

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA  
SOCIAL**

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** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSC - Rio Grande do Sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: José Ricardo Caetano Costa; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Valter Moura do Carmo. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-144-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Seguridade e previdência social. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

---

### **Apresentação**

#### Apresentação

Com elevada estima, comunicamos a realização do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, ocorrido entre os dias 24 e 28 de junho de 2025, sob o tema “Direito, Governança e Políticas de Inclusão”. No âmbito desse importante evento científico, tivemos a honra de coordenar o GT 68 – Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social I.

Por oportuno, divulgamos os resultados dos artigos aprovados e apresentados durante o grupo de trabalho. Os trabalhos foram elaborados por autores vinculados a Programas de Pós-Graduação e cursos de Graduação em Direito de diversas regiões do país, reunindo docentes e discentes em um ambiente de debate qualificado e produção acadêmica de excelência.

As reflexões desenvolvidas e a diversidade temática abordada contribuem significativamente para o fortalecimento do conhecimento jurídico na área dos Direitos Sociais, da Seguridade Social e da Previdência Social, refletindo o compromisso da comunidade acadêmica com a efetivação de direitos fundamentais.

Os artigos aprovados estão integralmente disponíveis para consulta pública na presente publicação, conforme listado a seguir.

BLOCO 1 – Previdência Social, acesso a direitos e os impactos da tecnologia

No artigo intitulado “O IMPACTO DA ATUAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO

sociais e institucionais da automação, com o objetivo de compreender os fundamentos constitucionais da proteção social, diagnosticar falhas de governança e propor caminhos para uma governança mais inclusiva e garantidora de direitos. Conclui-se que a adoção da IA exige salvaguardas que preservem a justiça social e o caráter alimentar das prestações.

No artigo denominado “PRÁTICAS ESG DE INCLUSÃO SOCIAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL – INSS DIGITAL E OS DESAFIOS DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA”, de autoria de Juliana de Almeida Salvador, Isadora Ribeiro Correa e Carla Bertoncini, as autoras abordam o tema ESG como ferramenta aplicada ao setor público, com foco em objetivos sustentáveis e sociais, especialmente a inclusão. Na esfera estatal, observam que as medidas de inclusão social visam promover o bem-estar coletivo e proteger princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a cidadania. A pesquisa busca responder ao seguinte problema: na sociedade brasileira contemporânea, marcada pela informatização, de que forma a administração pública pode implementar práticas ESG em benefício da sociedade? As autoras defendem que, na gestão dos benefícios, em respeito aos princípios da eficiência e da boa administração, o INSS deve observar os ditames constitucionais na condução do serviço público, a fim de atender adequadamente à coletividade.

No artigo “A PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO SOCIAL E PERÍCIA MÉDICA OFERTADAS PELO INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL AOS RESIDENTES DOS MUNICÍPIOS DO INTERIOR DO AMAZONAS”, de autoria de Lucas Nonato Cardoso e Bernardo Silva de Seixas, os autores evidenciam os desafios enfrentados na efetivação dos direitos sociais pelos moradores do interior do Estado do Amazonas, diante da escassez de oferta regular de profissionais do INSS para a realização de perícias médicas e avaliações sociais. O estudo destaca as dificuldades de acesso a esses serviços institucionais, essenciais à concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC), especialmente considerando a periodicidade anual com que são disponibilizados. A análise se concentra na relação entre a limitação estrutural do atendimento e a efetividade dos direitos sociais desses

do caráter alimentar dos benefícios previdenciários. Os autores argumentam que a exigência de devolução dessas parcelas atenta contra a boa-fé, a segurança jurídica e o princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente considerando a condição de miserabilidade de grande parte dos segurados. A pesquisa, de natureza qualitativa, baseia-se em doutrina, jurisprudência e análise da legislação vigente, concluindo que a proteção do equilíbrio atuarial da seguridade social não deve se sobrepor ao direito à subsistência dos beneficiários.

No artigo “DESEMPREGO ESTRUTURAL NO BRASIL E O PAPEL DA SEGURIDADE SOCIAL: TRANSIÇÃO DO FOCO PREVIDENCIÁRIO PARA O ASSISTENCIAL”, de autoria de Lucas Matheus Alves, Lourival José de Oliveira e Marília Cândido Pegorin Orlando, os autores analisam o impacto do desemprego estrutural — intensificado pelo avanço tecnológico — sobre o sistema de seguridade social brasileiro. Diante do envelhecimento populacional e da precarização das relações de trabalho, sustentam a hipótese de que o modelo tradicional de proteção previdenciária precisa ser revisto. Propõem, como alternativa, a transição para um modelo assistencial mais amplo, capaz de abarcar os trabalhadores excluídos da proteção contributiva. Como forma de financiamento, sugerem a criação de contribuições sociais incidentes sobre o uso intensivo de tecnologias que substituem postos de trabalho. O estudo adota metodologia dedutiva e baseia-se em dados sobre déficit previdenciário e transformações no mundo do trabalho.

O artigo “A ‘REVISÃO DA VIDA TODA’ E A EFICÁCIA DO PRECEDENTE EM FACE DO ARGUMENTO FINANCEIRO: O JULGAMENTO DO TEMA 1102 PELO STF”, de autoria de Sérgio Felipe de Melo Silva, Roberta Silva dos Reis e Márcio de Melo Andrade, realiza um estudo de caso sobre a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 1.276.977/DF (Tema 1.102). A análise percorre os fundamentos determinantes da decisão, o contexto legislativo da “revisão da vida toda” e o impacto da modulação dos efeitos do precedente, especialmente diante do argumento de ordem financeira. O trabalho adota método hipotético-dedutivo e utiliza pesquisa bibliográfica e documental para examinar o alcance da tese fixada, suas implicações na sistemática dos precedentes e os

qualitativa), demonstra que a reforma compromete a efetividade da proteção social aos familiares dos reclusos, agravando a situação de vulnerabilidade desse grupo.

Por fim, o artigo “REFERENCIAL DE INCAPACIDADE PARA OS SEGURADOS FACULTATIVOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL”, de autoria de Saulo Simon Borges, o autor investiga a ausência de critérios objetivos para a avaliação da incapacidade nos casos de segurados facultativos. A vinculação do conceito de incapacidade à atividade habitual gera desafios na análise de beneficiários que não desempenham funções laborais regulares, submetendo-os a uma excessiva subjetividade nas perícias médicas. O estudo evidencia a insegurança jurídica e a desigualdade de tratamento geradas por essa lacuna normativa, defendendo a necessidade de parâmetros mais claros e adequados, a fim de garantir a isonomia e a proteção efetiva aos segurados do Regime Geral de Previdência Social.

