



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

**A CRIAÇÃO DO INSTITUTO DO CONTRATO INTERMITENTE
PELA REFORMA TRABALHISTA**

ORIENTANDO – JORDANA PIRES RODRIGUES
ORIENTADOR – PROF. MARIA CRISTINA VIDOTTE

GOIÂNIA
2020

JORDANA PIRES RODRIGUES

**A CRIAÇÃO DO INSTITUTO DO CONTRATO INTERMITENTE
PELA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Professora Orientadora: Maria Cristina Vidotte.

GOIÂNIA

2020

JORDANA PIRES RODRIGUES

**A CRIAÇÃO DO INSTITUTO DO CONTRATO INTERMITENTE
PELA REFORMA TRABALHISTA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Maria Cristina Vidotte

Nota

Examinador Convidado

Nota

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO.....	6
1 FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	7
1.1 ORIGEM E CONCEPÇÃO DO TRABALHO.....	7
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL.....	8
2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	10
2.1 CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS	10
3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO	12
3.1 ANÁLISE DOS POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E PREJUÍZOS ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE.....	16
CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19

Dedico à todas as pessoas que me apoiaram na realização deste trabalho, em especial a minha família e amigos.

Agradeço, primeiramente, à Deus pois sem sua Misericórdia e Amor não estaria concluindo esta graduação; e agradeço à minha família, ao meu namorado e aos meus amigos, em especial Fernando Alves, que sempre me deram ânimo para a realização das minhas metas. Deixo um agradecimento especial a minha orientadora, Maria Cristina Vidotte, pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo ao meu artigo científico.

A CRIAÇÃO DO INSTITUTO DO CONTRATO INTERMITENTE PELA REFORMA TRABALHISTA

Jordana Pires Rodrigues¹

RESUMO

A pesquisa realizada tem como objetivo principal explicar os novos moldes do direito do trabalho brasileiro que o legislador pátrio buscou adequar-se, tendo em vista, uma nova realidade econômica, social, política e que exige um estilo de profissional multifacetário, buscando favorecer concomitantemente tanto o empregado como o empregador. Para isso, trouxe uma inovação ao ordenamento jurídico, que se trata do contrato de trabalho intermitente, regulado pela Lei 13.467/2017, que já tem sido experimentado por outros países. Com foco, na flexibilização do trabalho, essa pesquisa pretende questionar essa modalidade inovadora de contrato. Dentro dessa perspectiva de análise, este estudo procura obter dados do direito comparado, levantar conceitos consolidados do empregado e empregador brasileiro, expor julgado recente acerca do tema, a situação de submissão ao qual o trabalhador brasileiro é sujeito e possíveis benefícios e malefícios decorrentes da nova lei. Com tais resultados, observa-se que as inovações poderão causar supressão de direitos positivados e consolidados pela legislação, costumes, jurisprudência e súmulas que até então, dirimiam conflitos advindos da relação de trabalho. **Palavras-chave:** Contrato intermitente. Multifacetário. Flexibilização.

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, jordanapires97@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende estudar a relação de trabalho, em específico uma das novidades trazidas pela lei 13.467/2017. Trata-se do contrato de trabalho intermitente nos moldes da lei, comparado aos países que anteriormente ao Brasil já haviam adotado esse contrato e seus malefícios.

Em tempos de crise, a exemplo da que estamos vivendo com a pandemia do COVID19, sabe-se que é relevante redimensionar esforços em ações específicas exigidas para o equilíbrio da economia e, conseqüentemente, do mercado de trabalho.

O ideal seria que todos pudessem superar tais períodos de forma mais branda, através de institutos previamente programados pelo Poder Legislativo para amparar tanto a classe mais frágil da relação de emprego, quanto outros setores das empresas, uma vez que também perdem força com crises.

O assombroso aumento do desemprego mais do que nunca refletiu a necessidade de ações e leis mais eficazes no gerenciamento de crises; principalmente da legislação responsável por corroborar os preceitos e princípios constitucionais que protegem os trabalhadores.

