

## **OS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INSTITUÍDO PELA LEI 13.467/2017.**

MARCOS ANTÔNIO CARVALHO<sup>1</sup>

**Resumo:** A reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/2017, dentre outras modificações, introduziu no sistema trabalhista brasileiro a figura do contrato de trabalho intermitente. O trabalho intermitente é caracterizado pela prestação de serviço de forma alternada, com períodos de atividade e inatividade do trabalhador, uma vez que o trabalho é exercido conforme necessidade do empregador, podendo ser contratado em horas, dias ou meses. Nesse sentido, é possível que haja meses em que o empregado não trabalhe a sua totalidade, de forma a refletir negativamente em sua remuneração, fazendo com que ele receba salário abaixo do mínimo legal estabelecido, bem como impactando no recolhimento de sua contribuição previdenciária, visto que o recolhimento da referida parcela será realizado pelo empregador conforme salário efetivamente pago ao empregado. Assim sendo, tal situação poderá trazer transtorno ao empregado, uma vez que o recolhimento de contribuição previdenciária pelo empregado, aquém do previsto, não será contabilizada para fins de carência, bem como para a manutenção de sua condição de segurado perante o sistema de proteção social. Nesse aspecto, pretende-se discutir o recolhimento das contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente e quais os reflexos na sua condição de segurado para fins de aposentadoria e manutenção da sua qualidade de segurado. Para alcançar o objetivo pretendido, este trabalho foi desenvolvido a partir da metodologia de pesquisa bibliográfica, em especial obras de Daniel Machado da Rocha, Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, Marco Antônio Redinz, Tiago de Campos de Oliveira, Marisa Santos, Lenadro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, bem como a legislação previdenciária pertinente. Foi utilizado o método dedutivo em virtude da incipiência do tema e naturalmente pela escassez de dados específicos sobre o assunto, uma vez que trata-se de um instituto relativamente novo. No contexto apresentado pretende se demonstrar que para a manutenção de sua qualidade de segurado, bem como para fins de preenchimento dos requisitos legais para o alcance ao benefício da aposentadoria, haverá necessidade de complementação da contribuição previdenciária pelo trabalhador

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Minas Gerais e pós graduando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas, email: marcosc695@gmail.com.

intermitente.

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

**Keywords:** Labor Reform. Intermittent Employment Contract. Social Securitym Contribution. Retirement.

**Abstract:** The labor reform instituted by Law 13,467/2017, among other changes, introduced the figure of the intermittent employment contract into the Brazilian labor system. Intermittent work is characterized by the provision of services alternately, with periods of activity and inactivity of the worker, since the work is performed according to the employer's needs, and can be hired in hours, days or months. In this sense, it is possible that there are months in which the employee does not work fully, in order to reflect negatively on his remuneration, causing him to receive a salary below the established legal minimum, as well as impacting the payment of his social security contribution, visa that the payment of said installment will be made by the employer according to the salary actually paid to the employee. Therefore, such a situation may cause inconvenience to the employee, since the payment of social security contribution by the insured, below what was foreseen, will not be counted for the grace period, as well as for the maintenance of their insured status before the social protection system. In this aspect, it is intended to discuss the collection of social security contributions of intermittent workers and what are the effects on their condition of insured for the purpose of retirement and maintenance of their quality of insured. In order to achieve the intended objective, this work was developed from the methodology of bibliographic research, especially works by Daniel Machado da Rocha, Carlos Alberto Pereira de Castro and João Batista Lazzari, Marco Antônio Redinz, Tiago de Campos de Oliveira, Marisa Santos, Leandro Fernandez and Rodolfo Pamplona Filho, well as the relevant social security legislation.

The deductive method was used due to the incipience of the subject and naturally because of the scarcity of specific data on the subject, since it is a relatively new institute. In the context presented, it is intended to demonstrate that, in order to maintain their quality of insured, as well as to fulfill the legal requirements for reaching the retirement benefit, there is a need to supplement the security contribution by the intermittent worker.

## **1 Introdução**

Nos últimos tempos ocorreram várias alterações na legislação trabalhista. Foram introduzidas na norma trabalhista brasileira algumas adequações que na prática já ocorriam nas relações de trabalho. Houve supressão de alguns benefícios dos trabalhadores e por outro lado, foram implemetadas algumas modificações que tornaram mais robusto o rol de direitos do trabalhador.

Muitas destas mudanças ocorridas na seara trabalhista afetarão diretamente a esfera previdenciária. Tais alterações refletirão na concessão de benefícios previdenciários ao trabalhador, uma vez que o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário são áreas correlatas no universo do Direito estabelecendo uma linha muito tênue entre ambos os campos.

A cada mudança implementada nas condições de trabalho, no tempo de serviço ou no exercício do trabalho de uma forma ampla, poderão ocorrer reflexos diretos ou indiretos no âmbito previdenciário, visto que o exercício do trabalho, a implementação e a manutenção da condição de segurado da previdência social são áreas tangentes e interdependentes que se comunicam o tempo todo.

