



IGOR ANTUNES DE PAULA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS DA
FLEXIBILIZAÇÃO.**

LAVRAS-MG

2022

IGOR ANTUNES DE PAULA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS DA
FLEXIBILIZAÇÃO.**

Artigo Científico apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva

Orientador

LAVRAS-MG

2022

IGOR ANTUNES DE PAULA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS DA
FLEXIBILIZAÇÃO.**

Artigo Científico apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 15 de Setembro de 2022

Dr. Daniel Teixeira Silva - UFLA
Dra. Stefania Becattini Vaccaro - UFLA

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva
Orientador

LAVRAS-MG

2022

RESUMO

O presente estudo discorre sobre o regime do contrato de trabalho intermitente, modalidade contratual inserida no Brasil através da lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista. Tal reforma, trouxe consigo um bojo mais flexível as relações empregatícias, com o contrato intermitente sendo uma de suas alterações mais contestada, pois se trata de uma relação de labor descontínua com alternância entre períodos de prestação de serviço e de inatividade, apresentando diversas omissões deixadas pelo legislador, que conceberam dúvidas sobre sua conceituação e adequação legal. Inicialmente se conceitua a relação de trabalho versus a relação de emprego, visando introduzir as características de uma relação de emprego, posteriormente, o texto conceitua o trabalho intermitente, corrobora seus artigos, e destila os principais parágrafos, com objetivo de revisar as lacunas deixadas pelo texto legal e investigar se houve a flexibilização da relação de emprego com a adoção do determinado modelo contratual, firmando a pesquisa com a assistência de linhas argumentativas de grandes doutrinadores da área.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho Intermitente. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista.

1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente, o qual primeiro vislumbre veio com o projeto original (PL 6.363/2005), propôs a adoção de uma modalidade contratual que abarcasse a necessidade de modernizar a legislação trabalhista com o objetivo de acompanhar a nova conjectura no mundo do trabalho. Indubitável a vontade do poder legislador em adequar e inserir o que assinala dispositivos estrangeiros sobre a ocupação imprevisível e adaptar ao território nacional, de fato, a formalização de tal atividade se encontrava omissa nos diplomas legais brasileiros.

A reflexão e questionamento concernente ao novo modelo do contrato em apreço mostra-se relevante hodiernamente, em face das consequências de seu desenvolvimento desde a reforma trabalhista, a qual trouxe um quadro de incertezas jurídicas para os empregados a ser superado, tanto como, ao contexto do cotidiano pandêmico e pós-pandêmico dos anos recentes. A presente pesquisa tem como tema o Contrato de Trabalho Intermitente delineando-se ao estudo sobre a espécie em um panorama entre flexibilização e à precarização dos direitos laborais já consagrados na normativa pátria, a saber, os reflexos desde a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Objetivando esmiuçar o conteúdo proposto, se faz mister compreender a estrutura do Direito do Trabalho brasileiro, expor as peculiaridades inerentes ao conceito de trabalho intermitente contraposto ao que preceitua a legislação vigente sobre os princípios da relação de emprego; definir o limiar entre o que pode ser proveitoso e possíveis críticas direcionadas ao contrato de trabalho intermitente; e identificar se o reflexo da adoção do novo tipo implica em precarização das condições laborais. Como metodologia foi empregada a pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo e dedutivo, firmando-se de uma revisão de literatura em legislações, doutrinas e jurisprudência. Nesta senda, visando traçar uma perspectiva conclusiva entre os contrastes dessa maneira de labor frente as intenções legislativas.

Com o exposto, para atender as expectativas da investigação, sem a pretensão de esgotar a matéria, ainda busca contribuir ao debate, este que age como instrumento de manutenção da proteção àqueles que diretamente são afetados por estas inovações envoltas em questionamentos e problematizações. No caso em tela, a figura do trabalhador, essencial para o desenvolvimento econômico e que foi construída historicamente em lutas políticas dentro dos direitos sociais.

2. O CONTRATO DE EMPREGO

2.1 Evolução histórica

Prefacialmente, é forçoso realizar um sintético relato sobre o surgimento do Direito do Trabalho, por conseguinte, levando para uma abordagem adequada do objeto do presente artigo.