### BLOCO 3 – Previdência, gênero, maternidade, idosos e grupos vulneráveis

O artigo intitulado “DIREITO SOCIAL DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE: ASPECTOS JURÍDICOS DA OFENSA AOS DIREITOS DE GESTANTES E PARTURIENTES”, de autoria de Ana Maria Viola de Sousa e José Maria Andrade de Souza, propõe investigar caminhos para garantir a segurança materna e o reconhecimento dos direitos de gestantes e parturientes, com foco na violência obstétrica. O estudo destaca a lacuna legislativa e as desigualdades estruturais que dificultam o reconhecimento e o enfrentamento dessa forma de violência contra a mulher durante a gravidez e o parto.

As autoras Vitória Agnoletto e Anna Paula Bagetti Zeifert, no artigo “DIREITOS SOCIAIS DOS IDOSOS: ENTRE A VULNERABILIDADE E A (IN)EFICÁCIA DAS FERRAMENTAS ADMINISTRATIVAS”, apontam para a ineficácia das atuais ferramentas administrativas em garantir os direitos sociais das pessoas idosas, especialmente em contextos de vulnerabilidade. Enfatizam a urgência de novas políticas públicas

tem como escopo a análise da contribuição previdenciária inferior ao salário mínimo no contrato de trabalho intermitente e o conseqüente comprometimento da tutela previdenciária dos trabalhadores, com ênfase no contexto do estado do Maranhão.

Por fim, o estudo intitulado “A INCLUSÃO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS NO MERCADO FORMAL: A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA E O CASO DO GRUPO BOTICÁRIO”, de autoria de Carolina Silvestre, Fernanda Veiga de Magalhães e Liège Novaes Marques Nogueira, destaca a necessidade de inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado formal como estratégia para enfrentar os desafios do envelhecimento populacional no Brasil. O artigo enfatiza a corresponsabilidade entre Estado, empresas e sociedade civil na promoção de políticas inclusivas e no combate ao etarismo, visando garantir a sustentabilidade previdenciária e a justiça social.

Os trabalhos reunidos nos três blocos temáticos refletem a diversidade e a profundidade das pesquisas desenvolvidas na área do Direito Previdenciário e da Seguridade Social, especialmente diante dos desafios impostos pelas transformações legislativas, sociais e tecnológicas contemporâneas.

As reflexões apresentadas evidenciam o comprometimento dos autores com a efetivação dos direitos fundamentais, a inclusão de grupos vulneráveis e o aperfeiçoamento institucional do sistema de proteção social no Brasil. Ao promover o diálogo entre diferentes perspectivas teóricas e experiências práticas, o conjunto de artigos aqui publicados contribui para o fortalecimento da pesquisa jurídica e para a construção de respostas críticas e qualificadas às demandas atuais da sociedade brasileira.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa (Universidade do Rio Grande)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto

## **NOVOS DESALENTADOS PREVIDENCIÁRIOS: A TUTELA PREVIDENCIÁRIA E O TRABALHO INTERMITENTE**

### **NEW SOCIAL SECURITY DISCOURAGED PEOPLE: SOCIAL SECURITY PROTECTION AND INTERMITTENT WORK**

**Viviane Freitas Perdigao Lima  
Antonia Gisele Andrade De Carvalho  
Alexsandro Rahbani Aragão Feijó**

#### **Resumo**

Objetiva-se analisar se a contribuição previdenciária inferior ao salário mínimo, permitida no contrato de trabalho intermitente, compromete a tutela previdenciária desses trabalhadores. Regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, o trabalho intermitente permite atuação esporádica, com baixa remuneração e contribuições reduzidas, o que afeta a qualidade de segurado. A pesquisa é relevante ao discutir sobre novos desalentados previdenciários e os impactos da intermitência nos direitos trabalhistas no Maranhão. O referencial teórico vê a indissociabilidade entre o direito ao trabalho e a proteção previdenciária como fundamentos da dignidade humana (Bonavides, 2015). A metodologia adotada é documental e bibliográfica, com abordagem qualitativa. A estratégia de pesquisa é o estudo de caso do trabalho intermitente no Maranhão a partir dos dados extraídos do do Portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), painel de informações Novo Caged e da Rais. com recorte temporal de 2020 a 2024. Observou-se que há lacunas na legislação e na proteção previdenciária, o que compromete a eficácia das políticas públicas de seguridade social, evidenciando a necessidade de reformas legislativas e institucionais que garantam justiça, igualdade e cobertura adequada no sistema previdenciário.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente, Contribuição previdenciária, Novos desalentados, Proteção social, Maranhão

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The aim of this study is to analyze whether social security contributions lower than the

frame from 2020 to 2024. It was observed that there are gaps in legislation and social security protection, which compromises the effectiveness of public social security policies, highlighting the need for legislative and institutional reforms that guarantee justice, equality and adequate coverage in the social security system.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Intermittent work, Social security contribution, New discouraged workers, Social protection, Maranhão

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem passado por transformações significativas, criando modalidades de emprego mais flexíveis, como o vínculo trabalhista intermitente. No Brasil, essa modalidade de trabalho foi regulamentada pela Lei nº 13.467 de 2017 (conhecida como Reforma Trabalhista), sendo uma modalidade de emprego que permite os empregadores contratarem trabalhadores para atuar em períodos específicos, sem a necessidade de uma jornada fixa. Apesar de oferecer maior liberdade e adaptação à demanda do mercado (Oliveira, 2018), essa modalidade traz à tona importantes questões relacionadas aos direitos previdenciários dos trabalhadores (Ribeiro, 2018).

O contrato de trabalho intermitente tem como característica marcante a descontinuidade na prestação de serviço, dessa forma, este trabalhador somente recebe pagamento quando for convocado para trabalhar, sendo limitado à quantidade de dias trabalhados, podendo inclusive receber um valor menor que um salário mínimo. Tal situação gera uma insegurança financeira e uma incerteza quanto à continuidade de contribuições ao sistema previdenciário, comprometendo, assim, o amparo social que deve ser garantido aos contribuintes (Ribeiro, 2018).

A Previdência Social é uma política pública voltada para a concessão de benefícios financeiros a trabalhadores contribuintes que perdem, temporária ou permanentemente, sua capacidade de trabalho. Ela ampara os indivíduos que têm direito aos benefícios, conforme as atribuições legais a que estão sujeitos (Ribeiro, 2018). Os ramos do direito trabalhista e previdenciário são, portanto, essenciais para a plena proteção social, pois não apenas garantem uma remuneração justa, mas também cobrem as contingências que podem surgir ao longo da vida do trabalhador (Cassar, 2020). Juntos, esses ramos formam a base de um sistema que visa promover a justiça social, a dignidade e o bem-estar da classe trabalhadora (Bonavides, 2015).

