que os incentivos fiscais e previdenciários, compensariam a ausência de benefícios trabalhistas.

Baseando-se, nesse argumento, que a prática da pejetização tem se tornando corriqueira no âmbito trabalhista, consistente, portanto, no uso da pessoa jurídica para encobrir uma verdadeira relação de emprego, fazendo transparecer formalmente uma situação jurídica de natureza civil. A denominação é fruto da sigla da pessoa jurídica, isto é, PJ daí advém o termo pejetização, a “transformação” do empregado (sempre pessoa física) em PJ (pessoa jurídica).

No entanto, o Direito do trabalho tutela o empregado - pessoa física, inexistindo a possibilidade de uma pessoa jurídica ser trabalhador. O conceito de empregado disposto no artigo 3º da CLT, é claro ao aduzir que o contrato de trabalho é “*intuitu personae*”, personalíssimo, circunstância que impede a sua execução por parte diversa daquela que o pactuou.

Infelizmente, tem-se presenciado a pejetização sob duas formas: no ato da contratação, o empregador impõe a constituição de uma pessoa jurídica como condição para admissão do empregado ou a empresa exige do trabalhador, sob o constrangimento e ameaça de demissão, que crie uma empresa e após esse procedimento, procede à baixa na carteira de trabalho e celebre um contrato de prestação de serviços civil.

As duas situações são gravosas ao trabalhador, sendo a segunda pior, haja vista que o empregado permanece exercendo as mesmas atividades, sob a gerência do mesmo empregador, no mesmo local de trabalho, contudo, assumindo os riscos da atividade empresária.

A pejetização, portanto, é uma prática nefasta, que visa retirar os direitos do trabalhador, constituindo-se numa espécie de fraude à relação de emprego, na qual o empregador se aproveita da necessidade do trabalhador, para impingir-lhe condições extremamente desfavoráveis.

Tal fraude pode ser afastada por meio da aplicação do artigo 9º da CLT, que prevê, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Desse modo, tem-se a nulidade do contrato de constituição de uma empresa, quando firmado com o claro intuito de desvirtuar a relação de emprego.

A prática é considerada ainda, crime contra a organização do trabalho, estando incurso no artigo 203 do Código Penal, que disciplina o seguinte: “frustrar, mediante fraude ou

violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência” (BRASIL, 1940). No entanto, é necessário que o trabalhador preste queixa especificamente no juízo criminal para restar apurado o crime.

Apresentada a pejetização, passa-se a analisar os seus impactos na aposentadoria do trabalhador, bem como nos cofres públicos.

2.2.1 Os impactos da pejetização na aposentadoria do trabalhador e na arrecadação da Previdência Social

A pejetização² é o fenômeno no qual empregados com carteira de trabalho do setor privado que contribuía no regime geral da Previdência migram para a contribuição do Simples ou MEI de acordo com sua faixa de renda (SALVADOR, 2007)

No que concerne aos impactos associados a reforma trabalhista, Schuck registra que:

a legalização da terceirização irrestrita, a nova definição de trabalho autônomo, além da flexibilização das regras de contratação para trabalho intermitente, por tempo parcial e trabalho temporário tem o potencial de acelerar o processo de pejetização, já verificado nas últimas décadas no Brasil. Por outro lado, em decorrência da maior flexibilidade das regras trabalhistas, a reforma pode estimular a formalização de trabalhadores. (SCHUCK, 2017)

Na prática, trata-se de um empregado, que presta serviço com personalidade, subordinado a um chefe direto, horário de entrada e saída estabelecido, salário e não eventualidade. Contudo, seu trabalho é prestado sem carteira assinada, por meio de uma pessoa jurídica fictícia, circunstância que, na maioria das vezes, enseja o não recolhimento da contribuição previdenciária.

Nota-se que há prejuízo para ambas as partes, o trabalhador não contribui para os cofres da seguridade social, e, por isso, não alcança o benefício da aposentaria, em relação à Seguridade Social o prejuízo também é latente, pois deixa de receber a contribuição, comprometendo e diminuindo sua arrecadação.