A origem etimológica da palavra “trabalho” advém de uma conotação negativa, ligando a atividade com a ideia de tortura, dor e sofrimento. A construção histórica do trabalho como conhecemos se inicia quando o homem se organiza diante da possibilidade de se beneficiar da mão de obra de outrem para a produção de riquezas e não somente para subsistência. Dessa maneira, atando às relações sociais e econômicas ao trabalho em uma ligação de interdependência a cada contexto e etapa do desenvolvimento da humanidade (ROMAR, LENZA, 2021, p. 17)

Com o ainda leciona os doutrinadores, o “escravismo, feudalismo e capitalismo podem ser considerados como marcos históricos definidos na evolução das relações econômicas e sociais e, conseqüentemente, na evolução do trabalho humano e de suas formas de proteção” (ROMAR, LENZA, 2021, p. 17). Destarte, alerta que até a sociedade pré-industrial não se vislumbrava uma tutela voltada a melhorar a situação dos empregados. Apenas com a massificação da produção e os avanços tecnológicos da Revolução Industrial do século XIX os trabalhadores foram suscitados a se mobilizarem contra o crescente desemprego e condições precárias.

Surgem então, as associações dos trabalhadores que clamaram por direitos como a redução e estabilização de jornada, aumento salarial e o encerramento da exploração de mulheres e menores. Sendo inevitável para os Estados Modernos, em sua maioria de inclinação liberal no período, começar então a interceder nas relações trabalhistas buscando proteger a classe obreira e criando isonomia de garantias mínimas no trabalho.

Com a preocupação do legislador, criam-se as primeiras leis com o desejo de dirimir a vulnerabilidade da classe operária, tais como as constituições do México e da Alemanha versando sobre conteúdo que hoje ocupa o rol dos direitos trabalhistas. No mesmo ínterim, em 1919, foi sancionado o Tratado de Versalhes, o qual criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), encarregada por defender as relações de trabalho a nível internacional.

No que toca o contorno do Direito do Trabalho no Brasil, “embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justtrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro” (DELGADO, 2019

p. 125). Tendo em vista que a abolição da escravatura configurou uma cisão entre um antigo modelo de utilização da força de trabalho para o nascimento da relação de emprego (DELGADO, 2019 p. 126).

Foi na era Vargas, discorre Delgado (2019, p. 1625), notavelmente de grande produção legal do Estado nas duas décadas iniciais, que foi garantindo a oficialização do direito do Trabalho Brasileiro, ainda bastante autoritário porque inibia o surgimento de lideranças e organizações de oposição. Apenas em 1934, foi proclamada a primeira Constituição Brasileira que tratou precisamente do Direito do Trabalho em seu art. 121, *in verbis*:

Art: 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador (..)

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. (BRASIL, 1934)

Já se nota o acolhimento da pluralidade e a autonomia dos sindicatos e criando precedente para um olhar mais benéfico, este que veio em 1943 com o marco da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto Lei nº 5.452, este que acabou assumindo o lugar de principal diploma legal infraconstitucional da matéria em apreço.

Com a transição para o Estado Democrático de Direito, a Constituição de 1988, e posteriores emendas constitucionais, consagraram em seu art. 7º o rol de garantias trabalhistas, tais como a valorização do trabalho junto da justiça social e a dignidade da pessoa humana. Delgado (2007, p. 15) leciona que a Carta Cidadã identifica a atividade laborativa como um dos elementos mais substancial para afirmação do ser humano, tanto na seara individual quanto no âmbito social e familiar.

Em sua obra, Romar e Lenza (2021, p. 21) ressaltam que o Direito do Trabalho tem como característica estar em constante formulação e evolução, seja por influências econômicas, políticas ou sociais. As mudanças no Direito do Trabalho originam de modificações na sociedade, centrando-o, dessa maneira, uma das áreas mais dinâmicas do direito. Outra característica própria desse campo jurídico digna de nota, é o fato de ser estudado por grande parte da doutrina como um direito de enfoque misto, pois ao mesmo passo que a figura do trabalhador (elemento subjetivo) é centralizada para o amparo, as próprias relações de trabalho (elemento objetivo) de dependência ou subordinação não são negligenciadas na construção do conceito, já que o enfoque individual dos dois elementos é insuficiente para a compreensão de todos os fenômenos justralhistas.

