

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNDB
CURSO DE DIREITO

LAURA MARIA FERREIRA FIGUEIREDO

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: a precarização do trabalhador
intermitente após a reforma trabalhista

São Luís

2022

LAURA MARIA FERREIRA FIGUEIREDO

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: a precarização do trabalhador
intermitente após a 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: Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa

São Luís

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Figueiredo, Laura Maria Ferreira

O contrato de trabalho intermitente: a precarização do trabalhador intermitente após a Reforma Trabalhista. / Laura Maria Ferreira Figueiredo. __ São Luís, 2022.

58 f.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa.

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito –
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco –
UNDB, 2022.

1.Reforma trabalhista. 2. Contrato de trabalho. 3.
Precarização do trabalho. I. Título.

CDU 349.22

LAURA MARIA FERREIRA FIGUEIREDO

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: a precarização do trabalhador
intermitente após a 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.

Aprovada em 20/06/22.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa (Orientador)
Centro Universitário UNDB

Profa. Ma. Teresa Helena Barros Sales
Centro Universitário UNDB

Prof. Me. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira
Centro Universitário UNDB

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais pelo amor, paciência e apoio incondicional em todos os momentos dessa jornada, principalmente nos mais difíceis. Eles me deram todo tipo de suporte para que eu pudesse ter saúde física e mental suficiente para chegar até aqui. Também, me proporcionaram afeto e carinho suficiente para que eu pudesse enfrentar qualquer coisa. Agradeço à minha mãe, Josielma Ferreira, que é um exemplo de força e inspiração para muitas mulheres, principalmente para mim. Todos os dias da minha vida eu penso no quanto eu a amo e no quanto eu tenho sorte de ter uma mãe que eu posso contar para tudo.

Agradeço ao meu pai, Wbiracy Figueiredo, por ter me proporcionado parâmetros de amor, afeto, carinho e compreensão que eu jamais vou esquecer. Nos últimos cinco anos a gente se aproximou muito e hoje sinto que a gente pode conseguir qualquer coisa se estivermos juntos. Meus pais sempre foram e continuam sendo meu alicerce. Todo agradecimento do mundo seria pouco para o que realmente sinto por vocês.

Agradeço aos meus avós, Maria da Glória Ferreira e Francisco Santiago, por acreditarem tanto em mim, por todas as palavras de carinho e pelas ajudas de todas as formas possíveis.

Aos meus irmãos, Felipe Ferreira, Rita Santiago e Rogério Santiago. A nossa convivência nos moldou para sermos exatamente aquilo que está em nossa essência. É muito bom compartilhar isso com vocês.

Ainda, agradeço também aos amigos que fiz durante a jornada universitária, essas pessoas foram essenciais para que nos dias difíceis tudo se tornasse mais leve. Agradeço à Agacilene Azevedo, Giovanna Siebra, Lara Maciel Leticia Brandão e Pedro Paulo França pelos conselhos, compreensão, risadas e por compartilhar momentos que irei lembrar para sempre.

Além disso, sou grata pelas pessoas que conheci quando tive oportunidade de estagiar na Defensoria Pública do Estado do MA – Núcleo de Defesa da Mulher e População LGBT. Meu amor por cada um é imenso e digo isso em todas as oportunidades. É inegável meu crescimento pessoal e profissional e sou grata por todo conhecimento compartilhado e todo acolhimento que recebi.

Agradeço à minha comadre e amiga, Gisnallya Moura, que sempre se fez presente de alguma forma. Eu amo você, amo minha afilhada Catarina e amo Bryan.

Agradeço à Amanda Matos, que foi sem dúvida a pessoa que mais viveu comigo todas as experiências que a caminhada universitária pode proporcionar. Além de ser minha companheira no dia a dia, nós nos tornamos o lar uma da outra.

Agradeço ao meu orientador, Arnaldo Vieira, pela paciência e compreensão em todo esse período, por ter aceitado me orientar e por estar sempre disponível prontamente.

Por fim, meus agradecimentos a todos vocês, de coração.

RESUMO

Com a Reforma Trabalhista de 2017, vários dispositivos foram alterados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como possibilitou a criação de outros dispositivos atinentes a relação de trabalho, sendo um deles o contrato de trabalho intermitente. Esta modalidade se refere à prestação de serviço de maneira eventual, não continuada ou esporádica, podendo a atividade ser realizada em horas, dias ou meses, sendo livre o trabalhador de realizar outros serviços para empregadores distintos. Diante das discussões acerca da segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, o presente artigo se propõe verificar se o contrato de trabalho intermitente precariza as condições laborais e vulnerabiliza os direitos trabalhistas. Dessa forma, em que pese a Reforma Trabalhista tenha flexibilizado as normas referentes aos contratos de trabalho, sendo ainda vantajoso para empresas que têm demandas imprevisíveis, problematiza-se se tal modelo precariza as condições laborais e desrespeita os direitos dos trabalhadores protegidos constitucionalmente. Para tanto, adota-se o método hipotético-dedutivo como procedimento metodológico de pesquisa, e como técnica de pesquisa será utilizada o levantamento bibliográfico e legislativo, mediante análise de diplomas legais, artigos científicos e doutrina para consecução dos objetivos elencados. Em suma, constatou-se que o contrato de trabalho intermitente traz mais impactos negativos que positivos aos trabalhadores, especialmente por instituir forma de trabalho sem nenhuma espécie de garantia, contribuindo ainda mais para o cenário de precarização do trabalho que tem se observado na atualidade. Por fim, verificou-se que os grandes favorecidos com a implantação desta modalidade de contrato é o empregador que terá diversos empregados à disposição, enquanto o empregado terá que suportar o risco da atividade de trabalho.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho Intermitente. Precarização do trabalho.

ABSTRACT

With the Labor Reform of 2017, several provisions were amended in the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as enabled the creation of other provisions related to the employment relationship, one of them being the intermittent employment contract. This modality refers to the provision of services on a casual, non-continuous or sporadic basis, and the activity may be performed in hours, days or months, with the worker being free to perform other services for different employers. In view of the discussions about the legal security for workers and employers, this article aims to verify whether the intermittent work contract makes working conditions more precarious and makes labor rights more vulnerable. Although the Labor Reform has made the rules regarding labor contracts more flexible, still being advantageous for companies that have unpredictable demands, it is questioned whether this model makes working conditions more precarious and disrespects the rights of workers protected constitutionally. To this end, the hypothetical-deductive method is adopted as the methodological procedure of research, and as a research technique the bibliographical and legislative survey will be used, through the analysis of legal diplomas, scientific articles, and doctrine to achieve the listed objectives. In short, it was found that the intermittent work contract brings more negative than positive impacts to workers, especially by instituting form of work without any kind of guarantee, contributing even more to the scenario of precarious work that has been observed today. Finally, it was verified that the greatest beneficiaries of the implementation of this type of contract are the employer, who will have several employees at his disposal, while the employee will have to bear the risk of the work activity.

Key-Words: Labor Reform. Intermittent Labor Contract. Job Precariousness.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SID-I	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	19
2	A INSTITUIÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	21
2.1	Requisitos caracterizadores da relação de trabalho	21
2.2	Direitos sociais e trabalhistas assegurados pela legislação brasileira	26
2.3	Conceito de contrato de trabalho intermitente	30
3	AS DISCUSSÕES ACERCA DO MAIOR BENEFICIÁRIO DA RELAÇÃO EMPREGADOR X TRABALHADOR	36
3.1	Comparação do contrato de trabalho intermitente com outros contratos de trabalho	36
4	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTRATO INTERMITENTE	41
4.1	A jornada de trabalho e a possibilidade de vários contratos simultâneos	50
4.2	O salário do trabalhador intermitente e outras remunerações trabalhistas	54
4.3	Multa imposta ao trabalhador em caso de descumprimento após aceite do contrato intermitente	58
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
	REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

Em razão das crises econômicas que afetaram o Brasil antes de 2017, aliado ao fortalecimento do discurso neoliberal como alternativa para resolver as mazelas existentes, trouxe como um de seus focos as Reformas Trabalhista e Previdenciária, de modo a reduzir os direitos assegurados constitucionalmente.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, vários dispositivos foram alterados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), trouxe também a flexibilização de uma série de direitos trabalhistas, bem como possibilitou a criação de outros contratos de trabalho, sendo um deles o trabalho intermitente.

O trabalho intermitente, segundo a disposição trabalhista, trata-se de um modelo em que uma empresa contrata um funcionário para prestar serviços de maneira eventual, isto é, o funcionário prestará serviços de forma esporádica, alternando período de atividade, determinados em horas ou dias, com de inatividade. Quando é convocado pela empresa a prestar o trabalho intermitente, o funcionário decidirá se atende ou não ao chamado e, na hipótese de aceitação, deverá prestar o serviço e ser remunerado pelo período em que exerceu a atividade, sendo livre para realizar serviços para empresas distintas.

Por essas razões, propõe-se o presente artigo a verificar se o contrato de trabalho intermitente precariza as condições laborais e vulnerabiliza os direitos trabalhistas. Além disso, buscou-se verificar a instituição do contrato intermitente na legislação brasileira, as discussões acerca do maior beneficiário da relação trabalhista e, por fim, a precarização do trabalho no contrato intermitente.

Em que pese a Reforma Trabalhista tenha flexibilizado as normas referentes aos contratos de trabalho, sendo ainda vantajoso para empresas que têm demandas imprevisíveis, problematiza-se se tal modelo precariza as condições laborais e desrespeita os direitos dos trabalhadores protegidos constitucionalmente. Indaga-se, nesse sentido, quais as vantagens do trabalho intermitente? Quem é o mais beneficiário nessa relação, o empregador ou trabalhador? Quais as implicações ao trabalhador na hipótese de descumprimento de acordo de trabalho intermitente?

Nesse diapasão, adota-se o método hipotético-dedutivo como procedimento metodológico de pesquisa, e como técnica de pesquisa será utilizada o levantamento bibliográfico e legislativo, mediante análise de diplomas legais, artigos científicos e doutrina para consecução dos objetivos elencados.

Sendo assim, no primeiro capítulo deste trabalho, será delineado a instituição do contrato intermitente na legislação brasileira. O objetivo é verificar os requisitos caracterizadores da relação de trabalho, os direitos sociais e trabalhistas assegurados pela legislação brasileira e o conceito de contrato de trabalho intermitente. No segundo capítulo, será discutido quem é o maior beneficiário da relação de trabalho intermitente, o empregador ou trabalhador. Neste contexto, buscar-se-á comparar o contrato de trabalho intermitente com outros contratos de trabalho.

Por derradeiro, o terceiro capítulo será destinado à discussão da precarização do trabalho no contrato intermitente, especialmente quanto a jornada de trabalho e a possibilidade de vários contratos simultâneos, o salário do trabalhador intermitente e outras remunerações trabalhistas e a multa imposta ao trabalhador em caso de descumprimento após aceite do contrato intermitente.

2 A INSTITUIÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O presente capítulo tem como objetivo esclarecer o instituto do contrato intermitente e o seu surgimento na legislação brasileira, que se deu com a advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, também chamada Reforma Trabalhista.

Para isso, é necessário apontar requisitos caracterizadores da relação de trabalho, bem como direitos sociais garantidos aos trabalhadores, que são mecanismos norteadores de todas as relações trabalhistas, para, então, entender a nova modalidade de contrato de trabalho recepcionada pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Na oportunidade, divide-se esse estudo em três seções, com a finalidade de buscar clareza nos temas que serão abordados. Na primeira seção, será abordada as relações de trabalho em geral, seus requisitos caracterizadores e como se manifesta o vínculo entre trabalhador e empregador.

