

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNDB
CURSO DE DIREITO

LEONARDO AIRTON CAMPELO VIEGAS

DA IMPREVISIBILIDADE DO EMPREGADO: o contrato de trabalho intermitente à
luz da Reforma Trabalhista

São Luís

2020

LEONARDO AIRTON CAMPELO VIEGAS

DA IMPREVISIBILIDADE DO EMPREGADO: o contrato de trabalho intermitente à
luz da Reforma Trabalhista

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNDB como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto

São Luís

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

Viegas, Leonardo Airton Campelo

Da imprevisibilidade do empregado: o contrato de trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista. / Leonardo Airton Campelo Viegas. __ São Luís, 2020.

55 f

Orientador: Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2020.

1. Reforma Trabalhista. 2. Contrato de trabalho intermitente. 3. Lei nº 13.467/2017. 4. Taxa de desemprego. I. Título.

CDU 349.2/3

LEONARDO AIRTON CAMPELO VIEGAS

DA IMPREVISIBILIDADE DO EMPREGADO: o contrato de trabalho intermitente à luz da Reforma Trabalhista

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNDB como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto

Aprovada em 15 / 12 / 2020.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Esp. Fernando José Machado Castro Neto (Orientador)
Centro Universitário - UNDB

Prof. Ma. Teresa Helena Barros Sales
Centro Universitário - UNDB

Prof. Esp. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira
Centro Universitário - UNDB

São Luís
2020

*Aos meus pais Airton e Gorete, por serem
minha maior fonte de inspiração, pelos
apoios, ensinamentos e sabedoria.
Gratidão.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradecer a Deus, por me abençoar durante toda a jornada do curso de Direito, para que eu conseguisse ultrapassar todos os obstáculos ao longo desta etapa que se encerra, como também pelo dom da vida, iluminando meus passos para conclusão da jornada árdua e nunca desistir.

Aos meus pais, Airton Junior e Gorete Maia, que foram os meus inspiradores e incentivadores fiéis, sempre com palavras de amor, apoio, sabedoria e gratidão. A eles, agradeço por sempre sonharem comigo, enfrentando um caminho cheio de adversidades, mas que nunca deixaram de lado seu apoio. Também, sou grato a eles pela vida, educação e pelo ser humano que sou, por meio de ensinamentos e diálogos.

Ao meu filho, Matteo Viegas, por ser, desde o seu nascimento em meados do curso de Direito, ser a minha maior fonte de incentivo, por meio da sua felicidade que transborda e se faz da alegria da casa. A ele, agradeço também pela enorme força de vontade de viver que veio a mim a partir do momento que chegou a este mundo, tornando-o mais amoroso, principalmente entre aqueles que rondam o pequeno Matteo.

Às minhas irmãs, Luísa Viegas e Thaís Viegas, pelos diversos ensinamentos, incentivos, conselhos e união familiar, que foram transmitidos a mim durante toda a jornada como acadêmico de Direito, se tornando essencial não somente para a conclusão do curso, mas como também para a vida profissional que está por vir.

Ao meu orientador, pela solicitude e disposição do seu tempo para ajudar e guiar informações do presente trabalho.

RESUMO

A Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe consigo diversas inovações que influenciaram as relações trabalhistas, dentre as quais, destaca-se a regulamentação de uma nova modalidade de contrato de trabalho, o contrato de trabalho intermitente. Esta modalidade possui como principal característica a imprevisibilidade, pelo fato de que os horários para a prestação de serviço somente são definidos no ato da convocação daquele empregado. Tal instituto foi regulamentado com a justificativa de que os trabalhadores deixassem de prestar serviços de maneira informal, fazendo com que a taxa de desemprego diminuísse significativamente. Diante desta análise, o presente artigo científico, por meio de pesquisas bibliográficas, objetiva trazer à tona o impacto gerado do trabalho intermitente no Direito Trabalhista, bem como os pontos positivos e, em maioria, negativos encontrados frente às posições de empregado e empregador. Com análise desenvolvida acerca desta temática, pôde-se concluir a importância do estudo da regulamentação do contrato de trabalho intermitente, uma vez que o instituto do trabalho intermitente é comum na sociedade há bastante tempo, e que sempre existirá, o que se torna fator importante para análise do mesmo, com o intuito de identificar as consequências e malefícios trazidos em meio às relações laborais decorrentes do contrato de trabalho intermitente.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente. Imprevisibilidade. Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista. Taxa de desemprego.

ABSTRACT

Law No. 13,467 / 2017, widely known as Labor Reform, has brought with it several innovations that influenced labor relations, among which, the regulation of a new type of employment contract stands out, the intermittent employment contract. This modality has as its main characteristic the unpredictability, due to the fact that the schedules for the provision of services are only defined when the employee is called. Such institute was regulated with the justification that workers stopped rendering services informally, causing the unemployment rate to decrease significantly. In light of this analysis, the present scientific article, through bibliographic research, aims to elicit the impact generated by intermittent work in Labor Law, as well as the positive and, most of all, the negative points found with regard to the positions of employee and employer. By the developing of the study on this subject, it was possible to conclude the importance of the regulation of the intermittent employment contract, since the institute of intermittent work has been common in society for a long time, and it will always exist, which becomes an important factor for exploring it, in order to identify the consequences and the harm in the midst of the labor relations resulting from the intermittent employment contract.

Keywords: Intermittent employment contract. Labor Reform. Law No. 13,467 / 2017. Unemployment rate. Unpredictability.

SUMÁRIO

| | | |
|------------|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 | O INSTITUTO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE | 13 |
| 2.1 | CONCEITO | 13 |
| 2.2 | REQUISITOS LEGAIS | 17 |
| 2.2.1 | Convocação | 18 |
| 2.2.2 | Multa pelo desatendimento à convocação | 19 |
| 2.2.3 | Verbas trabalhistas | 21 |
| 2.2.4 | Previdência Social | 23 |
| 2.2.5 | Férias e 13º salário | 24 |
| 3 | AS CRÍTICAS À REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE | 26 |
| 3.1 | VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ALTERIDADE E DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL | 26 |
| 3.2 | VIOLAÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS | 30 |
| 3.3 | A JURISPRUDÊNCIA ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE | 35 |
| 4 | O TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DO DIREITO COMPARADO | 39 |
| 4.1 | AS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS | 40 |
| 4.2 | AS IDEIAS DE ARNALDO SÜSSEKIND ACERCA DO DIREITO COMPARADO | 46 |
| 5 | CONCLUSÃO | 48 |
| | REFERÊNCIAS | 51 |

1 INTRODUÇÃO

O advento da Lei nº 13.467 (2017), que estabelece a Reforma Trabalhista, trouxe inúmeras transformações no anseio trabalhista, tendo em vista suas inovações e conceitos que certamente foram capazes de modificar as relações do Direito do Trabalho no Brasil, sobretudo a relação entre empregador e empregado.

Acerca desta Lei, veio à tona uma novidade que foi a regulamentação do trabalho intermitente, o qual se caracteriza pela prestação de serviços pelo empregado em jornada de trabalho alternada e não contínua, fazendo com que o contrato de trabalho firmado entre patrão e empregado tenha um caráter imprevisível, no que se refere ao serviço prestado por aquele contratado. Uma grande vantagem da regulamentação do contrato intermitente é que as empresas contratantes terão mais flexibilidade na contratação de um prestador de serviço, tendo em vista que será contratado apenas quando a demanda aumenta, evitando, assim, o vínculo empregatício. (SANTOS, 2018).

Em contrapartida, tem-se a ideia de que o contrato intermitente regulamentado trouxe certas questões problemáticas em relação ao funcionário de uma empresa, como por exemplo, a imprevisibilidade ao empregado, tendo em vista que este só tem conhecimento da prestação de serviços no momento que for convocado para tal, mesmo sendo com três dias de antecedência, além da existência da insegurança financeira, a qual advém do fato de que o empregado não poderá contar com um salário fixo mensal ou anual. (CORREIA; MIESSA, 2018).

No mais, cabe ainda ressaltar a previsão da hipótese de multa inédita, segundo o parágrafo 4º do artigo 452-A, da Lei nº 13.467 (2017), o que garante o pagamento da multa de 50% da remuneração devida no dia de trabalho, caso não fosse prestado o serviço já aceito pelo trabalhador ou quando o empregado recusar dar o trabalho no dia já combinado entre as duas partes. Portanto, é certo que esse valor poderá ser descontado futuramente, ou seja, em outras ocasiões que houver a prestação de serviços, porém, por outro lado, o empregado só poderá cobrar a multa, se ingressar com ação judicial, caso não seja pago pela empresa de maneira espontânea, o que, a partir disto, pode gerar uma relação de desequilíbrio entre as partes, causando assim, novamente, a imprevisibilidade do empregado. (CORREIA; MIESSA, 2018). Diante disso, até que ponto o contrato de trabalho intermitente pode ser considerado um instrumento regulamentado que tão somente beneficie as

relações laborais, sobretudo a parte hipossuficiente, que é o empregado, e ao mesmo tempo também seja significativa para a diminuição da taxa de desemprego?

É certo que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente tem um dos intuitos o de diminuir a taxa de desemprego do país, assunto este delicado no Brasil. Nesse sentido, este tipo de contrato de trabalho vai a favor desta temática, tendo em vista o fator de permitir que o trabalhador regido por este tipo de contrato, poderá ser contratado por diferentes empresas, o que acarreta na diminuição da taxa de desemprego, ou até mesmo permitir que os empregados se formalizem aos chamados “bicos”. Além disso, a depender do tipo de serviço prestado, o aumento salarial é algo a ser considerado, o que certamente haveria uma melhoria nas relações laborais. No mais, este tipo de contrato requer a forma escrita, logo, evita quaisquer equívocos referente ao serviço prestado, firmando assim, uma boa relação entre patrão e empregado. (CONRADO, 2020).

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é analisar a modalidade do contrato de trabalho intermitente, suas implicações nas relações laborais e suas críticas à luz do Direito Trabalhista. De maneira mais específica, busca dissertar acerca do contrato intermitente e sua historicidade, além do seu conceito frente ao ordenamento jurídico. Dessa forma também, discutir este instituto do trabalho intermitente sob a ótica do Direito Comparado. No mais, identificar a incidência da modalidade do contrato intermitente no âmbito da Previdência Social.

Além disso, tendo em vista o fato de que a Reforma Trabalhista é recente, positivada no final do ano de 2017, tem-se a importância de fomentar o debate da temática deste trabalho no âmbito acadêmico, já que o contrato de trabalho intermitente regulamentado pela Reforma é algo inovador. Neste mesmo sentido, o tema em questão foi escolhido devido ao fato de que traz diversas discussões entre os estudantes, professores/advogados, entre outros, despertando interesse no autor a seguir o Direito do Trabalho, com foco no contrato de trabalho intermitente.

O presente projeto de monografia adotará o método hipotético-dedutivo, tendo em vista que utilizará como tema principal o contrato de trabalho intermitente, modalidade esta introduzida e regulamentada pela Reforma Trabalhista de 2017, bem como suas implicações nas relações laborais, as quais lidam com os direitos dos trabalhadores e dos empregadores que advêm da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Reforma. Deste modo, se encontra pesquisa bibliográfica para desenvolver os fatos que circundam o trabalho intermitente, além de sua legislação

abrangente, para que, com isso, se alcance problemáticas, com o fim de garantir hipóteses por meio de fenômenos satisfatórios referentes ao assunto. (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O primeiro capítulo deste trabalho irá dissertar acerca do novo instituto do contrato de trabalho intermitente de modo geral, previsto na Lei nº 13.467/2017, trazendo seu conceito, previsão legal e características, por meio de doutrinas que discorrem sobre isso. Já no segundo capítulo, serão expostas críticas em relação à regulamentação do contrato de trabalho intermitente dentro do ordenamento jurídico. Por último, no terceiro capítulo, será apresentada a modalidade do contrato de trabalho intermitente sob a ótica do Direito Comparado, trazendo à tona diferenças e semelhanças do trabalho intermitente em outros países comparados com o Direito brasileiro.