Para melhor entender a implementação do trabalho intermitente no Brasil faz se necessario voltar aos anos de 2012/2013 .Naquele instante, o Brasil, bem como várias nações no mundo, vinham de uma crise econômica financeira iniciada em 2008 que refletiu principalmente o mercado de trabalho. Neste aspecto, visando reduzir o número de desempregados no país, aportaram, naquele período, no Congresso Nacional alguns projetos de lei (PL) e projeto de lei complementar (PLS) no sentido de flexibilizar a jornada de trabalho, facilitndo a contratação e reduzindo o custo do emprego. Esses projetos pouco caminharam naquele momento, fato comum em nosso processo legislativo.

Entretanto, o projeto de lei 6.787/2016 se converteu em lei após algumas discussões e modificações no Congresso Nacional e o trabalho intermitente foi introduzido na legislação trabalhista brasileira através da lei 13.467/17, ao ser sancionada em 11 de novembro de 2017. Por se tratar de tema complexo, alguns ajustes legislativos foram necessários para melhor aplicação do dispositivo introduzido pelo caput do artigo 443 da CLT, além de

abarcam outras alterações da Reforma Trabalhista. Destaca-se entre os ajustes legais a Medida Provisória 808/2017 que após vigorar por 90 dias, perdeu sua vigência em 23/04/2018, sem tornar-se lei. No mesmo entendimento, em 24/05/2018 o Ministério do Trabalho editou a Portaria 349/2018 que regulamentou basicamente o previsto na MP 808/2017, não tendo, entretanto, o referido dispositivo força de lei. Finalmente a Emenda Constitucional 103/2019 veio suprimir parte das lacunas deixadas pela MP não convertida. Há que se ressaltar que nenhuma nova norma sobre o assunto não foi editada até o presente.

Noutro aspecto, apresentam-se como bases legais norteadoras do presente estudo as previsões normativas das leis 8.212/91 e 8.213/91 que tratam sobre a organização da Seguridade Social e instituí o Plano de Custeio e sobre os Planos de Benefício da Previdência Social, respectivamente,

O presente trabalho tem como objetivo geral compreender a situação previdenciária do trabalhador intermitente quando da suspensão do seu contrato de trabalho e os reflexos da suspensão em sua aposentadoria. Nesse sentido como objetivos específicos busca-se interpretar a legislação que ampara o trabalhador intermitente e seu enquadramento como segurado na previdência social, discutir a qualidade de segurado do INSS do trabalhador intermitente quando da sua aposentadoria em virtude de suas contribuições, bem como demonstrar as dificuldades geradas pela implementação do contrato de trabalho intermitente face a sua natureza e os requisitos estabelecidos pela legislação previdenciária.

A metodologia utilizada é a dedutiva uma vez que parte de um pressuposto genérico quanto as regras de contribuição previdenciária, as quais são aplicadas na situação problema e que se mostram como resposta a situação específica das contribuições e condição de segurado do trabalhador intermitente.

Neste sentido, pretende-se no presente artigo discutir, através de uma revisão de literatura, as alterações trazidas pela lei 13.467/17, “Lei da Reforma Trabalhista”, em especial, as relacionadas ao contrato de trabalho intermitente e os reflexos no âmbito previdenciário. Para tanto, serão discutidos o Contrato de Trabalho Intermitente instituído pela Reforma Trabalhista, suas características e peculiaridades, com fundamento na previsão normativa, bem como a legislação previdenciária do trabalhador intermitente, as normas que delineiam a sua condição previdenciária e põem fim a qualidade de segurado do trabalhador intermitente

em virtude de suas contribuições e os reflexos na sua aposentadoria.

## **2 O contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz em seu art. 3º o entendimento legal para a definição da figura do empregado. Conforme o texto normativo, “será considerado empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Ou seja, presentes os elementos fáticos jurídicos na prestação de serviço, quais sejam, a pessoa física ou natural, a não eventualidade, a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade, estará configurada a relação de emprego, assim materializada pelas figuras do empregado, empregador e contrato de prestação de serviços.

A CLT, apesar de ser datada do ano de 1943, continua sendo a grande base da legislação trabalhista no país. Sendo assim, precisou o instrumento normativo trabalhista passar, ao longo dos anos, por várias modificações. Uma dessas alterações mais recentes trouxe, de forma especial, a implementação da lei 13.467/17, denominada de Lei da Reforma Trabalhista, que além de outros pontos importantes, tratou da introdução da modalidade de contratação de trabalhadores de forma intermitente.

No *caput* do art. 443 da CLT, a nova redação dada pelo texto normativo, trouxe a possibilidade de implementação do contrato individual de trabalho ser acordado de forma tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado ou para prestação de trabalho intermitente. A alteração introduziu no sistema trabalhista brasileiro a possibilidade de se firmar o contrato de trabalho intermitente, espécie de instrumento contratual que anteriormente não existia.

Pela previsão legal, estabelecida na referida norma trabalhista tem-se que:

Art. 443 (...)

§ 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).

Em sua conceituação do que vem a ser trabalho intermitente, Volia Bonfim Cassar o

definiu como uma espécie de contrato de trabalho que pode ser firmado para execução de serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Além disso para Volia Bonfim algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos, não se aplicando essa espécie de contrato de trabalho aos aeronautas, uma vez que têm legislação específica. (CASSAR, 2017. p.507)

Conforme texto normativo, previsto no art. 452-A, da CLT, essa espécie de contrato de trabalho produz uma expectativa de convocações frequentes do empregado pelo empregador. Entretanto, somente haverá convocações conforme a necessidade do empregador, que deverá ocorrer mediante aviso com antecedência de 03 dias corridos, conforme dispõe o § 1º, do citado artigo (BRASIL, 2017).