Na segunda seção, serão apresentadas as garantias sociais dos trabalhadores, bem como significativas garantias trabalhistas conquistadas ao longo do tempo. Por fim, na terceira seção, será abordado o conceito de contrato de trabalho intermitente, ou seja, de uma maneira mais específica serão abordados os conceitos que integram esse instituto, através da análise dos dispositivos legais que tratam sobre o referido contrato.

2.1 Requisitos caracterizadores da relação de trabalho

Para caracterizar adequadamente as relações de trabalho, é necessário observar primeiramente o que se extrai da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seus artigos 2º e 3º, mostrando inicialmente as definições de empregador e trabalhador, assim como dispõe a legislação:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 2017).

Dessa forma, observa-se que há quatro elementos basilares para a relação de emprego: onerosidade, subordinação, pessoalidade e não eventualidade. Esses elementos formam um conjunto e, ocorrendo a inexistência de algum deles, a relação entre trabalhador e empregador fica prejudicada, portanto, faz-se necessário a análise de cada um deles.

Primeiramente, acerca do requisito da onerosidade, tem-se aqui que o empregado receberá alguma remuneração, sendo uma retribuição pelo serviço que prestou. Dessa forma, o trabalhador tem que receber, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês (LEITE, 2019).

Portanto, a pessoa que exercer determinada função, deve receber em contrapartida alguma contribuição onerosa, sob pena de não estar configurado o vínculo e, por essa razão, desaguar em sanções para o empregador que não pagar seus empregados devidamente. Importante destacar que o serviço voluntário não gera esse dever de remunerar, assim como consta no artigo 1º da Lei Nº 9.608/1998:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim (BRASIL, 1998).

Com isso, além da onerosidade, tem-se a subordinação, que é o elemento mais comum e visto como o mais importante dentre os quatro, uma vez que define a relação empregador e funcionário. Na subordinação jurídica, o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado e, a partir disso, é possível observar que:

A subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha: a subordinação é a situação em que fica o empregado e o poder de direção é a faculdade conferida ao empregador. Ambas se completam, de modo que em um processo judicial é recomendável seguir uma diretriz para se concluir se há ou não subordinação, tal como a verificação da quantidade e intensidade de ordens permanentes de serviço a que está sujeito o trabalhador (SILVA, 2004).

A caracterização jurídica, assim como os outros elementos, é indispensável quando se trata de um processo trabalhista, tendo em vista que essa relação bilateral traz um conjunto de direitos e deveres para ambos. Dessa forma, importante destacar que o empregador possui poder diretivo, sendo este “um conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador” (SILVA, 2004, p. 18).

Dessa forma, esse poder traz ao empregador propriedade para direcionar a atividade econômica, fiscalizando a realização do trabalho exercido pelo trabalhador, desde que garantindo seus direitos e garantias trabalhistas, em outras palavras “é o poder investido na pessoa do empregador, pelo direito, para que este dirija, oriente, fiscalize e, se for o caso, puna o seu empregado” (CISNEIROS, 2016, p. 41).

Partindo dessas conceituações, entende-se que a pessoalidade é o elemento que existe em decorrência do serviço ser prestado pela pessoa do empregado, ou seja, o trabalhador não poderá ser substituído ao longo da sua jornada pactuada de trabalho (DELGADO, 2016).

Portanto, interpreta-se que a pessoalidade se caracteriza em razão do seu caráter personalíssimo e, por esse fator, extrai-se que não é possível transmitir a prestação de serviços, pois ela somente diz respeito à pessoa do empregado.

Tendo como base esse requisito, tem-se que “o contrato de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais” (MARTINEZ, 2016, p. 254). Importante destacar também que a pessoalidade não se manifesta sob o empregador, uma vez que não é raro mudanças nas configurações de quem direciona, gerencia e/ou fiscaliza uma empresa, ou seja, há uma despersonalização da figura do empregador.

Dessa maneira, o empregador poderá ser substituído sem precisar de anuência dos trabalhadores, todavia, a substituição do empregado, dependendo do caso, poderá acontecer através de um novo tipo de contrato, como o contrato de intermitente ou o contrato temporário (DELGADO, 2016).

Essa despersonalização do empregador pode ser observada a partir dos artigos 10 e 448 da CLT:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (BRASIL, 2017).

Visto isso, é notável que a pessoalidade é de extrema importância para a configuração do trabalho, da mesma forma como a habitualidade é imprescindível para a caracterização da relação de trabalho, essa não eventualidade se destaca pelo seu caráter de permanência, ou seja, a relação se qualifica quando o trabalho é exercido de maneira habitual. Dessa maneira, Luciano Martinez (2016, p. 161) aduz que a eventualidade:

[...] baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual.

Portanto, o trabalho se traduz pela não eventualidade exemplificada acima, esse elemento da traz a ideia de vínculo, que deve ser contínuo, trazendo aqui, portanto, a demonstração do princípio da continuidade.

Tal princípio tem, como regra, que a relação de emprego tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade (CASSAR, 2009, p. 159).

Esse princípio demonstra que o trabalho não deverá ser ocasional, nesse sentido Maurício Godinho Delgado (2016, p. 303) dispõe que o serviço prestado pelo trabalhador não pode se caracterizar como esporádico, devendo possuir um caráter de permanência.

Importante destacar aqui o contrato intermitente, que será melhor abordado nos capítulos seguintes, ele possui uma relação descontínua, o que causa discussões acerca das suas características compatibilizadas com os requisitos da relação de emprego, por isso a importância do seu estudo, tendo em vista a dinâmica dos princípios do direito do trabalho.

Visto isso, ocorre que por diversas vezes acontecem divergências sobre determinado trabalho se encaixar na eventualidade ou não, dessa forma, há na doutrina algumas teorias que versam sobre a habitualidade e ajudam nas resoluções de casos concretos.

A primeira é a Teoria da Descontinuidade, que entende que eventual é aquele trabalho esporádico, assim como aduz Maurício Godinho Delgado (2016, p. 274), eventual é aquele trabalho fragmentado, com rupturas temporais significativas. Importante salientar que essa teoria não foi recepcionada pela CLT, tendo em vista que no artigo 3º, observa-se a não eventualidade como requisito para relação de emprego.

A segunda teoria se chama Teoria do Evento, e tem esse nome pois o trabalhador apenas exercerá a atividade laboral em situações específicas, ou seja, em algum evento, dessa forma, o seu trabalho será esporádico, não terá longa duração.

Sendo assim, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 297) explica que a “teoria do evento depende de um acontecimento inesperado e, por isso, não se confunde com a teoria da descontinuidade”. Destaca-se que a CLT possui a previsão de contrato de trabalho intermitente, caracterizando-se como aquele de natureza eventual e que depende de uma ocorrência inesperada e também versa sobre o contrato de trabalho por tempo determinado.

Além dessas duas teorias, há a Teoria dos Fins do Empreendimento que se traduz pela exigência de que os serviços fins da empresa sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador (BARROS, 2012). Dessa maneira, trabalhador eventual é aquele que realiza serviços esporádicos para o empregador.

Por fim, a Teoria da Fixação Jurídica sustenta que é preciso estabelecer uma fixação que vincule o trabalhador ao empregador, e que deve ser uma fixação jurídica, como nos casos de contrato por escrito (NASCIMENTO, 2014, p. 674).

A partir de todas essas teorias, é possível notar que se deve analisar cada uma em concordância com os elementos, para assim melhor caracterizar o vínculo jurídico de trabalho no plano fático e, de acordo com o contrato estipulado para aquela relação, por exemplo, no trabalho intermitente que possui demandas em situações específicas, se pode falar na teoria do evento, ou então, na teoria da fixação jurídica, uma vez que toda relação de trabalho deve ser regida por contrato.

A partir de todo o exposto tem-se a configuração necessária para conceituar a relação entre trabalhador e empregador, requisitos importantes para garantir direitos. Isto posto, é importante conhecer os direitos sociais dos trabalhadores, tendo em vista que se apresentam como norteadores das relações jurídicas.

2.2 Direitos sociais e trabalhistas assegurados pela legislação brasileira

A Constituição da República do Brasil garante direitos sociais aos trabalhadores, tais direitos são norteadores das relações jurídicas e caracterizam-se por concederem aos indivíduos prestações estatais, entre essas prestações está o direito ao trabalho, aqui se encontra também as garantias, como liberdade de sindicalização, o direito de greve, a garantia de salário-mínimo e a limitação da jornada de trabalho (SARLET, 2004, p. 55).

O direito ao trabalho, dessa maneira, é interpretado como um direito social reflete uma ideia de existência digna do indivíduo, para que sejam reduzidas as desigualdades sociais, através da previsão constitucional do trabalho como um fundamento para a existência de uma vida plena.

A Carta Maior afirma o caráter social do trabalho e a dignidade, sobre isso, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2013, p. 395) afirmam que:

[...] o Direito do Trabalho, também exerce funções específicas como o aperfeiçoamento das condições de contratação e estabilização da função progressista, civilizatória e democrática são responsáveis pela redução da mercantilização da força de trabalho, ocasionando uma elevação do princípio da dignidade da pessoa humana.

A partir dessa conceituação, pode-se observar a importância dada aos direitos dos trabalhadores, tendo em vista que é um fator que dignifica a vida do indivíduo, sendo o desemprego um dos maiores problemas no cenário brasileiro atualmente.

O trabalho muitas vezes nasce de uma necessidade e, com isso, algumas pessoas se aproveitam da vulnerabilidade para explorar da força de trabalho em situações análogas à escravidão. Contudo, hoje existem um conjunto de direitos fundamentais e trabalhistas, além de sanções penais, que coíbem tal conduta.

No cenário dos direitos trabalhistas, são vários os direitos atinentes aos trabalhadores para que possam exercer seu trabalho de maneira digna. Inicialmente, vale destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho impõe no seu artigo 13 que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e

para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada (BRASIL, 2017).

Portanto, a carteira de trabalho é um direito trabalhista assegurado. Além disso, a CLT possui uma seção específica que versa sobre a jornada de trabalho, sendo este outro direito estabelecido ao trabalhador. O artigo 58 dispõe que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 2017).

A CLT também traz o conceito de jornada de trabalho no artigo 4º, sendo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada (BRASIL, 2017).

A legislação trabalhista também versa sobre horas extras, horas de intervalo, além dos trabalhos a tempo parcial ou por tempo determinado. Outro direito importante diz respeito às férias, nesse sentido, o artigo 134 da CLT traz que as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Subsequente a esse artigo, há outras disposições que versam sobre as férias de modo a discorrer mais sobre o instituto (BRASIL, 2017). Partindo para os adicionais que o trabalhador pode receber como um direito garantido, no que tange as atividades classificadas como insalubres, o artigo 189 da CLT versa que:

[...] serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 2017).

Dessa maneira, em razão da exposição que o empregado está sendo apresentado, decorre o adicional por insalubridade. Visto isso, resgatando os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 815), “os adicionais consistem em parcelas contra prestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas”. Portanto, pode-se falar que os adicionais recebidos pelo empregado funcionam como uma espécie de compensação em razão dos riscos à sua integridade.

Outro direito que o trabalhador possui respaldo é o do aviso prévio, garantindo a CLT, no artigo 487, que:

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

No mesmo sentido, a Constituição Federal nos seus artigos também versa sobre os direitos supracitados. No capítulo dos direitos sociais, o artigo 7º traz um rol que, nessa esteira, dispõe em 34 incisos sínteses de garantias ao trabalhador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
 XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
 XXIV - aposentadoria;
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
 Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988).