Por fim, é indubitável que o Direito do Trabalho surge como um instrumento de proteção para o trabalhador, considerado hipossuficiente em relação ao empregador, no entanto, para que o vínculo entre o prestador e tomador do serviço seja caracterizado e, em seguida, tutelado por este campo jurídico devem estar presentes, de praxe, fatores como: subordinação, remuneração, pessoalidade, alteridade e não eventualidade.

2.2 Contrato de Trabalho x relação de emprego

Discorridos os alicerces do Direito do Trabalho que sustentam e dão motivo-fim ao contrato de trabalho, passemos a adentrar as características constitutivas deste e ao objeto relação de emprego.

O instituto do Contrato de Trabalho é positivado no art. 442 da CLT, que versa: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). Diante da diferenciação entre trabalho e emprego, já sugerida no *caput* do dispositivo legal supracitado, Delgado ensina:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2019, p. 334).

A especificidade da relação de emprego ocupa-se ao trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado, o qual goza do benefício da previsibilidade, decorrente do pressuposto essencial da não eventualidade. Na relação de emprego o núcleo é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador, para incidência de aplicação do Direito do Trabalho (LEITE, 2022, p. 93).

Para instrumentalizar o que se entende por contrato de emprego, Martinez (2020, p. 271) instrui no sentido de que é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) assume uma obrigação pessoal e inalienável, mediante o sinalagma de uma renumeração (contraprestação), a realizar um trabalho não eventual para o proveito de outro, física ou jurídica (empregador), este que arca com o risco da atividade desenvolvida que imputa a subordinação

ao obreiro. O intuito do doutrinador com tal linha argumentativa é garantir uma singularidade conceitual.

Delgado (2019, p. 614) tece uma crítica ao texto legal por não desprender a técnica adequada para a formulação da definição dos dois institutos encontrados no art. 422 da CLT, firmada por três fundamentos: a) se torna impossível identificar os componentes que integram o contrato de trabalho; b) o vínculo criado entre contrato de trabalho e relação de emprego é desacertado, posto que, o pacto enseja o surgimento da relação, em vez dele corresponder à relação; c) o círculo vicioso originado pela correlação entre contrato/relação de emprego e relação de emprego/contrato.

Martinez (2020, p. 271) alerta sobre a utilização genérica “contrato de trabalho” independentemente da existência do vínculo celetista, pois sendo diferentes, o contrato de trabalho é o negócio jurídico firmado entre empregado e empregador que contém como objeto discutir sobre as condições de trabalho aplicada, ou não, a uma relação empregatícia. Para a presente pesquisa, é relevante o uso do termo contrato de emprego, não só pelo bem da especificidade, mas também pelo confronto proposto no tema. Ato contínuo, Martinez (2020, p. 272) elenca as características decorrentes que permitem a classificação da figura do contrato de emprego, são elas:

2.2.1 Bilateralidade

Há envolvimento apenas de duas partes, o empregado e o empregador, é vedado a participação de um terceiro

2.2.2. Pessoalidade

Ao empregado o contrato assume uma relação *intuitu personae*. A responsabilidade quanto à realização do labor contratado é pertencente e infungível a este, já que é o motivo pelo qual o empregador seleciona seus empregados.

2.2.3 Onerosidade

O caráter oneroso da relação de emprego está associado é a obrigação das partes realizarem a troca recíproca, uma contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado, em razão da prestação de seus serviços.

2.2.4 Sinalagmático

Tal característica é concebida em virtude da já dita natureza bilateral do contrato de trabalho, pois gera deveres recíprocos entre os sujeitos do negócio jurídico, com vistas de nivelar o pacto entre eles. Imperioso mencionar que o sinalagma deve atentar todo o teor do instrumento, e não apenas o trabalho x salário

2.2.5 De trato sucessivo

Pois a prestação de trabalho se dá de forma sucessiva, permeando no tempo, não se exaurindo com a execução de um ato, mesmo com modalidade diferente de prazo.

2.2.6 Comutativo

As incumbências produzidas pelo contrato são equivalentes para ambos os contratantes quanto a certeza, desde o início.

2.2.7 Alteridade

Representa os riscos da atividade empresarial que exclusivamente correm por conta do empregador, não podendo ele ser atribuído ao empregado.