O empregador deverá utilizar para a convocação do empregado qualquer meio de comunicação eficaz. Conforme § 1º do art. 452 A, o prazo para a resposta do empregado será de 01 dia útil. Se o empregado permanecer silente diante da convocação, presumir-se a não aceitação. Em caso da não aceitação de maneira expressa ou tácita pelo empregado, o ato não configurará a insubordinação por parte do empregado (BRASIL, 2017).

O contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito, e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no prazo de 48 horas, contendo o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato de trabalho intermitente ou não, assegurada a remuneração do trabalho noturno, superior à do diurno.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 2017).

Conforme previsão do § 4º do art. 452-A havendo a aceitação por parte do empregado na convocação para a execução do trabalho do empregador, a parte que descumprir, sem justo motivo, ensejará o pagamento à outra parte, no prazo de 30 dias, de multa correspondente a 50% da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo

(BRASIL, 2017).

Na prática, o grande problema é identificar o que pode ou não ser considerado como justo motivo para o descumprimento do ajustado, pois é termo muito subjetivo, existindo no caso concreto grande possibilidade de tal circunstância ser levada à Justiça do Trabalho para apreciação (REDINZ, 2019, p. 2200).

Nos termos do § 6º do art. 452-A da CLT, o pagamento será realizado ao final de cada período de prestação de serviço, devendo o empregador realizar de imediato a quitação dos valores devidos referentes a remuneração, as férias proporcionais com o acréscimo de um terço, o décimo terceiro proporcional, o repouso semanal remunerado, e adicionais legais devidos. Nesse sentido compete ao empregador fornecer ao empregado comprovante de pagamento especificando os respectivos valores de cada parcela (BRASIL, 2017).

Noutro aspecto é garantido ao empregado intermitente a cada 12 meses, a aquisição do direito de usufruir nos próximos 12 meses subsequentes um mês de férias, não podendo neste período ser convocado para prestação de serviço, conforme disposto no § 9º do art. 452-A. (BRASIL, 2017).

Entretanto, como existe a possibilidade do empregado intermitente firmar vários contratos de trabalho com outros empregadores, este poderá ser convocado em cumprimento aos outros contratos. É importante salientar que as verbas referentes ao período de férias, quando do gozo pelo empregado, deverão ser devidamente quitadas aos longos dos meses do período aquisitivo.

Conforme disposição do §8º do art. 452-A, o empregador deverá recolher a contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na forma da lei, levando em consideração os valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregados devidos comprovantes do cumprimento da obrigação (BRASIL, 2017).

Quando não houver prestação de serviço, o contrato de trabalho intermitente será suspenso, sem a obrigatoriedade de pagamento dos salários, nem dos recolhimentos previdenciários e depósitos para o FGTS pelo empregador, que somente são exigíveis quando houver efetiva prestação de serviço pelo trabalhador (REDINZ, 2019, p. 2171).

No período de inatividade do trabalhador intermitente, não há por parte do empregador a obrigação de pagamento de salário. Segundo Antônio Umberto de Souza Júnior (2018, p.6580) a regulação nacional apenas explicita a inexistência do direito a qualquer remuneração mínima nos períodos de inatividade e faculta ao empregado, ainda que injustificadamente, recusar as convocações.

Há alguns doutrinadores que enxergam o contrato de trabalho intermitente como uma nova maneira de beneficiar os empregadores e institucionalizar a exploração da mão de obra, uma vez que, segundo eles, tal espécie de contrato traz prejuízos ao trabalhador com perda de direitos.

Neste sentido, Tiago de Campos de Oliveira esclarece que a precarização das relações trabalhistas com a criação do contrato de trabalho intermitente, meio utilizado para aumentar o número de pessoas empregadas no país, só prejudica a economia, uma vez que o trabalhador não sabe se vai auferir renda ao longo do mês, visto que não terá certeza se será convocado para o trabalho (OLIVEIRA, 2020, p. 63).

Segundo Garcia (2020) pode haver perda de qualidade de vida dos trabalhadores resultante do trabalho intermitente, em que a jornada é flexível, podendo gerar impactos sociais negativos e prejuízos às pessoas que sobrevivem apenas de sua força de trabalho. Além disso, alerta para a possibilidade de favorecer a parte mais forte da relação de emprego, permitindo ao empregador a busca pelo lucro sem assumir o risco inerente a atividade desempenhada.

Noutro entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão do processo nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097 (TST, 2019), de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, enfatiza que o estabelecimento normativo para o trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro se deu face a necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade, vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Ainda, segundo o referido ministro, o trabalho intermitente não gera precarização, pelo contrário, estabelece segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.



No mesmo sentido, o Ministério Público, através da Procuradoria-Geral da República na pessoa de Raquel Elias Ferreira Dodge, emitiu parecer em junho de 2018 enfatizando que conforme consignação feita pela Advocacia-Geral da União em sua manifestação, o instituto do trabalho intermitente na sua concepção abstrata não traz qualquer inconstitucionalidade manifesta. Discorre ainda que apesar da possibilidade de aplicação desproporcional, não torna a sua positivação inválida e que eventuais abusos verificados no caso concreto deverão ser submetidos à sede própria.