Para atingir a finalidade proposta, o artigo buscou fazer a exposição do ponto de vista de diversos doutrinadores, da jurisprudência pátria, *sites* e revistas dos tribunais, permitindo ao leitor o acesso de diferentes visões do contrato introduzido pela lei da “Reforma Trabalhista”.

A metodologia utilizada no presente trabalho foi realizada principalmente com base na pesquisa bibliográfica, lançando-se mão dos aspectos doutrinários, legais e, eventualmente jurisprudenciais, tendo em vista a atualidade do tema em questão.

Esse trabalho possui três Sessões, abordando a primeira sessão a formação histórica do direito do trabalho, a segunda o contrato intermitente e por último o Direito comparado.

1 FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 ORIGEM E CONCEPÇÃO DO TRABALHO

A história mundial do trabalho passa por inúmeras fases, contudo não se pretende esgotá-las no presente trabalho. Para compreensão do surgimento do Direito do Trabalho, explanar-se-á um momento crucial da história para esse direito, qual seja, a Revolução Industrial.

Conforme preleciona Barros (2010, p. 41), surgiu, no período da Revolução Industrial, “uma liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos [...] gerando uma nova forma de escravidão”, algo que foi bem colocado por Lacordaire (apud BARROS, 2010, p. 63): “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”. Dessa forma, o Estado não possuía poder de intervenção, mas tão somente o empregador.

Percebe-se que a classe trabalhadora se submetia a jornadas exaustivas e desumanas, na maioria das vezes em ambientes insalubres e de exploração. Em reação a tais situações Cassar (2014, p. 50) explica que: “O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano”.

Após tais períodos surgiram Leis preocupadas em proteger o trabalhador, tanto individualmente quanto coletivamente, através do surgimento do Direito Individual do Trabalho, que visava proteger os direitos sociais do empregado, e do Direito Coletivo, com o escopo de proteger os interesses de grupos ou categorias de trabalho.

Nesse contexto histórico, Barros (2010) ensina que surgiu o intervencionismo Estatal de cunho humanitário, de proteção ao oprimido e ao débil. O caráter humanitário do Direito do Trabalho predominava sobre o jurídico, o que beneficiou primeiramente os aprendizes, os menores, acidentados e as mulheres, que eram as forças laborais mais exploradas no final do século XVIII. Assim, a pretensão humanitária da intervenção estatal refletiu-se no encabeçamento do Direito do Trabalho da maioria dos povos.

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

No Brasil, o quadro referente ao Direito do Trabalho foi evoluindo pouco a pouco, através da reunião de leis esparsas.

O autor Cassar (2014) explana alguns dos períodos mais relevantes para a história do Direito do Trabalho: o período Imperial, quando, em 1850, o Código Comercial regeu algumas das relações de trabalho, e em 1888, quando a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil, aumentando significativamente a mão de obra desqualificada. No diploma normativo de 1916 (Código Civil), uma pequena parte de suas disposições eram aplicadas nas relações de trabalho.

Em 1919, como preleciona Leite (2018), foi editado o Tratado de Versalhes, cuja importância para o direito do trabalho residiu na previsão de criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo internacional que visa universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

Em 1923, a Lei Eloy Chaves, Lei nº 4.682/23, trouxe a estabilidade decenal somente aos ferroviários, instituto que, posteriormente, foi estendido a outras categorias profissionais. A mesma lei instituiu, também, o Conselho Nacional do Trabalho, dentro da esfera do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, que foi o ponto de partida para o surgimento da Justiça do Trabalho (LEITE, 2018).

No governo de Getúlio Vargas, em 1930, foi instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto nº 19.443/30. Desde então, houve uma grande movimentação legislativa sobre previdência social e direito coletivo e individual do trabalho (LEITE, 2018).

A Assembleia Constituinte, convocada durante a ditadura Vargas, elaborou a Constituição da República, promulgada em 16 julho de 1934, que procurou garantir a inviolabilidade de direitos, inclusive aquele concernente à subsistência, afirmando que, a todos, cabe o direito de prover a própria subsistência e a de sua família, mediante trabalho honesto. A Constituição também introduziu um título de ordem econômica e social, acolhendo e reconhecendo os sindicatos e associações profissionais (LEITE, 2018).