2 O INSTITUTO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente está previsto no artigo 452-A da Reforma Trabalhista (2017), bem como conceituado no artigo 443, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis de Trabalho (1943), como uma nova modalidade contratual de trabalho, que apresenta características em comum ao contrato de emprego convencional, porém, com algumas diferenças a serem discorridas ao longo do trabalho.

Diante do cenário atual no âmbito trabalhista, é certo que esta nova modalidade de contrato questionou os ideais de doutrinadores brasileiros, tendo em vista suas críticas no que tange aos direitos trabalhistas e direitos fundamentais previstos constitucionalmente, o que se pode afirmar na existência da flexibilização da jornada de trabalho. (MORAES NETO, 2020).

2.1 Conceito

Antes de adentrar ao conceito de contrato de trabalho intermitente, vale ressaltar as diferenças e características que os demais contratos de trabalhos possuem dentro do nosso ordenamento jurídico, para que tais não sejam confundidos entre si, bem como a previsão legal de cada um.

Em primeiro lugar, existe o contrato de trabalho por tempo determinado, também conhecido como contrato a termo, o qual, conforme o próprio nome já diz, caracteriza-se por já ter uma data final estipulada à relação contratual no ato da celebração, logo, as partes já preveem o marco final daquele trabalho acordado. (D'AMORIM, 2018, p. 23). Para realização de tal celebração, deverá cumprir os requisitos presentes no artigo 443, parágrafo 2º, da CLT, para que seja válido:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (BRASIL, 1943).

Dentre as modalidades de contrato de trabalho, existe também o trabalho em regime parcial, conforme previsão no artigo 58-A, da CLT. Este tipo de trabalho, segundo a legislação, é contrário ao que estabelece o trabalho intermitente, pois existe a necessidade regular de trabalho, por meio da fixação de jornada e horários de serviço, sem que haja alternância naquela atividade laborativa.

Além disso, vale ressaltar que o trabalho parcial vai ao encontro com a Constituição Federal (1988), a qual prevê a jornada de trabalho em quarenta e quatro horas semanais, conforme o artigo 7º, inciso XIII, já o regime de tempo parcial, por sua vez, pode ser estipulada a jornada em dois tipos, uma que não seja superior a trinta horas semanais, sem que haja horas extras, e outra que seja inferior a vinte e seis horas na semana, cabendo a realização de até seis horas extras com acréscimo de 50% sobre o salário normal.

Nesse sentido, uma vez que estipuladas a jornada a ser trabalhada em meio ao contrato de tempo parcial, nessa modalidade não há incertezas no que se refere à presença do empregado, diferentemente do que rege o contrato de trabalho intermitente, o que pressupõe como principal característica a imprevisibilidade do empregado. (CORREIA; MIESSA, 2018).

O contrato de trabalho temporário, por sua vez, traz a ideia de terceirização, possuindo previsão legal na Lei nº 6.019/1974, com redação fixa pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, seguindo o contexto da Reforma Trabalhista. Esta modalidade consiste em atender à vontade de uma empresa que presta serviços, por meio de um contrato com prazo determinado com características específicas, pressupondo uma relação trilateral entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa que presta o serviço. (MARTINS, 2002, p. 53).

Sendo assim, o contrato de trabalho intermitente tem sua diferenciação no quesito que enseja a contratação do empregado para suprir a vaga de trabalho, bem como a imprevisibilidade da contratação de forma intermitente. (MORAES NETO, 2020).

Por fim, há de se mencionar a nova modalidade de trabalho regulamentada e formalizada pela Reforma Trabalhista, o teletrabalho, mais conhecido como *Home Office*. A principal característica deste trabalho, segundo Mariana Correia D'Amorim (2018), é a segurança propiciada para o empregado, o qual acontecerá de maneira remota, fora das dependências da empresa, conforme segue o artigo 75-B:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017).

Ante o exposto, resta evidente que os tipos de modalidades supracitados não devem ser confundidos com o contrato de trabalho intermitente, tendo em vista as certas peculiaridades que especificam e diferenciam tais tipos de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe uma modificação no caput do artigo 443 da CLT, além de acrescentar um novo 3º parágrafo no que tange ao trabalho intermitente. Além disso, a introdução do artigo 452-A na CLT positivou de uma vez por todas o trabalho intermitente no ordenamento jurídico. Quanto ao seu conceito legalizado:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Desta maneira, conforme a definição legal, o contrato intermitente tem como principal característica a não exigibilidade da atividade laboral de forma contínua pelos empregados, ou seja, existirá a alternância nos serviços prestados, contendo o período de inatividade, bem como a característica da subordinação.

Quanto a isso, o contrato de trabalho intermitente é aquele feito a partir da subordinação, e que tem a sua formação de maneira não contínua, e com alternância de períodos, logo, o trabalhador não receberá pelo tempo que não estiver trabalhando, existindo a possibilidade de não receber por uma grande quantidade de tempo, como semanas e meses, prejudicando os trabalhadores submetidos a este contrato intermitente. (ROMAR, 2018).

Destarte, o modelo contratual intermitente pressupõe a não remuneração do trabalhador no período de inatividade, tornando-o inválido a partir do momento em que houver a remuneração daquele empregado, descaracterizando o contrato de trabalho intermitente.

No que se refere à celebração do contrato de trabalho intermitente, a necessidade de contratação se torna maior, como por exemplo, em datas comemorativas, tendo em vista o fato da maior demanda, fazendo com que a empresa contratante procure mais, de modo que os trabalhadores fiquem na espera a fim de serem contratados para suprir a vontade da empresa. Logo, o empregado irá

receber com base nas horas trabalhadas, ou seja, somente quando prestar o seu serviço. Em razão disso, tem-se como consequência a violação da remuneração mínima, direito este do empregado, já que nos períodos de inatividade, não será remunerado, gerando assim, a insegurança financeira. (CORREIA; MIESSA, 2018).

No mais, durante tal período de inatividade do empregado, a prestação de serviços para outra empresa é algo indefinido, ou seja, ele poderá ou não trabalhar, dependendo do que é previsto no seu contrato de trabalho. Nesse sentido, de acordo com Oliveira (2017), esta condição é existente se o trabalho intermitente se valer por dias ou meses, já que, se ocorrer durante a jornada de trabalho, as chances de comprometer o trabalho intermitente por meio a prestação de serviços a outro empregador, passa a ser grande.

A partir disto, vale ressaltar os dados expostos pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o que é um dispositivo que controla as admissões e dispensa de empregados, conforme a CLT, acerca da firmação do vínculo de emprego computado mais de uma vez pelo mesmo empregado, fazendo com que mascare a taxa de emprego no Brasil. (MORAES NETO, 2020).

Diante disso, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) critica de maneira negativa a nova modalidade contratual intermitente regulamentada:

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2019, p. 698).

Afirma-se, portanto, que esta crítica faz alusão à vontade que o legislador teve de beneficiar tão somente os empregadores e o mercado de trabalho, sem que houvesse proteção aos direitos dos trabalhadores, já que estes terão o poder de escolha naqueles que estiverem à espera para prestação do serviço, observando sempre a qualidade da mão-de-obra desejada para satisfação. Assim sendo, é voltado ao argumento de que o trabalhador não possuirá garantias, visto que ganhará seu salário com base no seu serviço prestado, ignorando a garantia de sustento, a jornada de trabalho mínima e o planejamento do empregado. (MORAES NETO, 2020).

2.2 Requisitos Legais

Após conceituar o contrato de trabalho intermitente e diferenciá-lo dos demais contratos excepcionais, conforme as leis que versam sobre isso, deve então ser apresentado, em primeiro lugar, o principal requisito legal para que o contrato intermitente seja válido, que é a forma do contrato.

Nos termos do artigo 452-A da CLT, incluído pela Lei que dispõe sobre a Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, prevendo o valor da hora que será trabalhada através de cláusula expressa e específica, não podendo ser inferior a um salário mínimo ou ao valor hora dos outros empregados que exerçam a mesma função, sendo cargos efetivos ou intermitentes. (BRASIL, 1943).

Seguindo o raciocínio acerca do que foi exposto sobre a forma do contrato intermitente, vale dizer também que este deve ser solene, ou seja, de modo escrito, sob a pena de invalidação, se fazendo assim de um contrato subordinado mediante prazo determinado. (MORAES NETO, 2020).

Além do mencionado, o registro do contrato de trabalho intermitente na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado é um requisito indispensável, mesmo que seja previsto em acordo ou convenção coletiva, conforme explicita o artigo 2º da Portaria nº 349 (2018), do Ministério do Trabalho. (MARTINEZ, 2019).

Ainda sobre o que é mencionado nesta Portaria, mais especificamente nos incisos do seu artigo 2º, o contrato de trabalho deve conter a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes celebrantes, o valor da hora ou do dia de trabalho, não podendo ser inferior ao salário mínimo, bem como o local e o prazo para pagamento da devida remuneração.

Também, vale citar que é facultativo às partes acordar entre si para estipular outras cláusulas, tais como: lugar para prestação do serviço; turno para convocação dos empregados, como também a forma e instrumentos que serão utilizados para a convocação e resposta do trabalhador.

Diante disso, é certo que o teor do artigo 452-A da Consolidação das Leis de Trabalho é imprescindível para que seja válida a contratação do trabalhador, uma vez que se trata das suas formalidades, se tornando essencial. Neste sentido, explica Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 512): “[...] porque o contrato intermitente é

prejudicial ao trabalhador e exclui alguns dos direitos estendidos aos demais empregados.”.

No mais, vale ressaltar que a Medida Provisória 808/2017, apesar de ter sido revogada, incluiu o artigo 611-A da CLT, que prevê a observância quanto às formalidades do contrato de trabalho intermitente. Tal artigo aborda os casos de predominância das convenções ou acordos coletivos sobre a lei, uma vez que tais casos regulem o trabalhador.

Logo, em face da insuficiência da legislação acerca da nova modalidade contratual regulamentada, os acordos e convenções coletivas devem se manifestar em prol do empregado, de forma clara e concisa, fazendo com que sejam sanados os pontos vagos advindos da Lei nº 13.467/2017.

2.2.1 Convocação

Como já abordado, o trabalho intermitente tem como uma das características que a jornada de trabalho não é pré-definida, ou seja, o trabalhador submetido ao regime intermitente será convocado a prestar seus serviços mediante vontade e necessidade do empregador. (MORAES NETO, 2020).

Quanto a isso, a CLT, no seu artigo 452-A, parágrafos 1º, 2º e 3º, regulamenta o modo de contratação para prestar o serviço intermitente pelo contratante após a convocação:

Art. 452-A- [...]

§ 1º - O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência § 2º - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (BRASIL, 1943).

Sendo assim, conforme aborda a legislação acerca da convocação, o empregador que tiver a necessidade de contratar o trabalhador intermitente, deve observar ao prazo de três dias anteriores à data de prestação do serviço, sendo esta de forma eficaz, para que o trabalhador se programe à sua carga horária. Quanto aos meios de comunicação para a convocação, estes pode ser por método escrito, como também via eletrônica, tais como e-mail, WhatsApp, entre outros, e sempre constatando os períodos definidos que o trabalhador irá prestar o seu serviço.

Também, deve ser constatado o valor da hora de trabalho, além da opção, ao final, de recusa ou aceitação daquele serviço oferecido. (ANDRADE, 2020).

Acerca da inobservância das formalidades trazidas pela convocação, terá como consequência para o empregador o pagamento do trabalhador mesmo que este não execute os seus serviços, tendo em vista que esteve à disposição e aguardando ordens, porém, por conta das irregularidades por parte do empregador, a remuneração trabalhista deverá ocorrer. (MORAES NETO, 2020).

Uma vez que realizada a convocação do trabalhador, bem como sua ciência do convite, existirá o prazo de um dia útil para aceitar ou não o serviço ofertado. Caso o prestador de serviços não atenda à convocação durante o tempo estabelecido com o silêncio, será presumida a recusa, mas que não causará implicação trabalhista, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 452-A, da CLT.

Neste raciocínio, observa-se que, mesmo que não exista previsões legais quanto às consequências para aqueles trabalhadores que recusarem a oferta de trabalho intermitente, o empregado possuirá o receio de recusar, tendo em vista a menor possibilidade de ser convocado para outra atividade laboral, logo, ficará em constante prontidão, tornando-o mais vulnerável ao julgamento da empresa contratante. (D'AMORIM, 2018).