Neste aspecto, a nova legislação, através da introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico acabou por possibilitar a formalização de algumas atividades e a legalização de trabalhadores considerados até então informais. Muitos destes trabalhadores prestavam serviços não contínuos, conhecidos popularmente como “bico”.

A alteração trazida pela nova legislação também permitiu ao empregador a oportunidade de realizar a contratação de uma mão de obra com emprego esporádico, enquadrando-a dentro da sua real necessidade. Por outro lado, permitiu ao empregado estabelecer um vínculo empregatício que lhe garanta direitos, os quais a execução de trabalhos informais, até então, não asseguravam, como por exemplo, o recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, a gratificação natalina e as férias.

Enfim, há que lançar um olhar ponderado sobre o trabalho intermitente em seus vários ângulos. É certo que a legislação não se mostrou plenamente capaz de agradar os interesses antagônicos presentes na relação de emprego e que indubitavelmente carece de adequação para atender os anseios do trabalhador sem contudo tornar inviável a atividade empresária.

### **3 A previdência social e seus segurados**

A função social do trabalho é promover a inserção das pessoas na sociedade, devendo permitir o acesso à educação, à saúde, ao lazer, à cultura e sobretudo garantir a dignidade do trabalhador e de sua família como seres humanos. Conforme previsão no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal/88, o valor social do trabalho é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e sendo assim, merece ampla proteção do estado.

Neste mesmo sentido, a Constituição Federal definiu em seu artigo 194 que “a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da

sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1988). Ou seja, a previdência social é parte integrante do sistema de seguridade social juntamente com a assistência social e a saúde. Pela previsão constitucional, trata-se de uma clara demonstração do desejo constituinte de exercer a proteção ao trabalho e ao trabalhador de uma forma indireta.

Segundo Rocha (2021, p. 61) a Previdência Social é um seguro social compulsório, de caráter essencialmente contributivo que se sustenta com recursos dos trabalhadores e de toda a sociedade e que busca propiciar por meios indispensáveis à subsistência dos segurados e seus dependentes quando não podem obtê-los em virtude da maternidade, velhice, invalidez, morte e outros.

Nesse sentido, para estar devidamente amparado pelo sistema previdenciário, extrai-se a obrigatoriedade imposta pelo legislador que impõe ao empregado a contribuir com o sistema, reforçando assim os princípios do caráter contributivo e da filiação obrigatória, ambos previstos nos art. 40 e art. 201 da Carta Magna de 1988 (BRASIL, 1988).

Segundo Freitas (2020, p. 16) a Previdência Social é um dos pilares da Seguridade Social que visa proteger e possibilitar a subsistência ao cidadão que contribui com o sistema previdenciário, amparando-o principalmente em ocorrência de eventos de invalidez, desemprego, morte, reclusão, considerados riscos sociais.

A Previdência Social tem o intuito de amparar o segurado ou seus dependentes quando este se encontra impossibilitado provisória ou definitivamente de exercer a atividade laboral, seja em virtude de limitações de saúde, maternidade ou morte. Entretanto, para estar amparado pela previdência social e usufruir dos seus benefícios é necessário que o sujeito esteja na condição de segurado.

Segundo Rocha (2021) segurados são as pessoas físicas que, em razão de atividade ou mediante o recolhimento de contribuições, vinculam-se diretamente ao Regime Geral de Previdência. Para ser beneficiário da previdência social é necessário que o trabalhador esteja vinculado a um regime previdenciário e realize contribuições para o sistema, uma vez que uma das fontes de sobrevivência do sistema é a contribuição do trabalhador.

Considera-se segurado como a qualidade atribuída a todos filiados ao Instituto Nacional do

Seguro Social, mediante inscrição e pagamentos mensais a título de Previdência Social.

Em consonância ao que foi dito, o art. 201 CR/88 define a Previdência Social como um sistema de proteção social pelo qual, mediante contribuição, as pessoas que exercem alguma atividade laborativa ou que se filiam facultativamente e seus dependentes, ficam resguardados quanto a contingência social/ infortúnio (BRASIL, 1988). Tal definição vem corroborar com a afirmação de um dos seus mais importantes princípios: a regra da contrapartida.

Nesse mesmo sentido o artigo 1º da lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, traz em seu texto que a Previdência Social, mediante contribuição, tempor fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991)

A regra básica da previdência social é a contribuição dos participantes e a concessão de benefícios no momento oportuno, bem como a exigência da anterioridade da fonte de custeio para criação, majoração ou extensão de qualquer benefício.

Ainda neste entendimento, o Decreto 3.048/99 que trata do Regulamento da Previdência Social, em seu artigo 9º, parágrafo 12, preconiza que o exercício de atividade remunerada se sujeita a filiação obrigatória ao Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1999).

Neste aspecto, a condição de segurado obrigatório independe da vontade de contribuir do trabalhador, uma vez que estando ele enquadrado na referida categoria, deverá ter sua contribuição recolhida para o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Por outro lado, a Lei nº 8.213/91, em seu art. 12, definiu cinco classes de segurados obrigatórios, quais sejam; empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, avulso e segurado especial (BRASIL, 1991).

Conforme previsão no art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) empregado é entendido como aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à

empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação, e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado.