Significativo foi o artigo 121, em seu § 1º, que contemplava: isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas por dia, restrições ao trabalho do menor, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, assistência e previdência à maternidade, velhice, invalidez, acidente de trabalho e morte, regulamentação de todas as profissões e reconhecimento das convenções coletivas de trabalho. Todas as inovações constitucionais acerca das relações de trabalho colocaram o Direito do Trabalho em evidência, propiciando relações mais justas entre empregado e empregador (LEITE, 2018).

Ainda segundo Leite (2018), o Decreto-Lei nº 5.452/1943 trouxe a compilação do mais importante diploma normativo para o Direito do Trabalho, podendo se afirmar que se trata da maior conquista do trabalhador brasileiro: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Foram reunidas as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil, cujas fontes foram, a encíclica "*Rerum Novarum*" (Das Coisas Novas) do Papa Leão XIII, os pareceres do Ministério do Trabalho, as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), decretos legislativos e leis. Vale lembrar que a CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados, sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual, se tratando de norma equiparada à Lei Federal.

Finalmente a Constituição da República de 1988, visando a melhoria das condições sociais com a essência do Estado Democrático de Direito, trouxe modificações expressivas como a criação de três estabilidades especiais, quais sejam: a do dirigente sindical, dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes, a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, a substituição da estabilidade decenal pelo regime do fundo de garantia, a criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, a ampliação da licença maternidade para 120 dias, a mudança da idade mínima para admissão no emprego que passou a ser 16 anos, dentre outros.

Outrossim, tem-se que as duas normas que trouxeram maior segurança jurídica ao Direito do trabalho se deram no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, e da Constituição da República de 1988.

2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

2.1 CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS

De acordo com a Lei Federal 13.467, de 13 de junho de 2017, uma das principais mudanças trazidas pela reforma é a possibilidade de negociações e flexibilizações entre os trabalhadores e os empregadores. Assim, a nova Lei trouxe uma novidade chamada contrato de “trabalho intermitente”, caracterizando-se em nova modalidade de contrato de trabalho que será objeto desse estudo, categoria de trabalho até então não existente no Brasil, que passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017).

Para sanar dúvidas existentes, foi promulgada a Medida Provisória 808, de 14 novembro de 2017. Ela teve vigência por 60 dias, sendo prorrogada por igual período. Não havendo posicionamento do Congresso Nacional teve sua vigência encerrada em 23 abril de 2018 por falta de posicionamento das Casas Legislativas, vigorando, com isso, somente a letra da lei, fato que causou insegurança nas relações de trabalho e jurídicas (BRASIL, 2017).

A nova modalidade de contrato de trabalho, denominado de Trabalho Intermitente, foi apresentado pela referida “Reforma Trabalhista”, que trouxe nova redação ao artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acrescido, nesse mesmo artigo, o § 3º, que trata dessa nova modalidade de contrato.

De acordo com a revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, o modelo jurídico italiano foi a base que o legislador pátrio utilizou para criação do contrato intermitente no Brasil.

Importante destacar que a respeito do conceito e requisitos já solidificados pela doutrina, bem como pela CLT acerca de empregado e empregador, não houve mudanças no que concerne as definições de empregado e empregador positivados no artigo 3º, da CLT. Nesse sentido, oportuno mencionar a definição da norma supracitada que dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Nessa definição, encontra-se os requisitos essenciais para a caracterização da figura jurídica do empregado, que parte da doutrina, como os autores Cassar (2014), Martins (2002) e Borges (2017) fazem

análise separadamente de seus requisitos, quais sejam: pessoa física - empregado é pessoa natural ou física, não sendo possível empregado pessoa jurídica; não eventualidade da prestação de serviços - o empregado deve exercer uma atividade contínua e permanente; pessoalidade - o empregado deve prestar pessoalmente os serviços, pois o contrato de trabalho é ajustado em função de uma determinada pessoa; subordinação jurídica - o empregado deve subordinar-se às ordens lícitas de seu empregador; onerosidade - mediante a contra prestação salarial, pois a gratuidade não configura relação de emprego.