O contrato de trabalho brasileiro pode ser formulado por diversos meios, seja tácita ou expressamente, em relação a manifestação da vontade interpartes, de maneira individual ou coletiva, quanto ao número de empregados, verbal ou por escrito, abordando sobre a forma, a prazo determinado ou indeterminado, sobre o tempo de prazo (RENEZETTI, 2021, p. 200), e por fim, através do novo contrato de trabalho intermitente.

3. O TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente como modalidade recente de flexibilização do trabalho criada para abarcar as novas necessidades do mercado, e suas reflexos práticos, foi adotado por vários países que vêm passando por diferentes experiências, pois cada um adotou diferentes formas de

regulamentação. A alta dissociação da produção ocasionou a fragmentação dos trabalhadores, os quais já desprotegidos pelo enfraquecimento dos órgãos representativos, em meio às fortes mudanças de mercado, começaram a direcionar seus interesses ao próprio cargo do trabalho, a despeito das lutas coletivas (FERNANDES citada por TORTI, 2019, p. 13).

Dentro desse quadro, com as empresas no mundo globalizado passaram a quebrar fronteiras em busca das melhores condições para o exercício de sua atividade, nascem na Espanha, Reino Unido, Portugal e Itália os moldes como *el contrato de fijos discontinuos*, *zero hour contract*, contrato à chamada e *lavoro a chiamata*, respectivamente, objetivando flexibilizar as relações de emprego (COLNAGO, 2019, p. 211).

Saliente destacar que as modificações, principalmente no campo trabalhista, surgem nos momentos de crise econômica. No Brasil não seria diferente, a modalidade de trabalho intermitente surgiu com a reforma trabalhista efetivada em 2017, a proposta de alteração legislativa foi apresentada em 2016, durante o governo interino de Michel Temer. O Projeto de Lei (PL) 6.787/2016 visava alterar sete artigos da CLT, que, de acordo com o plano de governo, decorreu de extensivo debate com representantes de empregados e empregadores. Entretanto, no curso da tramitação no Legislativo, o texto originário do Projeto de Lei (PL) foi modificado grandemente por meio de Substitutivo apresentado pelo relator do PL, o deputado Rogério Marinho. Conforme Leite (2022, p. 17) o “PL foi, substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo, que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT”. Leite (2022) encerra seu raciocínio ponderando que:

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais (LEITE, 2022, p. 178).

O texto legal aprovado traz a positivação para utilização do contrato intermitente no art. 443 da CLT, ao prever que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente (BRASIL, 1943).

Já o contorno do que pode ser definido como trabalho intermitente veio inserida no § 3º do mesmo dispositivo legal, a saber:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação específica (BRASIL, 1943).

Portanto, o que pode se desprender do referido artigo é que a peculiaridade, o que o difere do demais, do trabalho intermitente se perfaz na ocorrência na sua retribuição e efetivação de serviços. O que sucede é a realização da atividade não eventual, coadunando com o que explica Delgado (2019, p. 673), com a falta da permanência do empregado ao longo do período contratual em face do empregador, mediante a prestação não contínua de suas atividades, temporalmente. Isso, ao mesmo passo, que o trabalho realizado estará diretamente vinculado ao salário que o obreiro fará jus, em termos exatos, podendo haver a diminuição de verbas que esse receberia se estivesse contratado classicamente oposto ao intermitente.

Demais características da modalidade contratual se encontram no art. 452-A da CLT, a seguir:

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

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

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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

Da análise dos artigos citados, é indubitável uma figura de contrato que encontra um amparo específico na CLT. Alves (2019, p. 59) denuncia o seguinte: “problema é que o conceito do legislador, fixado no parágrafo 3º do art. 443 da CLT é ininteligível do ponto de vista justrabalista. Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada”.

Martinez (2020, p. 607) inclui o Contrato Intermitente na sessão relacionada ao contrato por tempo determinado, no qual há ocorrência de um termo certo para a extinção do vínculo empregatício. Alguns doutrinadores acenam que o contrato de trabalho intermitente quanto ao tempo de existência dos contratos de emprego, se trata de uma espécie *sui generis*. Cassar (2018, p. 542), descreve que existem os contratos por prazo determinado, indeterminado e intermitente, de forma que o Contrato de Trabalho Intermitente não é nem por prazo determinado, nem por prazo indeterminado. Nessa perspectiva, é viável concluir que o Contrato de Trabalho Intermitente é indeterminado no que tange à relação contratual e determinado quanto à efetivação de serviços.