No mesmo sentido, o referido art. 12 da lei 8.213/91 estabeleceu que a classe dos empregados se subdivide-se em nove diferentes espécies, a saber: o empregado urbano rural no território nacional, o trabalhador temporário, o trabalhador que, contratado no Brasil realiza serviços no exterior para empresa estabelecida em outros países, o empregado de missão diplomática ou repartição consular, o trabalhador que presta serviços para a União no exterior, o servidor público ocupante de cargo em comissão sem vínculo efetivo com a União, Estados, Distrito Federal, Municípios e suas Autarquias, os agentes políticos, o aluno aprendiz, o empregado aprendiz e o empregado com contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 1991).

Portanto, são essas as classes de empregados que são contribuintes obrigatórios da previdência social, ou seja, estabelecido o vínculo de emprego, a partir da anotação da CTPS, é obrigação do empregador realizar o recolhimento previdenciário de cada empregado acima descrito.

#### **4 A contribuição previdenciária do trabalhador intermitente**

Conforme exposto, o trabalhador intermitente é um segurado obrigatório da previdência social, uma vez que se encontra classificado como empregado. Nesse caso, cabe ao empregador do trabalhador intermitente fazer o recolhimento de sua contribuição previdenciária.

Consoante a previsão no parágrafo 3º do artigo 28 da lei 8212/91, o limite mínimo do salário de contribuição corresponde ao piso salarial, legal ou normativo da categoria, ou inexistindo este, ao salário-mínimo, tomado o seu valor mensal, diário, ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês (BRASIL, 1991).

Segundo Rocha (2021), em virtude da precarização da relação de trabalho, ao realizar uma análise do ponto de vista previdenciário, o trabalho intermitente pode comprometer o acesso à proteção previdenciária pelo empregado. Tal proposição se faz, uma vez que, haverá meses em que o trabalhador intermitente poderá receber salário menor que o mínimo ou mesmo poderá nada receber se não houver convocações pelo empregador. Nestes casos, na

prática, sua contribuição previdenciária será realizada com percentuais abaixo do previsto ou não será realizada.

Diante das críticas sofridas pela reforma trabalhista, a fim de ajustar as possíveis incoerências, foi editada a MP 808/17 que dentre outras coisas previa, em especial no parágrafo 1º do art. 911-A (BRASIL, 2017) que, ocorrendo períodos em que o trabalhador intermitente auferisse remuneração abaixo do salário-mínimo, este poderia realizar a complementação do recolhimento das suas contribuições previdenciárias para o regime geral de previdência, de forma a manter a sua qualidade de segurado e a contabilização para cumprimento dos períodos de carência.

Doutra forma, o mesmo instrumento legal, em seu parágrafo 2º previa que, não havendo a devida complementação, conforme exposto no parágrafo anterior, as contribuições aquém do previsto não seriam contabilizadas para manutenção de segurado e para cumprimento das carências devidas. Entretanto, a referida MP não foi validada pelo poder legislativo e assim sendo, perdeu a sua vigência em 23/04/ 2018.

Após a não transformação da medida provisória 808/17 em lei e sua consequente perda de vigência, houve um período, especificamente, de 23/04/18 a 12/11/2019 em que não existia nenhuma regulamentação quanto as contribuições que fossem inferiores à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria. Assim sendo, o entendimento era que não havia necessidade de complementação das contribuições, em virtude da própria lacuna legislativa.

Entretanto, a Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019 estabeleceu no parágrafo 14 do artigo 195 da Constituição Federal que somente será reconhecida como tempo de contribuição do segurado ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria (BRASIL, 1988), resgatando o entendimento que se encontrava no bojo da extinta MP 808/17.

Neste sentido o artigo 29, da citada EC 103/2019, estabeleceu que até que entre em vigor lei que disponha sobre o parágrafo 14 do artigo 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá; I -

complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; II - utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou III - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais (BRASIL, 1988).

Segundo Rocha (2021, p. 311) a referida norma acerta quando permite o ajuste nas contribuições anômalas, uma vez que as contribuições previdenciárias pagas ou descontadas incorporam ao patrimônio jurídico previdenciário do trabalhador e neste sentido, se assim não fosse feito, poderia acusar um enriquecimento ilícito por parte do estado. É notório que sendo o empregado intermitente um segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, apesar de se apresentar até então como uma novidade na legislação trabalhista e previdenciária, é papel do ente público realizar as adequações para que o trabalhador esteja amparado. Não é razoável admitir que o estado como garantidor de direito que deve ser, venha causar lesão a direitos do contribuinte por embaraços criados por sua própria atuação.

Conforme previsão do inciso I, alínea a, do artigo 30 da lei 8212/91, o empregador tem obrigação de arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração (BRASIL, 1991). Nesse entendimento, o empregador do trabalhador intermitente tem a responsabilidade de recolher suas contribuições previdenciárias, ainda que o período de prestação de serviços não tenha atingido os dias referentes ao mês.

Segundo Santos (2021, p. 23) em se tratando de segurado empregado, a ele não incumbe a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições, uma vez que demonstrado o exercício da atividade vinculada ao Regime Geral da Previdência Social, nascerá a obrigação tributária para o empregador. Há que se lembrar, por outro lado, que por se tratar de trabalho intermitente, o adjetivo que melhor caracteriza tal prestação de serviço e por consequências os seus reflexos, é o termo imprevisibilidade.