Explanado o conceito de empregado, temos que o empregador se caracteriza por “[...] empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943). Suas principais características, conforme o art. 2º da CLT, são: contratar pessoas qualificadas para execução de serviços; realizar o pagamento do salário acordado com o empregado após a prestação de serviço; determinar como as atividades devem ser executadas.

Com esses poderes diretivos, concomitantemente surge os deveres da contra prestação em pecúnia pelo o serviço prestado e assume o empregador os riscos da atividade exercida. O artigo consolidado é claro ao definir que o risco do negócio é do empregador ao dizer que se considera “assumindo os riscos da atividade econômica”.

Este trecho da norma tem relevância, pois o empregado não pode ser “penalizado” pela queda de rendimento da empresa.

Exposto isso, tem-se que segundo o Dicionário Online de Português (2019, p. 1), a palavra intermitente significa:

Intermitente é um adjetivo com etimologia oriunda do latim, *intermittente*. Utilizamos este vocábulo quando queremos dizer que algo cessa e recomeça por intervalos ou quando uma coisa se manifesta com intermitências, não é contínua, ou seja, que é interrompido e logo se reinicia por períodos de tempo.

Trata-se de contrato de trabalho com subordinação, diferenciando-se do prestador de serviço que não possui subordinação, registro em carteira de trabalho, e tampouco previdência social. Ademais, o contrato pode ser alterado entre períodos de prestação e inatividade de serviço.

O contrato de trabalho intermitente está caracterizado no artigo 452-A da CLT: deverá ser escrito, registrado na Carteira de Trabalho (CTPS) e conter, especificamente, o valor da hora de trabalho que será pago, respeitado o valor horário

do salário mínimo ou aquele “devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não” (BRASIL, 2017).

O artigo 452-A da CLT também dispõe que o pagamento das verbas deve ser realizado no próprio dia da prestação do serviço, ao final do expediente, incluindo na parcela: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanais remunerados e adicionais legais. Outras parcelas serão pagas, a depender da insalubridade, periculosidade, vale-transporte etc.

Além disso, o empregado deve ser informado da jornada a ser cumprida com antecedência de 3 dias corridos, devendo ele apresentar resposta em, no máximo, 1 dia útil, sob pena de presunção do desinteresse em prestar o serviço. Relevante destacar que a recusa não é considerada como insubordinação, visto que o empregado pode estar prestando seus serviços a outro empregador.

Havendo descumprimento por qualquer das partes, deverá ser paga multa sobre o valor da remuneração, em 50%, no prazo legal, podendo haver compensação. Outrossim, no instituto do trabalho intermitente não existe tempo à disposição do empregador, pois, no período de inatividade, esse mesmo trabalhador poderá cumprir demais contratos celebrados.

3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO

Tem-se notado que países em crise econômica vêm introduzindo em suas legislações, o contrato de trabalho intermitente, tornando suas empresas mais competitivas e criando postos de emprego; a exemplo da Espanha e Itália. Em tais países, não há a falta de garantias e limites trazidos pela ausência de norma regulamentadora, haja vista que preteritamente positivaram o contrato intermitente.

Como anteriormente mencionado, o modelo jurídico italiano foi a base que o legislador pátrio utilizou para criação do contrato intermitente no Brasil. Assim, cabe análise comparativa do parâmetro utilizado para a criação do contrato de trabalho intermitente, qual seja, o modelo italiano, que foi incluído no ordenamento do país através do Decreto Legislativo nº 276/2003, visando introduzir novas modalidades flexíveis, atualmente tratadas especificamente pelo artigo 13 e seguintes do Decreto Lei nº 81/2015.

Esse contrato será lavrado respeitando os acordos feitos em negociação coletiva e, caso não haja, obedecerá a regulamentação do Ministério do Trabalho, conforme preleciona Pinheiro (2017). A norma italiana estipula um requisito de idade para os candidatos a esse contrato específico, qual seja: ter menos de 25 anos e mais de 55 anos, idade mais propensa na Itália ao desemprego, já a norma brasileira não instituiu nenhum requisito de idade, e nem classe menos favorecida a usufruir desse contrato.