Delgado (2019, p. 672), conceitua o Contrato de Trabalho Intermitente uma “figura anômala” e uma das mais disruptivas inovações da Reforma Trabalhista por ensejar a contratação celetista com a falta de diversos providência e benesses proporcionados pelo Direito do Trabalho. Reforçando essa posição, Silva (2019, p. 181) valora que o fator central do artigo que estabelece o Contrato de Trabalho Intermitente, determina que o período de inatividade não será computado como tempo à disposição do empregador, porque com isso não são resguardados o pagamento de salário, benefícios ou encargos, assevera ainda, que a “ineventualidade continua sendo marca definidora do contrato de trabalho. O contrato intermitente é excepcional, não se presume, exige forma escrita, enseja gozo de férias anuais e possui um grupo básico de regras a serem cumpridas. Logo, estamos diante de um contrato atípico, que não serve para conceituar a relação de emprego como um todo” (SILVA, 2019, p. 17). Firmado em tais visões, Alves (2019) traz que:

O trabalho intermitente é marcado essencialmente pela incerteza do momento exato da necessidade da mão de obra e não pelo número reduzido de horas de

trabalho por dia ou semana. Na nova modalidade contratual celetista tanto as interrupções quanto os momentos de prestação laborativa são, no momento da admissão, imprevisíveis em relação à data exata e à quantidade de trabalho a ser entregue. Embora não seja previsível a necessidade do trabalho, em relação à data de início e término e à quantidade exata de trabalho a ser entregue por dia, semana ou mês, é lícito supor que, na admissão, serão previstas as possibilidades de horário de trabalho para que haja mínima segurança para o trabalhador. Assim, exemplificativamente, se e quando houver necessidade de trabalho, somente será o empregado demandado em turno (manhã, tarde, noite, exemplificativamente) previamente ajustado (ALVES, 2019, p. 70 e 71).

Com o exposto, é cristalino que o trabalho intermitente, da forma adotada no Brasil, configura dentro do que tratamos como contrato de emprego, como consequência, deve haver o respectivo registro na CTPS do trabalhador. Contudo, há ainda dificuldade de se delimitar o conceito do Contrato de Trabalho Intermitente sem criar mais parâmetros e máculas a essa modalidade contratual além dos já existentes no texto legal.

No capítulo seguinte, serão destrinchados os reflexos causados pela modalidade intermitente na normativa pátria.

4. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS REFLEXOS.

4.1 Estratégia das intenções legislativas.

Conforme já disposto, a inserção do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil veio em contexto de governo transitório e recessão econômica, houve intenção do legislador ao flexibilizar pressupostos específicos do contrato de trabalho clássico para fomentar o mercado de bens e serviços, dessa forma, dirimindo a taxa de desemprego, e, por conseguinte promovendo aumento nas contribuições fiscais. Nesta nova modalidade contratual, a ambição do legislador foi endossar a continuidade do vínculo formal de emprego, mesmo que este se dê em períodos descontínuos.

Indispensável suscitar, que a Organização Internacional do Trabalho OIT, na 104ª Sessão de 2015 da Conferência Internacional de Trabalho, evidenciam a importância dos contratos atípicos que flexibilizam a dinâmica empregatícia nas emergentes transformações trabalhistas do mundo globalizado:

65. A nossa percepção global acerca da natureza das empresas definiu-se ao longo do último século a partir de características comuns, por exemplo, o modelo de empresa que produz bens e serviços recrutando diretamente os

trabalhadores na base de uma relação estável e de duração relativamente longa. Mas as mutações em curso põem cada vez mais em causa este modelo. 66. Para além da realidade claramente assumida, na qual a ligação durante toda a vida a uma única empresa já não constitui uma expectativa social, a própria existência da relação de trabalho como constituindo uma relação contratual comum entre a empresa e o trabalhador é posta em causa. Quando existe, afasta-se cada vez mais do modelo de contrato a tempo completo e de duração indeterminada, para assumir uma das múltiplas formas «atípicas» de que é exemplo o trabalho a tempo parcial e a termo ou os contratos flexíveis. Além disso, existem também casos de empresas que não empregam diretamente, para a totalidade ou para uma grande parte da sua atividade, e preferem a subcontratação, a externalização, as agências privadas e até as cadeias de aprovisionamento que têm tendência a internacionalizarem-se. Um caso extremo é o das empresas que surgiram nos últimos anos e cuja atividade consiste em pôr em contacto, através da internet, particulares que desejam adquirir bens ou serviços com potenciais fornecedores. Estamos em presença de uma relação comercial que dura o tempo necessário da transação (OIT, 2015, pg. 17).