Considerando que haverá meses que o recolhimento das contribuições previdenciárias será inferior ao mínimo estabelecido, caberá ao trabalhador, de forma concorrente, realizar o recolhimento complementar das prestações.

Outro ponto a ser discutido gira em torno do percentual de contribuição previdenciária

complementar do trabalhador intermitente. O Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 6, de 24 de novembro de 2017 que dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar, prevista no parágrafo 1º do artigo 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esclareceu que, a referida complementação será recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário-mínimo mensal e será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário-mínimo mensal, até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço. (FERNANDEZ e PAMPLONA FILHO, 2020, p. 170)

Segundo Castro e Lazzari (2021, p. 222) será aplicada na contribuição previdenciária complementar do trabalhador intermitente a alíquota de 8% nos recolhimentos referentes ao período de 11/2019 e 02/2020 e a partir de 03/2020 será aplicada a alíquota de 7,5%.

Noutro aspecto, a própria redação do artigo 29 da EC 103/19 estabelece que até que entre em vigor lei que disponha sobre o parágrafo 14 do artigo 195 da Constituição Federal, o segurado que tiver recolhido pelo seu empregador contribuições com valores aquém do mínimo legal terá opções de realizar o ajuste na forma do dispositivo. A própria letra da norma demonstra de forma cristalina a insegurança jurídica a que submete o trabalhador, potencializando a imprevisibilidade que a natureza do trabalho intermitente por si só já proporciona.

## **5 O trabalhador intermitente e sua condição de segurado do INSS**

A Constituição Federal em seu § 7º do art. 201 assegura o benefício da aposentadoria aos segurados no Regime Geral de Previdência Social mediante preenchimento dos requisitos legais, em especial tempo de contribuição e idade. Ocorre que a precarização da relação de emprego estabelecida no Contrato de Trabalho Intermitente em virtude da natureza do exercício da atividade e das próprias condições especiais que regem o contrato de trabalho, tende a propiciar embaraços nas contribuições previdenciárias, bem como no benefício da aposentadoria, ao final da carreira do trabalhador intermitente, bem como na sua condição de segurado durante sua carreira.

Segundo Rocha (2021) a qualidade de segurado obrigatório é adquirida no momento da filiação, ato que acarretará a devida inscrição no regime de previdência e a obrigação do

recolhimento da primeira contribuição previdenciária.

Abstrai se da definição de segurado que sua filiação é circunstância intrínseca ao exercício da atividade remunerada e da inscrição, ambas formalizadas com o pagamento da primeira contribuição. Nesse sentido, o trabalhador intermitente é um segurado obrigatório da previdência social e cabe ao seu empregador realizar os descontos para a devida contribuição previdenciária.

Entretanto, é requisito básico para manutenção da qualidade de segurado a constância do recolhimento das contribuições, conforme previsão do § 4º do art. 15 da Lei 8213/91. Em se tratando de trabalhador por tempo indeterminado, enquanto estiver exercendo a sua atividade laboral, será devido o recolhimento da sua contribuição.

Conforme previsão expressa no inciso IV do art. 7º da CF/1988, não há possibilidade de um trabalhador por tempo indeterminado ser legalmente contratado por remuneração abaixo de um salário-mínimo vigente, visto ser garantia constitucional e direito fundamental assegurado e assim sendo, por via reflexa, não há que se falar em recolhimento da contribuição previdenciária aquém do previsto legalmente nesse tipo de contrato trabalhista especificamente.

Por outro lado, isso não se pode dizer no caso do trabalhador intermitente, uma vez que há possibilidade de ocorrer meses em que ele não receberá a quantia de um salário-mínimo, em virtude da variação de sua remuneração conforme convocações do empregador, previsão essa expressa no § 3º do art. 443 da lei 13.467/17 (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, as contribuições previdenciárias recolhidas pelo empregador do trabalhador intermitente poderão ser em proporção menor do que a estabelecida na Lei 8212/91, visto que a base do recolhimento das referidas contribuições é o salário-mínimo (BRASIL, 1991).

Na prática, se durante a vigência do seu contrato de trabalho, o trabalhador intermitente conseguir auferir ganhos dentro da faixa mínima de recolhimento previdenciário, e havendo o devido recolhimento, ele manterá sua qualidade de segurado da Previdência Social, assim como acontece com outro empregado segurado que realize suas contribuições, conforme previsão legal.



Segundo Castro e Lazzari (2021, p.153) o instituto da manutenção da qualidade de segurado trata do período em que o indivíduo segurado continua filiado ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) por estar contribuindo ou por estar no chamado período de graça. Mas a citada situação hipotética talvez não ocorra com frequência, devido as particularidades que a natureza do contrato de trabalho intermitente importa por si, particularidades essas já apontadas anteriormente.

Nesse sentido, o trabalhador intermitente necessitará se valer das complementações previstas no art. 29 da EC 103/19 para garantir a sua condição de segurado da previdência. Poderá fazê-lo optando por uma das três formas previstas no instrumento legal, quais sejam: complementando a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; utilizando o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou agrupando contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais (BRASIL, 2019).