Outro requisito é que o trabalhador só pode laborar por até 400 dias a cada três anos civis para o mesmo empregador e no caso de o prazo ser extrapolado, o contrato tornar-se-á contrato por prazo indeterminado. Sem limite de dias para o trabalhador brasileiro, no Brasil não existe tempo à disposição do empregador no contrato intermitente, conseqüentemente não há no que se falar em compensação por tempo a disposição.

A lei Italiana veda a contratação de trabalhador intermitente para substituir o trabalhador que se encontra em greve, em empresas que tenha reduzido o quadro de empregados nos últimos seis meses ou tenha feito dispensa em massa, de empregadores que não cumpram com as regras de segurança do trabalho e ainda estipula limites de idade para quem pode ser contratado de forma intermitente, trata-se de pontos a mais que o legislador italiano se preocupou em positivar, acabando por detalhar a norma de maneira mais específica que na norma brasileira que não trouxe nenhuma restrição nesse sentido. Tendo como um dos objetivos principais o fomento do emprego, regularizar os contratos informais e proteção do trabalhador à margem da sociedade.

Observa-se, que a norma italiana foi regulada de modo mais detalhado que a proposta brasileira, atentando-se para efeitos importantes da mesma dentro da relação empregatícia, que veda o uso do contrato por empresas que tenham efetuado recentes dispensas coletivas, que não deve ser utilizado como substituição de mão de obra permanente, que resulta na limitação do número de jornadas laborativas e ao mesmo tempo, preocupou-se com os efeitos do contrato dentro de outras normas, como o direito previdenciário.

Pesquisa feita por Fabio Sacco (apud NOGUEIRA, 2017, p.144) apresentou estatística sobre o contrato de trabalho intermitente na Itália, pontuando que somente nos primeiros três meses de 2017, os empregados desse contrato trabalharam em média apenas 10 dias por mês, nas palavras do autor “[...] esta norma contribui

rapidamente para aumentar o número de trabalhadores pobres, e a longo período para aumentar o número de aposentados pobres”.

Apesar da introdução da categoria trabalho intermitente na CLT ter propósito de proteção a um maior número de trabalhadores, analisando os dispositivos criados e a situação econômica do Brasil à época da Reforma Trabalhista, não se pode afirmar que a alteração do legislador chegará a alcançar o objetivo inicial, visto que regularizando tal tipo de prestação de serviços, certos empregadores optarão por firmar o contrato e convocar os empregados apenas quando lhe for conveniente, gerando insegurança financeira aos seus subordinados que se verão obrigados a firmar diversos contratos intermitentes para obter o mínimo necessário para sua sobrevivência.

O tema é novo e polêmico, no entanto o judiciário brasileiro já começou a dirimir conflitos acerca do contrato intermitente, sendo pertinente apresentar alguns tópicos de diversos julgados, para melhor explanação do tema.

A jornada móvel de trabalho encontra semelhança com o contrato intermitente e tem sido entendida como instrumento de precarização do trabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho que, por diversos julgados, considerou-a ilegal, uma vez que não cumpre com previsão constitucional, que determina o salário mínimo ao empregado, suprimindo, assim, direito indisponível, como exposto abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. Demonstrada divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da matéria. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. **SALÁRIO INFERIOR AO MÍNIMO LEGAL**. HORISTA. OJ 358 DA SDI-I DO TST. Embora amparada em normas coletivas, a cláusula não tem validade, pois a negociação coletiva não pode prevalecer quanto à direitos de indisponibilidade absoluta, já que essa jornada móvel e variável, igual como ao que recebe por produção, **retira do empregado o salário mínimo legal, constitucionalmente garantido**. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2015. Grifo nosso).

Entendimento sedimentando acerca da jornada móvel, é no sentido que ela retira do trabalhador direito indisponível ao salário mínimo garantia constitucional. O que fica eminente o risco de acontecer com o contrato intermitente, bastando que o empregado que perceba a renda mínima vigente seja convocado apenas duas ou três vezes no mês para que ocorra a supressão de direito constitucional.