Nesse contexto torna-se necessário refletir e atuar criticamente sobre os novos desalentados previdenciários chamando ao palco de estudo vocacionados à tutela previdenciária do trabalhador intermitente. Assim, objetiva-se analisar se o trabalho intermitente ao permitir contribuição previdenciária abaixo do salário mínimo impacta ou não a tutela previdenciária desses trabalhadores no sentido de contribuir por um sistema mais justo e igualitário, e na garantia de cobertura adequada no sistema previdenciário.

O estudo inova ao examinar que a contribuição previdenciária proporcional ao tempo trabalhado muitas vezes resulta em perda da qualidade de segurado, criando barreiras no acesso

aos benefícios previdenciários e dificultando o alcance à carência exigida a benefícios, como auxílio doença por incapacidade temporária, aposentadorias e pensões.

O referencial teórico adotado pauta-se no direito ao trabalho e previdenciário de amplo status constitucional, portanto, um direito fundamental, com o objetivo de garantir a permanentemente a dignidade humana do trabalhador. Esse direito deve ser analisado em conjunto com a proteção previdenciária, uma vez que ambos buscam assegurar o acesso justo e igualitário aos benefícios sociais (Bonavides, 2015).

A metodologia adotada é do tipo documental e bibliográfica, com abordagem qualitativa, pois permite ver o objeto analisado em maior profundidade de processos e informações, em suas múltiplas características e relações. (Igreja, 2017). Como estratégia de pesquisa adotada usa-se o estudo de caso dos dados do trabalho intermitente no Maranhão a partir dos dados extraídos do Portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), painel de informações Novo Caged e da Relação Anual de Informações Sociais(RAIS). O recorte temporal da pesquisa abrange o período de 2020, após a entrada da Emenda Constitucional nº 103/2019 até 2024, termo final, que correspondeu ao prazo necessário para coletar dados e realizar a análise subsequente exigida pelo artigo.

O artigo propõe três etapas. Na primeira, aborda-se o contrato de trabalho intermitente. Ato contínuo, discutirá a interpretação concedida do contrato intermitente pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Por fim, averigua-se a tutela previdenciária aplicada ao trabalhador intermitente e o impacto dessa modalidade de trabalho no Maranhão.

## **2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE O MODERNO/FLEXÍVEL E A FRAGILIDADE NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

O contrato é um instrumento fundamental no direito, sendo utilizado para formalizar acordos entre partes com o intuito de regulamentar relações jurídicas. Ele estabelece direitos e deveres, garantindo a segurança e previsibilidade nas interações sociais e comerciais.

Para Diniz (2008, p. 30), “o contrato é um acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de cunho patrimonial”. Nesse sentido, os contratos servem como base para muitas das relações jurídicas que estruturam a sociedade.

Em sua definição, Taunay (2014, p. 5) assevera que “o contrato, em seu entendimento

atual, é nada mais que um negócio jurídico bilateral que cria obrigações para as partes contratantes, podendo estas resultarem na obtenção, na alteração e na extinção de direito e/ou do vínculo jurídico”. Tal conceituação revela a natureza essencialmente obrigacional desse instrumento jurídico, fundamentado na autonomia da vontade das partes, observados os limites impostos pelo ordenamento jurídico. A bilateralidade apontada por Taunay refere-se à existência de prestações recíprocas, nas quais cada parte assume obrigações e simultaneamente, adquire direitos correlatos.

No contexto trabalhista, Saraiva (2010), pontua que contrato de trabalho é um acordo de vontades expresso ou tácito, realizado por duas partes, sendo elas uma pessoa física, denominado empregado, e a outra uma pessoa física ou jurídica, denominada empregador, sendo que o empregado se compromete, mediante o pagamento salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado ao empregador.

Contudo, a definição de contrato de trabalho está contida no art. 442 da CLT, que trata das relações de emprego, conforme aponta Delgado (2017):

[...]negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. [...] o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços a disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes. (Delgado, 2017. p. 543)

O contrato de trabalho intermitente, por sua vez, surge como uma modalidade contratual inovadora caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, nesse modelo o trabalhador é remunerado apenas pelas horas ou dias efetivamente trabalhados, o que possibilita flexibilidade tanto para o empregador quanto para o empregado, permitindo uma adaptação à demanda por trabalho de forma mais dinâmica.

No entanto, essa flexibilidade também gera questionamentos sobre a estabilidade do trabalhador e seus direitos, visto que a natureza intermitente do contrato pode impactar a regularidade da renda e a continuidade do vínculo empregatício. Desse modo, é importante entender as implicações dessa modalidade no contexto jurídico brasileiro.

Introduzido pela reforma trabalhista nº 13.467/2017, durante o governo do presidente Michel Temer, o contrato intermitente teve como objetivo formalizar os vínculos informais, conhecidos como “bicos”, e reduzir as taxas de desemprego (Oliveira, 2018). Além disso, a oficialização do contrato de trabalho intermitente ocorre por meio dos artigos 443, §3º e 452-A, da CLT, inseridos através da Lei nº 13.467/2017. Esse contrato é caracterizado pela 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 (Brasil, 1943; 2017).

Destarte, o contrato deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. As convocações devem ocorrer em prazo mínimo de três dias úteis, a serem realizadas por meio eficaz, como telefone ou e-mail. Ao receber a convocação, o empregado possui um dia útil para manifestar seu interesse de realizar ou não o serviço, de modo que, findo o prazo, entende-se como recusa de sua parte (Brasil, 2017).

A lei prevê que a recusa na oferta não retira o caráter de subordinação e no caso de aceite a parte que descumprir, sem um motivo justo, deverá em até trinta dias pagar multa de 50% da remuneração que seria devida. Mais ainda, o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, de forma que o trabalhador possa prestar serviços a outros contratantes (Brasil, 2017).

No entanto, a ideia de que a recusa não afasta o caráter de subordinação parece contraditória, pois, ao mesmo tempo, o trabalhador pode prestar serviços a outros contratantes durante o período de inatividade. A subordinação implica uma relação de dependência que dificulta essa liberdade de atuação para outros empregadores, o que sugere uma falta de coerência nas regras descritas. Além disso, a multa de 50% da remuneração prevista em caso de descumprimento coloca o trabalhador em desvantagem, especialmente considerando que ele não possui garantias mínimas de remuneração, o que pode agravar sua situação financeira.

Nos termos do art. 452-A, §6º ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de  $\frac{1}{3}$ , décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de valores pagos referente a cada parcela mencionada no §6º (Brasil, 2017).

No período de 12 meses subsequentes o empregado adquire o direito de usufruir de um mês de férias, ocasião em que não poderá ser convocado pelo mesmo empregador. Com base nos valores pagos no período mensal, o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), devendo apresentar ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações (Brasil, 2017).

Oliveira (2018) afirma que “a importância da modalidade contratual nos pontos de vista social e econômico, justifica-se no fato de que com a modificação da sociedade o direito deve se adequar aos fatos, na medida de sua importância jurídica”. Embora a prática de trabalhos

esporádicos ou temporários existissem, padeciam de formalidades, sendo necessário amparo jurídico, o que segundo a autora o advento da reforma trabalhista trouxe.