Esses direitos elencados no artigo acima garantem a igualdade jurídica, fazendo com que se tenha uma previsão legislativa com a finalidade de evitar discriminação entre os trabalhadores e, ainda, garantir a aplicação de norma mais favorável para o trabalhador.

A consagração do artigo 7º se dá em reconhecer que o trabalhador não é uma máquina que apenas dispõe da sua força de trabalho, e sim um sujeito possuidor de direitos e garantias que são fundamentais para o exercício do serviço para o qual está sendo contratado, dessa forma, pode-se observar a supremacia da Constituição Federal norteando as relações trabalhistas.

Nesse sentido, a partir das conceituações dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia e como essa relação se baseia em uma constitucionalidade, garantindo direitos que devem ser efetivados, faz-se necessário entender mais especificamente o objeto do presente artigo, que é o instituto do contrato intermitente.

2.3 Conceito de contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma novidade trazida pela CLT através da Reforma Trabalhista de 2017. Nele, o trabalhador poderá possuir diversos contratos com diferentes empregadores simultaneamente. Por outro lado, “trata-se de uma ótima oportunidade de ter diversas opções de trabalhadores para os períodos em que tiver maior demanda, sem violar a legislação trabalhista” (KALED, 2019, p. 39).

Nesse sentido, o artigo 452-A da CLT trouxe algumas regras, prevendo que o contrato deverá ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele recebido pelos empregados que executem a mesma função. Essas são algumas das exigências dispostas para a aplicação do contrato intermitente (BRASIL, 2017).

Ainda, o trabalho intermitente é pessoal e firmado diretamente com o empregado que prestará os serviços, sendo oneroso e não voluntário. O trabalhador deverá receber seu pagamento, bem como as outras remunerações trabalhistas devidas (BARBA FILHO, 2018)

Há várias características concernentes ao novo modelo de contrato, uma delas é a eventualidade das demandas, sendo importante frisar que a habitualidade é requisito caracterizador das relações de trabalho. Sob tal questionamento ainda é silente a legislação, que apesar de contradizer-se no sentido essencial do requisito para a caracterização de uma relação empregatícia, demonstra uma fragilidade arcada totalmente pela figura do empregado, que de forma precária tem suas necessidades básicas colocadas em segundo plano, frente às demandas patronais (DELGADO, 2016).

Nesse sentido, percebe-se que o empregado tem que se adequar às demandas do empregador sem ter como colocar suas demandas pessoais em relevância, ou seja, além da instabilidade do recebimento de salários, ainda poderá

se submeter a situações de trabalho desfavoráveis para que não fique no desemprego.

Isto posto, têm-se como aspectos preponderantes a descaracterização de princípios básicos para a constituição do vínculo empregatício, ou seja, o contrato já se mostra singular por se desvincular das definições padrões dos contratos de trabalho já conhecidos comumente. Dessa forma, percebe-se que a tendência é que o empregado seja submetido a condições precárias sem nenhuma legislação que lhe assegure condições básicas para desenvolver seu trabalho com qualidade.

Portanto, o ponto em destaque é o da prestação do serviço, que goza de temporadas, de demandas específicas a determinados momentos, necessidades especiais e ainda eventualidades que não possam ser previstas, mas por sua vez também são parte integrante da atividade.

Dessa forma, fica notória a transferência dos riscos e peculiaridades da atividade para o mercado de trabalho e conseqüentemente para o empregado, figura afetada de maneira mais grave, uma vez que este estará subordinado ao empregador sem nenhum tipo de proteção que lhe garanta recebimento de salário caso não seja convocado (COLUMBO, 2019).

Porém, há também aspectos interessantes e positivos sobre o trabalho intermitente, por exemplo, ele pode ser considerado como uma regularização do “bico”, trazendo mais garantias e direitos para trabalhadores de natureza não habitual (D’AMORIM, 2018).

Todavia, é inegável que o referido instituto possui lacunas que devem ser sanadas, e essas lacunas se transformam em características negativas frente à demanda de emprego, visto que o novo contrato de trabalho intermitente se inscreve nas mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por constituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, com lacunas e omissões (DELGADO, 2016).

Alguns posicionamentos entendem que a aplicação do contrato intermitente não se deu de forma cautelosa e por isso cometeram o erro de achar que poderiam “civilizar” o processo de trabalho com a Reforma Trabalhista. O erro foi o legislador interferir na parte processual. Se o objetivo era criar novos empregos, aliviar as empresas e dar maior segurança jurídica aos empresários, o legislador deveria se preocupar com o direito material do trabalho, o que não foi observado visto os inúmeros entraves que ocorrem no caso concreto, como a instabilidade de salário

(OLIVEIRA, 2017).

Sanado esses entraves, o contrato intermitente é uma ótima oportunidade para a empresa modular a segurança do emprego segundo as realidades econômicas. Em alguns setores comerciais, como por exemplo, em supermercados, é comum que demandem mais trabalhadores em datas comemorativas, feriados e até mesmo em determinados finais de semana, nessas ocasiões a contratação de trabalho intermitente é indispensável para o empregador.

Portanto, além de ser mais econômica, a flexibilidade, surge como uma possibilidade de intervir estrategicamente no mercado de trabalho, aumentando o número de pessoas que podem obter um emprego, quer pela criação de novos postos de trabalho, quer pela repartição dos já existentes, surgindo assim como benefício dos próprios trabalhadores, que se viriam integrados na vida laboral.

Sendo assim, com essa flexibilização, a vantagem econômica para os trabalhadores seria o arrecadamento de mais direitos trabalhistas, o que se difere do trabalho autônomo (MARTINS, 2019).

Dessa forma, essa modalidade de trabalho permite uma maior adequação ao empregador em relação as suas demandas, e ao trabalhador, no sentido de possibilitar às empresas adaptarem-se à crescente flutuação e sucessivas interrupções nas necessidades de trabalho (FERNANDES, 2021).

O contrato intermitente se mostra também flexível, pois ocorre um chamamento para o emprego, no qual caberá ao trabalhador decidir se irá ou não aceitar o trabalho. Dessa forma, o trabalho prestado pelo empregado se encontra condicionado a um ato eventual e não programado, assim como citado anteriormente (MARTINS, 2019).

Antes da reforma trabalhista entrar em vigor, havia muita discussão em relação a esse instituto, em razão dos possíveis entraves que poderia vir a causar. Um desses posicionamentos entende que o trabalho intermitente é uma clara tendência dos empresários de tentar transferir os riscos da atividade econômica para o trabalhador.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) aduz que o contrato intermitente é uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

O contrato intermitente se instaurou com o cenário da inserção do negociado sobre o legislado, temas que são frutos de diversas problemáticas, uma vez que é evidente a desigualdade entre os polos, fazendo com que, por vezes, o instituto não cumpra adequadamente a função social do trabalho.

Dessa forma, é necessário entender a Reforma Trabalhista de 2017, nesse contexto, Delgado (2017 p. 236) fundamenta que “o país necessitava de um programa de reforma trabalhista para superar a obsolescência da legislação atual”. Percebe-se que o detalhe da intervenção estatal está dissonante com um mercado de trabalho diversificado e submetido a constantes mudanças.

Dessa maneira, nota-se que a Reforma Trabalhista alterou diversos pontos, para que a legislação pudesse ser inovada de alguma maneira, abrangendo contratos, relações entre as partes, sindicatos, acordos, convenções, entre outros. Tudo isso afeta de modo direto a relação empregatícia, e um desses fatores é o contrato intermitente aqui abordado.

Alguns autores sustentam a precarização de tal contrato, outros, observam que com o contrato intermitente há uma maior flexibilização do mercado, pois a alteração da CLT implementada pela Lei 13.467 de 2017, além de autorizar uma jornada flexível e trabalho variável, traz segurança para os trabalhadores e empregadores que prestam serviço por hora, mas que antes não possuíam uma legislação que lhe garantisse direitos trabalhistas (MAIOR; SEVERO, 2017).

De todo modo, a inserção do contrato intermitente na legislação trabalhista retirou inúmeros trabalhadores da situação de informalidade, uma vez que o “bico”, através do trabalho intermitente, pode gerar direitos e garantias se devidamente formalizado através de contrato escrito entre as partes da relação empregatícia.

A CLT traz no parágrafo 3º do artigo 443 que se considera 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. Esse parágrafo direciona o conceito do que seria intermitente para fins de caracterização do vínculo entre trabalhador e empregador. Todavia, autores como Amauri Cesar Alves (2019, p. 7) entende que:

O problema é que o conceito do legislador, fixado no § 3º do artigo 443 da CLT, é ininteligível do ponto de vista justrabalhista. Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada. [...] O conceito apresentado no § 3º do artigo 443 da CLT, como visto, apresenta problemas. O primeiro deles é o termo “continuidade”. O conceito de continuidade que há historicamente no Direito do Trabalho brasileiro se refere ao vínculo empregatício doméstico. É critério objetivo ligado à quantidade de dias trabalhados na semana. A ideia de continuidade trazida pelo legislador reformador é diferente da continuidade no âmbito doméstico e também é diferente do critério da não eventualidade celetista, uma vez que o trabalho intermitente se dá no âmbito do emprego celetista.

Com isso, observa-se que através do advento do contrato intermitente surgiram questionamentos sobre a sua legitimidade, a constitucionalidade desse tipo de contrato, a garantia para os trabalhadores, as lacunas existentes nos artigos, omissões e a possível precarização do trabalhador intermitente, tendo em vista um cenário onde a aplicabilidade do contrato se dá de maneira avulsa.

Dessa forma, entende-se que o trabalho intermitente possui características que podem não se adequar aos requisitos da relação empregatícia. Nesse sentido, Furtado (2017, p. 46) explica que um desses requisitos é a habitualidade, o que está em colisão com a caracterização do contrato intermitente, tendo em vista que não se pode considerar habitual um contrato cujo tempo de trabalho fica em aberto.

Assim, alguns autores entendem que aquele que trabalha sob a eventualidade, não é considerado trabalhador mesmo que esteja caracterizado o requisito da subordinação, isso porque, a legislação que versa sobre o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma posição de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego sem alterar a redação do art. 3º da CLT (FRANÇA, 2017).

Portanto, de acordo com a legislação, o contrato intermitente é considerado subordinado. Porém, é importante destacar que nesse tipo de contrato é admitida a recusa do empregado nos casos de convocação, caso ocorra a recusa não irá se configurar a insubordinação, assim como podemos observar nos artigos da CLT que versam sobre o contrato intermitente (BRASIL, 2017).

Porém, ressalta-se que nas relações de trabalho se pressupõe que há quase sempre um lado em condição de maior vulnerabilidade em relação ao outro, sendo necessário que o Estado intervenha nas relações, visando equilibrá-las. Frente a isso, no momento a seguir será abordado as condições dos sujeitos da relação

trabalhista do contrato intermitente, bem como a sua comparação com outras modalidades de contrato de trabalho.

3 AS DISCUSSÕES ACERCA DO MAIOR BENEFICIÁRIO DA RELAÇÃO EMPREGADOR X TRABALHADOR

O presente capítulo tem como objetivo aprofundar o estudo em relação às diferenças concernentes aos sujeitos do contrato intermitente. Dessa forma, pretende demonstrar quem é o maior beneficiário dessa relação jurídica e se a criação dessa modalidade de trabalho beneficiou os trabalhadores, que são as partes hipossuficientes do contrato de trabalho.