Neste sentido, deveria a legislação positivar as possíveis consequências trazidas pela recusa do chamado para a prestação de serviços, de modo que evitasse tal vulnerabilidade, sendo assim, a lei é omissa nesse quesito. Luciane Cardoso Barzotto (2017), expõe a importância que os contratos de trabalho devem apresentar no que se refere aos aspectos da comunicação, tendo em vista a omissão referida.

2.2.2 Multa pelo desatendimento à convocação

A multa pelo desatendimento à convocação é algo que gerou bastante discussão em meio à nova modalidade contratual regulamentada do contrato de trabalho intermitente, conforme é previsto no parágrafo 4º do artigo 452-A da CLT. Anteriormente à Reforma Trabalhista, não existia a multa aplicada ao empregado, portanto, mediante regulamentação da nova lei, veio à tona a discussão da sua constitucionalidade. (MORAES NETO, 2020).

Art. 452-A [...]

§ 4º - Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias,

multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (BRASIL, 1943).

Nestes termos, tal artigo foi incluído pela Reforma Trabalhista, estabelecendo algo inédito, que é a multa ao empregado que descumprir o que foi acordado para a prestação de serviço intermitente depois de ter aceitado a oferta do empregador. Neste raciocínio, a lei prevê que a multa ocorrerá somente quando o trabalhador descumprir o chamado sem motivo declarado ou não justificável, não sendo então necessário o pagamento da multa no valor de 50% pelo trabalhador.

Destarte, há de se falar de omissão da lei, visto que não é elencado as justificativas aceitas para que o empregado se abstenha de pagar a referida multa. Nesse caso, pode-se comparar com o que é previsto no artigo 473 da CLT, acerca das justificativas que não acarretarão no prejuízo do salário do trabalhador. Se aceita tal comparação, segundo o artigo mencionado, o trabalhador estaria submetido a arcar com o seu salário para o pagamento da multa, vez que se trata de ausência justificada. (MORAES NETO, 2020).

Ante ao que foi exposto, é certo que o contrato de trabalho intermitente se assemelharia ao contrato de trabalho tradicional, sendo o empregado remunerado ainda que não preste seu serviço contratado, que é o período de inatividade. Contudo, este período de inatividade é vedado no que tange ao contrato intermitente, como já foi discorrido durante o presente trabalho.

Em razão disso, é apresentada uma maior insegurança jurídica, haja visto que não existe até o presente momento um posicionamento ou direcionamento específico quanto a este caso. Isso é decorrente da existência da onerosidade excessiva ao empregado, sendo algo injusto, já que o empregado possui o rendimento inferior ao do empregador, sendo uma causa de espécie leonina, impondo custas elevadas à parte hipossuficiente da relação trabalhista, que é o trabalhador. (SILVA, 2017).

Ainda com base na onerosidade excessiva, vale ressaltar a passagem de Martinez (2019, p. 104):

[...] melhor era, sem dúvidas, a solução adotada pela MP n. 808/2017, que tornou o assunto um objeto de cláusula facultativa, cabendo às partes, caso assim desejassem, convencionar o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados. (MARTINEZ, 2019, p. 104).

Diante disso, há a possibilidade de trazer pelo dispositivo legal mais consequências ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente, ainda pelo fato de que a possível multa a ser paga pelo trabalhador pode ser desproporcional ao seu salário, a depender do valor da hora trabalhada. Sendo assim, o empregado que trabalha e não recebe a contraprestação se faz de um cenário possível de acontecer, sendo um fator determinante para a existência de uma relação trabalhista a título gratuito, o que não configura uma correta relação empregatícia. (MORAES NETO, 2020).

Ainda de acordo com Moraes Neto (2020), o dispositivo em questão que rege o contrato de trabalho intermitente se torna prejudicial ao trabalhador, pois facilita a fraude no âmbito trabalhista no que se refere ao desconto das multas ilegais, bem como possibilitar o endividamento por parte do empregado para com o empregador, com o risco de fazer com que o contratante exija outros novos trabalhos com o intuito de sanar tal dívida. É desse modo que violaria o princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da CLT, assumindo riscos do negócio jurídico, bem como trabalhando por períodos longos sem que receba a adequada remuneração.

2.2.3 Verbas trabalhistas

Com base no que foi discorrido, o contrato de trabalho intermitente precisa conter o valor da hora que será trabalhada para que se torne válido, assim como também a referida hora acordada entre as partes precisa respeitar o valor do limite mínimo salarial, não podendo a hora possuir um valor abaixo do salário mínimo vigente, conforme estabelece o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal/88. Além disso, seguindo a letra do artigo 452-A, da CLT, o valor salarial deverá ser igual para os empregados que vão exercer a mesma função nas mesmas condições de serviços, indo assim, de acordo com o princípio da igualdade salarial.

Adentrando ao direito de recebimento das verbas trabalhistas a serem pagas pelo empregado, vale ressaltar o parágrafo 6º do artigo 452-A, da CLT, que estabelece o pagamento da remuneração e suas respectivas verbas no mesmo dia que o empregado trabalhou ao fim de cada período. Deste modo, deverá pagar ao empregado a remuneração proporcional ao que foi efetivamente trabalhado, as férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário, repouso semanal e os adicionais legais.

Neste sentido, expõe o autor Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 673):

[...] esse rol de parcelas mencionadas no art. 452-A, § 6º, ostenta caráter meramente exemplificativo. De fato, dependendo do caso concreto, pode ele ser acrescido de outras verbas (por exemplo, direitos estipulados em CCTs ou ACTs). A propósito, o direito ao Vale Transporte é devido a esse trabalhador, no tocante a todos os dias em que for convocado, ocorra ou não trabalho efetivo — salvo se houver prévia recusa obreira à convocação (§§ 1º e 2º do art. 452-A da CLT, combinados com o art. 1º da Lei n. 7.418/1985, com redação conferida pela Lei n. 7.619/1987). (DELGADO, 2019, p. 673).

Ainda pelo fato de a legislação não estipular as outras parcelas, é possível afirmar que o trabalhador na modalidade intermitente irá alcançá-las também, ainda pelo fato de que o contrato intermitente possui o vínculo empregatício, igualmente aos demais contratos tradicionais, ou seja, é de direito dos obreiros intermitentes as mesmas garantias. (MORAES NETO, 2020).

Neste contexto, Delgado e Delgado (2017) consideram o parágrafo 6º, do artigo 452-A, da CLT um rol meramente exemplificativo, ou seja, as parcelas novas podem incidir aos benefícios dos trabalhadores, como por exemplo, adicional noturno, adicional de insalubridade, periculosidade, entre outros.

Mesmo sendo estipulado pela lei que o pagamento é devido após o término de cada período de prestação de serviços, é colocado em dúvida quando realmente acontece essa data. Nos conformes do artigo 459, da CLT, e da doutrina majoritária, o pagamento salarial deve acontecer ao final do serviço e não mensalmente, tendo como o período máximo de um mês para o pagamento, e no contrato intermitente, não é ultrapassado um mês, em tese. (MORAES NETO, 2020).

Quanto a esse período, o Ministério Público do Trabalho editou a Portaria nº 349, já mencionada anteriormente, a qual prevê, em seu artigo 2º, parágrafo 2º, se na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas presentes no parágrafo 6º do artigo 432-A da CLT não extrapolando o período de um mês, sendo pagas até o quinto dia útil de cada mês.

Sendo assim, uma vez que tal dispositivo não estabelece as hipóteses de a convocação não exceder um mês, trazendo à tona a ideia de que o pagamento deve ocorrer após a prestação do serviço. Dessa maneira, afirma-se que a Portaria teve o intuito de resguardar o trabalhador para que não preste serviços com longas jornadas de trabalho, sem que seja ignorada a contraprestação. (MARTINEZ, 2019).

No mais, é presente no artigo 452-A, parágrafo 7º da CLT, a obrigação ao empregador a oferecer o recibo do pagamento ao trabalhador, demonstrando

expressamente os valores de cada parcela paga, as quais constituem seu salário, de forma que não fira o valor salarial mensal do empregado.

2.2.4 Previdência Social

O artigo 452-A, em seu parágrafo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, prevê a obrigatoriedade do recolhimento de contribuições previdenciárias e depósito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como o pagamento pelo empregador ao empregado pelos valores do serviço prestado no período de um mês, além do seu devido comprovante.

Seguindo esta análise, a Portaria nº 349/2018 também discorre acerca da contribuição previdenciária, mais precisamente em seu artigo 6º:

Art. 6º: No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (BRASIL, 2018).

No que se trata ao âmbito previdenciário do contrato intermitente, ainda não foi estabelecido legalmente a quem pertence o encargo de recolhimento previdenciário nos meses que o empregado recebesse o salário abaixo do valor do salário mínimo. Em razão disso, a Receita Federal publicou a Instrução Normativa nº 1.867/2019, repetindo alguns dos assuntos previstos pela extinta Medida Provisória 808/2017.

Assim sendo, tal Instrução determinou que o recolhimento mínimo se faz de essencial para que seja computado o tempo de trabalho no cálculo da aposentadoria e de outros direitos previdenciários do trabalhador enquanto segurado.

Portanto, vale ressaltar que a legislação não prezou pela não onerosidade da classe trabalhadora, tendo em vista que, por não ter uma jornada de trabalho pré-definida no contrato intermitente, bem como um salário mínimo mensal não definido, o empregado terá que reduzir seus ganhos para que pudesse contribuir e complementar seu benefício, garantindo uma aposentadoria digna. No mais, vale ressaltar que, por conta disso, os trabalhadores dessa modalidade contratual estão submetidos à insegurança financeira, como já anteriormente mencionado no decorrer deste artigo.

Quanto a isso, em consonância com Silva (2017), o empregado é obrigado realizar a contribuição social como se fosse trabalhador autônomo, porém com o salário mínimo, muitas vezes, não sendo garantido.

Ademais, vale ressaltar a lacuna existente no que se refere ao pagamento da remuneração ao trabalhador doente ou acidentado. Neste caso, entende-se que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) irá efetuar o pagamento a partir do décimo sexto dia que ficou doente ou acidentado, e os primeiros quinze dias devem ser pagos pelo próprio empregador. Sendo assim, se não atingir o mínimo de contribuições previdenciárias e nem complementar o benefício, o trabalhador não será acobertado pela Previdência Social, tendo seus primeiros quinze dias sem ser remunerado, haja vista que estes primeiros dias cabem ao INSS pagar. (MORAES NETO, 2020).

2.2.5 Férias e 13º salário

Referente às férias no âmbito do trabalho intermitente, o artigo 452-A, parágrafo 9º, da CLT prevê o direito do empregado de usufruir um mês de férias, a cada doze meses, além do fato de que não poderá ser convocado para prestar serviços por aquele mesmo empregador. Logo, o trabalhador desta modalidade receberá o valor das férias proporcionais ao final de cada período que foi trabalhado, com acréscimo de 1/3 (um terço).

Quanto a este período, vale ressaltar que a legislação atribui o transcurso do prazo de doze meses, e não de doze meses de atividade, levando a entender que o período de inatividade não conta como disposição do empregador, mas que deve ser contabilizado para o pagamento referente às férias. Como destaca Cassar (2018, p. 109): “[...] o empregado vai gozar férias sem receber e receber férias muito antes do gozo, o que é uma inversão e contraria o comando contido no art. 7º, XVII da CF, que determina que o gozo das férias será acrescido do abono de 1/3.”.

Diante disso, uma vez que se trata de contrato de trabalho intermitente, entende-se que no momento do gozo das férias o trabalhador não desfrutará da sua remuneração, visto que nesta modalidade de contrato os valores de todas as verbas salariais são pagos ao final de cada período da prestação de serviço.

Além disso, fica em aberto o fato de que um trabalhador pode prestar serviços para mais de uma empresa, como resguarda o contrato de trabalho intermitente, então, o período de férias concedidos por um empregador poderá não

ser igual ao outro, logo, o trabalhador não desfrutará das férias, descaracterizando, assim, conceito de férias, que é o de descanso, dentro da ideia do trabalho intermitente.