Nacionalmente, houve o cuidado para não descaracterizar completamente a figura do empregado, riscos sobre o negócio persistem sendo do empregador, e além de figurar o vínculo de emprego presente no art. 3º da CLT, o obreiro pode auferir vantagens por meio desse contrato, desde que aplicado de maneira correta, sobre isso Roveda (2019) cauciona:

O contrato de trabalho intermitente pode representar a inclusão de uma grande margem de trabalhadores alijados do mercado de emprego, porém, se mal utilizado, faticamente precarizará ainda mais as relações de trabalho pátrias. Nesse sentido, o trabalho, presente e futuro, das funções essenciais à Justiça será essencial para a manutenção do equilíbrio social, em especial se observar a regra máxima da segurança jurídica extraída do art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República e o princípio da não surpresa às partes, inserido no art. 10 do CPC, aplicável por compatibilidade ao art. 769 da CLT (ROVEDA, 2019, p. 177).

Elucidada as intenções do legislador ao inserir o trabalho intermitente como ferramenta de enfretamento ao contexto financeiro do Brasil, fica inequívoco que há novas opções que buscam suprir a taxa de desemprego. Todavia, igualmente incontroverso a ocorrência de perigosos efeitos da flexibilização nesse meio de trabalho e ausência de uma legislação bem regulamentada. A próxima seção busca discorrer sobre as principais problemáticas advindas do novo regime

4.2 Precarização das relações de emprego

A possibilidade trazida pela Reforma Trabalhista de empregado e empregador celebrarem o contrato de trabalho intermitente e, assim, flexibilizar o núcleo essencial do ordenamento jurídico trabalhista em face dos cidadãos obreiros é criticada por grande parte dos operadores de direito desde o primórdio, em síntese, subsidiam que essa nova modalidade contratual não atenta para os direitos sociais assegurados pela Constituição Federal. O jurista Streck (2017) compõe a corrente que enxerga essa nova modalidade contratual como uma clara afronta à Carta Magna, como evidencia sua exposição acerca do tema: “para ser mais claro, é flagrante a inconstitucionalidade do núcleo desse instituto de contrato intermitente, sendo ineficiente conjecturar cada uma de suas especificidades” (STRECK, 2017) e finaliza: “note-se que isso é economia comparada e aqui os marcos de construção interpretativa são jurídicos, delineados pelo Direito vigente no país, a começar pela Constituição de 1988” (STRECK, 2017).

Nesse mesmo sentido, Leite (2022) também é incisivo ao comentar a respeito do novo contrato anelando sua inconstitucionalidade:

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária (LEITE, 2022, p. 229)

Analisando a maior vulnerabilidade do empregado intermitente, serão expostos a seguir as flagrantes ofensas aos regramentos dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal de 1988, especificamente, em dois direitos e garantias relevantes: a jornada de trabalho e a noção de salário, em relação ao que preceitua os art. 443 e seu parágrafo 3º e art.452-A e seus demais parágrafos, ambos da CLT.

Conforme dito alhures, o texto legal, não prevê tempo completo de inatividade e ainda dispôs que este lapso de inatividade não deve ser computado como um tempo que o trabalhador ficou à disposição do empregador. A não indicação de tempo máximo de inatividade enreda uma insegurança remuneratória a ser arcada pelo empregado. E a não contraprestação do período de inatividade revela-se que apenas deve ser adimplido o tempo efetivamente exercido, trazendo a uma precarização na continuidade da relação empregatícia (MARTINEZ, 2018, p. 144).

Na espécie contratual em estudo, da forma como foi aderida pela legislação nacional, nota-se uma transferência indireta de riscos, ainda que o empregado somente é convocado

quando o contratante necessita, ficando a arbitrariedade das oscilações do mercado. Tal risco, intrínseco à característica da alteridade nos contratos de trabalho, antes suportado pelo empregador, fica agora também sob ônus do empregado. Sobre esta insegurança, Zimmerman (2017) reflete:

A reforma trabalhista inviabilizou o planejamento da vida pessoal e profissional do trabalhador, seja pela permissão de prazo tão curto para convocação, seja pela imposição de tempo ínfimo para resposta, ou ainda pela impossibilidade de programação financeira, pois a quantidade de horas oferecidas considera exclusivamente a vontade do empregador (ZIMMERMAN, 2017, p. 94).