Portanto, para entender quem é o maior beneficiário da relação jurídica, e também entender se essa condição trabalhista é mais vantajosa no plano fático, é necessário que seja evidenciado na primeira seção a comparação do contrato intermitente com o contrato a tempo parcial e o contrato por tempo determinado, focando a atenção nessas duas modalidades de trabalho, tendo em vista características semelhantes desses contratos com o trabalho intermitente.

Sendo assim, a seção supracitada terá duas subseções para ressaltar cada contrato e pormenorizar seus requisitos para configuração do contrato de trabalho e, assim, poder analisar a eficácia do contrato intermitente em comparação com outras relações trabalhistas, uma vez que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe inovações e, com isso, dúvidas acerca das aplicações práticas e inúmeros outros questionamentos concernentes à segurança jurídica do trabalhador intermitente.

3.1 Comparação do contrato de trabalho intermitente com outros contratos de trabalho

Nos contratos de trabalho e, aqui em especial o contrato de trabalho intermitente, conforme amplamente mencionado, é notório o desequilíbrio, principalmente quando a reforma trabalhista de 2017 trouxe o negociado sobre o legislado, o empregador ganhou vantagens por ser o trabalhador hipossuficiente em relação ao empregador, por isso, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual.

Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento na contratação de empregados é verificar no plano do trabalhador se

todas essas proteções estão sendo cumpridas a fim de estabelecer seguridade jurídica ao trabalhador intermitente (CASSAR, 2018).

Dessa forma, para realizar uma comparação com outras modalidades trabalhistas, é necessário entender e colocar a figura do trabalhador em uma possível favorável no que diz respeito aos direitos e garantias constitucionais, inclusive no que concerne ao seu salário e remuneração. Dessa forma a Constituição da República traz no seu art 7º, incisos IV e VII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: artigo 7º, inc. IV e VII
IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (BRASIL, 1988).

A partir disso, verifica-se que a garantia de salário é um direito fundamental dos trabalhadores, sendo o salário uma necessidade, porque toda pessoa trabalha como empregado para suprir as suas necessidades vitais. O trabalhador dispõe-se à atividade como meio de sua sobrevivência e de sua família. Essa é a finalidade principal e de extrema importância, tendo em vista que atualmente o dinheiro move todo o sistema (MUNIZ, 2009, p. 45).

A CLT trouxe a conceituação de salário e a remuneração, sendo a remuneração o salário base acrescido a outros valores recebidos pelo empregado, como comissões, gorjetas, vale-transporte, participação nos lucros, gratificações, entre outros (VIDAL; BRITO, 2018).

A importância de todos esses fatores é tão marcante que no campo da reparação por dano moral, interpreta Delgado (2017) que o instituto salário tem natureza jurídica alimentar, pois se destina à alimentação, educação, saúde, moradia, lazer, transporte, previdência social, proteção à maternidade e à infância, constituindo-se os atrasos reiterados no pagamento salarial em infrações grave. Dessa forma, verifica-se que “o salário é base para a vida do trabalhador e seus dependentes” (DELGADO, 2016, p. 737).

Dessa forma, pode-se colocar o salário como um fator fundamental para que seja efetivo e eficaz os efeitos do direito à dignidade humana, pois esse princípio abrange também os direitos econômicos, sociais e culturais da pessoa humana, sendo

assim, os direitos individuais e sociais trabalhistas passam igualmente a ostentar a natureza de Direitos Humanos. Dessa maneira, o contrato de trabalho deve ser pautado em uma relação humanizada (DELGADO, 2016).

Essa visão mais sensível se volta principalmente para o bem-estar dos trabalhadores, a flexibilização acontece para compatibilizar as mudanças econômicas, tecnológicas, políticas ou sociais existentes na relação entre a economia e o trabalho. É notório que cada relação de emprego possui peculiaridades e deve ser revisada de acordo com o caso concreto, seguindo a legislação disposta para cada tipo de contrato, porém é nítido também que os contratos devem ser flexíveis a ponto de garantir a dignidade humana (MARTINS, 2002).

Com isso, aqui se apresenta o contrato de trabalho intermitente, se mostrando normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época (GARCIA, 2017).

Entretanto, trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que “resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório” (GARCIA, 2017, p. 133).

Dessa forma, pode haver a preferência por outros tipos de contrato, uma vez que a admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida pode não ser benéfica para alguns trabalhadores (MARTINEZ, 2018, p. 143).

No entanto, resgatando os conhecimentos de Delgado (2016, p. 206) entende que “no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”. Independente do contrato, os princípios e direitos trabalhistas devem ser respeitados a fim de que a relação empregatícia alcance seu objeto de movimentar o sistema e conferir melhores condições de vida aos empregadores e trabalhadores.

No contrato intermitente não seria diferente, faz-se importante que tais preceitos sejam seguidos para que seja alcançado o que se chama de dignidade humana. Com base nisso, Sarlet (2009, p. 67) entende que:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Dessa forma, esse direito faz parte de um conjunto, que se direciona para a finalidade de complementar a saúde do trabalhador, tanto física quanto psicológica, garantindo não só dignidade como também integridade. Nesse sentido, Silva (2008, p. 68) aduz que a dignidade:

[...]é um direito imprescindível para o ser humano. Essa, pois, a sua natureza Jurídica: trata-se de um Direito Humano, fundamental ou não, ou seja, positivado nas Constituições de cada país ou não, havendo qualquer necessidade de outras adjetivações. De tal forma que assim se insere no continente maior dos Direitos Humanos, como conteúdo destes, vale dizer, como um dos valores fundamentais do sistema Jurídico, sem o qual a Dignidade da Pessoa Humana estará seriamente ameaçada.

Tendo como base essas conceituações, deve-se entender como se aplicam esses princípios no plano concreto da relação empregatícia, uma vez que a criação de “inovadoras” modalidades de prestação de serviço, que destoam da relação clássica de emprego, abalou o pacto constitucional e todo arcabouço acerca do trabalho humano já consolidado, devido a desmedida busca pelo lucro (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017).

Dessa maneira, o contrato intermitente pode ser visto por alguns autores como um contrato de maior favorecimento para o empregador e, em sentido contrário, precarização do trabalhador (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017).

Sendo assim, caso não sejam sanadas as omissões e contrariedades apresentadas no referido contrato, o trabalho não será digno do ponto de vista constitucional. Dessa forma, para Alvarenga (2015, p. 136):

O trabalho decente constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal. Denota-se, por derradeiro, também o trabalho decente ou digno, como um direito da personalidade do trabalhador por assegurar-lhe a proteção à sua integridade física, psíquica, moral, intelectual e social.

Portanto, observando o que foi pontuado anteriormente sobre as características e sobre o funcionamento do contrato intermitente, é possível afirmar que o contrato de trabalho intermitente não atende a alguns valores sociais do trabalho insculpidos na Constituição da República.

Segundo Del' Arco, Coluna e Polzato (2019), com base apenas na redação do caput do art. 452-A da CLT já se verifica a violação a três mandamentos constitucionais expressos e a um princípio implícito, sendo assim, observa-se que o contrato foi redigido sem considerar os efeitos práticos que o instituto traria para a vida dos trabalhadores.

É importante destacar que o contrato intermitente pode ter sido apresentado com o intuito de falsear as estatísticas de desemprego, como aduz Teixeira e Gonçalves (2017), afirmando que o contrato de trabalho intermitente não reflete em um enfrentamento do desemprego e de crise, apenas viola a proteção já alcançada e regulamentada.

Ainda, cria uma modalidade de exploração da força do trabalho, sendo uma forma de subemprego, cujo efeito principal é elevar a desigualdade e maximizar a precariedade no trabalho, tudo isso pautado sob a ideia de legalidade do contrato, tendo em vista a omissão legislativa sobre os efeitos negativos que recaem sobre o trabalhador.

4. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTRATO INTERMITENTE

Diante do estudo realizado, interpreta-se que a implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil representa um retrocesso social quanto às conquistas dos direitos dos trabalhadores logrados desde as intervenções que pautaram a Consolidação das Leis Trabalhistas, devidamente recepcionadas na Constituição de 1988.

De acordo com Farias (2018), ao estabelecer um contrato de trabalho no qual a prestação laboral não é contínua, havendo alternância de período de atividade e inatividade, independente da área de atuação tanto do empregado quanto do empregador, o legislador rompe com os princípios estabelecidos no direito do trabalho, em especial com o princípio da continuidade da relação de emprego.

Em resumo, tal rompimento revela a desestruturação da sistemática da aplicação dos direitos e garantias fundamentais, devidamente inseridos na legislação laboral, vez que permite ao empregador brasileiro, a possibilidade de mitigar direitos trabalhistas essenciais ao exercício do labor, pautado na preservação da integridade do indivíduo (FARIAS, 2018).

Ademais, como já foi demonstrado, o trabalhador intermitente, apesar de contratado legalmente e de ter estabelecido vínculo empregatício com seu empregador, vive em uma situação de completa incerteza a respeito da prestação de serviço, uma vez que tal contratação não lhe dá a certeza de oferta de trabalho.

Por essa razão, para Columbu (2019) o indivíduo submetido às cláusulas trabalhistas relacionadas às contratações intermitentes, vê a efetivação dos seus direitos malogrados pela própria legislação do trabalho, tendo em vista que a flexibilização da continuidade laboral tão necessária ao exercício da atividade econômica desenvolvida pelo cidadão, resta prejudicada face a Reforma Trabalhista.

Diante deste contexto, caso seja chamado para laborar receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Caso não, restará sem remuneração apesar de legalmente contratado. Ainda na concepção de Farias (2018), esta modalidade contratual, além de trazer um cenário de imprevisibilidade, transfere para o empregado os riscos da atividade econômica.

Decerto que os encargos da atividade econômica desenvolvida por qualquer órgão empregador, deverá, em regra, ser suportado pelo empreendimento responsável por garantir o subsídio financeiro aos contratados, em especial pelo fato

do trabalhador ser, diante de sua chefia, parte hipossuficiente na relação laboral, tendo em vista que tanto na dimensão técnica, quanto na dimensão socioeconômica, este mantém-se aquém face ao poderia do seu empregador.

Do mesmo modo, para Casagrande (2017) tal situação pode ser equiparada aos consumidores que são sempre hipossuficientes quando se trata da relação entre os empregados e empregadores. De um modo geral, ela é concebida como uma relação desigual.

Nas relações de emprego seria o empregado a parte hipossuficiente, ou seja, mais frágil porque só possui sua força de trabalho em detrimento daqueles que detêm os meios de produção. Por esse desequilíbrio, o Direito do Trabalho e suas disposições, tendem a construir normas mais protetivas, com o objetivo de nivelar as partes que, do ponto de vista fático, são desiguais. Da mesma maneira ocorre com os consumidores, que são a parte hipossuficiente nas relações de consumo e, conseqüentemente, são protegidos pelo Código de Defesa do Consumidor (CASAGRANDE, 2017).

Sob o ponto de vista individual dos empregados, eles se encontram sempre em desvantagem em relação ao empregador, não somente por serem desprovidos, mas pelos padrões produzirem atos coletivos. Nesse ínterim, os trabalhadores somente podem ser equiparados caso sejam organizados coletivamente. Em território brasileiro, esse tipo de organização é representada pelos sindicatos de diversos órgãos de classe dos trabalhadores (MARINHO, 2016).

Ainda no artigo 7º, capítulo XXVI, da Constituição da República, são garantidas convenções, bem como acordos de trabalho coletivos, como direitos inerentes aos trabalhadores. Ressalta-se que os acordos coletivos e as convenções se referem a dispositivos que auxiliam na concretização de negociações coletivas com os empregadores (BRASIL, 1988).