Em um outro julgado, específico do contrato intermitente, o Tribunal Regional da 3ª Região, ao julgar um Recurso, conheceu do pedido do Reclamante e Concedeu a ordem no sentido da anulação do contrato. Vejamos trecho elucidativo do acórdão:

[...] o reclamante alega que foi contratado na função de assistente de loja, pela modalidade de regime intermitente. Pleiteia seja declarada a nulidade da contratação por regime intermitente, por ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Requer a condenação da reclamada ao pagamento de salário de todo o período contratual, 13º salário proporcional, férias acrescidas do terço constitucional, aviso prévio indenizado e reflexos, recolhimento de FGTS durante todo período laborado e multa rescisória de 40%, devendo ser deduzidas as parcelas já pagas a idêntico título[...]. O contrato de trabalho pelo regime intermitente foi introduzido nos artigos 443 e 452-A da denominada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a qual foi elaborada com o objetivo primordial de simplificar e modernizar as relações de trabalho, sem que, com isso, haja precarização do emprego, como restou amplamente divulgado pela *mens legislatoris*. A nova lei definiu o contrato de trabalho intermitente como sendo aquele em que "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." Diante de tal redação, entende-se o contrato de trabalho intermitente como sendo uma contratação excepcional, em atividade empresarial descontínua. Assim sendo, essa modalidade de contrato, por ser atípica e peculiar, assegura aos trabalhadores patamares mínimos de trabalho e remuneração, devendo então ser utilizada somente para situações específicas. *In casu*, analisando o contrato de trabalho de Id.d140d84, verificou-se que o reclamante foi contratado pela reclamada Magazine Luiza em [...] para o cargo de assistente de loja, em atividades típicas, permanentes e contínuas da empresa, [...] Nesse sentido, a Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, por meio de sua Comissão 3, redigiu a tese 28 da 19ª CONAMAT, por meio da qual entende que o regime de caráter intermitente é incompatível com a demanda permanente, contínua ou regular ou para substituir posto de trabalho efetivo. Vejamos: "No caso do contrato de trabalho intermitente: "é ilícita a contratação para, atividade contínua ou regular de trabalho, dentro do atendimento de demanda permanente do volume normal de atividade da empresa"; é ilegal substituir posto de trabalho efetivo (regular ou permanente) pela contratação do tipo intermitente; não pode o empregador optar por essa modalidade contratual para, sob tal regime, adotar a escala móvel e variável de jornada; acaso contratado na modalidade da intermitência, o trabalhador tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador (Enunciado nº 90 da 2ª Jornada)." Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular.[...] São os fundamentos: NULIDADE DA CONTRATAÇÃO NA MODALIDADE INTERMITENTE[...] PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO Identificação PROCESSO nº 001045406.2018.5.03.0097.

Por esse julgado percebe-se claramente que permanecerá mesmo após a

“Reforma Trabalhista” o ativismo judicial aplicado à seara trabalhista, diante da ausência de disposição legal eficaz.

No acórdão anterior, o relator justificou sua decisão baseando-se na tese da 28ª (ANAMATRA) Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho, que pontuou ser ilícita a contratação na modalidade intermitente para atividade contínua e regular, de demanda permanente dentro da empresa. Assim, há limitação ao empregador, no sentido de que o contrato intermitente não pode substituir posto de trabalho efetivo dentro da empresa.

Nesse sentido, a Lei 13.467/2017 instituiu o Trabalho Intermitente, mas não regulou de forma satisfatória o instituto, deixando lacunas na sua aplicação, tais como a da convocação no período de gestação e a transição do contrato de trabalho padrão para o intermitente.

3.1 ANÁLISE DOS POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E PREJUÍZOS ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE

Há um paradoxo nas relações de trabalho, pois o modelo econômico tem exigido cada vez mais produtividade, através de profissionais super qualificados, continuamente treinados e instigados a serem melhores devido ao mercado competitivo; em detrimento de um trabalhador que executa suas atividades para própria subsistência e que necessita de ganhos suficientes e contínuos para tanto.