Ainda sobre a jornada de trabalho, assenta o § 4º do art. 45-A da CLT, para o qual aceitar a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que inadimplir, sem justo motivo, pagará à outra, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração. Não só que pese a falta de isonomia no arbitramento da multa para o obreiro, existe a possibilidade de esse rejeitar a convocação do patrono por já estar dispondo seus serviços com outro empregador, e com as vistas de não ser mais chamado pelo último (SILVA, 2017, p. 74).

Realizada a crítica quanto à insegurança do trabalhador em relação à duração e à banalização de sua prestação de serviços, passemos para o recebimento salarial, tendo em vista essa direta relação entre trabalho realizado e salário devido, a qual pode acabar por elidir o recaimento de necessárias verbas trabalhistas para o empregado. Delgado (2019) exemplifica:

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

Conforme já explicitado, há realmente a chance deste tipo de contrato acabar por gerar mais empregos no Brasil, com a formalização dos “bicos”, contudo pode ocorrer de forma que o obreiro não tenha o seu salário assegurado. A Ordem dos Advogados do Brasil, citada por Alves (2019), advertiu que:

(..) ainda existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada, podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregado (ALVES, 2019, p. 66).

Se debruçando na dinâmica, Alves (2019) fundamenta que “o trabalhador intermitente não poderá sequer prever qual será a expressão final da sua remuneração mensal, dada a imprevisibilidade que deve ser a marca da intermitência” (ALVES, 2019, p. 64).

Por fim, constrói seu raciocínio da seguinte forma:

Bem verdade que os diplomas normativos que fixam o salário mínimo o fazem tomando em conta não só o parâmetro mensal, mas também o diário e o horário. Não se ignora ser razoável a contratação em regime de tempo parcial, que consubstanciou o entendimento jurisprudencial até então, ou mesmo, em última análise, a contratação de trabalho intermitente. O que não se pode entender razoável é servir a contratação de trabalho intermitente como forma de precarização da contratação de emprego. Em síntese, é possível contratação em tempo parcial ou intermitente, com disponibilidade de trabalho reduzida, mas não pode ser constitucional pagamento de salário inferior ao mínimo mensal (ALVES, 2019, p. 65).

Preleciona o parágrafo 6º do art. 452-A da CLT, tem direito o obreiro ao final de cada prestação dos serviços as seguintes ver, sendo a remuneração, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal renumerado e demais adicionais legais, acabariam por fragmentar esses direitos constitucionais do funcionário, já levando em consideração que a lei não consolidou um mínimo de horas a serem desempenhadas ou a frequência de convocações ao empregado.

Tal flexibilização possui efeito direto ao recolhimento do FGTS e contribuição previdenciária, a qual encontra um perverso buraco negro que sugará a possibilidade de aposentadoria, pois com possibilidade de ficar meses sem trabalhar e, portanto, também sem contribuir, ou fazê-lo, sobre valor inferior ao salário mínimo, a depender da quantidade de horas laboradas, o direito à previdência social é inviabilizado (ZIMMERMAN, 2017, p. 97).

Sobre o parágrafo 9º art. 452-A da CLT, o qual dispõe a concessão das férias ao trabalhador, há de se notar que quando esse atingir o mês em que possa usufruí-las, ele já terá auferido o valor referente a esse período por durante o período anual ao longo de suas convocações, ou seja, sem gozá-las como renumeração no tempo devido, como é garantido ao celetista contratado de forma oposta (ZIMMERMAN, 2017, p. 96).