Assim, segundo Cassar (2018) pode-se definir a convenção como um meio que abarca a classe e seus aspectos econômicos, enquanto o acordo se refere a um dispositivo para a negociação, mas que somente tem participação de uma parcela da classe. A respectiva parcela abrange algumas empresas da categoria, somente uma empresa ou grupo de empregados que dentro do âmbito da empresa tenham os mesmos interesses.

Dessa maneira, e conforme já mencionado, muito além da imprevisibilidade acerca do estabelecimento de uma jornada de trabalho, o contrato de trabalho

intermitente traz impactos negativos severos no que diz respeito à programação financeira do trabalhador que não possui nenhuma previsibilidade acerca do que receberá mensalmente (CASSAR, 2018).

Para Delgado (2016, p. 155):

Os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional

Neste patamar, observa-se que o contrato de trabalho intermitente nasceu para atender primordialmente os interesses dos empresários, deixando à margem os trabalhadores. A modalidade contratual em questão, além de transferir os riscos da atividade econômica para os trabalhadores equiparando os empregados a trabalhadores autônomos, ainda rompe com os preceitos de tempo à disposição previstos na CLT (CASSAR, 2018).

Com a massificação do contrato intermitente, viu-se a oportunidade de cercear as modalidades tradicionais de contrato de trabalho que, em muito, é criticada por ser demais onerosa ao órgão empregador, e oferecer a flexibilidade como porta de entrada para a mitigação de direitos dos indivíduos (CASSAR, 2018).

Diante da imprevisibilidade salarial na qual se insere o trabalhador intermitente, Leite (2019) manifesta entendimento sobre a inconstitucionalidade da norma ao tratar o trabalhador como mercadoria descartável, na medida em que este só será remunerado quando convocado, caminhando na contramão da construção da cidadania e da valorização do trabalho.

Outro impacto relevante aos direitos dos trabalhadores que advém da imprevisibilidade salarial desta modalidade contratual refere-se à proteção previdenciária do trabalhador intermitente. Este impacto se justifica em razão de que a contribuição mensal previdenciária tem como base mínima o salário mínimo (LEITE, 2019).

Desta forma, caso o trabalhador intermitente não labore no mês o suficiente para receber valor ao menos correspondente ao salário mínimo, restará prejudicado sua contribuição perante a previdência social, podendo o empregado complementá-la para que seja efetuado o recolhimento (LEITE, 2019).

Embora haja a possibilidade de complementação pelo trabalhador da contribuição previdenciária, tal situação não parece coadunar-se com a realidade, pois

encontrando-se o trabalhador em situação de escassez, não seria viável precarizar seu sustento ainda mais a fim de efetuar tal complementação (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Isto posto, diante da possibilidade de não conseguir contribuir com a previdência social, o trabalhador intermitente ficará desassistido quanto aos benefícios previdenciários de fundamental importância como o auxílio doença, o salário-maternidade e a aposentadoria (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Diante deste quadro, assevera Farias (2018) que além de trazer malefícios no presente o contrato intermitente também trará prejuízos aos trabalhadores no futuro que podendo estes nem chegarem a se aposentar.

O pagamento relativo às férias e ao 13º salário feitos nesta modalidade contratual também se mostra prejudicial à classe trabalhadora uma vez que diluído e pago após cada período de prestação de serviço. Assim, ao sair de férias, isto é, se na prática tal trabalhador puder se dar o direito de ter férias, o trabalhador não terá a remuneração que tem como finalidade de garantir a possibilidade de usufruir de um período de descanso e lazer com mais conforto financeiro (FARIAS, 2018).

Em resumo, o estabelecimento pela legislação trabalhista de época própria para o pagamento tanto das férias como do 13º salário tem razão sociais e de política econômica. Desta forma, ao fracionar o seu pagamento durante todo o contrato de trabalho prejudica-se tanto o trabalhador que durante o seu período de férias restará desprovido deste recurso para desfrutar do descanso, lazer e convívio social com sua família, como também produzirá impactos gerais na economia (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Conforme já mencionado, recai ainda sobre o trabalhador intermitente a aplicação de multa no valor de 50% da remuneração que lhe seria devida, caso aceite a oferta de trabalho e não cumpra. Tal previsão, que será posteriormente aprofundado, além de desrespeitar o princípio da isonomia, aplicando penalidades não impostas a outros trabalhadores, viola o princípio da intangibilidade salarial previsto na CLT, como também da irredutibilidade salarial previsto na CRFB/88 (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Cumprе ressaltar ainda que, embora subordinado juridicamente ao empregador, foi dado ao trabalhador intermitente o direito de recusar-se à prestação do serviço. Não obstante, haja previsão na legislação desta faculdade por parte do

empregado sem implicar em infração contratual grave, é inevitável o questionamento se na prática o empregado poderá exercê-la sem nenhuma espécie de retaliação.

Juridicamente, não há a proibição à recusa dos chamados, diz o § 3º, mas na prática ninguém duvida dos prejuízos assumidos pelo empregado que reiteradamente declinar do convite porque já se encontra em outra atividade, ele pode deixar de ser chamado ou pode ser tratado com mais rigor que os parceiros (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 95).

Por fim, não há como se vislumbrar no contrato de trabalho intermitente impactos positivos aos direitos dos trabalhadores, ao contrário, é clarividente o quão danoso e precarizante revela-se esta modalidade contratual que mitiga direitos dos trabalhadores rompendo com o princípio da dignidade humana e da valorização social do trabalho.

Neste diapasão, Farias (2018, p.78) sustenta a tese de que “o contrato de trabalho intermitente é a institucionalização do bico. Ao invés de melhorarem o bico, elevando ao patamar de emprego, rebaixaram o emprego à precariedade do bico”

Além do flagrante desrespeito já citado anteriormente da garantia salarial, o contrato intermitente desrespeita também o direito às férias remuneradas que possuem os trabalhadores brasileiros ao estabelecer que a remuneração desta seja diluída nas prestações pagas ao final de cada período laborado nesta modalidade contratual (FARIAS, 2018).

No contexto internacional, conforme dispõe a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), excetuando-se os trabalhadores marítimos, a quem esta não é aplicada, todos os trabalhadores empregados terão direito anual a férias remuneradas. Nos termos estabelecidos por esta Convenção as férias não poderão ser em nenhum caso inferior a três semanas sendo devido em tal período ao menos a remuneração média ou normal que deverá ser paga antes do gozo do período de férias (BRASIL, 2019a).

A legislação trabalhista brasileira é, no entanto, mais benéfica que a Convenção 132 da OIT no que se relaciona ao período de férias, pois conforme as normas da CLT, após cada período de 12 meses laborados o trabalhador fará jus a 30 dias corridos de férias, sem prejuízo da remuneração (BRASIL, 2019a).

Ademais, a Constituição Cidadã, no art. 7º XVII, impõe ainda que a remuneração deste período seja feita com o acréscimo de pelo menos 1/3 a mais que o salário normal. Ocorre que, conforme já abordado anteriormente quando nos

reportamos aos direitos dos trabalhadores intermitentes as férias servem para os trabalhadores como um período de descanso, onde os trabalhadores recarregarem suas energias (BRASIL, 1988).

Neste contexto, o estabelecimento pela CLT da realização do pagamento das férias com antecedência de pelo menos dois dias do seu início visa proporcionar ao trabalhador que ele possa usufruir deste período de descanso e lazer com mais conforto e menos preocupação com sua condição financeira, o que não acontecerá com o trabalhador intermitente. Ademais, em razão de prestar atividade de forma descontínua, ainda resta a dúvida de como será estabelecido o período aquisitivo do trabalhador intermitente (BRASIL, 1988).

Diante desta realidade, Fernandez e Pamplona Filho (2020) entende não haver dúvidas que o estabelecimento do pagamento das férias proposta no contrato intermitente é inconstitucional afrontando o art. 7º, XVII, da Constituição Federal, bem como também inconvenção por violar a Convenção 132 da OIT quanto ao direito às férias e pagamento das férias.

Por tal razão, percebe-se que a flexibilidade trazida pela Reforma Trabalhista, em especial por regulamentar o trabalho intermitente, deságua em violações, diretas ou indiretas, das normativas constitucionais relacionadas ao trabalho, assim como dos tratados e acordos celebrados pela comunidade internacional, na promoção dos Direitos Humanos (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Nesse diapasão, dispõe Dania (2015) que a importância do trabalho para o homem deve ser analisada tanto sob o enfoque material/patrimonial, como sobre sua função imaterial/extrapatrimonial.

Desta forma, no contexto material, o trabalho encontra-se diretamente relacionado com as garantias patrimoniais instituídas pelas normas que o regem, enquanto que sua face extrapatrimonial refere-se aos valores associados ao trabalho, podendo-se citar como exemplo a liberdade laboral, o valor social do trabalho e a identificação social do homem através de seu labor (DANIA, 2015).

Percebe-se, assim, que o trabalho opera como construtor da identidade social do homem diante da sociedade em que vive, na medida em que além de proporcionar-lhe o sustento, é responsável pela interação com aqueles que laboram em conjunto com ele, estabelecendo também sua identidade social a partir da profissão por ele exercida (ROVIDA, 2016).

Neste ponto, deve-se ater ao real significado de trabalho digno que embora englobe o trabalho decente, a ele não se restringe. Assim, conforme dispõe a OIT para que o trabalho seja considerado decente, este deve se apoiar em 4 patamares, que devem respeitar as normas internacionais do trabalho, especialmente os princípios e direitos fundamentais do trabalho, quais sejam:

Tabela 1 - Requisitos para o exercício da atividade laboral de forma digna, segundo a Organização Internacional do Trabalho

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OS PARÂMETROS PARA EXERCÍCIO DIGNO DA ATIVIDADE LABORAL	a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva
	b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado
	c) abolição efetiva do trabalho infantil
	d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego

Fonte: OIT (1998)

Neste caminho, interpreta-se que o trabalho decente nos remete diretamente aos direitos sociais instituídos na Constituição da República, enquanto que o trabalho digno traz em seu bojo além de tais direitos materiais já previstos, uma acepção imaterial/ extrapatrimonial, moral, estando intimamente relacionado com os direitos humanos, com a liberdade e a dignidade da pessoa humana.

Em que pese o estabelecimento de todas estas normas concernentes ao trabalho, para Sales e Oliveira (2018), no atual sistema capitalista, onde o acúmulo de capital tem imperado frente às necessidades reais do homem. O mundo da competitividade e a busca pelo lucro infelizmente opera na intenção de reduzir o trabalhador ao simples patamar de uma força de trabalho.

Percebe-se na contemporaneidade que o caráter gratificante do trabalho há muito encontra-se suprimido. O que se verifica é que o trabalhador, que não detém os meios de produção, coloca-se à disposição no mercado de trabalho, vendendo o

seu labor de forma indistinta em busca de remuneração para sua subsistência (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Em que pese no sistema capitalista, o trabalho ser livre, esta liberdade enquadra-se apenas no plano formal, na medida em que o trabalhador por uma questão de sobrevivência, submete-se a aceitar as mais ínfimas formas de trabalho dispostas no mercado, não exercendo assim sua liberdade de escolha. Tal situação assevera-se ainda mais no contexto onde a oferta de mão-de-obra, supera a necessidade de contratação no mercado de trabalho (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Diante desta situação, fica claro que a relação estabelecida entre os contratantes, empregado e empregador, é permeada por uma desigualdade peculiar, que faz o trabalhador ser hipossuficiente nas relações laborais. Porquanto, no que tange ao trabalhador, vender sua força laboral se impõe diante da realidade em que vive, não sendo dado a ele o direito de escolher o momento adequado para vender sua mercadoria, a força de trabalho (FERREIRA, 2012).