Os defensores do contrato intermitente enxergam nessa modalidade de contrato a oportunidade dos trabalhadores que vivem de “bicos” e trabalham informalmente; ou seja, sem vínculo empregatício, para que contribuam com as arrecadações fiscal, previdenciária e social e, com isso, fiquem resguardados da Previdência em caso de acidente ou doença do trabalho. Como exemplo, podemos citar a fala do deputado Rogério Marinho (apud PINHEIRO, 2017, p.189) que tratou a questão como uma solução para o desemprego, ao dizer que: “Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho por milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego”.

Por outro lado, temos posicionamentos como o do doutrinador Souto Maior (apud PINHEIRO, 2017, p.186) que defende que a posituação deste contrato acarretará “evidente precarização do trabalho, exigindo do trabalhador que se vincule

a dois ou mais empregadores e que permaneça a disposição, impedindo de organizar sua vida”.

Assim, há os que defendam que o empregado será prejudicado em razão de não contar com uma remuneração fixa, que pode causar instabilidade financeira, contrariando à própria Constituição Federal, especificamente ao que dispõe seu artigo 7º, incisos IV, V, VII, e X, bem como aos princípios constitucionais que visam à proteção ao trabalho e à remuneração digna do empregado. Ademais, outra situação que causa instabilidade é a deste empregado junto ao Instituto Nacional do Seguro Social, pois as contribuições previdenciárias se baseiam na remuneração mensal percebida pelo trabalhador. Logo, como os valores pagos têm como referência as horas efetivamente trabalhadas, podendo ser poucas durante o mês de competência, o empregado poderá não atingir, em muitos casos, o valor mínimo de contribuição, ainda que a quota do empregador seja paga. Portanto, o empregado terá que complementar a contribuição ao INSS com recursos próprios, o que não é possível a todos.

Nesse sentido, são nítidas as divergências das opiniões a respeito do contrato intermitente, que provavelmente contribuí para o aumento dos postos regulares de trabalho, mas não traz segurança aos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Em relação ao aspecto social e jurídico, restou demonstrado, por meio da doutrina, da jurisprudência e tendo em vista a legislação existente, que o tema é controverso, para alguns será o contrato intermitente apenas a regulamentação do trabalhador informal, e em sentido oposto defendem outros que será um retrocesso em nossa sociedade.

O escopo do artigo foi apontar os aspectos relevantes do contrato intermitente, que até o presente momento não possui completa regulamentação, a fim de sanar dúvidas pré-existentes.

A norma específica foi comparada com normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais do Direito do Trabalho, constatando-se na legislação brasileira, lacunas, supressão a direitos e garantias do trabalhador na aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente para qualquer atividade sem limitação, número máximo de horas, dias, meses dentro de um determinado lapso temporal e ainda por quanto tempo o contrato permanecerá a vigorar sem a convocação do empregado e tantas outras dúvidas.

Prezando pela segurança jurídica do trabalhador, os tribunais até o presente momento têm proferido decisões no sentido de proteger o empregado de arbitrariedades causadas pela contratação na modalidade intermitente. Todavia, o contrato intermitente é um dos mecanismos de supressão e precarização dos direitos sociais do trabalhador, violando, inclusive, direitos humanos conquistados ao longo dos séculos.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BORGES, L. D. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Cassar V. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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. DF: Brasília, 13 de julho de 2017a.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. DF: Brasília, 14 de novembro de 2017b.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2014.

DAMASCENO, Luiza Mascarenhas. Comentários quanto à modalidade do contrato de trabalho intermitente previsto na Lei 13.467/2017. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 191, ano 44, p. 143-148, jul. 2018.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Significado de Intermitente. In: Dicionário Online de Português, 2019. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/intermitente/>>. Acesso em: out. 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

PINHEIRO, Iuri. (Org.). **Reforma trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Organização: Cinthia Machado de Oliveira, Iuri Pinheiro, Raphael Miziara. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

TRT. 3ª região. PJe: 0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS). Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr. DJ: 31/10/2018. **Portal TRT3**, 2018. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/portal.trt3.jus.br/internet>>. Acesso em: out. 2020.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR 4278220135090028. Data de Julgamento: 02/12/2015. Data de Publicação: 04/12/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263986659/recurso-de-revista-rr4278220135090028?ref=serp>>. Acesso em: out. 2020.