Isso se dá, principalmente, porque, na pejetização, os empregados com carteira do setor privado (celetista do regime geral), os quais contribuía no regime geral da previdência

² Calcula-se que a pejetização de 1% dos trabalhadores celetistas resulta em 1,5 bilhão de reais de perdas para a Previdência Social. No caso da formalização de 1% dos trabalhadores sem carteira, a arrecadação da Previdência aumenta em 118 milhões de reais. (AEPS, 2016).

migram para a contribuição do sistema SIMPLES ou MEI de acordo com sua faixa de renda. (SCHUCK, 2017)

Com a pejetização, a Previdência Social perde, em média, R\$ 3.727,06 de contribuição por ano por trabalhador representativo que se caracteriza como um tipo ideal que contribui para previdência com valor médio ponderado, decorrente das contribuições médias por faixas, multiplicadas por sua participação no total. (ANFIP, 2016).

Se considerar que a pejetização ocorre com 1% do total da força de trabalho celetista do setor privado, verifica-se uma perda de arrecadação da ordem de R\$ 1,5 bilhões. Formalização do trabalhador conta-própria: trabalhadores conta-própria que até então não contribuíam para a previdência social passam a contribuir nos regimes SIMPLES ou MEI. Essa formalização proporciona um ganho médio para a previdência de R\$ 441,14 ao ano, por trabalhador. Se a formalização representar 1% desse grupo de trabalhadores conta-própria, o ganho de arrecadação será de R\$ 67 milhões. (ANFIP 2016; Salvador, 2007).

A arrecadação previdenciária é a que tem maior peso na arrecadação total para a seguridade social e é a que provavelmente será mais afetada pela reforma trabalhista que recentemente entrou em vigor em novembro de 2017. Ela depende sobremaneira do mercado de trabalho formal, seja pela contribuição devida pelos empregadores, seja a parcela devida pelos empregados. (SCHUCK, 2017)

Destarte, não sobejam dúvidas de que a legalização da terceirização irrestrita, a nova definição de trabalho autônomo, além da flexibilização das regras de contratação para trabalho intermitente, por tempo parcial tem o potencial de acelerar o processo de pejetização.

3 Conclusão

Demonstrou-se, por meio deste estudo, que a Reforma Trabalhista consubstanciada na Lei nº 13.467, publicada no Diário Oficial da União no dia 14 de julho, impõe drásticas mudanças na vida da classe trabalhadora, sobretudo, em relação à criação do contrato de trabalho intermitente.

A lógica intermitente permite que o empregador convoque o empregado ao trabalho apenas quando lhe interessar, por qualquer meio de comunicação eficaz, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, informando detalhes sobre a prestação de serviços e jornada, remunerando apenas as horas efetivamente trabalhadas.

Sob a perspectiva do empregador, são inegáveis as vantagens desse tipo de contratação, notadamente, em face da redução de custo de produção, pela contratação por demanda, extirpando a mão-de-obra ociosa.

Todavia, pela ótica do empregado, a realidade se mostra extremamente negativa e prejudicial, pois não há garantia de obrigatoriedade ou periodicidade mínima de convocações, evidenciando a imprevisibilidade absoluta do trabalho e da fonte de renda, fatores que prejudicarão as condições de vida do trabalhador. Frise-se que o empregador poderá convocar com até três dias de antecedência e, somente nesta ocasião, o trabalhador terá noção da sua jornada de trabalho, sendo praticamente impossível compatibilizar com outro emprego, estudos e obrigações familiares.

Demonstrou-se que a insegurança da prestação de serviços intermitente é notória, pois permite que o trabalhador suporte perceber menos que um salário mínimo, denotando o descaso do legislador com a dignidade do trabalhador, impedindo-o de se aposentar, em face da ausência de contribuição previdenciária mínima, bem como pela constante descontinuidade do labor.

Vale lembrar que os segurados enquadrados como empregados que perceberem 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, sob pena de não ser 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.

Como se observa, a precarização da remuneração intermitente impactará de modo importante na redução de contribuições previdenciárias recolhidas aos cofres da previdência social, sendo uma medida que pode ser considerada um tiro no pé do próprio Poder Público.

O contrato de trabalho intermitente, portanto, autoriza a jornada móvel variada, trazendo insegurança e imprevisibilidade da prestação de serviços para o trabalhador, defendendo apenas os interesses da classe empresária, que nitidamente transfere os riscos da atividade empresarial aos seus empregados.