Para Oliveira (2018), “a característica básica desta modalidade de contrato é que, mesmo havendo vínculo empregatício entre as partes, a prestação de serviços não é contínua”. Desse modo, o empregado pode optar por trabalhar para vários empregadores, desde que cumpra a carga horária específica de cada um, podendo ser o gestor de seus próprios serviços e, conseqüentemente, faturar mais.

Apesar de a legislação em estudo mencionar que, nos períodos de inatividade, o empregado não está à disposição do empregador e pode, inclusive, prestar serviços a outro empregador, em outubro de 2020, o Ministério da Economia divulgou que a proporção de trabalhadores intermitentes com mais de uma admissão era de 1,4% (Dieese, 2024).

Para Oliveira (2017, p. 37), “o empregado enfrenta dificuldades para conciliar um emprego intermitente com outro também intermitente ou com diferentes modalidades de trabalho”. Isso se deve ao fato de que a intermitência não pode ocorrer durante a semana ou entre jornadas de trabalho, a fim de não comprometer o vínculo empregatício existente.

Nesse sentido, o trabalhador intermitente enfrenta dificuldades para ser gestor de seus próprios serviços, pois, na prática, esbarra em limitações estruturais e normativas que dificultam a conciliação de atividades com outros empregadores, comprometendo a flexibilidade e a autonomia teóricas dessa modalidade de contrato.

Para Magalhães e Colombo (2022) e Oliveira (2023), “a forma como o contrato de trabalho intermitente foi introduzido na legislação brasileira não estabelece barreiras quanto ao tipo de atividade, podendo ser praticada em qualquer setor da economia, independentemente da atividade do empregado e do empregador”. Além disso, não foram estabelecidos limites para a quantidade de empregados contratados nessa modalidade em uma mesma empresa, o que, em tese, permite que a empresa tenha todo o seu quadro funcional sob esse tipo de vínculo.

Desse modo, a substituição de vínculos formais por contratos intermitentes pode desestabilizar as relações trabalhistas, gerando incerteza quanto à continuidade do emprego e levando à redução de benefícios. Essa mudança pode resultar em uma precarização das condições de trabalho, expondo os trabalhadores a uma maior vulnerabilidade social e econômica. A instabilidade gerada por essa forma de contrato enfraquece a segurança dos empregados, afetando diretamente suas condições de vida e trabalho.

Embora o art. 452-A da CLT apresente um texto que, à primeira vista, parece positivo em relação à proteção do trabalhador, na prática, essa modalidade de contrato não garante efetivamente os direitos trabalhistas. A flexibilização das relações de trabalho, quando aliada à

busca por eficiência e redução de custos, acaba resultando na fragilização das condições laborais. Muitas vezes, garantias legais são sacrificadas para atender às necessidades das empresas, colocando o trabalhador em uma posição desvantajosa.

Dessa forma, embora o contrato de trabalho intermitente tenha surgido como uma alternativa moderna e flexível às formas tradicionais de vínculo empregatício, sua aplicação prática tem revelado diversos desafios jurídicos e sociais. A ausência de garantias mínimas, a inconsistência entre subordinação e liberdade contratual, e a fragilidade na proteção do trabalhador indicam uma possível precarização das relações laborais.

Nesse cenário, surgem questionamentos importantes sobre a constitucionalidade dessa modalidade contratual, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. É nesse contexto que se insere o debate no Supremo Tribunal Federal (STF), instância que passou a ser provocada a se posicionar sobre a legalidade e os limites do contrato intermitente à luz da Constituição Federal.

### **3 A CONTROVÉRSIA SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF)**

A implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, provocou intensos debates jurídicos sobre sua compatibilidade com os princípios constitucionais que regem a proteção ao trabalho. Embora sua proposta esteja fundamentada na flexibilização e na adaptação às dinâmicas do mercado, críticos apontam que a modalidade pode comprometer direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade da pessoa humana, a proteção ao emprego e a isonomia.

Esse impasse chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 5.826, 5.829 e 6.154, ajuizadas por entidades sindicais como a Federação Nacional dos Frentistas (Fenepospetro), a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), logo após a aprovação da reforma trabalhista em 2017. As ações questionavam a constitucionalidade do contrato intermitente, especialmente quanto à ausência de garantia de renda mínima e à possibilidade de substituição de empregos estáveis por vínculos precários.

Entre os principais argumentos apresentados, destacava-se a imprevisibilidade da remuneração e a fragilidade do vínculo empregatício. As entidades alegaram que a subordinação mantida durante períodos de inatividade, aliada à remuneração variável, viola os

princípios constitucionais da dignidade do trabalhador e da proteção ao emprego, previstos nos artigos 1º e 7º da Constituição Federal (Brasil, 1988). Com isso, pleiteavam que os dispositivos da CLT, especialmente o artigo 452-A, fossem declarados inconstitucionais ou reinterpretados com maiores salvaguardas (Brasil, 2017).

Em dezembro de 2024, o Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento e, por maioria de votos (8 a 3), decidiu pela constitucionalidade do contrato intermitente. O relator, ministro Nunes Marques, defendeu que a modalidade não suprime direitos, mas amplia a proteção social ao formalizar trabalhadores que antes atuavam na informalidade. Ressaltou, ainda, que o modelo permite às empresas contratarem conforme a demanda e oferece ao trabalhador a possibilidade de organizar sua própria jornada e negociar condições mais vantajosas (Brasil, 2024).

Apesar da decisão favorável, houve divergências. Os ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Cármen Lúcia votaram contra a constitucionalidade, alegando que o modelo intermitente compromete a segurança jurídica, promove a precarização e inviabiliza o acesso pleno a direitos sociais básicos. Para essa ala, a remuneração incerta e a ausência de jornada mínima violam o modelo constitucional de proteção ao trabalho.

Dessa forma, embora o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, o julgamento evidenciou a complexidade da matéria e as tensões entre flexibilização contratual e proteção social. A decisão consolidou juridicamente a modalidade, mas deixou em aberto questionamentos sobre seus efeitos práticos na vida dos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis.

Assim, chama-se atenção para as lições de Posner (2021) que reflete por decisões públicas analisadas a partir de suas causas e consequências, não em conceitualismos e generalizações. O julgamento do Supremo tribunal Federal não analisou as consequências do contrato de trabalho intermitentes em todas as suas consequências. Uma consequência importante é o diálogo com o direito previdenciário. O contratado intermitente é uma modalidade de segurado obrigatório da previdência social. Como tal, exige-se contribuição previdenciário que deverá ter, no mínimo, o salário-mínimo para ter reconhecido como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social. Se em certo mês, o salário de contribuição for inferior, não contará como tempo para fins previdenciário.