Com vistas conclusiva, como bem sustenta Delgado (2019, p. 122), a Reforma Trabalhista deseja instituir um contrato trabalhista sem salário. Reconhecível a violação ao Princípio da Proteção, agrava a hipossuficiência do empregado, ao mesmo passo em que o empregador pode mandar e desmandar na relação, uma vez que, só pagará pelas verbas se o empregado assim trabalhar, assim, persistindo uma clara afronta à normativa justtrabalhista brasileira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empreendimento da presente pesquisa possibilitou analisar as transformações que o trabalho passou desde os primórdios até hodiernamente, quando seu sentido foi remodelado e o poder constituinte conferiu aos valores sociais do trabalho dignidade humana. Destarte, permitiu compreender de que maneira o mundo globalizado influenciou para reproduzir as ideias de flexibilização das relações empregatícias e de que forma essa ideia foi utilizada como pressuposto para inserir ao nosso ordenamento jurídico a modalidade de trabalho intermitente, surge reflexões acerca do caráter precarizador da nova modalidade contratual.

Nessa perspectiva, a pesquisa visou conceituar os princípios que caracterizam a relação de emprego previstos na CLT e definem o contrato de trabalho para, posteriormente, dispor o confronto do núcleo com a flexibilização apresentada pelo trabalho intermitente.

A demanda para uma Reforma Trabalhista no Brasil se mostra latente, dada as novas facetas das relações de trabalho. No entanto, o retrocesso em nome do progresso, ideal que sempre rondou a humanidade, não deve prosperar. Conclui-se que o regime intermitente necessita de uma revisão em sua apreciação legislativa, de forma que sua aplicação possa ser melhor definida e garanta os direitos individuais das partes componentes no contrato, para que se extinga a arbitrariedade imposta. Ademais, as representações coletivas e sindicais, dado seu potencial enquanto interlocutores, são essenciais para promoverem essa mudança.

Por todo o exposto, depreende-se que quanto ao regime intermitente, as mudanças adotadas são potenciais redutores da remuneração, intensificam a rotatividade e trazem a insegurança, refletindo negativamente também no padrão de consumo e na qualidade de vida do trabalhador. Logo, o emprego intermitente, na figura dada pela reforma, caminha ao contrário de tudo que se consagrou por inclusão social e trabalho digno, posto que não alcança o patamar do que se considera o mínimo, ou seja, condição digna para o trabalhador e sua família.

6. REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, 2019.

BRASIL, Casa Civil. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho**, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

_____. Presidência da Republica. **Constituição de 1988. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de Dezembro de 2004**.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

_____. **Constituição dos Estados unidos do Brasil 1934**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14º edição. São Paulo/SP: editora Método, 2018.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Contrato de trabalho intermitente**: direito europeu, legislação brasileira e jurisprudência pátria (primeiros casos). PIRES, Rosemary de Oliveira; MARANHÃO, Ney; GEMIGNANI, Tereza. **Contratos flexíveis na reforma trabalhista**: trabalho em tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalho hipersuficiente e terceirização. 1º edição. Belo Horizonte/MG: RTm, 2019. p. 209-227.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15º edição. São Paulo/SP. Editora LTR, 2019.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 15 ago. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14º edição São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10º edição. São Paulo/SP Saraiva Educação SA, 2020.

_____. **Reforma trabalhista** – entenda o que mudou : CLT comparada e comentada. São Paulo/SP: Editora Saraiva, 2018.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **O futuro do trabalho Iniciativa do Centenário. Conferência Internacional do Trabalho, 104^a Sessão**, 2015. Relatório do Diretor-geral. Relatório I.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715123.pdf. Acesso em: 22 ago. 2022.

RENEZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6^o edição. Rio de Janeiro/RJ: Forense; MÉTODO, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins ; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

ROVEDA, Luiz Carlos. **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. 2^o edição. São Paulo: editora LTr, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2^o edição. São Paulo/SP: Thomsom Reuters Brasil, 2019.

_____. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

STRECK, Lênio Luiz. **Reforma trabalhista—contrato intermitente é inconstitucional**. Conjur. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional#:~:text=Para%20ser%20mais%20claro%2C%20C3%A9,pela%20Medida%20Provis%C3%B3ria%20808%2F17>. Acesso em: 22 ago. 2022.

TORTI, Matheus Falcão. **O trabalho intermitente na Lei 13.467/2017**: as inspirações do legislador brasileiro no direito comparado e a incompatibilidade ideológica entre a legislação vigente e a constituição. Universidade Federal de Pernambuco. Recife/PE 2019. Acesso em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/37096>. Acesso em 22 ago. de 2022

ZIMMERMAN, Cirlene Luiza. **Reforma Trabalhista Interpretada**. 2^o edição . Caxias do Sul/RS: Editora Plenum, 2017.