Diante disso, de acordo com Pereira (2017, p. 6), o trabalhador que deixar de gozar do descanso necessário e fundamental para evitar exaustão e recuperar as forças para prestar o serviço, o contrato de trabalho violará a dignidade da pessoa humana, deixando de lado a sua função social.

Em relação ao décimo terceiro salário, a sua previsão está conforme a Lei nº 4.090/1962, a qual estabelece o pagamento do referido salário pelo empregador ao empregado, por meio de até duas parcelas, sendo a primeira até o dia 30 de novembro, e a segunda até o dia 30 de dezembro de cada ano. Por outro lado, no âmbito do contrato de trabalho intermitente, o pagamento desta parcela salarial é referente ao serviço realizado, de maneira proporcional e imediata, sendo assim, será pago até o dia 20 de novembro, com o valor de $1/12$ (um doze avos) da remuneração referente ao mês de dezembro, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias.

3 AS CRÍTICAS À REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Conforme anteriormente apresentado, o contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade positivada pela Reforma Trabalhista de 2017, que foi introduzida e regulamentada nos artigos 443, parágrafo 3º, e artigo 452-A, da Consolidação das Leis de Trabalho.

Neste viés, é válido afirmar que, a partir da sua regulamentação, o novo instituto do contrato de trabalho intermitente sofreu inúmeras críticas ligadas à sua regularidade. Quanto a isso, primeiramente, vale destacar a passagem de Delgado (2019, p. 673):

[...] não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês — neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano. (DELGADO, 2019, p. 673).

Em consonância ao que foi apresentado no decorrer do primeiro capítulo de forma breve e com o que será apresentado neste capítulo, temos as seguintes críticas acerca de tal modalidade: violação direta aos princípios constitucionais, a imprevisibilidade do empregado no que se refere à sua jornada de trabalho, violação específica ao gozo das férias, insegurança financeira referente ao salário mínimo, retrocesso social, instabilidade social, omissões por parte da legislação, entre outros. Além disso, vale mencionar o baixo número de jurisprudências acerca do contrato de trabalho intermitente, resultando assim, na ausência de resguardo jurídico direcionado aos trabalhadores intermitentes.

Por conseguinte, serão expostas neste presente capítulo, a seguir, de forma acurada, as consequências e violações constitucionais e trabalhistas em face da classe trabalhadora, por meio de um posicionamento crítico acerca da regulamentação do contrato de trabalho intermitente.

3.1 Violação aos princípios da alteridade e da vedação ao retrocesso social

O primeiro ponto a ser abordado é o a violação do princípio da alteridade em face do direito trabalhista acerca do contrato de trabalho intermitente. Este princípio está previsto no artigo 2º, da Consolidação das Leis de Trabalho, o que

consiste na subordinação do empregado para com o empregador, por meio de uma relação empregatícia, formada através do contrato. Além disso, o empregador como uma empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços do empregado, ainda de acordo com o artigo 2º, da CLT. Logo, de acordo com este princípio, os riscos gerados ao empreendimento, bem como ao contrato de trabalho, são por conta do empregador.

Com o advento da Reforma Trabalhista, uma vez que foi regularizado o contrato de trabalho intermitente, ficou então destinado aos empregados uma maior liberdade no quesito da força de trabalho, vez que facilitou o serviço do trabalhador, porém, por outro lado, houve prejuízo para a parte empregada. (MORAES NETO, 2020).

Este outro lado é existente pois no texto dos dispositivos legais que versam sobre este tema, é relativizado o princípio da alteridade, este previsto, de maneira expressa, no caput do artigo 2º da CLT, o qual garante os riscos postos frente à atividade econômica do empregador, atribuindo-lhe tão somente o dever de suportar tais riscos, e não aos empregados.

Isso é regulamentado conforme os riscos do negócio, sendo de competência do empreendimento da atividade econômica responder pelos possíveis prejuízos e eventualidades, já que esta parte é a que possui maior capital em relação à parte trabalhadora da relação empregatícia.

Segundo Pinheiro *et al.* (2017), o conceito de empregado e os requisitos para configuração da relação empregatícia não compactuam com o que é apresentado no contrato de trabalho intermitente, com relação à não eventualidade. Assim sendo, o contrato intermitente permitiu a retirada da obrigatoriedade do pagamento do salário em casos nos quais o trabalhador não esteja no exercício da atividade laboral, portanto, afrontou o entendimento acerca deste caso.

Diante disso, é evidente que o ato de arcar com os riscos dos negócios foi invertido, passando ao empregado, o qual ficará de prontidão dependendo da vontade do empregador, podendo ficar durante muito tempo sem trabalhar, vez que não é estabelecido um prazo com limite mínimo ou máximo para tal convocação.

Recordando ao que foi abordado acerca da contribuição da Previdência Social pelo trabalhador intermitente, vale ressaltar que nesse caso há, também, a violação ao princípio da alteridade. Isso ocorre porque é delegado ao empregado a

complementação da previdência em casos que não seja atingido o mínimo legal, já que não foi remunerado adequadamente para contribuir com este mínimo, não possuindo condições para tal, prejudicando-o financeiramente.

Em relação à multa por desatendimento à convocação, é evidente que é uma afronta aos direitos do trabalhador, uma vez que as partes sejam igualadas, ignorando o fato de que o trabalhador é o elo mais fraco da relação trabalhista. Além disso, esta multa pode fazer com que o salário do empregado seja praticamente abatido, vez que a porcentagem estipulada em lei é elevada.

Em ligação ao princípio da alteridade, o princípio da proteção ao trabalhador também é violado, o que, segundo Raphael Oliveira (2017), possui um valor social fundamental, e que tem por norte a preservação da dignidade do trabalhador, que é parte hipossuficiente nas relações trabalhistas. Logo, a parte do trabalhador não deveria arcar com certos prejuízos, e sim ter uma posição preferencial no tocante aos direitos trabalhistas.

Destarte, é possível afirmar, com base no princípio da alteridade e uma análise da legislação acerca do contrato de trabalho intermitente, que há uma inversão de papéis no âmbito das relações laborais, visto que há casos em que o trabalhador deve arcar com os riscos do negócio, trazendo malefícios para esta parte, de modo a ferir, além do Direito Trabalhista, a Constituição Federal.

Além dos dois princípios violados mencionados anteriormente, vale ainda discorrer sobre a violação do princípio da vedação ao retrocesso social.

O princípio da vedação ao retrocesso se encontra implícito na Constituição Federal de 1998, o qual consiste em proteger os indivíduos contra a superveniência da lei que fira algum direito social uma vez já regulamentado. (D'AMORIM, 2018). Ainda com base em Mariana Correia D'Amorim (2018), é considerado inconstitucional qualquer medida que venha a revogar os direitos já regulamentados, sem que tenha criado outros meios capazes de substituir sem desvantagem esses direitos de cada um. Quanto a isso, é o chamado "*efeito cliquet*".

Diante disso, muitos doutrinadores defendem que o contrato de trabalho intermitente viola o princípio da vedação ao retrocesso, tendo em vista a possibilidade de um trabalhador intermitente receber um salário mensal abaixo daquele valor estabelecido pelo salário mínimo, infringindo assim, os direitos sociais.

Assim, segundo Canotilho (2002), os direitos não podem retroagir, de modo ajam na proteção dos indivíduos.

Fica claro que houve a inobservância ao princípio da proibição do retrocesso social frente ao regime intermitente, regido pela CLT. Pois fere as garantias do trabalhador, quando ainda afirma a Reforma que não havendo o recolhimento complementar sobre a diferença entre a remuneração e o valor do salário mínimo, o mês específico “não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários” (art. 911-A, § 2º). Resta claro que não pode se falar em contrato de emprego quando o regime for o intermitente, uma vez que para a configuração de vínculo empregatício, a CLT aduz necessário a habitualidade, requisito este não existente no contrato de trabalho intermitente. (SOUSA, 2018, *online*).

Diante disso, vale afirmar que o contrato intermitente, em relação ao princípio da vedação ao retrocesso, gera uma certa insegurança jurídica, por se tratar dos direitos adquiridos como sendo reacionários, o que levaria a sociedade ao retrocesso social. Seguindo esta linha de raciocínio, dentro dessa modalidade contratual, o trabalhador, além de arcar com as contribuições previdenciárias, teria a possibilidade da renda mensal não atingir o teto do salário mínimo, ou seja, ser menor do que aquele estabelecido em lei. (SOUSA, 2018).

Nesse sentido, é válido pontuar a importância resguardar os princípios constitucionais e trabalhistas, de modo que seja possível garantir a segurança jurídica, em específico a jurisdição trabalhista, bem como interpretar de maneira adequada o nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que os princípios são fontes do direito. (BORGES, 2016).

Com o advento da Reforma Trabalhista, houve uma certa flexibilização das leis de trabalho, considerando que esta nova legislação foi elaborada de maneira precipitada, sem que tivesse havido debates acerca da mesma. Diante disso, houve uma precarização dos direitos trabalhistas, os quais são observados no artigo 170, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, e têm como principal finalidade a buscar por gerar mais emprego. É, portanto, que a regularização do contrato de trabalho intermitente pode ser considerada uma violação ao princípio da vedação ao retrocesso social. (GUIMARÃES; MOTA, 2020).

Acerca da passagem dos autores, vale dizer que o retrocesso jurídico, após a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, é algo existente, uma vez que os direitos e garantias dos trabalhadores são mitigados, gerando prejuízos à classe trabalhista, como por exemplo, o fato de possível recebimento do salarial abaixo daquele valor do salário mínimo nacional.

Em consonância a isso, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.806, que se encontra no Supremo Tribunal Federal (STF), tem como pedido liminar a alegação à aos princípios trabalhistas em relação ao contrato de trabalho intermitente, deixando de proteger o trabalhador.

Percebe-se, então, segundo o entendimento de Gabriela Kaled (2019, p. 54) que:

[...] a reforma trabalhista, da maneira que foi redigida, deu uma rasteira no direito do trabalho já que o contrato intermitente elimina o bônus das trocas de responsabilidades próprias dos contratos bilaterais onerosos rebaixando o trabalho e o trabalhador à condição de uma mercadoria. Um verdadeiro retrocesso social! (KALED, 2019, p. 54).

Diante disso, é certo que o Direito Trabalhista deve seguir os rumos do presente e futuro, fazendo com que tão somente evolua, porém, a partir da regulamentação do contrato de trabalho intermitente, não foi possível abraçar um avanço jurídico, tendo em vista a supressão de certos direitos trabalhistas encontrados após a posituação da Reforma.

3.2 Violação aos direitos trabalhistas

Como já abordado no decorrer deste trabalho, são violados vários direitos dos trabalhadores que se submetem ao trabalho intermitente, vez que tal modalidade foi regulamentada e introduzida pela Lei nº 13.467 de 2017.

O primeiro direito violado pelo contrato intermitente a ser abordado no presente subcapítulo é a violação à garantia de um salário mínimo pelo trabalhador intermitente. Neste sentido, por mais que a legislação demonstre a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a constitucionalidade da redação em tela é invalidada, tendo em vista que o contrato de intermitente garante que os períodos inativos do trabalhador não são contados como tempo de prestação de serviço, fazendo com que o salário seja pago somente após o término da atividade laboral, logo, este pode não alcançar o valor mínimo salarial. (MIRANDA, 2019).

Acerca disso, a Reforma Trabalhista pressupõe a desestruturação do direito ao salário mínimo do trabalhador, haja vista que, conforme ela, o salário pode até existir, mas somente terá sua devida remuneração quando for convocado para prestar o serviço, trazendo a conhecida imprevisibilidade. Ou seja, só há pagamento

salarial pelo empregador se for executado o serviço, atingindo a remuneração variável. (DELGADO; DELGADO, 2017).

De acordo com Renata Souza (2019), o salário mínimo mensal não obtido pelo trabalhador intermitente coloca em risco a digna condição de sustento de sua família, ferindo assim os princípios constitucionais e direitos trabalhistas.