Posner (2021) convoca os juristas a decidirem que melhor atenda às necessidades presentes e futuras. O juiz pragmatista averigua a jurisprudência, a legislação e o texto constitucional em dois aspectos: tanto como fonte de informações potencialmente úteis sobre o provável melhor resultado e como marcos que ele deve ter cuidado de não impedir, nem

obscurer gratuitamente, pois os jurisdicionados os tomam como local de referência. Acresce Posner (2021, p. 380-381):

Os juizes pragmatistas sempre tentam fazer o melhor possível em vista do presente e do futuro, irrefreados pelo sentido de terem o dever de assegurar a coerência de princípios com o que outras autoridades fizeram no passado, - ela serve como definição operativa da atividade judicial pragmática.

Nesse contexto, torna-se essencial aprofundar a análise sobre os reflexos concretos desse modelo, sobretudo no que diz respeito à tutela previdenciária dos trabalhadores intermitentes. Além disso, examinar os impactos dessa forma de contratação em regiões específicas, como o Estado do Maranhão, permite compreender melhor as desigualdades e os desafios enfrentados pela classe trabalhadora em diferentes realidades socioeconômicas.

#### **4 A TUTELA PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR INTERMITENTE E O IMPACTO DA INTERMITÊNCIA NO ESTADO DO MARANHÃO**

O referencial teórico adotado neste trabalho parte da concepção do direito ao trabalho e à seguridade social como direitos fundamentais de matriz constitucional, essenciais à promoção da dignidade humana (Bonavides, 2015). Nesse sentido, os ramos do direito trabalhista e previdenciário são instrumentos indispensáveis para a efetivação da proteção social, pois não apenas asseguram uma remuneração justa, mas também amparam o trabalhador diante das contingências da vida, como doenças, desemprego e velhice (Cassar, 2020). No contexto do trabalho intermitente, essa proteção assume um papel ainda mais relevante diante da instabilidade própria dessa modalidade contratual, exigindo atenção especial à efetividade da tutela previdenciária.

Por conseguinte, o problema se torna ainda mais delicado quando analisado em contextos regionais marcados por profundas desigualdades socioeconômicas, como é o caso do Estado do Maranhão. Conforme dados analisados do Novo Caged e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Maranhão figura entre as unidades da federação com maior proporção de trabalhadores em ocupações precárias e com menor cobertura previdenciária. Ademais, o caso maranhense revela de maneira concreta, os riscos da intermitência como política de inclusão laboral e previdenciária. Analisar seus impactos nessa região permite compreender, com maior clareza, os limites e contradições do modelo contratual, sobretudo no que diz respeito ao direito à seguridade social.

O Decreto nº 10.410/2020, que alterou o art. 9º, inciso I, alínea “s”, do Decreto nº

3.048/1999 (Brasil, 1999; 2020), incluiu o trabalhador intermitente como segurado obrigatório. No entanto, existem discussões quanto à forma de filiação desse trabalhador, com destaque para os períodos em que não há convocação. Argumenta-se que, quando convocado, o trabalhador intermitente se enquadra como segurado obrigatório, já nos períodos de inatividade, poderia ser considerado segurado facultativo, com a possibilidade de contribuir voluntariamente para o sistema (Ribeiro, 2018).

De outro modo, mesmo quando não convocado para exercer suas atividades, o trabalhador intermitente mantém um vínculo ativo com a empresa, sem que haja a baixa no sistema do INSS, o que o descaracteriza como segurado facultativo. Nesse contexto, esses trabalhadores se encontram em uma condição de novos desalentados, apresentando características semelhantes às daquelas de quem está fora da força de trabalho, mas sem a formalização de um desemprego explícito. Embora essa modalidade de trabalho seja reconhecida como vínculo empregatício, as lacunas na legislação ainda não definem claramente a categoria desses trabalhadores, gerando incertezas quanto à sua proteção social e direitos trabalhistas.

Garcia (2018) afirma que a forma de contribuição dos segurados obrigatórios “[...] é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota (que hoje varia entre 7,5%, 9%, 12% ou 14%, conforme o valor da remuneração) sobre o seu salário-de-contribuição mensal”. O art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, apresenta o seguinte conceito de contribuição trazendo regra sobre qual remuneração auferida servirá de base, tendo como mínimo Até 1.518,00 e o máximo 8.157,41:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição: I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa (Brasil, 1991, p. 45).

Conforme Garcia (2018), o custeio para a Previdência Social é calculado com base na remuneração, que corresponde a todo o ganho decorrente do trabalho e engloba salário, gorjetas e complementos salariais. Nesse sentido, uma vez que o trabalhador intermitente não possui garantias de um salário mínimo por mês, ele também se encontra desprotegido em relação à cobertura previdenciária, pois a remuneração não é aferida exclusivamente como base de cálculo das contribuições previdenciárias.

O §14 do art. 195 da Constituição Federal de 1988, inserido pela Emenda Constitucional nº 103/2019, estabelece que “o segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições” (Brasil, 1988; 2019).

Desse modo, tal alteração traz impactos significativos, pois a EC nº 103 de 2019 permite que o trabalhador solicite ao INSS o agrupamento de contribuições de meses com valores inferiores a um salário mínimo, ou mesmo complemento a base de cálculo para garantir o pagamento do valor mínimo constitucionalmente previsto. Caso não haja o agrupamento ou complemento, o trabalhador fica desprotegido em relação à previdência social (Pires, 2021).

A precariedade da modalidade de trabalho intermitente contribui significativamente para a fragilização dos direitos trabalhistas e previdenciários. O intervalo de inatividade entre as convocações resulta, muitas vezes, na falta de cobertura previdenciária e na perda da qualidade de segurado, o que compromete a perspectiva de uma aposentadoria futura. Assim, o trabalhador intermitente, ao enfrentar esses lapsos de inatividade, pode acabar sem a proteção previdenciária necessária, prejudicando suas chances de garantir uma aposentadoria digna.

Ante o exposto, é fundamental uma abordagem empírica que permita dimensionar os efeitos concretos do trabalho intermitente sobre a proteção previdenciária. A análise dos dados do Novo Caged e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) permite compreender de que maneira esse modelo contratual impacta a tutela previdenciária, especialmente em realidades marcadas por acentuadas desigualdades socioeconômicas, como a do Estado do Maranhão.