Para Rocha (2021) os ajustes poderão ser feitos a qualquer tempo, mas quando envolver o agrupamento de contribuições ou utilização do excedente ficam limitados ao mesmo ano civil. Ou seja, se ele optar por complementar sua contribuição, poderá fazê-lo a qualquer tempo. Entretanto, se a opção for utilizar o valor excedido para complementar a contribuição que está aquém do definido ou agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo, deverá fazê-lo dentro do ano civil das referidas contribuições.

Por opção, poderá também o trabalhador intermitente deixar de efetuar sua complementação. Contudo, se optar por não o fazer, deixará ele de cumprir o requisito básico de contribuição. Dessa forma, não atingirá o recolhimento mínimo definido e exigido e assim sendo, perderá totalmente a condição de segurado, conforme previsão parágrafo 14 do artigo 195, da CF/88, inserido pela Emenda Constitucional 103/19, visto que os recolhimentos fora da alíquota mínima não serão contabilizados para aquisição do direito.

## **6 Os reflexos das contribuições previdenciárias na aposentadoria do trabalhador intermitente**

Conforme a previsão do §7, art. 201 da CF/88, é requisito mínimo para aposentadoria

programada do segurado do RGPS, contar cumulativamente de 65 anos de idade, se homem, e 62 anos de idade, se mulher e tempo de contribuição mínimo a ser estabelecido em lei, bem como carência de 15 anos de contribuição se for mulher e 20 anos de contribuição se for homem, até que a lei disponha a respeito (BRASIL, 1988).

Trata-se de previsão normativa que engloba grande parte dos segurados, inclusive o empregado trabalhador intermitente, ressalvadas as situações especiais em que haverá aposentadorias com adoção de requisitos ou critérios diferenciados.

Nesse aspecto, optando o trabalhador intermitente pela complementação das contribuições nos meses em que houver déficit no recolhimento pelo empregador, estará ele amparado pelo sistema previdenciário como qualquer outro segurado e assim sendo, fará jus aos devidos benefícios.

Nesse sentido, alcançando ele os requisitos mínimos para ter direito à aposentadoria programada ao longo da vida profissional, da mesma maneira poderá requerê-la. Nesse aspecto, sob a ótica dos benefícios previdenciários, em especial quando se fala de aposentadoria programada, conclui-se que em nada se difere o trabalhador intermitente dos demais segurados empregados. Cabe a ele manter sua condição de segurado, deixando suas contribuições em dia e complementando os valores recolhidos pelo seu empregador. Assim sendo, ele totalizará sua alíquota legalmente definida para que acesse todos os benefícios previdenciários previstos, inclusive sua aposentadoria.

Noutro aspecto tramita no judiciário brasileiro várias ações questionando a inconstitucionalidade do dispositivo legal, art. 443 da CLT trazido pela reforma trabalhista que institui a modalidade de trabalho intermitente. Destacam-se as ADI 5.806, ADI 5.826, ADI 5.829 e ADI 6.156, todas questionando a inconstitucionalidade da figura do trabalho intermitente. Além disso existe em andamento na Câmara dos Deputados o projeto de lei 9467/18 proposto pelo deputado Federal Alessandro Molon (PSB-RJ) que dentre outros temas, busca a revogação do trabalho intermitente. O parlamentar alega que o instituto afronta o princípio da dignidade da pessoa humana e frustra a garantia do pleno emprego (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Segundo Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho (2020), várias outras propostas de

Projeto de Lei objetivam a revogação dos dispositivos que regulam o contrato de trabalho intermitente, quais sejam: PL 8.360/2017, PL 8.766/2017, PLS 253/2017. PLS 291/2017. PLS 472/2017, PL273/2019, além da proposta de Estatuto do Trabalho (Sugestão Legislativa) que não apenas revoga a atual disciplina, mas proíbe a contratação sobre regime intermitente (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

## **7 Conclusão**

O problema de pesquisa apresentado neste artigo buscou discutir a incidência de impactos futuros no benefício previdenciário de aposentadoria do trabalhador intermitente, face a alternância de períodos de atividade e suspensão durante a vigência do contrato de trabalho.

Partiu-se do pressuposto que havendo contribuições previdenciárias complementares pelo trabalhador intermitente durante os períodos de suspensão do contrato de trabalho, não haveria reflexos negativos na sua condição de segurado, não ocorrendo prejuízos quando da concessão do benefício da aposentadoria em virtude de suas contribuições, bem como o acesso aos demais benefícios concedidos em virtude de sua condição de segurado.

A base legal pesquisada direcionou o entendimento de que a hipótese levantada é uma realidade, apesar da existência de alguma insegurança jurídica que delinea o assunto, bem como a latente alegação de inconstitucionalidade do emprego do contrato de trabalho intermitente, alegação essa não objeto de análise do referido trabalho face a extensão e profundidade de análise que o tema requer.

É importante destacar que em sua grande maioria, as ADI's e PLS, s e PL,s que atacam o referido instituto se calçam principalmente no argumento de que o trabalho intermitente permite o recebimento de um salário menor do que o mínimo estabelecido, infringindo a previsão constitucional do art.7ºinciso IV.

Neste sentido, há incoerência referente as críticas feitas ao trabalho intermitente. Não se pode pensar por outro lado na possibilidade de o trabalhador intermitente receber horas não trabalhadas como defende alguns doutrinadores que sustentam que o trabalhador intermitente deveria receber salário mensal mínimo ou piso normativo da categoria a fim de mitigar a precarização inerente ao modelo contratual. Assim sendo feito, apesar do intuito

de aumentar a proteção ao trabalhador intermitente, tal iniciativa desafiaria o princípio da isonomia entre outros resguardados no art.7 da Constituição Federal.