Quando à esta afirmação, vale ressaltar a violação direta ao inciso VII, do artigo 7º, da Constituição Federal, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais o salário nunca inferior ao mínimo legal, e ao inciso IV, do mesmo artigo, que prevê que o salário deve ser suficiente para atender às necessidades vitais, tanto para si, quanto para a sua família.

A dignidade da pessoa humana, neste contexto, também é ferida, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Além disso, vale ressaltar a violação à Declaração Internacional dos Direitos Humanos (1948), mais precisamente no seu artigo 23, item 3:

[...] quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948, p. 5).

Ademais, o novo instituto do contrato de trabalho intermitente faz com que o trabalhador fique submetido às necessidades do empregador. Entretanto, visto que o Brasil passa por diversas crises financeiras, muitas das vezes não há a oferta de empregos na modalidade intermitente, afastando a necessidade da convocação daqueles tipos de trabalhadores, e por conseguinte, o serviço e o salário. (MORAES NETO, 2020).

Ainda com base em Felipe Moraes Neto (2020), a legislação apresenta grande omissão quanto a isso, já que não é estipulado um prazo mínimo para o empregador convocar outra vez o mesmo trabalhador, fazendo com que o período de inatividade alcance um longo período, semanas ou meses, prejudicando, desta forma, o salário mensal do trabalhador.

Por este motivo, o contrato de trabalho intermitente acaba por gerar a insegurança financeira, fazendo com que o empregado perca o controle da sua renda, o que gera intranquilidade e problemas pessoais ao trabalhador. (ARAÚJO, 2018).

Desse modo, o contrato intermitente, mesmo que seja constitucional ou não, pode ser considerado uma nova espécie de salário variável, por conta da grande variação das horas trabalhadas, tendo em visto a existência da alternância do serviço que é prestado. (DELGADO; DELGADO, 2017).

Diante disso, não foi estabelecido pelo legislador o salário mínimo no âmbito trabalhista, conforme o artigo 78, caput e parágrafo único, da CLT, bem como o artigo 7º, incisos IV e VII, da CF/88, conforme analisado anteriormente.

Neste raciocínio, é cabível elencar os dados acerca do direito violado ao salário mínimo mensal dos trabalhadores intermitentes. O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), através do CAGED, totalizou 43% dos empregados que se submeteram ao vínculo trabalhista intermitente tiveram seu salário inferior ao salário mínimo, além de outros 11% que não geraram remuneração no mês de dezembro de 2018. Diante disso, os riscos enfrentados pela classe trabalhadora no que se refere à não remuneração adequada, comprova a lacuna legislação. (DIEESE, 2017).

No mais, a garantia ao salário mínimo mensal é algo predeterminante para alcançar outros direitos fundamentais constitucionais, quais sejam, alimentação, saúde, moradia, entre outros. Ou seja, este salário é necessário para que o trabalhador possa comer, por exemplo.

Além disso, o planejamento financeiro é essencial para a vida do ser humano, uma vez que a atividade econômica pode apresentar riscos, principalmente para os trabalhadores que são contratados pelo regime intermitente.

Ainda sobre tal direito, é cabível ressaltar a existência de Convenções estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, dentre as quais, destaca-se a Convenção nº 95 de 1957, a qual dispõe sobre o salário mínimo, afirmando que este deve ser justo e razoável, de modo que o trabalhador possa usar para si, para a família e outros benefícios.

Portanto, apesar de antigo tal Convenção, é ainda possível perceber que o contrato de trabalho intermitente apresenta algumas lacunas, que, para o caso em tela, é a violação ao direito de receber um salário mínimo.

Desse modo, a legislação deixa a entender que a ideia é que o salário seja meramente pago a partir da prestação do serviço, ignorando o período de inatividade, o qual não é remunerado, o que fere a proteção ao trabalhador, causando, assim, o empobrecimento desta classe. (ALVES, 2018).

Esta temática foi assunto da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em 2019, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Esta associação consolidou o enunciado nº 74 acerca do salário mínimo dentro do contrato de trabalho intermitente:

Contrato de trabalho intermitente: salário mínimo a proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, vii, da constituição da república, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-a da clt, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. (BRASIL, 2019).

Logo, a possibilidade de atingir a remuneração pelo trabalhador abaixo do mínimo legal implica nos riscos ao negócio e trabalho, além de ser oneroso e prejudicial, no que tange à previsão constitucional e infraconstitucional.

Outro direito a ser abordado quanto à sua violação, é o direito de gozar de férias remuneradas, o qual foi brevemente comentado anteriormente no primeiro capítulo. A questão das férias remuneradas está elencada no artigo 452-A, parágrafo 6º, da CLT, o que determina o pagamento das férias com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal e adicionais legais, todas estas pagas no dia em que foi prestado o serviço pelo empregado.

Desse modo, observa-se que dentro do contrato de trabalho intermitente, o gozo das férias é diluído em cada período que foi prestado o serviço. Portanto, uma vez que completou doze meses no período aquisitivo, não poderá o trabalhador gozar das férias remuneradas, já que todo o pagamento ocorreu de maneira antecipada.

A Constituição Federal/88 prevê, em seu artigo 7º, inciso XVII, que, além das férias anuais, as férias que são acrescidos de um terço a mais do que o salário normal, também devem ser remuneradas. Logo, se trata de um direito constitucional. Neste sentido, o artigo 129 da CLT aduz que o empregado tem direito de gozar anualmente de férias, sem que haja prejuízo à sua remuneração.

No mais, quanto a este aspecto, a CLT deixa explícito tal questão, no parágrafo 9º, do seu artigo 452-A:

Art. 452-A [...]

§ 9º - A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 1943).

De acordo com Francisco Antonio de Oliveira (2017), o valor que é recebido pelo trabalhador após prestar seu serviço referente aos valores das férias, será gasto de forma imediata com suas despesas, não tendo a possibilidade de depositar no banco a fim de garantir férias futuras.

Sendo assim, o trabalhador intermitente tem duas opções a escolher, ou garante suas férias gozando-a, porém, sem receber qualquer valor que garanta sua subsistência, ou garante seu trabalho e sua remuneração devida, entretanto, sem dispor de suas férias. É, portanto, encontrada mais uma violação da legislação frente aos princípios e direitos dos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente permite que o mesmo empregado preste serviços para mais de uma empresa. Neste sentido, as férias estabelecidas pelos dois empregados poderão não coincidir, submetendo ao trabalhador prestar serviços durante as férias do outro emprego. Em síntese, o empregado trabalhará durante suas férias, o que descaracteriza a finalidade do gozo de férias, a qual pressupõe o descanso mental e físico.

Destarte, a legislação deixou lacunas nesse sentido, ferindo esse direito essencial dos trabalhadores. Portanto, o contrato de trabalho intermitente regulamentado se faz de uma legalidade materialmente inconstitucional, devido às suas omissões, violações e lacunas.

Dando sequência aos direitos trabalhistas violados, destaca-se também a violação à garantia da Previdência Social. Em razão da extinção da Medida Provisória nº 808/2017, a qual oferecia elencava maiores entendimentos acerca das contribuições previdenciárias dos trabalhadores, foi publicada pela Receita Federal, em 2019, a Instrução Normativa nº 1.867, de modo a regulamentar esta temática como defesa aos trabalhadores intermitentes.

O trabalhador intermitente é inserido no rol de segurados obrigatórios por tal Instrução, que por sua vez, deve contribuir para que lhe seja garantida a previdência social. A contribuição deve ocorrer de forma mensal com pelo menos um salário mínimo, além de alcançar o mínimo de contribuições estabelecidas para que seja beneficiado, exceto quando se trata do Benefício de Prestação Continuada. (MORAES NETO, 2020).

Nestes termos, o artigo 452-A, parágrafo 8º, o empregador possui o dever de recolhimento das contribuições feitas seguindo os conformes da remuneração que é paga ao empregado ao término de determinado serviço prestado. Ou seja, em

razão disso, o trabalhador que prestar serviço em um mês equivalente a quinze dias, o empregador contribuirá pelos mesmos quinze dias de trabalho.

Uma problemática trazida é acerca da alíquota que incide sobre a remuneração para o recolhimento mensal, que é no valor de 8% sobre o salário mínimo vigente. (MORAES NETO, 2020). No que tange ao contrato de trabalho intermitente, a possibilidade de casos que o trabalhador não atingir o salário mínimo no mês é relevante, logo, não terá o benefício previdenciário, vez que não atingiu tal percentual.

Quanto a isso, a Instrução Normativa citada prevê que cabe ao empregador complementar o valor do salário do trabalhador que não atingiu o mínimo legal, para que este possa ter acesso à previdência social.

É cabível expor a crítica de Pancotti e Pancotti (2017, p. 291-292) acerca do instituto do contrato intermitente e previdência social:

Estamos diante do surgimento dos excluídos da Previdência, uma classe que não se disporá a contribuir para financiar a aposentadoria da geração seguinte, quebrando o paradigma da intergeracionalidade, ameaçando de morte a saúde do Sistema de Previdência Social no país. (PANCOTTI; PANCOTTI, 2017, p. 291-292).

Assim, diante disso, tem-se a ideia de exclusão da classe trabalhadora no contrato de trabalho intermitente, visto que os empregados dessa modalidade possuem sequer a garantia ao salário mínimo mensal. Isso acontece por conta da impossibilidade de um trabalhador que recebe menos que o mínimo arcar com suas despesas pessoais e ainda contribuir para a previdência, em acordo com o inciso IV do artigo 7º da CF/88. (VILLAS BOAS, 2019).

3.3 A Jurisprudência acerca do Contrato de Trabalho Intermitente

Diante de todas estas peculiaridades encontradas a partir da regulamentação do contrato de trabalho intermitente, é necessário analisar o posicionamento da jurisprudência brasileira por meio dos variados julgados acerca desta temática.

O instituto do trabalho intermitente é algo que vem sendo discutido na Justiça do Trabalho desde o advento da Reforma Trabalhista, em 2017, por meio de doutrinas, como já abordadas, como também por jurisprudências.

Em primeiro lugar, quanto à jornada de trabalho nesta modalidade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu como ilegal, haja vista a existência da imprevisibilidade dos horários de trabalho:

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador à definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes).

Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017). (BRASIL, 2017).

Diante de tal julgamento por meio do Recurso de Revista, foi entendido que este modelo de jornada traz prejuízos ao trabalhador, transferindo-lhe os riscos da atividade econômica, uma vez que cabe ao empregador assumir os riscos de tal atividade. Logo, neste viés, os princípios constitucionais são diretamente violados, tais quais: dignidade da pessoa humana, nos termos do artigo 1º, inciso III, e artigo 170, CF/88; valorização do trabalho e do emprego, segundo o artigo 1º, inciso IV, e artigo 170, inciso VIII, CF/88; justiça social, conforme o artigo 3º, incisos I, II, III e IV, e artigo 170, da CF/88; subordinação da propriedade à sua função social, de acordo com o artigo 170, inciso III, da CF/88.

Em razão da caracterização da jornada do contrato de trabalho intermitente como sendo móvel, dúvidas surgiram dentro do ordenamento, portanto, houve análise dos Tribunais Regionais do Trabalho quanto a este quesito. Quanto a isso, vale destacar outro Recurso de Revista julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a qual versou sobre a nulidade do contrato de trabalho intermitente, em 2018:

[...] Diante de tal redação, entende-se o contrato de trabalho intermitente como sendo uma contratação excepcional, em atividade empresarial descontínua. Assim sendo, essa modalidade de contrato, por ser atípica e peculiar, assegura aos trabalhadores patamares mínimos de trabalho e remuneração, devendo então ser utilizada somente para situações específicas. In casu, analisando o contrato de trabalho de Id. d140d84, verificou-se que o reclamante foi contratado pela reclamada Magazine Luiza em 21/11/2017 para o cargo de assistente de loja, em atividades típicas, permanentes e contínuas da empresa, quais sejam, recepcionar o cliente na loja, conferir produtos e fazer pacotes, efetuar procedimentos de entrega de produtos adquiridos pelo site, contar, conferir e zelar pelo estoque de produtos da loja, entre outras. [...]. (BRASIL, 2018).