É neste panorama de desigualdade entre os contratantes que se percebe a importância da intervenção estatal nas relações laborais. Cabe ao Estado, no campo trabalhista, não permitir livre negociação entre as partes, em razão do caráter hipossuficiente do trabalhador, operando de forma interveniente para que se estabeleça limites de exploração do trabalho (DELGADO, 2016).

Por conseguinte, o Direito do Trabalho tem como finalidade aperfeiçoar as formas de contratação da força de trabalho, operando no intento de desmercantilizar, ou ao menos diminuir a mercantilização da força do trabalho vivenciado no sistema capitalista (DELGADO, 2016).

Não obstante, verifica-se que o direito trabalhista, de acordo com Lemos (2019), embora procure cumprir com sua função, a realidade atual tem nos mostrado que as condições de trabalho e as novas normas trazidas pelos legisladores impõe a flexibilização dos direitos laborais ante a realidade da ocorrência de diversas crises do capital.

Nesta toada, o trabalho vem perdendo significativamente seus valores de dignidade e decência, na medida em que os ideais atinentes à sua flexibilização e desregulamentação ganham força com a implantação de ideologias neoliberais, justificadas como alternativa viável para a saída da crise vivida pelo capital, precarizando as relações de trabalho (LEMOS, 2019).

Diante deste quadro social e econômico vivido no país, as relações de trabalho, em especial a proteção da relação empregatícia, é renegada a segundo plano, passando a prevalecer os interesses econômicos e primordialmente a busca pelo lucro, esvaziando assim as ideias anteriormente utilizadas pelo Estado do Bem Estar Social e Desenvolvimentista suplantados pela política do Estado Mínimo (LEMOS, 2019).

Baseados no capitalismo, o campo laboral passa a vivenciar a partir de então uma desvalorização das forças de trabalho evidenciando o fenômeno da mais valia difundido por Marx, onde o empregador lucra na medida em que o valor produzido pelo trabalho não corresponde ao valor pago ao trabalhador (MARINHO, 2016).

Em vista disso, conforme Alves (2009), nota-se que a desconstituição da centralidade do trabalho parte dos ideais liberais que, após ganharem maior destaque a partir do ano de 1989, com a chegada de planos de governo pautados pela privatização de entidades públicas e pela flexibilização dos direitos dos trabalhadores, ainda sem as feições da atual Reforma.

Esta ideologia política e econômica se estende pelos governos seguintes inaugurando um período de contratações salariais flexíveis o que ocasionou, somado a crise do capitalismo vivido no país, a flexibilização das leis trabalhistas, onde os empresários no intuito de cortar gastos e obter lucros acabam por precarizar as relações de trabalho (ALVES, 2009).

Nesta toada, nota-se o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho passam a ser vistos pelos governantes e pela elite empregadora brasileira como um entrave à regulamentação dos ideais liberais.

O cerne da questão de insatisfação e mudanças das normas trabalhistas encontra-se na dicotomia estabelecida há anos entre o direito do trabalho e o desenvolvimento econômico, sendo aquele acusado de operar como um entrave econômico na macroeconomia do país, por conta da rigidez da legislação e de obrigações que onerariam bastante o empregador, o que contribuiria significativamente para o não crescimento econômico do Brasil ao inviabilizar investimentos que seriam fundamentais para a geração de novos empregos . (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

Por essas e outras razões, a institucionalização do trabalho intermitente segue a malograda desestruturação da máquina pública brasileira, que cada vez mais

afasta-se de sua característica que sustenta sua legitimidade, isto é, a busca pelo bem-comum, cedendo espaço para ao protagonismo dos interesses particulares virtualizados nas classes de maior poderio econômico.

4.1 A jornada de trabalho e a possibilidade de vários contratos simultâneos

Decerto que as relações laborais estabelecidas entre empregados e empregadores são formalizadas no campo trabalhista através da instituição do contrato de trabalho. Tal contrato possui características e elementos que devem ser respeitados a fim de que o negócio jurídico realizado não padeça de vícios e seja considerado válido.

No que tange ao contrato de trabalho intermitente, além de respeitar as normas do negócio jurídico constantes no Código Civil, deve também ater-se ao que preceitua a CLT. Coube assim, à Consolidação das Leis do Trabalho dispor sobre os requisitos legais que devem ser respeitados ao pactuar-se o contrato nesta modalidade. Conforme o art. 452-A da CLT:

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

Diante da regulamentação acima estabelecida fica claro que o contrato intermitente se trata de um contrato formal, solene, que deve ser pactuado por escrito entre as partes que a ele aderirem.

Em seu corpo deve constar o valor da hora de trabalho pactuada, que não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo, assim como também não poderá ser inferior ao valor recebido pelos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função independentemente se contratados de forma intermitente ou não (NACIF; SOUZA, 2018).

Vale ressaltar aqui que a CRFB/88 garante em seu art. 7º, inciso IV o patamar remuneratório não inferior ao salário mínimo aos trabalhadores urbanos e rurais (BRASIL, 1988).

Ocorre que, pelo fato de laborarem de forma descontínua, com períodos intercalados de trabalho e suspensão laboral, e por receberem remuneração apenas

pelas horas efetivamente trabalhadas, é plenamente possível que o trabalhador intermitente não consiga auferir ao fim do mês como remuneração pelo seu trabalho o valor mínimo estabelecido constitucionalmente (NACIF; SOUZA, 2018).

Conforme a leitura do texto legislativo e diante da realidade laboral, o trabalhador intermitente ao ser contratado não terá nenhuma previsão de quanto perceberá de remuneração, vivendo durante a fruição de seu contrato de trabalho um período de incertezas quanto a situação financeira por ele vivenciada. Tal situação impossibilita o trabalhador de se programar quanto aos gastos mensalmente por ele contraídos.

Nesta acepção, Alves (2019) afirma que mesmo que de forma indireta o TST carrega certa responsabilidade pela instituição do trabalho intermitente e da sua forma de remuneração uma vez que tal tribunal segue aplicando a jurisprudência contida na Orientação Jurisprudencial n. 358 da SDI-I, que entende como legal o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo de forma proporcional ao tempo trabalhado, entendendo não ferir o salário mínimo estipulado na Constituição.

A legislação assegurou a isonomia entre os trabalhadores do contrato por prazo indeterminado com os contratados intermitentes ao estabelecer que estes devem ser remunerados no mesmo quantum horário dos que exerçam a mesma função que eles, independentemente se contratados de forma intermitente ou não (ALVES, 2019).

Outras formalidades foram acrescentadas ao texto legislativo da lei 13.467/2017 com o surgimento da MP 808/2017, como registro da CTPS, local de pagamento, domicílio ou sede das partes. Porém, em razão de a medida provisória não ter sido convertida em lei, tais requisitos não se encontram mais expressos na legislação.

Desta forma, a fim de suprir o que a MP trazia em seu texto, o Ministério do Trabalho editou a portaria 349/2018, que trouxe novamente os requisitos instituídos pela MP/808 (ALVES, 2019).

Faz-se relevante apontar que o art. 611-A, VII, da CLT permite a prevalência do negociado sobre o legislado no que tange à regulamentação do trabalho intermitente. Para Fernandez e Pamplona Filho (2020), esta prevalência deve operar dentro dos limites contidos no art. 7º da CRFB/88, mostrando-se relevante para uma maior proteção social do trabalhador, estabelecendo garantias e limitações na espécie contratual intermitente.

É sabido que no contrato intermitente o trabalho prestado pelo empregado alterna períodos de atividade e inatividade, correspondendo este último ao período de suspensão contratual. Quanto ao período de inatividade, o legislador disciplinou no §5º, do art. 452-A da CLT, que este não será considerado tempo a disposição do empregador, podendo até mesmo o trabalhador usar do período para prestar serviço a outros contratantes.

Segundo Nogueira (2017), deste dispositivo descendem duas questões: a primeira é que no período em que o trabalhador estiver em inatividade, este não poderá ter tolhido a plena liberdade de sua vida pessoal. A segunda é que pela possibilidade de prestar serviços a outros contratantes o trabalhador terá liberdade de laborar para quem ele queira, inclusive para empregadores concorrentes, não podendo o empregador tentar limitar o campo de atividade laboral do empregado.

Por conseguinte, através da instituição desta norma, pode-se deduzir no contrato intermitente que a exclusividade não é um requisito que deve ser respeitado pelo trabalhador, uma vez que nesta espécie contratual o trabalhador pode prestar serviços, e até mesmo ser contratado por outros empregadores tanto na modalidade intermitente, quanto em outra forma contratual (CORREIA, 2019).

Neste ponto muitas foram as críticas feitas ao contrato de trabalho intermitente, principalmente a respeito da jornada laboral do trabalhador. Em que pese a CLT não ter instituído a jornada de trabalho, nem mínima, nem máxima para esta modalidade contratual, a CRFB/88 estabeleceu jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais (BRASIL, 1988).

Assim, o contrato intermitente deve respeitar a jornada máxima constitucionalmente estabelecida. Porém, o verdadeiro alvo de críticas a este contrato no que diz respeito a jornada laboral reside no fato de o trabalhador não ter nem mesmo uma previsão acerca de sua jornada, não podendo desta forma ter uma estimativa de sua remuneração mensal.

Diante desta situação e em razão das próprias características do trabalho intermitente, o trabalhador acabaria por aceitar chamados de vários empregadores em sua jornada diária, excedendo assim a jornada máxima estabelecida pela constituição, no afã de conseguir um patamar remuneratório digno para sua sobrevivência, o que levaria o mesmo a exaustão tanto física, quanto psíquica. (MENEZES; ALMEIDA, 2018).

Aqui cabe ressaltar o posicionamento de Fernandez e Pamplona Filho (2020) acerca da impossibilidade de o contrato intermitente brasileiro assemelhar-se ao seu extremo, o contrato zero-horas, onde não existe obrigação da disponibilização de serviço pela parte empregadora. Nesse diapasão, o autor ratifica o posicionamento da OIT (2016) que sustenta a obrigatoriedade de indicação do número mínimo de horas ou diárias anuais de trabalho que poderão executar-se de forma alternada ou à chamada.

A respeito da não exclusividade, inobstante o trabalhador contratado em outra modalidade contratual também não tenha como requisito contratual, podendo prestar serviço a outros, este não pode ser comparado ao intermitente, uma vez que aquele ao ser contratado, tem estabelecido jornada de trabalho bem como uma remuneração fixa, com a qual pode planejar o seu sustento mensal, situação não gozada pelo trabalhador intermitente.

Outra conclusão relevante que podemos ter acerca deste dispositivo é que o contrato intermitente ao dispor que o tempo de inatividade não será contado com tempo de efetivo exercício, finca-se na legislação em sentido oposto ao que a própria CLT já havia instituído em seu art. 4º, onde considera como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado estiver à disposição do empregador, independente se aguardando ou executando ordens.

A vista disto, fica claro que o empregado intermitente passará a assumir o papel que deveria ser do empregador, ao passo em que suportará o risco da atividade laboral, uma vez que só será convocado quando houver uma maior necessidade do empregador, passando assim ao trabalhador a encargo de suportar as variações do mercado de trabalho (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017).

Quanto a esta temática, Cassar (2018) manifesta-se na mesma direção, ao afirmar que se de alguma forma o empregado passar a suportar os riscos da atividade laboral, ele não poderá nesta categoria enquadrar-se. Reafirma assim, que a modalidade de contrato intermitente transfere o risco da atividade laboral (alteridade) para o empregado, que apesar disto, não terá seu vínculo empregatício descaracterizado, conforme estabelecido em lei.