Demonstrou-se, por outro lado, que com a utilização da prática da pejetização restou patente a tendência de ampliação dos vínculos de trabalho autônomos, em detrimento dos vínculos de trabalho celetistas, circunstância que tem por consequência direta a diminuição da arrecadação previdenciária, o que representa um desafio, e até mesmo comprometimento para o financiamento da Previdência Social.

Na prática, a pejotização se consubstancia na hipótese de um empregado, que presta serviço com personalidade, não eventualidade, subordinado a um chefe direto, horário de entrada e saída estabelecido, mediante pagamento de salário. Contudo, seu trabalho é prestado sem carteira assinada, por meio de uma pessoa jurídica fictícia, circunstância que, na maioria das vezes, enseja o não recolhimento da contribuição previdenciária.

Nessa senda, evidenciou-se o prejuízo para ambas as partes, os empregados com carteira do setor privado (celetista do regime geral), os quais contribuía no regime geral da previdência, migram para a contribuição do sistema SIMPLES ou MEI de acordo com sua faixa de renda e, muitas vezes nem pagam seus encargos.

Assim, o trabalhador não contribui para os cofres da seguridade social, e, por isso, não alcança o benefício da aposentaria, em relação à Seguridade Social, por outro lado, a Previdência Social deixa de receber a contribuição, comprometendo e diminuindo sua arrecadação.

Por todo o exposto, pode-se concluir que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada Reforma Trabalhista, precariza as relações de trabalho, por meio de vários artigos flagrantemente inconstitucionais, sendo certo que a classe trabalhadora necessita se unir e se conscientizar para lutar contra a lei extorquiu direitos históricos conquistados a duras penas, sem qualquer discussão social. Só o tempo vai demonstrar os efeitos de tantas perdas de direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS). Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Ano 1 (1988/1992) – Brasília: MTPS/DATAPREV. (2016).

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência.** Social – Ano 1 (1988/1992) – Brasília: MTPS/DATAPREV. (2015).

_____. **Ministério do Trabalho e Previdência Social, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência.** Social – Ano 1 (1988/1992) – Brasília: MTPS/DATAPREV. (2016).

_____. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.** Nota Técnica Nº178, maio 2017c.

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. **Direitos sociais e o princípio do não retrocesso social.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, ano 33, n. 124, p 243, jan./mar. 2007.

BÁRBARA, Sílvia. **Intermitente não aposenta, mesmo com contribuição.** Agência DIAP. Disponível em < <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/27699-intermitencia-impede-aposentadoria-mesmo-com-contribuicao>>. Acesso em 01 abr 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p.180.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. **Flexibilização no Direito do Trabalho. Trabalho e Processo**, n. 2, 2002, p. 44.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 5 ed. Niterói: Impetus, 2011. p.185- 1193.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma Trabalhista – **Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16.** <Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258190,41046-Reforma+trabalhista+Comentarios+ao+substitutivo+do+projeto+de+lei>>. Acesso: 10 jan 2018.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio da Proteção e a Flexibilização das Normas de Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2003

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 2 ed. São Paulo: Método, 2008

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, Raimundo Simão de Melo. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso: 10 ago 2017.

ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 1994. p. 97.

RODRIGUEZ, Americo Pla. **Princípios do Direito do Trabalho.** Tradução de: Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

Salvador, E. Quem financia e qual o destino dos recursos da seguridade social no Brasil? Observatório da Cidadania (2007)

SCHUCK, Johann. **As inconstitucionalidades da reforma trabalhista e as principais mudanças na vida do(a) trabalhador(a).** Disponível em: <https://johanschuck.jusbrasil.com.br/artigos/483561346/as-inconstitucionalidades-da-reforma-trabalhista-e-as-principais-mudancas-na-vida-do-a-trabalhador-a?ref=topic_feed>. Acesso em: 09 jan 2018.

STRECK , Lenio Luiz. **Reforma trabalhista – contrato intermitente é inconstitucional.**
Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>. Acesso em: 03 abr 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima.
Instituições de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v.1.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de direito do trabalho.** 18. ed. atualizada por Arnaldo SÜSSEKIND e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1999. v.2.

VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc, e BUDRIESI Paola I.. **O conceito de grupo econômico no direito comercial e sua visão (distorcida) na justiça trabalhista**
Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179564,61044-O+conceito+de+grupo+economico+no+direito+comercial+e+sua+visao>. Acesso em 11 ago 2017.