O relator responsável por tal decisão, o desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, o contrato de trabalho intermitente deve ser nulo pelo fato de ser celebrado em caráter não excepcional, visto que há a celebração presumida

de necessidade de convocação do trabalhador. Além disso, esta decisão está conforme os princípios da dignidade da pessoa humana, haja vista que a parte hipossuficiente da relação de trabalho foi prevalecida.

Por outro lado, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao Recurso de Revista interposto pela empresa Magazine Luiza, reconhecendo a validade deste tipo de contrato, conforme segue:

Processo: RR - 10454-06.2018.5.03.0097

I) Agravo de instrumento - rito sumaríssimo - trabalho intermitente - transcendência jurídica - violação do art. 5º, ii, da cf.

Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo.

Agravo de instrumento provido.

II) Recurso de revista - rito sumaríssimo - trabalho intermitente - matéria nova - transcendência jurídica - violação do art. 5º, ii, da cf - desrespeito patente à lei 13.467/17, que introduziu os arts. 443, § 3º, e 452-a na clt.

1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17.

2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT.

3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões).

4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa".

5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê.

6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A).

7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais

parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo 42 legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica.

8. Ora, **a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.**

9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST- RR: **104540620185030097**, Relator Ministro: Ives Gandra Martinho Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019, grifo nosso). (BRASIL, 2019).

Para o entendimento do relator, Ives Gandra Martins Filho, o contrato de trabalho intermitente traz segurança jurídica para as duas partes que presenciam a relação trabalhista, uma vez que a formalização dos empregos foi fator determinante, além de garantir os direitos trabalhistas e gerar emprego.

Em contrapartida, Renan Leite Vieira (2018), em relação ao contrato de trabalho intermitente, o empregador desta relação é quem ditará os períodos de trabalho, sem que o trabalhador tenha poder de escolha, gerando a discricionariedade e imprevisibilidade ao empregado.

O Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Edson Fachin autorizou o julgamento de caso pelo Plenário do Supremo, sem que seja observado o pedido de liminar na tramitação da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.154, a qual foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) em desfavor dos artigos 443, *caput* e parágrafo 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da CLT, que versam sobre o Contrato de Trabalho Intermitente. Na fundamentação, a entidade sindical sustentou que esta modalidade de contrato viola os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, além de desrespeitar o princípio da igualdade, tendo em vista a inserção do trabalhador em uma relação de trabalho precária. (BRASIL, 2019).

Diante do que foi exposto, vale ainda ressaltar a importância do acompanhamento e estudo das jurisprudências existentes e das que estão por vir acerca da nova modalidade contratual, que é o tema em questão, de forma que busque formas de não prejudicar as relações laborais, sobretudo a parte hipossuficiente.

4 O TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DO DIREITO COMPARADO

O contrato de trabalho intermitente é algo inovador em meio ao ordenamento jurídico brasileiro, já que foi regulamentado somente há aproximadamente três anos, em 2017, através da Reforma Trabalhista. Porém, esta modalidade contratual foi introduzida no arcabouço legal por algumas legislações estrangeiras, tais quais da Inglaterra, Estados Unidos, Portugal, Espanha e Itália. (D'AMORIM, 2018). Diante disso, vale contemplar e relacionar as respectivas legislações estrangeiras, bem como suas características, com a legislação brasileira, de modo a alcançar o conhecimento acerca desta modalidade contratual mediante o Direito Comparado.

Direito Comparado é aquele que busca elencar semelhanças e diferenças entre mais de um ordenamento jurídico, ou seja, é a comparação entre jurisdições internacionais acerca de um mesmo tema, de modo que seja instigado o estudo de outras nações. (ALMEIDA, 1998).

Destarte, o contrato de trabalho intermitente brasileiro é oriundo de países cujo desenvolvimento é superior ao Brasil, visto que o nosso país buscou superar as crises, sobretudo aquelas ligadas ao setor trabalhista, como por exemplo, o alto índice de desemprego. Os países que serviram de lição para o Brasil, nos quais onde foram originados os trabalhos intermitentes são Itália, Portugal, Espanha e Reino Unido. Na Itália, por exemplo, o que levou à regulamentação do trabalho intermitente foi uma reforma na legislação trabalhista, a qual buscou a realização de contratos mais flexíveis, vez que melhoraria o contexto trabalhista. (CARVALHO, 2019).

O contrato de trabalho intermitente tem sido duramente criticado pela mídia internacional, através do chamado *zero-hour contract*, o que possui semelhanças com o modelo contratual brasileiro. Isso ocorre por conta da inexistência de limitações dentro das legislações que adotam tal modalidade, e assim, apresentando a precarização no âmbito laboral. (CAVALCANTI, 2018).

O jornal britânico The Guardian critica esta modalidade contratual ao afirmar que não existe um mínimo de horas a serem trabalhadas, afastando esta garantia que os empregados deveriam ter. Isso porque, segundo o jornal, a empresa do ramo alimentício McDonald's é a maior contratante de trabalhadores na modalidade intermitente ou zero-hours, visto que aproximadamente 90% dos seus

empregados no país estão submetidos este tipo de contrato. (THE GUARDIAN, 2013).

Diante disso, neste capítulo que segue, serão analisadas as legislações estrangeiras de maneira específica e aprofundada, de modo que seja alcançada a devida comparação com o ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao contrato de trabalho intermitente. Além disso, também será pontuado os pensamentos do doutrinador brasileiro Arnaldo Süssekind anteriores à vigência da Reforma Trabalhista, em consonância com a temática em questão deste trabalho.

4.1 As legislações estrangeiras

Em primeiro lugar, é necessário abordar a legislação do Inglaterra, a qual adotou o modelo de contrato chamado *zero-hours contract*, o que possui maior semelhanças e proximidade com a modalidade intermitente presente no Brasil, em comparação com as demais legislações elencadas.

Este tipo de contrato, aportuguesado de “contrato zero horas”, também tem como característica a imprevisibilidade do empregado, visto que não é determinado o número mínimo de horas para a prestação de serviços. Além disso, o trabalhador é convocado mediante necessidade do empregador, sendo este modelo utilizado em empresas nas quais os serviços são bem variáveis. (D’AMORIM, 2018).

Assim como no Brasil, na Inglaterra os defensores do trabalho intermitente argumentam que tal modalidade reduz o índice de desemprego, uma vez que os trabalhadores que não desejam ou não podem se associar ao contrato de trabalho regular, podem se submeter ao regime do trabalho intermitente, como por exemplo, as pessoas da classe estudantil, a qual precisa intercalar seus horários diários entre estudo e serviço. (D’AMORIM, 2018).

Em razão disso, surgem críticas acerca deste tipo de trabalho, o que permite a exploração dos empregadores sobre os empregados, prejudicando a relação laboral existente. Além disso, vem à tona o fato de que as obrigações trabalhistas são evitadas nesse caso, trazendo assim consequências para a parte trabalhadora. (D’AMORIM, 2018).

Em relação ao salário mensal recebido pelos trabalhadores do *zero-hours contract*, vale ressaltar que, segundo a *Office for National Statistics* (ONS), estes trabalhadores possuem uma remuneração bastante inferior aos trabalhadores que possuem contratos de trabalhos regulares. Em média, a remuneração mensal do

trabalhador convencional é de 479 libras esterlinas, enquanto que a do trabalhador “intermitente” inglês é de somente 188 libras. Este fator é decorrente do menor valor da hora trabalhada que o *zero-hours contract* estipula uma vez que é posto em prática. (ZERO, 2017).

Mais prejudicial ao trabalhador do que no Brasil, a jurisdição inglesa não estabelece que os trabalhadores do *zero-contract hours* devem receber a mesma remuneração igual àqueles que exercem as mesmas funções nos contratos de trabalho regulares, violando então direitos trabalhistas. Por conta disso, esta modalidade contratual no cenário jurídico inglês é apenas uma forma de mascarar o crescimento precário dentro do âmbito trabalhista. (PRASSL, 2015).

Nos Estados Unidos, este tipo de trabalho possui características parecidas com o sistema inglês anteriormente abordado. No referido contrato trabalhista norte-americano, o empregado determina-se o trabalho por períodos curtos, porém só tem ciência de sua jornada pouco tempo antes da prestação do serviço, bem como possui horas oscilantes de trabalho. (D’AVILA, 2018).

O fato de a legislação dos Estados Unidos ser bastante esparsa, ou seja, possuir diversas leis que versam sobre o mesmo assunto, pode-se afirmar que cabe somente ao empregador e empregado tratar sobre o contrato de trabalho intermitente firmado, logo, não há influência da lei sobre a relação contratual. Sendo assim, o modelo americano tem como característica a horizontalidade, o que preceitua a igualdade entre as duas partes que formam a relação trabalhista, o empregador e o empregado, diferentemente do que é positivado no Brasil. (CAVALCANTI, 2018).

Diante disso, quanto a este quesito, vale expor que a lei americana possui uma maior afronta aos direitos dos trabalhadores do modo intermitente em comparação ao direito brasileiro, tendo em vista que nos Estados Unidos a parte hipossuficiente é equiparada à parte empregadora, já no Brasil isso não ocorre, pois é levado em conta que o empregador detém de um capital bem mais elevado do que o empregado, não podendo, então, existir essa relação horizontal.

Apesar da característica esparsa da lei americana, há a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no *Code of Federal Regulations of 1938*, em português o Código da Relações Federais, o que prevê as regras gerais e permanentes, bem como as leis administrativas. Dentro das divisões estabelecidas

por este Código, destaca-se o título número 5, que se refere ao contrato intermitente (CAVALCANTI, 2018):

Trabalho intermitente

(a) Uso apropriado: Uma escala de trabalho intermitente é apropriada somente quando a natureza do trabalho for esporádica e imprevisível, de forma que não pode ser regulamente marcada com antecedência. Quando uma agência consegue marcar a escala de trabalho com antecedência de forma regular, ela tem uma obrigação de documentar a mudança do trabalho de intermitente para parcial ou integral para certificar-se do correto crédito do serviço.

(b) Mudança não competitiva: Empregados intermitentes de cargos de indicação podem mudar para outras posições da mesma forma que outros empregados. (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 1938, *online*).

No contexto americano, segundo Carla Cavalcanti (2018), o trabalhador na modalidade intermitente também não conta com a previsibilidade na sua jornada de trabalho, pois devem se adequar aos serviços que são considerados incertos, conforme explicita a *Office of Personnel Management (OPM)*. Estes trabalhadores são convocados nos casos que consistirem em urgência, de acréscimo ou para substituir outro trabalhador.

O setor privado trabalhista possui uma escassez no que se refere à regulamentação das relações laborais, logo, fica ainda mais exclusivo ao empregado e empregador tratarem sobre o contrato de trabalho. Deste modo, críticas se sobressaem referentes ao modelo de contrato zero horas, por conta de se voltar à flexibilização e precariedade do trabalho. (CAVALCANTI, 2018).

Neste sentido, vale ressaltar a prática usada nos Estados Unidos conhecida como *just in time scheduling*, sendo traduzida como “agendamento na hora certa”. Esta prática começou a ser usada nos anos 70 pela empresa japonesa Toyota, e que consiste no uso da tecnologia, por meio de um *software*, que lista os empregados de determinada empresa e o dia de prestação de serviço de cada um, o que certamente facilita a organização do quadro de horários. (CAVALCANTI, 2018).

Porém, na prática, este *software* é um tanto quanto prejudicial, conforme Cavalcanti (2018, p. 58):

O formato de *just in time scheduling* aumenta a insegurança já inerente à modalidade de trabalho intermitente. O *software* e seus critérios de seleção de funcionários geram um quadro de constante instabilidade na quantidade de horas efetivamente trabalhadas e, conseqüentemente, a incerteza do rendimento mensal. (CAVALCANTI, 2018, p. 58).

Apesar de não existir uma regulamentação da prática “agendamento na hora certa” pela legislação americana, há de se reconhecer o intuito que esta

jurisdição tem em resguardar os direitos dos trabalhadores, bem como garantir uma boa relação de emprego, como por exemplo, através desta prática mostrada.

Em relação à convocação, em 2015, a rede New York Times/CBS, por meio de pesquisas, buscou os dados dos trabalhadores intermitentes que preferem que a convocação seja feita duas semanas antes do dia de trabalho, que é de 72% do total entrevistado, de modo que possam organizar a carga horário para a prestação daquele serviço. (NEW YORK TIMES, 2015).