4.2 O salário do trabalhador intermitente e outras remunerações trabalhistas

É neste cenário de grandes modificações laborais, de redução da proteção dos trabalhadores e da força sindical que o contrato de trabalho intermitente toma forma no papel, impulsionado pelo discurso de que com ele surgiriam novos empregos, que o país experimentaria um crescimento econômico bastante salutar e que esta modernização nas leis trabalhistas eram mais que necessárias pois a CLT redigida há décadas trazia uma série de direitos trabalhistas bastante garantidores que eram vistos como um grande entrave ao desenvolvimento econômico do país.

Ao direito individual do trabalho foi dado o estigma de empecilho de desenvolvimento econômico, mas será que realmente é assim que ele atua? Ora, quando se possui trabalho digno, com remunerações descentes, tem-se como consequência o desenvolvimento econômico, pois a economia se desenvolve de forma cíclica.

Destarte, o contexto histórico e econômico do Brasil não deixa dúvidas que o bom desempenho do mercado de trabalho está em verdade associado às políticas públicas desenvolvidas pelos governos associados ao crescimento econômico do país, não cabendo à legislação trabalhista o estigma retrator do mercado laboral (MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017).

No que tange à remuneração paga ao trabalhador intermitente este será remunerado ao final de cada período de prestação de serviços, fazendo assim, jus ao pagamento além de sua remuneração, também das parcelas equivalentes a férias proporcionais com o acréscimo do terço constitucional, do décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado, e dos adicionais legais, como assim dispõe os incisos do art. 452-A, § 6º, da CLT.

Em que pese a lei 13.467 que estabeleceu a modalidade contratual ter previstos em seu texto apenas as verbas acima citadas, Delgado (2016) entende que tais direitos dispostos no §6,º do art. 452-A, da CLT são meramente exemplificativos, fazendo jus os trabalhadores intermitentes a outras verbas que são de direito de todo trabalhador, como os adicionais previstos na legislação trabalhista, dentre eles, periculosidade, insalubridade, adicional noturno.

Assim, manifestando-se Cassar (2018) ao incluir neste rol de direitos dos intermitentes, o vale-transporte, salário família e outros benefícios estendidos aos demais empregados contínuos.

Fernandez e Pamplona Filho (2020) asseveram ainda que o trabalhador intermitente que têm sido contratado em grande parte no Brasil para exercer a função de vendedor, poderá ter seu salário pago integralmente em comissões, desde que respeitado o pagamento do salário nunca inferior ao mínimo estatuído no art. 7º, VII, da CRFB/88, que no caso do intermitente, refere-se ao valor do salário-hora.

Aduzem ainda fazer parte deste rol de direitos dos trabalhadores o descanso semanal remunerado, a parcela de quebra de caixa quando devida, a gratificação de função, as gorjetas, os prêmios, a participação nos lucros, dentre outros direitos estabelecidos para o trabalhador (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Infere-se da norma que após cada período de prestação de serviço, seja este acordado em horas, dias, semanas ou meses, o trabalhador fará jus ao recebimento de sua remuneração acrescida das parcelas previstas na lei. Cabe lembrar que o período em que o trabalhador não estiver prestando serviço nesta modalidade contratual é considerado de inatividade, com a consequente suspensão do contrato de trabalho, o que significa sem remuneração (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Importa dizer que os pagamentos realizados devem discriminar todas as parcelas pagas, atentando-se o legislador neste ponto a vedação estabelecida pelo TST, na Súmula 91, que veda expressamente o salário complessivo. Apesar de não se ter estabelecido o período de pagamento da remuneração, entende Cassar (2018) que este deverá ser realizado obedecendo a periodicidade máxima estabelecida pelo parágrafo único, do art. 459 da CLT, ainda que o período laborado seja superior ao previsto neste artigo.

Desta forma, o pagamento deve ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços. O mesmo previa a MP 808/2017 que perdeu a eficácia e foi substituída pela portaria 379 do Ministério do Trabalho, que repetiu tal dispositivo (CASSAR, 2018).

Quanto ao pagamento das férias e do décimo terceiro proporcionalmente a cada período laborado, impõe-se esta legislação de forma lesiva ao trabalhador. Para entender onde reside tal lesividade, basta nos reportarmos para qual finalidade nasceu cada um destes institutos.

O pagamento do décimo terceiro salário ao final de cada período de prestação laboral distorce crucialmente a finalidade da parcela, pois ao estabelecer

período para seu pagamento a norma trabalhista o faz pautada em razões sociais e econômicas, de modo que poderá proporcionar ao empregado, no período de final de ano uma renda maior em seu orçamento que se visto pelo lado do trabalhador aumenta seu poder de compra, pelo lado econômico, aquece a economia (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Outro ponto chave em relação ao décimo terceiro salário reside no fato de o próprio dispositivo legal que o prevê ter se omitido em relação a metodologia de seu cálculo. Desta forma, como seria calculado o montante desta verba quando o trabalhador laborar fração inferior a quinze dias no mês se de acordo com a legislação vigente para que o trabalhador tenha direito a 1/12 desta parcela necessita ter trabalhado ao menos 15 dias no mês?

Quanto às férias, Delgado (2019) afirma que constituem um direito trabalhista que não possui natureza de prêmio, sendo concedidas com o objetivo de trazer descanso e lazer aos trabalhadores, atuando de forma a recuperar a energia laboral do trabalhador, bem como no intuito de propiciar uma maior integração do trabalhador com sua família e com o meio social em que vive.

Neste sentido, verifica-se que o pagamento do terço constitucional realizado com a concessão das férias tem como intenção proporcionar ao trabalhador uma renda a mais além do salário já por ele percebido, para que possa desfrutar com mais conforto financeiro de momentos de lazer, o que não acontecerá com o trabalhador intermitente, que ao sair de férias não perceberá o terço constitucional.

Para o que, conforme Nogueira (2017), demonstrar a inconstitucionalidade da norma por não se realizar de forma contemporânea, o pagamento do terço constitucional com o período de gozo das férias.

Este também foi o entendimento da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho que fincou entendimento que o pagamento do terço de férias deve ser pago quando de sua fruição. O texto legislativo traz ainda a disposição de que as férias serão de um mês, diferentemente do previsto para os outros trabalhadores que são de 30 dias (NOGUEIRA, 2017).

Desta forma, interpretado na literalidade, da mesma forma que o artigo pode trazer benefício adicionando um dia a mais de férias em relação aos meses que possuem 31 dias, também poderá ser prejudicial ao trabalhador se concedida no mês de fevereiro. Ainda, como direito do trabalhador intermitente, estabelece-se como

dever do empregador o recolhimento da contribuição previdenciária e do depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal (NOGUEIRA, 2017).

Não obstante, a previsão legal de obrigação do empregador, na prática é bem provável que ocorra situação em que a remuneração auferida pelo empregado não chegue ao patamar de um salário mínimo, piso utilizado pela previdência para os recolhimentos previdenciários.

Diante deste contexto, previa o art. 911-A da CLT, instituído pela MP 808/2017, que nos casos em que o somatório mensal da remuneração do empregado no mês fosse inferior ao salário mínimo, caberia a este a complementação do restante faltante baseado na mesma alíquota paga pelo empregador. (BRASIL, 2017b).

Com a perda de efeitos da medida provisória, a legislação não se encontra mais vigente nestes moldes, porém, na prática é exatamente esta conduta que se constata caso o empregado deseje contribuir afim de se enquadrar como segurado da Previdência Social para gozar de seus benefícios. Questiona-se assim como alguém que não conseguiu auferir renda mínima mensal para a sua subsistência terá condição de dispor de valor para complementar a contribuição previdenciária.

Fernandez e Pamplona Filho (2020) explicitam que como forma de suprir a lacuna deixada pela legislação em relação a complementação previdenciária a Reforma da Previdência, instituída através da Emenda Constitucional 103/2019, estabeleceu em seu art. 29 regra provisória acerca da temática, assim dispendo:

Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá: I - Complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; II - Utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou III - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais. Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil (BRASIL, 2019b)

Denota-se que embora instituída legalmente forma de complementação de contribuição previdenciária pelos trabalhadores intermitentes que auferirem renda inferior ao mínimo estabelecido, tal previsão é no mínimo contraditória diante da realidade social estabelecida.

Como alguém que não foi capaz de auferir nem o mínimo para sobreviver conseguirá dispor de valor para complementar a contribuição previdenciária? Na

mesma linha de raciocínio ratifica Sousa (2019, p. 69 apud FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 214):

[...]parece divorciada de senso de realidade. Trabalhador que não conseguiu nem ao menos receber ao longo do mês, valor de um salário mínimo, ainda que somada as rendas de mais de um empregador, jamais terá condições de precarizar ainda mais seus meios de sobrevivência para destacar valor complementares à Previdência. Simplesmente, exige-se o inexequível.

Ressalta-se ainda que ficando o trabalhador à margem do sistema previdenciário, não é apenas sua aposentadoria que está comprometida, mas todos os direitos advindos da contribuição social, como o salário maternidade e o auxílio doença. Tais direitos no contrato intermitente carecem de regulamentação, pois com a perda da eficácia da MP 808/2017 estes benefícios encontram-se sem regulamentação (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

4.3 Multa imposta ao trabalhador em caso de descumprimento após aceite do contrato intermitente

No que tange a convocação do trabalhador intermitente a CLT estabeleceu no § 1º do art. 452-A que este pode ser convocado com o mínimo de três dias de antecedência para prestar serviço, podendo o chamamento ser realizado por qualquer meio de comunicação eficaz que o deixará ciente da jornada por ele desempenhada.

Ao receber a convocação, conforme art. 452-A, § 2º da CLT, o trabalhador terá o prazo de um dia útil para manifestar a aceitação ou não para a prestação do serviço, entendendo-se como recusa a convocação caso aquele permaneça em silêncio (BRASIL, 2017b).

É exatamente sobre a possibilidade da recusa, independentemente se justificada ou injustificada, e da não caracterização de insubordinação por este ato, prevista no § 3º deste artigo que a doutrina entende que a subordinação, característica fundamental ao contrato de emprego, foi mitigada pelo legislador.

Destarte, com a não caracterização de insubordinação não se poderia conceber a demissão por justa causa em caso de recusa na prestação de serviços, nem mesmo em caso de sucessivas recusas, posto que a legislação estabeleceu como direito do trabalhador intermitente recusar-se à prestação do trabalho, não determinando nem mesmo número máximo de recusas possíveis (CORREIA, 2019).

Outra regulamentação relevante na estrutura da legislação laboral está contida no §4º do art. 452-A da CLT que impõe o pagamento de multa por qualquer das partes, no valor de 50% da remuneração a qual faria jus, para aqueles que aceitando a oferta a descumprirem sem justo motivo.

A redação do artigo deixa claro que a hipótese de multa inédita imposta pela legislação tanto pode ser paga pelo trabalhador, quanto pelo empregador, quando eles respectivamente aceitarem ou contratarem serviços e não cumprirem o acordado sem motivo justificado. A multa instituída deverá ser paga no prazo de 30 dias, permitida durante este período sua compensação.

Para Sales e Oliveira (2018), esta medida configura de forma cristalina a intenção de trazer a legislação civilista ao campo trabalhista, na medida em que se propõe a figura da compensação, o que conseqüentemente acarretará na prestação de trabalho não remunerado realizado pelo trabalhador que disponibilizará sua força de trabalho apenas para pagar dívidas advindas do poder disciplinar do empregador. No que tange ao motivo justificado, aqui a lei deixa uma lacuna em razão de não especificar o que seria um motivo justificado.