Por outro lado, poderia o legislador ter minimizado os problemas do trabalhador intermitente se tivesse estabelecido uma quantidade mínima de convocações pelo empregador a fim de garantir o auferimento de uma renda mínima. Neste sentido, atenuaria as dificuldades em virtude da falta de remuneração mínima, bem como de forma indireta e não menos importante solucionaria as dificuldades apresentadas em virtude da necessidade de complementação das contribuições previdenciárias diante da possibilidade da ocorrência de não convocação em determinados períodos.

Superada essa questão, foram analisadas várias legislações que tratam da situação previdenciária do empregado intermitente e observou-se que a referida legislação ainda é superficial e torna a condição previdenciária do trabalhador intermitente precária, uma vez que ainda carece de lei específica para regulamentar o recolhimento para o INSS, de forma a complementar suas contribuições, quando essas se mostrarem insuficientes.

Percebeu-se que apesar de ser enquadrado como segurado obrigatório, em algumas ocasiões haverá necessidade de recolhimentos complementares pelo próprio trabalhador para que este mantenha sua condição de segurado, caso contrário estará desemparrado e não atingirá os requisitos necessários para consecução do benefício de aposentadoria.

Nesse sentido, percebe-se que o legislador dividiu a responsabilidade de gestão do recolhimento das contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente entre empregado e empregador. Não se trata de novidade no ordenamento jurídico, uma vez que analisando a forma de recolhimento do segurado facultativo, tem se a mesma responsabilidade pela gestão do recolhimento das contribuições.

Conclui-se que o legislador, diante da situação problema que criou de forma reflexa, ao implementar o contrato de trabalho intermitente foi forçosamente impellido a encontrar alternativas para cobrir a lacuna estabelecida quanto às contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente. A solução apresentada, ou seja, as possibilidades previstas no

art.29 da E.C 103/19 pode não se apresentar como derradeira, uma vez não aparentar ser totalmente factível. Mas apesar disto, o direito do trabalhador intermitente de realizar suas contribuições foi garantido pelo referido dispositivo legal.

Enfim, percebe-se que a reforma trabalhista, em especial o instituto do trabalho intermitente, ainda enfrentará inúmeras discussões até que se estabeleça um consenso mínimo sobre sua aplicação. Assim sendo, tal circunstância vem corroborar com a insegurança jurídica que os interesses políticos criam na esfera legislativa, em especial nesse caso, e afetam diretamente o interesse do trabalhador e porque também não dizer do empregador que também contribui para o crescimento do país, ao gerar emprego, riqueza e renda.

Além disso, cabe ressaltar que salvo as questões aqui discutidas, como por exemplo a condição de segurado e a possibilidade e necessidade de contribuições complementares pelo trabalhador intermitente, existem outros requisitos importantes que serão observados no momento de seu requerimento do benefício para aposentadoria. São situações específicas que serão analisadas conforme o caso concreto, face as alterações sofridas na legislação previdenciária e a diversidade de possibilidades para o alcance das condições previstas para a concessão do referido benefício.

## 8 Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm).> Acesso em: 05 de mai. 2021.

-----. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 de mai. 2021.

-----. **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. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8212cons.htm)>Acesso em: 30 de mai. 2021.

-----. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm)>Acesso em: 30 de mai. 2021.

-----. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>Acesso em: 02 de jun. 2021.

-----. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).>Acesso em:05 de mai. 2021.

-----. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)>. Acesso em:05 de mai. de 2021.

-----. Tribunal Superior do Trabalho (4. turma). **Recurso de revista nº TST-RR-10454- 06.2018.5.03.0097, lei 13.467/17**. Trabalho intermitente. Matéria Nova. Transcendência jurídica. Violação do art.5º, II da CF. Desrespeito patente à lei 13.467/17. Recorrente: Magazine Luiza S.A. Recorrido: Marcos Teixeira Olegário. Brasília, 07 de agosto de 2019. Disponível em:[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=7447 &anoInt=2019](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=7447&anoInt=2019). Acesso em 05 nov.2021.

-----. **Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm) .>Acesso em:30 de mai. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira, LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito**

**Previdenciário:** de acordo com as alterações no regulamento da Previdência Social. 24 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2021.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho Intermitente:** Coleção Direito do Trabalho. 1.ed. Curitiba: Editora Juruá, 2020.

FREITAS, Tamires Cristina Feijó de. **Manual de Direito Previdenciário:** de acordo com a Reforma da Previdência. 1ed. São Paulo: Editora Dialética, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do Trabalho.** 15 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

OLIVEIRA, Tiago de Campos. **Contrato de trabalho, reforma trabalhista e análise jurisprudencial.** Curitiba: 2020.

REDINZ, Marco Antônio. **Contratos trabalhistas na prática:** um guia de acordo com a reforma trabalhista. 1. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social:** Lei 8.213/1991. 19. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

SANTOS, Marisa. **Previdência Social:** saiba mais sobre as regras e benefícios. São Paulo: Editora Expressa, 2021.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto de. **Reforma trabalhista:** Análise Comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017. 2 ed. São Paulo: Editora Rideel, 2018.