Se atendida pela legislação a vontade dos trabalhadores na modalidade intermitente, o país certamente beneficiará a classe trabalhista, sobretudo o trabalho intermitente, de modo que a oferta e demanda aumente, diminuindo então a taxa de desemprego do país.

Ademais, em relação à jurisdição espanhola, há uma modalidade de contrato trabalhista conhecido por “*fijo-discontinuo*”, o qual se diferencia ao contrato intermitente no Brasil. Este tipo de trabalho espanhol se refere ao exercício laboral baseado em tempo indeterminado, de natureza fixa e não contínua, havendo datas certas nas quais os serviços não se repetem, conforme segue legislação espanhola, referente a Lei nº 2 de 2015 (Estatuto dos Trabalhadores):

Artigo 16. Contrato fijo-descontínuo. 1. O contrato por tempo indefinido fijo-descontínuo se organizará para realizar trabalhos que tenham o caráter de fixos-descontínuos e não se repitam em datas certas, dentro do volume normal de atividade da empresa. No caso de trabalhos descontínuos que se repetem em datas certas, aplicase a regulamentação do contrato de tempo parcial celebrado por tempo indefinido. 2. Os trabalhadores fixos-descontínuos serão chamados na ordem e na forma que se determine os respectivos convênios coletivos, podendo o trabalhador, em caso de descumprimento, reclamar em procedimento de demissão perante a jurisdição social, iniciando-se o prazo para ele a partir do momento em que tiver conhecimento da ausência de convocação. 3. Este contrato deverá se formalizar necessariamente por escrito no modelo que se estabeleça e nele deverá figurar uma indicação sobre a duração estimada da atividade, assim como sobre a forma e ordem de chamamento estabelecida pelo convênio coletivo aplicável, fazendo constar igualmente, de forma orientativa, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária. 4. Os convênios coletivos de âmbito setorial poderão acordar, quando as peculiaridades da atividade do setor assim o justifiquem, a celebração a tempo parcial dos contratos fixos-descontínuos, assim como os requisitos e especificidades para a conversão de contratos temporários em contratos fixos-descontínuos. (ESPANHA, 2015).

Sendo assim, vale frisar que na Espanha a prestação de serviços se tornaria mais branda em relação ao tempo de trabalho sem pausa.

Além disso, existe uma diferença entre as legislações espanhola e brasileira a ser analisada, que é acerca da intervenção de Convenções Coletivas de Trabalho. Na Espanha existe esta intervenção em relação ao modo de convocação dos trabalhadores, diferentemente do que acontece no Brasil, já que não ocorre a intervenção sindical. Desse modo, haverá prejuízos ao empregado, uma vez que não é protegido por força das convenções coletivas de trabalho. (CAVALCANTI, 2018).

No mais, é observado na legislação espanhola que é exigido o contrato de trabalho nesta modalidade de maneira escrita, além do modo de convocação, a duração da jornada de trabalho mesmo que aproximada, bem como a distribuição das horas nos dias de trabalho. (CAVALCANTI, 2018).

No modelo de Portugal, são dois os modelos existentes em relação ao contrato de trabalho intermitente, quais sejam: o trabalho alternado e o contrato à chamada. Além disso, destaca-se a obrigatoriedade da forma escrita do contrato trabalhista, se ignorado esta formalidade, estará sob pena de nulidade. (CAVALCANTI, 2018).

É importante destacar o período de inatividade presente no âmbito trabalhista português. O Código de Trabalho Português (2018), mais precisamente no artigo 160, item 1, estabelece que o período de inatividade, como um direito do empregado, deve ser pago pelo empregador no valor de pelo menos 20% sobre o salário durante o período que presta serviços, diferentemente do que ocorre no Brasil, onde o período de inatividade não é remunerado, em tese.

Desse modo, entende-se que o período de inatividade pago pelo empregado é uma compensação, tendo em vista a existência do risco econômico, partindo do pressuposto da inversão do ônus do negócio. (CAVALCANTI, 2018).

O Código do Trabalho português, em seu artigo 157, estabelece a forma do contrato de trabalho intermitente:

Artigo 158.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.

3 - O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de

horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite. (PORTUGAL, 2018, p. 64).

No mais, vale ressaltar o tempo de chamada do trabalhador pelo empregador nas relações empregatícias. Quanto a isso, conforme o artigo 159, item 3, do Código do Trabalho português, o empregador deve convocar o seu empregado com no mínimo 20 dias de antecedência ao dia de prestação de serviço, caso contrário, constituirá contraordenação grave. Sendo assim, destaca-se que o ordenamento jurídico brasileiro estipula um prazo para convocação bem baixo, o que pode gerar, mais uma vez, a imprevisibilidade do empregado, pelo fato de que, se fosse 20 dias, igualmente a Portugal, os trabalhadores teriam muito mais tempo para programar o quadro de horários.

Por fim, vale analisar o contrato de trabalho intermitente em meio ao cenário jurídico italiano. Na Itália, a figura do trabalho intermitente é bastante semelhante à do Brasil, o que também possui a característica da imprevisibilidade da intermitência, conforme mostra o Ministério do Trabalho e da Política Social (2015) italiana:

Contrato que pode ser ativado, onde há a necessidade de usar um trabalhador para o desempenho de trabalho com uma frequência não predeterminada, permitindo que empregador se utilize do trabalhador, chamando-o, se necessário. (ITÁLIA, 2015).

O trabalhador regido sob o contrato de trabalho intermitente na Itália é dependente quanto à demanda e do chamado para trabalhar, além de ficar à disposição do empregador durante o período de inatividade. Os trabalhos que se sobressaem para prestação de serviços no modelo italiano são aqueles que são prestados durante a noite, como por exemplo, segurança de festas, nos quais o fluxo irregular do serviço é dominante. (CAVALCANTI, 2018).

Na jurisdição da Itália, os requisitos formais para celebração do contrato de trabalho intermitente também é algo a se destacar. Neste país, apesar de não ser extremamente obrigatório, a forma escrita do contrato é imprescindível, tendo em vista que, a partir dele, será comprovado o vínculo de emprego. Além disso, os prazos também são necessários, além da natureza determinada ou indeterminada, o que difere da sistemática brasileira.

Outro ponto relevante na legislação italiana, é que, desde 2012, o trabalho intermitente pode ser prestado por pessoas menores de 24 anos e maiores de 55, conforme o Ministério do Trabalho e da Política Social da Itália. Quanto a este

ponto, o legislador italiano deixa claro que o ingresso de trabalhadores jovens por meio do trabalho intermitente é algo importante, pois busca a qualificação no mercado de trabalho, além daqueles de idade mais avançada, os quais, em tese, apresentam melhor desempenho. (CARVALHO, 2019).

Quanto à remuneração do trabalho na modalidade intermitente no país em questão, é previsto pelo Ministério do Trabalho e da Política Social que, uma vez que assumido o ônus do contrato acerca da convocação pelo empregado, deve ser pago o subsídio da disponibilidade, o que tem seu valor atribuído por convenção coletiva, sempre em observância aos limites mínimos salariais legais. Ou seja, este subsídio é pago juntamente com o valor da hora salarial. Todavia, se o trabalhador não puder comparecer ao serviço por conta de problemas de saúde, por exemplo, não será obrigatório o pagamento deste subsídio pelo empregador. (CAVALCANTI, 2018).

No mais, apesar de existirem várias semelhanças entre o contrato de trabalho intermitente brasileiro e italiano, é certo que o modelo europeu busca garantir mais direitos aos trabalhadores, de maneira mais protetiva, ainda pelo fato de que o modelo nacional busca sempre a flexibilização, algo que traz consequências para a classe trabalhadora. (CAVALCANTI, 2018).

Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho (2015) apontou que a flexibilização das leis de trabalho é algo que não acarreta no crescimento econômico e nem na diminuição da taxa de desemprego, fator este que é buscado pelos países emergentes, sobretudo pelo Brasil, a partir do advento da Reforma Trabalhista.

4.2 As ideias de Arnaldo Süssekind acerca do Direito Comparado

Arnaldo Lopes Süssekind foi um importante doutrinador e jurista brasileiro, que ocupou o cargo de Ministro, de modo que contribuiu significativamente para o ordenamento jurídico nacional, em especial para o Direito do Trabalho, que, durante sua carreira, foi responsável por escrever sobre um tema que é importante ressaltar no presente trabalho: a flexibilização das leis trabalhistas.

Arnaldo Süssekind (2002), no que se refere ao Direito Comparado, cita que a flexibilização das leis de trabalho presente na Europa, nesse caso, se equipara aos modelos encontrados no Brasil, visto que no contexto nacional, são

regulamentados também, além do intermitente, os contratos parcial, temporário, por prazo determinado e o teletrabalho.

Destaca, ainda, que as empresas de menor porte, tais como a empresa de pequeno porte e a microempresa, tenham menos obrigações sociais e trabalhistas direcionadas ao trabalhador, de modo a ajudar aqueles afetados por uma crise internacional. Sendo assim, a Europa surge como uma referência no que se refere às flexibilizações das leis de trabalho. (SÜSSEKIND, 2002).

De maneira mais específica, Arnaldo frisa a necessidade de referência e estudo aprofundado somente das jurisdições da Espanha e Itália, descartando as legislações presentes nos países anglo-saxônicos, como por exemplo os Estados Unidos, tendo em vista que o contrato de trabalho intermitente e leis trabalhistas não transmite uma segurança jurídica adequada como as demais.

O presente autor adotou a expressão “flexibilização selvagem” se referindo à flexibilização das leis trabalhistas dentro da América Latina, tendo em vista a desorganização e a grande diminuição dos direitos e garantias trabalhistas. Essa diminuição, segundo o autor, surge a partir de acordos coletivos, o que traz vantagens somente ao lado empregador. Quanto a isso, vale ressaltar que a CLT, em seu artigo 611-A, prevê a ideia de favorecimento do negociado sobre o legislado, ou seja, as convenções coletivas de trabalho possuem maior hierarquia, em tese, sobre a própria legislação. Por conta disso, surgem críticas feitas por Sússekind acerca das flexibilizações trabalhistas presentes na América Latina.

Em relação ao ordenamento jurídico dos Estados Unidos e a sua flexibilização, vale destacar o pensamento de Vólia Bomfim Cassar (2017), que diz que no contexto norte-americano, o contrato de trabalho é algo fundamental para a prática correta das relações laborais, porém, as leis trabalhistas não se sobressaem sobre os contratos coletivos, feitos por empresas ou sindicatos, tendo em vista a escassa lei americana, o que gerou precarização das garantias dos trabalhadores mediante tal flexibilização.

Portanto, a partir da análise do Direito Comparado em conjunto com o Direito do Trabalho, conclui-se que o modelo contratual brasileiro não deve ter como referência o modelo dos Estados Unidos, e sim do modelo da Europa, como já citado previamente. Desse modo, o Brasil certamente conseguirá, no futuro, garantir uma maior proteção à classe trabalhadora, a qual sempre deve ser lembrada como o lado hipossuficiente e mais fraco da relação trabalhista.

5 CONCLUSÃO

Ante a todo exposto no presente trabalho, ficou perceptível que o contrato de trabalho intermitente, previsto no artigo 452-A, da CLT, instituído por meio da Reforma Trabalhista de 2017, não trouxe benefícios ao empregado, uma vez que a legislação pertinente apresentou lacunas e omissões.

Como visto, uma das justificativas que fundamentaram a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, é que este seria um método de acabar com os trabalhos informais, gerando modernização das relações laborais, bem como regularizando os serviços conhecidos como bicos. Contudo, a partir da análise e estudo da nova legislação, foi possível observar as mais diversas críticas ao novo instituto do contrato intermitente, ainda pelo fato de ferir o Direito Constitucional e Trabalhista, bem como a classe trabalhadora, uma vez que os novos conceitos jurídicos impactam de forma negativa nesta classe.

Diante disso, buscou-se conhecer as peculiaridades trazidas pelo trabalho intermitente a partir de sua regulamentação, o que gerou grandes consequências às relações trabalhistas, no que se refere à jornada de trabalho, forma de contratação, pagamento mensal e horário da remuneração, férias e décimo terceiro salário dos trabalhadores, entre outros.