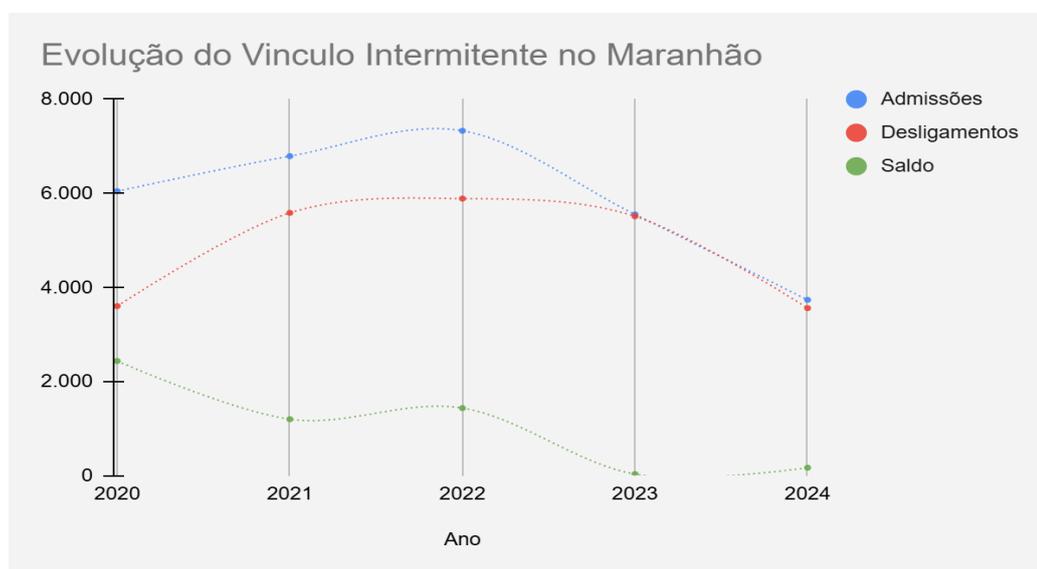
O recorte territorial adotado, justifica-se por ser o Maranhão uma das unidades federativas com maior incidência de relações laborais precárias e com menor cobertura previdenciária, conforme apontado por estudos anteriores e evidenciado nos indicadores oficiais. A análise quantitativa e qualitativa desses dados busca identificar as principais tendências e implicações do modelo intermitente sobre a efetividade dos direitos previdenciários, contribuindo para uma avaliação crítica de seus limites como instrumento de inclusão laboral e proteção social.

No Maranhão, o contrato de trabalho intermitente tem gerado impactos significativos, afetando diretamente a economia local, o desenvolvimento regional e a qualidade de vida dos trabalhadores. A instabilidade nas relações de trabalho compromete a produtividade, limita o crescimento dos negócios e aprofunda as desigualdades socioeconômicas historicamente presentes no Estado. Diante desse cenário, torna-se imprescindível analisar de que forma a

intermitência influencia o cotidiano dos trabalhadores maranhenses e quais estratégias poderiam ser adotadas para mitigar seus efeitos, especialmente no que se refere à proteção previdenciária.

Para embasar essa análise, foram utilizados dados da Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego (Novo Caged). O recorte temporal da pesquisa abrange o período de 2020 a 2024, permitindo avaliar a evolução do vínculo intermitente no estado do Maranhão. Com base nessas observações, elaboramos o gráfico 1 para ilustrar as informações obtidas nesta pesquisa:

Gráfico 1 - Evolução do vínculo intermitente no Maranhão, aponta número de trabalhadores admitidos, desligados e saldo de admissões ao final de cada ano, de acordo com os dados obtidos do Painel de Informações do Novo Caged.



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Os dados obtidos no portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) indicam que o trabalho intermitente no Maranhão apresentou variações significativas entre 2020 e 2024. Nos anos de 2020 e 2022, observou-se um crescimento expressivo nas admissões nessa modalidade, seguido por uma retração acentuada em 2023 e 2024.

A dinâmica dos desligamentos acompanhou essa tendência, apresentando aumento até 2022 e redução nos anos subsequentes. Embora o saldo líquido de admissões tenha permanecido positivo em todos os anos analisados, verificou-se uma queda substancial em 2023, atingindo uma redução de 99,3%. Esse dado sugere um cenário de equilíbrio entre admissões e desligamentos, indicando uma possível desaceleração na demanda por mão de obra intermitente

no estado.

Além disso, em 2020, os setores que mais empregaram na modalidade intermitente no Maranhão foram o comércio, os serviços e a construção civil. Já em 2021, os setores de construção e serviços destacaram-se como os principais empregadores nesse regime, registrando variações de 123,04% e 82,13%, respectivamente, em relação ao saldo total de vínculos intermitentes no estado. Esses resultados indicam uma concentração significativa das admissões nesses segmentos, possivelmente impulsionada por demandas específicas do mercado e dinâmicas setoriais.

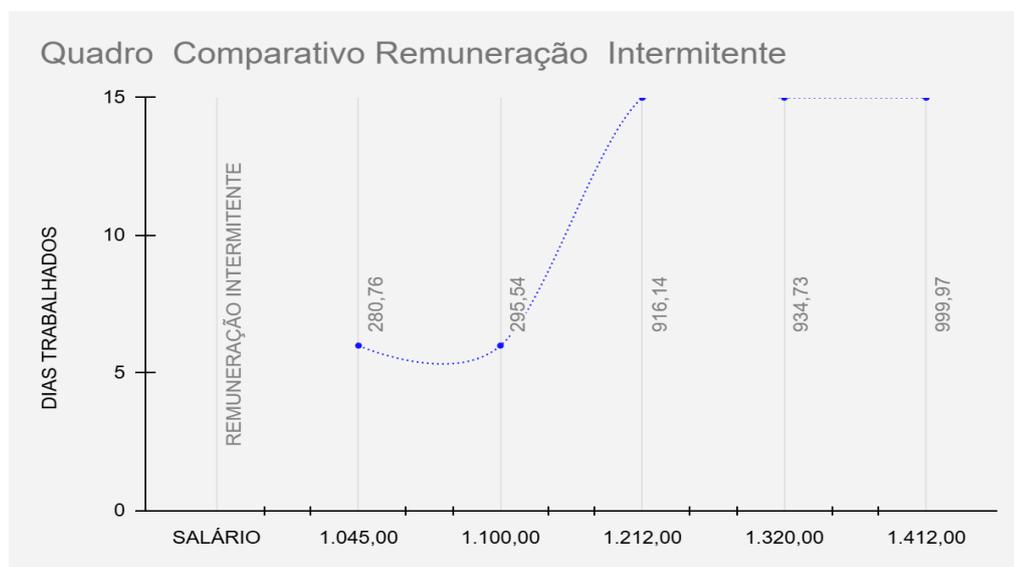
Destarte, ao analisar os setores com maior predominância de vínculos intermitentes no Maranhão, observa-se que, em 2022, o setor de serviços liderou as contratações, enquanto a agropecuária teve participação modesta. Em 2023, os setores de construção e serviços voltaram a se destacar, mas, em 2024, apenas o setor de serviços manteve um bom desempenho. De forma geral, o setor de serviços foi o mais atuante ao longo do período analisado, enquanto a construção apresentou crescimento em 2021 e 2022, seguido por retração em 2023 e 2024, o que pode indicar sazonalidade ou alterações no comportamento do mercado.