No mais, estaria exercendo o empregador o poder disciplinar de punir o empregado além das diretrizes estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho que previa até a instituição desta multa, somente as penalidades de advertência verbal ou escrita, a suspensão disciplinar contida no art. 474 da CLT, que poderia ser no máximo de 30 dias consecutivos e a demissão por justa causa, prevista no art. 482 da CLT.

Seguindo esta linha de pensamento, Correia (2019) afirma que a instituição da multa por descumprimento altera significativamente o patamar do poder disciplinar do empregador, em razão de estabelecer nova modalidade de penalidade ao empregado que outrora era vedada pela legislação.

Corroborando com o mesmo pensamento, Fernandez e Pamplona Filho (2020) ratificam ser inconcebível aplicação de multa ao empregado em razão de o salário ser intangível e de possuir o empregador outras formas de sanção em razão do seu poder disciplinar. Afirmam ainda que a imposição da multa padece de inconstitucionalidade como também de inconveniência por estar em descompasso com a Convenção 95 da OIT.

Na prática, a cobrança desta multa, mostra-se muito mais fácil ao empregador que ao trabalhador, na medida em que o empregador pode descontar o

valor da penalidade de trabalhos futuros efetuados pelo empregado, enquanto que o empregado, se olharmos para a realidade laboral dos dias atuais, teria como via para cobrança do empregador a reclamação trabalhista.

No entanto, em razão de sua hipossuficiência e de sua dependência econômica do trabalho para sobreviver, esta cobrança restaria prejudicada durante fluência do contrato de trabalho, postergando-se para o fim da relação contratual, momento em que o empregado sentir-se-á seguro para reivindicar seus direitos sem medo de retaliações (CORREIA, 2019).

A respeito desta temática, o enunciado 87 da 2^o Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho entende ser a multa imposta na contratação intermitente incompatível com o princípio da dignidade humana, com os valores sociais do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. (JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2017).

Ademais, a aplicação desta penalidade impõe-se de forma discriminatória, na medida em que a nenhum outro trabalhador é imposta esta sanção, estabelecendo-se, desta forma, tratamento jurídico diferenciado mais gravoso ao trabalhador intermitente (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020).

Nesta toada, Sales e Oliveira (2018), manifestam que o estabelecimento da multa ao trabalhador se configura como abuso de poder de gestão do empregador, ferindo o princípio trabalhista da intangibilidade salarial, que ocasionará a transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado, o que demonstra sem dúvidas incompatibilidade com os ideais trabalhistas de trabalho justo e digno.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como pressuposto a análise do contrato de trabalho intermitente avaliando quais impactos a nova modalidade contratual trariam aos direitos dos trabalhadores contratados sob a égide da lei 13.467, implementadora desta modalidade.

No que tange a temática abordada, pôde-se constatar que tanto a nível mundial como no plano nacional as relações laborais tem sofrido grande influência dos ideais neoliberais assimilados pela economia dos países que vêm estabelecendo no mercado de trabalho relações mais flexíveis quanto aos direitos dos trabalhadores.

Neste contexto, a Reforma Trabalhista nos parece mais compatível com o ideal econômico que a própria proteção laboral. Enquanto que o desenvolvimento econômico tem sido prioridade para os países, o trabalhador encontra-se renegado a segundo plano, passando a ser enxergado apenas como uma simples mão-de-obra.

Esquece-se que o trabalho vai muito além do sustento financeiro do trabalhador, operando como meio de construção social do homem. Neste sentido, ao estabelecer relações de trabalhos mais flexíveis, como o contrato de trabalho intermitente, fere-se a dignidade do trabalhador ao considerá-lo apenas como um instrumento capaz de gerar lucros.

É fato que as relações de trabalho não podem ficar estagnadas no tempo devendo acompanhar o desenvolvimento da sociedade, porém tal evolução não pode representar a extirpação dos direitos trabalhistas e da função social que o trabalho possui. Isto posto, este estudo traz a percepção do caráter danoso que o contrato de trabalho intermitente trouxe à realidade destes trabalhadores.

A incerteza tornou-se palavra de ordem nesta modalidade contratual. Na realidade, o trabalhador estará exposto a um cenário de completa insegurança, sem previsibilidade de trabalho e de remuneração. Embora este seja um dos maiores problemas verificados no contrato de trabalho intermitente, a problemática aqui não se esgota. A legislação além de mitigar, deixa muitas lacunas a respeito dos direitos destes trabalhadores.

Ademais, embora tenha sido editada uma medida provisória que detalhava um pouco mais o contrato intermitente, a mesma perdeu sua eficácia por não ter sido convertida em lei. Averiguou-se ainda que o contrato intermitente rompe com os

direitos assegurados no art. 7º da CRFB/88, como: salário mínimo, jornada de trabalho, férias, décimo terceiro, aposentadoria, dentre outros.

Sob o plano mundial, o contrato de trabalho intermitente também foi alvo de críticas sendo considerado como sinônimo de precarização das relações de trabalho nos países onde foi implantado. Embora alguns países tenham instituído esta modalidade contratual de forma mais garantista, tais normas não foram suficientes para desfazer seus efeitos duvidosos.

Diante desta realidade talvez não seja exagero referir-se ao contrato de trabalho intermitente como uma forma de estratégia de mascarar a realidade cruel dos índices de desemprego. Outrossim, não se pode deixar de pontuar que o contrato de trabalho intermitente rompe com princípios fundamentais da legislação trabalhista ao desrespeitar princípios como o protetor, da isonomia, da discriminação, da vedação ao retrocesso e da valorização do trabalho. Para além da principiologia se mostra incompatível com a definição de dignidade e decência que se espera obter com o trabalho.

Neste diapasão, o contrato intermitente tem sua constitucionalidade questionada por interpretação que arguem que esta espécie de contrato viola princípios constitucionais trabalhistas, além de não respeitar a dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Apesar de todos os impactos negativos já demonstrados neste trabalho, não se pode negar que muito embora o contrato de trabalho intermitente mitigue direito trabalhistas rebaixando o contrato de trabalho à formalização de bicos, ao regularizarem os trabalhadores que viviam apenas de contratos intermitentes, fica obrigado o empregador a pagar-lhe os direitos pelo contrato instituído, ainda que de forma parcial e proporcional.

Face ao exposto, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente traz mais impactos negativos que positivos aos trabalhadores por instituir forma de trabalho sem nenhuma espécie de garantia, a legalização do bico. Esta realidade contribui ainda mais para o cenário de precarização do trabalho que tem se observado na atualidade.

Por fim, os grandes favorecidos com a implantação desta modalidade de contrato é a classe empresarial e empregadora que terá diversos empregados à disposição, requerendo-lhes a mão-de-obra apenas quando necessário, sem a

obrigação de oferecer-lhe trabalho, muito menos remuneração. Desta forma, além de não possuir nenhuma garantia, o empregado ainda terá que suportar o risco da atividade de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia. *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2015.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal - Precarização do trabalho e redundância salarial**. Rev. Katálysis, Florianópolis, v. 12, n. 2, jul./dez. 2009 Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141449802009000200008&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 31 nov. 2021.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba, Juruá, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 209).

BRASIL, Serviço voluntário e outras providências. **LEI Nº 9.608, DE 18 DE FEVEREIRO DE 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm. Acesso em 11 ago. 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 10 ago. 2021.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de julho de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 Mar. 2022

CASAGRANDE, Cássio. **A reforma trabalhista e o sonho americano**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.13.org.br/artigos/a-reforma-trabalhista-e-sonho-americano/>. Acesso em: 22 de Abril. 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 3 ed. Niterói: Impetus, 2009.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. – 1. Ed. – São Paulo: Método, 2016.

COLUMBO, Francesca. *O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Brasileira e Italiana*.

COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424>. Acesso em: 12 de Abril. 2021

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador. UFBH/2018.

DANIA, Thiago Vilela. **Viver para trabalhar ou trabalhar para viver? Uma análise do conceito de trabalho digno na canção** —construção, de Chico Buarque de Holanda. In: DELGADO, Gabriela Neves et al. **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015

DEL' ARCO, Danilo; COLUNA, Andrea Cristina; POLZATO, Rosangela. **Revista Jurídica da UniFil. Análise Crítica acerca da Inconstitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente suas Consequências Sociais**. 2019. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/1146>. Acesso em: 31 jul. 2021.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Delgado Godinho, Gabriela Neves Delgado. São Paulo, Editora LTr, Outubro 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

FARIAS, Leandro Pompermayer. **Análise crítica sobre o trabalho intermitente**. *Jures*, v. 11, n. 20, p. 70-81, 2018. Disponível em <http://periodicos.estacio.br/index.php/juresvitoria/article/view/6296>. Acesso em: 31 nov. 2021.

FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 20.^a Edição, Almedina, 2021.

FERNANDEZ, Leandro. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho Intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região*, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103768>. Acesso em: 31 Mar. 2022.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente: O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). **Reforma Trabalhista**. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. pp. 107-116.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos**, v. 1, n. 28, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Editora Saraiva, 2019.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Contrato de trabalho intermitente: uma análise a partir da perspectiva de configuração do dano existencial**. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; GEMIGNANI, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney. (Coords.). Contratos flexíveis na reforma trabalhista: Trabalho em Tempo Parcial, Teletrabalho, Trabalho Intermitente, Trabalhador Hipersuficiente e Terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Soutor; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**. , 2017.

MARINHO, Allan; CASTRO, Ronice; AIRES, Walquiria Pereira. **Aspectos e influências do neoliberalismo e da globalização no Brasil: seletividade de classes**. 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/8849>. Acesso em: 29 de Maio. 2022

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. – 7. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Ana Paula; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. **Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, Campinas, SP, n. 51, p. 149-166,

jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456>. Acesso em: 22 de Maio. 2022

MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral**: o regime do Código de Trabalho. 2019.

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

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Contrato de trabalho intermitente**: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. *Justiça & Sociedade*, v. 3, n. 1, p. 467-513, 2018.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. 2009. 275 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito) Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2009.

NACIF, Cynthia Mara; SOUZA, Miriam Parreiras de. **Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.64, nº 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira**: contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

OLIVEIRA, F. A. de. **Reforma Trabalhista**: Comentários a Lei 13.467 de julho de 2017. São Paulo: LTr, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Genebra, 1998.

Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 29 de Maio. 2022

Revista dos Tribunais, v. 984, n. 6429, p. 277-301, out./fev. 2019.

ROVIDA, Mara Ferreira. **Trabalho e identidade social – implicações nas pesquisas em comunicação**. *Revista Alterjor*, v. 13, n. 1, p. 183-200, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/112141>. Acesso em: 23 de Maio. 2022

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. **Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 22, n. 2, p. 73-84, 2018

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Do Advogado, 2009.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A Saúde do Trabalhador como um Direito Humano**. São Paulo: LTR, 2008.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.18.

TEIXEIRA, Érica; GONÇALVES, Nicolle. Afrontas ao Pacto Constitucional: O Trabalho Intermitente Regulamentado e a Flagrante Afronta aos Direitos Trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Brasília**, v.21, n.2, 2017. Acesso em: 31 jul. 2021.

VIDAL, L. R.;BRITO, A. S. **O contrato intermitente à luz da proteção constitucional do salário mínimo**. 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1768/1/O%20CONTRATO%20INTERMITENTE%20%C3%80%20LUZ%20DA%20PROTE%20%C3%87%20%C3%83%20CONSTITUCIONAL%20DO%20SAL%20%C3%81RIO%20M%20%C3%8DNIMO1.pdf>. Acesso em 28 jan 2022.