No mais, pôde-se analisar as críticas que a nova modalidade contratual sofre, através de pesquisas bibliográficas, artigos, jurisprudências, bem como a própria legislação.

A partir disto, foi possível observar que, por conta de a regulamentação do contrato intermitente ser recente, possuindo apenas três anos, a jurisprudência acerca do entendimento e discussão deste instituto ainda não é bastante complexa, o que permite deixar para trás diversas questões peculiares.

Ademais, vale ressaltar que a legislação brasileira tem a necessidade de ir conforme o desenvolvimento que acontece nas relações laborais, de forma que possa inovar e adequar as relações jurídicas legais ao caso prático, de modo a observar os direitos trabalhistas, sobretudo aos que são positivados pela Constituição Federal, Texto Maior do nosso ordenamento.

Além disso, através dos estudos e pesquisas feitas por este presente trabalho, foi possível constatar a existência da onerosidade excessiva, uma vez que são encontradas, neste tipo de contrato, casos que são inacessíveis para os trabalhadores. Isso ocorre por conta da previsão legal e inobservada dos direitos

trabalhistas, tais como a duração da jornada de serviço, direito à previdência social e FGTS, gozo de férias, bem como a violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e da vedação ao retrocesso social, ambos previstos na Constituição Federal/88.

Com isso, notou-se que o instituto do contrato intermitente, por meio de sua previsão, beneficiou unicamente o lado empregador da relação trabalhista, já que a remuneração efetuada contabiliza somente os períodos nos quais foram prestados os serviços, ignorando o período de inatividade. Desse modo, houve uma descaracterização do que é o contrato de trabalho, uma vez que os ganhos mensais do trabalhador podem não chegar ao valor do salário mínimo nacional, o que acarreta na ideia de insegurança financeira, invertendo os riscos econômicos que são presentes nas relações de trabalho, passando do empregador para o empregado.

Tal posição pode ser argumentada como uma violação ao artigo 1º da Constituição Federal, que prevê as questões acerca do valor social do trabalho, bem como uma afronta ao artigo 170 do texto constitucional, o que discorre sobre a valorização do trabalho humano.

No mais, constatou-se que a taxa de emprego não obteve aumento em decorrência da flexibilização dos direitos trabalhistas, conforme foi mostrado pelos dados do CAGED, que expôs que o número de vagas de emprego não atingiu o valor projetado antes de ser regulamentada a Lei nº 13.467/2017.

Desse modo, é essencial uma atenção maior ao estudo deste tipo de modalidade contratual, já que esta sempre existirá nas empresas ao redor do país, ainda pelo fato de existir a possibilidade de a taxa de desemprego tomar grandes proporções.

O contrato de trabalho intermitente só teve sua regulamentação na jurisdição brasileira no ano de 2017, porém, foi introduzido por outras legislações internacionais antes mesmo do Brasil, como foi abordado no último capítulo do presente trabalho.

Portanto, foi de suma importância tratar do Direito Comparado frente ao contrato de trabalho intermitente, percebendo-se, então, quão omissa foi a lei ao abordar esta modalidade, no que se refere à menor proteção dos trabalhadores quanto aos seus direitos, os quais, se fazem mais presentes nos diplomas internacionais, como em Portugal e na Itália.

Em razão disso, o Brasil precisa buscar meios para se alcançar a legislação ideal em relação ao contrato de trabalho intermitente através das mais variadas fontes do direito. Como já observado, seguindo este rumo, a flexibilização dos direitos trabalhistas é algo a ser desconsiderado, tendo em vista que foi adotada pela legislação brasileira e que não trouxe benefícios. Sendo assim, a maior rigidez do legislador é algo que deve ser analisado e considerado, de uma forma que sejam garantidos de forma direta os direitos trabalhistas, sem que sejam violados, de modo que se evite os possíveis abusos contratuais e se alcance a melhor forma de laçar relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos Ferreira de. **Introdução ao direito comparado**. 2. ed. Coimbra, Almedina, 1998, p. 9.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez./jan. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019_alves_amauri_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 out. 2020.

ANDRADE, Bruna Oliveira. **Análise Crítica Acerca do Regulamentação do Contrato Intermitente no Ordenamento Brasileiro**. Revista Âmbito Jurídico, São Paulo, v. 23, n. 196, maio 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/analise-critica-acerca-da-regulamentacao-do-contrato-intermitente-no-ordenamento-brasileiro/>. Acesso em: 27 out. 2020.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O Contrato de Trabalho Intermitente: um novo contrato?** Rev. TST, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138413/2018_araujo_eneida_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **O Controvertido Contrato de Trabalho Intermitente**. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Org). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 137-147.

BORGES, Vinicius Maranhão Coelho. **Fontes do Direito**. Jus, São Luís, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48588/fontes-do-direito>> Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. ADI nº 6.154 – DF. Relator: Edson Fachin. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5715222>> Acesso em: 17 dez 2020.

BRASIL. Constituição Federal (1988). In: **Vade Mecum Saraiva**. 29. ed. atual. e ampla. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. **Promulga a Convenção nº 95, firmada pelo Brasil e outros países em sessões de Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum. 25. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018. p. 822-914.

BRASIL. **Instrução Normativa RFB nº 1.867, de 25 de janeiro de 2019**. Altera a Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das destinadas a outras entidades e fundos, administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=98303>>
Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** Disponível em: <<https://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13429-2017.htm>> Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. 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 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. Senado Federal [online]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a gratificação de Natal para os Trabalhadores.** Disponível em: <[BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em: <\[BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <\\[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm\\]\\(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm\\)> Acesso em: 13 nov. 2020.\]\(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm#:~:text=LEI%20No%206.019%2C%20DE%203%20DE%20JANEIRO%20DE%201974.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Trabalho%20Tempor%C3%A1rio,Urbanas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20Provid%C3%A2ncias.&text=Art.,Consolida%C3%A7%C3%A3o%20da%20Leis%20do%20Trabalho> Acesso em 27 out. 2020.</p>
</div>
<div data-bbox=\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm#:~:text=LEI%20No%204.090%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%201962.&text=Institui%20a%20Gratifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Natal,eu%20sanciono%20a%20seguinte%20Lei%3A&text=%C2%A7%201%C2%BA%20%2D%20A%20gratifica%C3%A7%C3%A3o%20corresponder%C3%A1,de%20servi%C3%A7o%2C%20do%20ano%20correspondente.> Acesso em 13 nov. 2020.</p>
</div>
<div data-bbox=)

BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 novembro de 2017. Edição extra. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/mp808_2017.htm> Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria nº 349/2018.** Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.806/2017.** Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=362763&caixaBusca=N>> Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista (RR) n. 11307- 26.2015.5.03.0095**. Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 19 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/628879720/recurso-de-revista-rr-113072620155030095>> Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista (RR) n. 482- 28.2010.5.01.0071**. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 15 de março de 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/439976527/recurso-de-revista-rr-4822820105010071/inteiro-teor-439976549>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista 10454-06.2018.5.03.0097**. Relator: Ministro Ives Gandra Martinho Filho, 7 de agosto de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097>. Acesso em: 13 nov. 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CARVALHO, Leticia Brito. **O Trabalho Intermitente Consoante a Reforma Trabalhista no Brasil à luz do Direito Comparado**. Âmbito Jurídico, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-intermitente-consoante-a-reforma-trabalhista-no-brasil-a-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 29 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018.

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

CAVALCANTI, Carla Carneiro. **Trabalho intermitente: Análise crítica à luz das atuais mudanças no cenário trabalhista brasileiro**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

CONRADO, Julio. **Trabalho intermitente regulamenta os “bicos”**. O Amarelinho, 2020. Disponível em: <<https://noticias.oamarelinho.com.br/empregos/leis-trabalhistas/3930-trabalho-intermitente-regulamenta-os-bicos/>> Acesso em 15 set. 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: o que mudou?**. Salvador: Juspodivm, 2018.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **Contrato de Trabalho Intermitente**. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/contratoIntermitente.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ESPANHA. **Estatuto de los trabajadores de España**. 2015. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>> Acesso em 29 nov. 2020.

ESTADOS UNIDOS. **Office of Personnel Management. Federal Employment Reports**. Disponível em: < <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/data-analysis-documentation/federal-employment-reports/employment-trends-data/data-source-definitions-and-acknowledgments/>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

GUIMARÃES, Raquel Ribeiro Oliveira; MOTA, Karine Alves Gonçalves. **O contrato de trabalho intermitente e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana**. Boletim Jurídico, Uberaba, v. 31, n. 1618, 2019. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/4400/o-contrato-trabalho-intermitente-afronta-ao-principio-dignidade-pessoa-humana>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **Contrato de trabalho intermitente**. Percurso, Curitiba, v. 1, n. 28, p. 39-55, 2019. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 26 nov. 2020.

LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **5 - CFR 340.403 - Intermittent employment**. Cornell Law School. 1938. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/cfr/text/5/340.403>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MIRANDA, Ozeias Oliveira. **O Contrato Intermitente e Suas Implicações**. Revista Âmbito Jurídico, São Paulo, v. 22, n. 178, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-contrato-de-trabalho-intermitente-e-suas-implicacoes/>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

MORAES NETO, Felipe Tiago. **Contrato de Trabalho Intermitente: os impactos trazidos pela sua regularização ao empregado**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Ceuma – UNICEUMA, São Luís, 2020.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Raphael Rodrigues Valença de. **O princípio da proteção no Direito Trabalhista brasileiro**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50289/o-principio-da-protecao-no-direito-trabalhista-brasileiro>> Acesso em: 26 nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**. 2015. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_369023.pdf>. 2015. Acesso em: 29 nov. 2020.

PANCOTTI, Luiz Gustavo Boiam; PANCOTTI, Heloísa Helena Silva. **A Reforma Trabalhista e Seus Reflexos no Limbo Previdenciário**. Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade CESCAGE, Paraná, v. 1, n. 8, p. 276-294, jul./dez. 2017.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 4. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.

PINHEIRO, Iuri P. *et al.* **Reforma Trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

PORTUGAL. **Código do Trabalho de 2018**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. 2018. Acesso em: 29 nov. 2020.

PRASSL, Jeremias. **O contrato de zero horas não existe**. Londres, Universidade de Oxford, 2015. Disponível em: <<https://us7.campaign-archive.com/?u=115dcba1d451df157793dc023&id=2c7355f081&e=5c8d3d9cd4>> Acesso em: 29 nov. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de Freitas. **Metodologia do Trabalho Científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Valter dos. **Entenda o que é o contrato de trabalho intermitente: hipóteses e vantagens**. Jus, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67765/entenda-o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-hipoteses-e-vantagens>> Acesso em: 15 set. 2020.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SOUSA, Ana Gisely da Silva. **O trabalho intermitente: impactos nocivos da perda da vigência da MP 808/2017**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2020. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54645/o-trabalho-intermitente-impactos-nocivos-da-perda-de-vigencia-da-mp-808-2017>> Acesso em 26 nov. 2020.

SOUZA, Renata Fernanda Lima de. **Contrato Intermitente: avanços e retrocessos à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Revista Jus Navigand, Teresina, 2019. Seção Direitos Fundamentais. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/78079/contrato-intermitente-avancos-e-retrocessos-a-luz-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

THE GUARDIAN. **McDonald's ties nine out of ten workers to zero-hours contract**. 2013. Disponível em:

<<https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

THE NEW YORK TIMES. **Inequality Troubles Americans Across Party Lines**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/06/04/business/inequality-a-major-issue-for-americans-times-cbs-pollfinds.html?_r=0> Acesso em 29 nov. 2020.

VIEIRA, Renan Leite. **Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista**. Jus Navigandi, Teresina, v. 23, n. 5617, nov. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/70232>>. Acesso em: 27 nov. 2020.

VILLAS BOAS, E. R. **O Contrato de Trabalho Intermitente: Prejuízos Previdenciários**. In: CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 27., 2019, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: UNIFIO, 2019.

ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido**. 2017. Disponível em: <<http://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> Acesso em 29 nov. 2020.