Isto posto, os dados analisados indicam que o saldo final de novos empregos tem diminuído ao longo do tempo, sugerindo que as empresas estão contratando menos trabalhadores de forma contínua e duradoura. Além disso, os altos índices de desligamentos mostram que os trabalhadores são frequentemente admitidos e desligados, o que evidencia a instabilidade no mercado de trabalho.

Além das variações nas admissões por setor, a remuneração dos trabalhadores intermitentes no Maranhão — especialmente na região metropolitana de São Luís (além da capital do estado, São Luís, é formada por mais doze municípios, entre eles São José de Ribamar, Paço do Lumiar, Raposa, Alcântara, Bacabeira, Axixá, Morros, Cachoeira Grande, Presidente Juscelino e Santa Rita) — também apresentou oscilações significativas ao longo do período analisado. Os dados utilizados na presente análise foram extraídos do portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Para compreender essas variações, adotou-se como critério metodológico os dados correspondentes ao último mês de cada ano dentro do período estudado. Tal período se mostra necessário para as averiguações que se pretende produzir, conforme ilustrado no gráfico 2:

Gráfico 2 – Comparativo das remunerações de vínculos intermitentes em relação ao salário mínimo vigente em cada ano e aos dias trabalhados no período analisado, conforme dados da RAIS disponíveis no portal do MTE.



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Considerando as especificidades do contrato de trabalho intermitente, a base de cálculo da remuneração adotada nesta análise corresponde a 15 dias efetivamente laborados. Ressalta-se, todavia, a exceção verificada nos exercícios de 2020 e 2021, em que os trabalhadores foram convocados para cumprir jornada semanal de 44 horas. Desse modo, a jornada deveria observar o limite legal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, respeitados os intervalos intrajornada (art. 71) e o descanso semanal remunerado (art. 67), conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943).

Nessa perspectiva, observa-se que a remuneração média dos trabalhadores intermitentes manteve, nos anos de 2020 e 2021, um patamar proporcional bastante semelhante em relação ao salário mínimo vigente. Em 2020, o valor médio recebido foi de R\$280,76, o que corresponde a aproximadamente 26,86% do salário mínimo daquele ano (R\$1.045,00). Já em 2021, o montante médio foi de R\$295,54, equivalente a cerca de 26,87% do salário mínimo então vigente (R\$1.100,00). Tal constância percentual evidencia uma estabilidade relativa no padrão remuneratório dos trabalhadores submetidos a essa modalidade contratual, ainda que em níveis significativamente inferiores ao salário mínimo integral.

No âmbito da análise das remunerações desses trabalhadores, observa-se que, ao final dos anos de 2022 a 2024, as convocações passaram a ultrapassar o período de 48 horas, resultando em jornadas de trabalho que variaram entre 6 e 15 dias por profissional. Nesse contexto, em 2022, o salário médio dos trabalhadores intermitentes foi de R\$916,14, o que corresponde a 75,58% do salário mínimo vigente naquele ano, que foi fixado em R\$1.212,00.

Outrossim, em 2023, o valor médio recebido pelos trabalhadores intermitentes foi de R\$934,73, o que corresponde a 70,81% do salário mínimo vigente à época, fixado em R\$1.320,00. No ano de 2024, a remuneração média registrada foi de R\$999,97, equivalente ao mesmo percentual de 70,81% em relação ao salário mínimo então estabelecido, de R\$1.412,00. Ainda assim, os percentuais permanecem inferiores ao salário mínimo legal, evidenciam uma discrepância significativa entre a remuneração percebida por trabalhadores intermitentes e o salário mínimo legal, revelando a precariedade e a baixa previsibilidade de rendimentos associadas a essa modalidade contratual, especialmente no que se refere à garantia de condições básicas de subsistência.

Nesse contexto, a análise do período em questão confirma que os rendimentos dos trabalhadores sob o regime de contrato intermitente se mantiveram abaixo do salário mínimo, o que repercute diretamente na insuficiência das contribuições ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Em muitos casos, essas contribuições não alcançam o valor mínimo necessário para a contagem do período de carência, conforme estipulado no art. 27 da Instrução Normativa nº 128/2022 do INSS (Brasil, 2022).

Esse quadro de contribuições insuficientes reflete, por exemplo, na dificuldade de acesso aos benefícios previdenciários. A análise dos dados disponíveis no portal do governo federal, revela que, nos anos de 2023 e 2024, muitos trabalhadores maranhenses, na condição de empregados, tiveram seus pedidos de benefício por incapacidade indeferidos por motivos como perda da qualidade de segurado ou falta de carência.

Embora a planilha consultada não permita identificar diretamente o indicador MEN-SM-EC103 (pendência na competência em que o somatório dos salários de contribuição é inferior ao salário mínimo, podendo a competência ser passível de complementação, utilização ou agrupamento, conforme a EC 103/2019), é plausível supor que, entre esses segurados, estejam incluídos trabalhadores contratados sob a modalidade intermitente. Isso porque as ausências de contribuições regulares ao sistema previdenciário, bem como os recolhimentos inferiores ao piso mínimo, comprometem a efetividade da tutela previdenciária.

Nesse panorama, a contribuição previdenciária constitui um dos principais pontos controversos dessa modalidade contratual, uma vez que a irregularidade ou insuficiência dos recolhimentos — decorrente da baixa frequência de dias efetivamente trabalhados — pode inviabilizar o reconhecimento de períodos contributivos e, por conseguinte, o acesso a benefícios previdenciários, especialmente em situações de afastamento por incapacidade, conforme disposto no art. 29, § 2º, do Decreto nº 3.048/1999 (Brasil, 1999).

Além disso, para que o trabalhador faça jus aos principais benefícios previdenciários, é

necessário que complemente os recolhimentos que se encontram aquém do mínimo exigido. Contudo, este trabalhador não dispõe de garantias de receber, sequer, o salário mínimo, o que torna inviável, na prática, a complementação dos valores devidos.

Outrossim, a renda desses trabalhadores foi inferior ao mínimo vigente de cada ano analisado, o que evidencia a vulnerabilidade financeira desses profissionais e compromete ainda mais a tutela previdenciária. Por fim, observa-se que o vínculo intermitente tem sido utilizado de forma precária, sem contribuir para o crescimento das taxas de emprego. Além disso, a falta de estabilidade e a baixa remuneração reforçam a necessidade de políticas públicas voltadas à valorização dessa modalidade, garantindo maior segurança social e melhores condições de renda.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A modalidade contratual de trabalho intermitente foi instituída pela Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, com o propósito de formalizar vínculos laborais informais e sob o argumento de que contribuiria para a geração de empregos. No entanto, esse modelo de contratação, marcado pela descontinuidade da prestação de serviços e pela fragilidade nas garantias formais, suscita importantes reflexões sobre a compatibilidade das normas previdenciárias vigentes com as condições reais enfrentadas pelos trabalhadores intermitentes.

Isso porque o contrato de trabalho intermitente, embora se proponha como uma alternativa de formalização das relações laborais, tem se revelado uma modalidade precária, especialmente no que tange à proteção previdenciária dos trabalhadores. A ausência de garantia de uma remuneração mínima mensal compromete a regularidade das contribuições ao Regime Geral de Previdência Social, resultando na perda da qualidade de segurado e dificultando o acesso a benefícios essenciais.

Além disso, na esfera trabalhista, a modalidade contratual intermitente apresenta lacunas em sua regulamentação que fragilizam os direitos dos trabalhadores. Torna-se, portanto, crucial a formulação de políticas públicas que assegurem tanto a convocação para períodos de trabalho mais estáveis e devidamente estabelecidos em lei, quanto a garantia de uma remuneração mínima que atenda ao mínimo existencial desses obreiros.

No Maranhão, os dados evidenciam a instabilidade do vínculo intermitente, com rendimentos inferiores ao salário mínimo e alta rotatividade, agravando a vulnerabilidade socioeconômica desses profissionais. Torna-se, portanto, urgente o aprimoramento da

legislação previdenciária, de modo a garantir uma cobertura adequada e contínua aos trabalhadores submetidos a esse regime, assegurando-lhes dignidade e efetividade dos direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal.

Para garantir a eficácia da seguridade social, é fundamental que o sistema previdenciário se adapte à realidade do trabalho intermitente. A criação de mecanismos que permitam uma contribuição proporcional e esparsa, bem como a ampliação da cobertura previdenciária, são medidas essenciais para assegurar que os trabalhadores intermitentes tenham a proteção devida. O fortalecimento da tutela previdenciária ao trabalho intermitente é, assim, uma questão de justiça social e de aprimoramento das políticas públicas para o mercado de trabalho contemporâneo.

Além disso, é necessário desenvolver políticas públicas que favoreçam o custeio dessas contribuições, como a criação de uma alíquota diferenciada, permitindo que, mesmo nos períodos de inatividade, esses trabalhadores possam continuar contribuindo para o sistema. Nesse contexto, o sistema previdenciário já consta com modelos de contribuição diferenciada que podem ser utilizados como exemplos de proteção e contribuição aos trabalhadores intermitentes.

Os modelos de contribuição diferenciada incluem o regime do contribuinte individual, como o microempreendedor individual (MEI), que adota um modelo simplificado de contribuição, e o contribuinte facultativo de baixa renda, que tem acesso a uma contribuição reduzida para a Previdência Social. Esses modelos podem servir como referência para a criação de um sistema mais inclusivo para o trabalhador intermitente, garantindo seus direitos previdenciários sem comprometer a flexibilidade da modalidade de contratação.

Dessa forma, refletir sobre os limites e desafios do trabalho intermitente à luz da Seguridade Social não é apenas uma necessidade acadêmica, mas um compromisso com a construção de um sistema mais justo, inclusivo e coerente com as transformações do mercado de trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional** .30. ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das leis do trabalho.** Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decretolei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decretolei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14 ago.2024.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 17 dez. 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103. **Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ed. extra, p. 1, 13 nov. 2019. 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: 17 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Diário Oficial da União: seção 1, p. 12901, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 17 dez. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 17 dez. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020. **Altera o Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1º jul. 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10410.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10410.htm). Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. **Estabelece regras para a operacionalização dos benefícios e serviços administrados pelo INSS.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 60, p. 61–67, 30 mar. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/centrais-de-conteudo/legislacao/instrucao-normativa/2022>. Acesso em: 3 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.** Brasília, DF: MTE, [s.d.]. Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>. Acesso em: 31 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de Informações Novo– CAGED.** Brasília, DF: MTE, [s.d.]. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDElYWl2IiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTtk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>. Acesso em: 31 mar. 2025.

BRASIL. Portal gov.br. **Benefícios Indeferidos - Plano de Dados Abertos Jun/2023 a**

**jun/2025.** Disponível em:<https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/beneficios-indeferidos-plano-de-dados-abertos-jun-2023-a-jun-2025>. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826.** Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 2017. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/925235011/inteiro-teor-925235052>. Acesso em: 09 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.829.** Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 2017. Disponível em:<<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=722383060&prcID=5319438>>. Acesso em: 09 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº ADIs 6.154.** Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/924599378/inteiro-teor-924599383>. Acesso em: 09 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Contrato de trabalho intermitente é constitucional, afirma STF,** 2024. Disponível em:<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>. Acesso em: 17 dez. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: Método, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **Renda média do contrato intermitente é inferior ao salário mínimo.** Boletim Emprego em Pauta. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, n. 28, nov. 2024. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoemPauta28.pdf>>. Acesso em: 14 mar.2025.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** vol. 3. São Paulo: Saraiva. 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 11. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 104.

IGREJA, Rebbeca Lemos. O Direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito. In: MACHA DO, M. R. (Org.). **Pesquisar empiricamente o direito.** São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017, p. 11–37.

MAGALHÃES, M.; COLOMBO, D. G. **Trabalho intermitente no Brasil: caracterização dos vínculos e implicações para o mercado de trabalho e a previdência social.** *Informe da Previdência Social*, v. 34, n. 9, 2022.

OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhistas de 2017.** Brasília, DF: Ipea, jul. 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2898-port>. Acesso em: 14 ago. 2024.

OLIVEIRA, Luís Felipe Batista de. **A Qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Ipea, jul. 2023. 33 p. (Texto para Discussão, n. 2896). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2896-port>. Acesso em: 09 out. 2024.

OLIVEIRA, Tatiana Freitas; HOOGERHEIDE, Carline. Harma, PEREIRA, Everton Machado. **Os reflexos previdenciários do contrato de trabalho intermitente inserido pela reforma trabalhista**. Unibalsas, 2018. Acesso em: 14 ago. 2024.

PIRES, Paula Pereira; BORSIO, Marcelo F. **Contrato de trabalho intermitente e repercussões previdenciárias no Brasil**. Universidad del Distrito Federal (UDF), 2021. Acesso em: 14 ago. 2024.

POSNER, Richard A. **A problemática da teoria moral e jurídica**. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2021.

RIBEIRO, Thaísa Juliana Sousa. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária.: A sociedade deve pagar a conta de uma política pública que gera prejuízo previdenciário**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5594, 25 out. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/65036>. Acesso em: 12 dez. 2024.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2010, p. 55.

TAUNAY, Daniel Michael de Queiroz. **A função social do contrato e seus aspectos na relação civil**. 2014. 51 f, TCC (Graduação), Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Curso de Direito: UNICEUB, Brasília, 2014.